

Faillissement van de werkgever

Datum: 1 mei 2018

Werknemers zullen het faillissement van de werkgever in veel gevallen al zien aankomen. Indien het faillissement daadwerkelijk wordt uitgesproken, roept dit veel vragen op bij de werknemers van de onderneming. Als een werkgever failliet gaat heeft dit grote gevolgen voor de werknemers. Bij faillissement neemt de curator de beschikking en het beheer van het vermogen van de failliete vennootschap over. Het is dan de vraag wat de positie is van werknemers bij faillissement.

Doorwerken bij faillissement

Het faillissement van de werkgever heeft geen direct gevolg voor de door de onderneming gesloten arbeidsovereenkomsten. Na het uitspreken van het faillissement dient de werknemer de volgende dag, zoals voorheen, te verschijnen op de werkvloer. De arbeidsovereenkomsten na het faillissement van de werkgever zijn van kracht. Werknemers dienen derhalve ook na het uitspreken van het faillissement van de werkgever door te werken.

Ontslag bij faillissement

Indien de curator moet constateren dat er niet genoeg geld is om alle lopende verplichtingen van de werknemers te voldoen, is de curator genoodzaakt om werknemers te ontslaan. Voor de opzegging van arbeidsovereenkomsten, dient de curator machtiging te verkrijgen van de rechter-commissaris. De rechter-commissaris houdt vanuit de rechtbank toezicht op de afwikkeling van het faillissement. Voorts dient de curator de overeengekomen of wettelijke opzegtermijn in acht te nemen. In ieder geval is de opzegtermijn nooit langer is dan 6 weken. Indien de werknemers gedurende de opzegtermijn nog werkzaamheden kunnen verrichten, zal de curator de werknemers daarvan op de hoogte stellen. Zolang de opzegtermijn loopt, zijn de werknemers in dienst van de boedel en dienen de werknemers werkzaamheden te verrichten.

Bij faillissement kunnen de werknemers voor wat betreft het achterstallige loon aanspraak maken op de 'loongarantieregeling'. Dat betekent dat het UWV Werkbedrijf de loonbetalingsverplichting van de werkgever overneemt, ongeacht de omvang van de faillissementsboedel. Het betreft de volgende verplichtingen:

- Loon over de opzegtermijn tot maximaal 6 weken na de opzegdatum;
- Loon dat de werknemer nog tegoed heeft over maximaal 13 weken voor de opzegdatum (achterstallig loon, 13e maand, overuren, onkostenvergoeding en atv/adv-dagen);
- Vakantiegeld, vakantiedagen en pensioenpremie tot maximaal één jaar voor het einde van het dienstverband.

Vordering indienen bij faillissement

Mocht een werknemer na de uitkering van het UWV nog meer te vorderen hebben van de voormalige werkgever, dan kan de werknemer deze vordering in het faillissement bij de curator indienen. In beginsel heeft de werknemer een preferente vordering. Dit betekent dat een werknemer boven gewone schuldeisers recht heeft op een uitkering uit de faillissementsboedel. De kans dat de werknemer deze vordering voldaan krijgt hangt onder meer af van de omvang van de faillissementsboedel.

In dienst bij doorstartende partij

Na het faillissement van de werkgever bekijkt de curator of er mogelijkheden zijn om een zogenaamde 'doorstart' te realiseren; verkoop van (onderdelen van) de onderneming. Daarbij bekijkt de curator welke partijen geïnteresseerd zijn om (onderdelen van) de failliete onderneming over te nemen.

Bij de beoordeling van de biedingen van geïnteresseerde partijen is het behoud van de werkgelegenheid voor de curator tevens van belang. Indien een doorstart mogelijk blijkt en de curator overeenstemming bereikt met een geïnteresseerde partij, zal hij de werknemers daarvan op de hoogte stellen. De doorstartende partij is niet gehouden alle werknemers een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. De doorstartende partij kan zelf bepalen welke werknemers van de failliet hij in dienst neemt.

Conclusie

De werknemer doet er verstandig aan om zich binnen een week na de opzegging van de curator te melden bij het UWV, om de aanspraak op de loongarantieregeling veilig te stellen. Overige vorderingen kunnen in het faillissement bij de curator worden ingediend. Indien de curator bij faillissement een doorstart realiseert, is de doorstartende partij niet gehouden alle werknemers in dienst te nemen.

Dit is een artikel van de praktijkgroep Herstructurering & Insolventie.

Voor meer informatie:

Alice van der Schee

+3130 25 95 567

alicevanderschee@vbk.nl