

## FAQ Faillissement: gevolgen voor uw arbeidspositie

Als uw werkgever in zwaar weer komt en failliet gaat, heeft dat grote gevolgen voor u als werknemer. Ook zorginstellingen hebben het niet gemakkelijk. Soms gaat er zelfs een ziekenhuis failliet. Een faillissement komt meestal totaal onverwacht en leidt tot veel spanning en onzekerheid bij de werknemers. Want het levert vragen op, zoals: moet ik nu direct op zoek naar ander werk of kan ik mijn baan behouden? Hoe lang loopt mijn salaris nog door? En hoe zit het met mijn vakantiegeld en mijn pensioen? Is een doorstart mogelijk en zo ja, wat betekent dit dan voor mij?

In deze FAQ leest u over de gevolgen van een faillissement voor uw arbeidspositie.

- [Mijn werkgever heeft surseance \(uitstel\) van betaling aangevraagd. Wat betekent dit voor mijn werk en salaris?](#)
- [Mijn werkgever is failliet. Wat gaat er gebeuren?](#)
- [Moet ik blijven werken als mijn werkgever failliet is?](#)
- [Wat gebeurt er met mijn arbeidsovereenkomst?](#)
- [Wat is de wettelijke opzegtermijn bij een faillissement?](#)
- [Met welke opzegtermijn moet ik rekening houden als ik bij een faillissement zelf mijn baan wil opzeggen?](#)
- [Wordt mijn loon nog betaald?](#)
- [Zit er een maximum aan het loon dat ik van het UWV krijg?](#)
- [Wat houdt de loongarantieregeling in?](#)
- [Hoe zit het met ontslagvergoeding?](#)
- [Hoe zit het met een concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding?](#)
- [Wat betekent een doorstart voor mijn contract?](#)
- [Wat is mijn arbeidsrechtelijke positie bij opvolgend werkgeverschap?](#)

**Mijn werkgever heeft surseance (uitstel) van betaling aangevraagd. Wat betekent dit voor mijn werk en salaris?**

Bij ernstige financiële problemen kan een instelling surseance van betaling aanvragen. Dat betekent dat de instelling gedurende een bepaalde periode zijn schulden niet hoeft te voldoen. Surseance wordt verleend als er tijdelijke financieringsproblemen zijn.

De rechtbank benoemt een bewindvoerder, die samen met de werkgever de leiding krijgt over de instelling. De salarissen worden betaald zolang er geld is en de bewindvoerder het toelaat. Bij surseance blijven de medewerkers gewoon in dienst. Er gelden de gebruikelijke regels voor ontslag en ontslagbescherming, indien de werkgever voornemens heeft medewerkers te ontslaan. Het is mogelijk dat een surseance uitmondt in een faillissement. Dat heeft ingrijpende gevolgen voor u als werknemer.

**Mijn werkgever is failliet. Wat gaat er gebeuren?**

Als een werkgever de rekeningen niet meer kan betalen en schulden niet meer kan aflossen, zal de rechter het bedrijf failliet verklaren. Bij een faillissement houdt het bedrijf in feite op te bestaan: er wordt beslag gelegd op het gehele vermogen. De werkgever heeft er niets meer over te zeggen. De rechtbank stelt een curator aan. Deze krijgt het beheer en de beschikking over het tot het faillissement behorend vermogen (de failliete boedel) en wikkelt het faillissement af. Belangrijkste taak van de curator is zorg te dragen voor de belangen van alle schuldeisers. Dus ook voor de belangen van de medewerkers. Welke stappen onderneemt de curator? De curator:

- Brengt de bezittingen, schulden en tegoeden in kaart;
- Zegt de arbeidsovereenkomsten op;
- Onderzoekt de mogelijkheid van een doorstart.

## **Moet ik blijven werken als mijn werkgever failliet is?**

Ook na de faillietverklaring door de rechter blijft het werk in de organisatie doorgaan. U blijft gewoon in dienst tot uw arbeidsovereenkomst door opzegging na afloop van de opzegtermijn is geëindigd. Lopende projecten worden zoveel mogelijk voortgezet en de financiële administratie moet worden afgerond. U verricht dus uw werkzaamheden, zolang uw arbeidsovereenkomst loopt.

## **Wat gebeurt er met mijn arbeidsovereenkomst?**

Als de organisatie waar u werkt failliet gaat, is het zeer waarschijnlijk dat de curator uw arbeidsovereenkomst opzegt. Anders lopen de schulden namelijk nog verder op. Meestal is het opzeggen van de arbeidsovereenkomsten een van de eerste dingen die de curator doet. Bij een faillissement is geen ontslagvergunning van het UWV nodig. Ook vervalt de ontslagbescherming voor zieke en zwangere werknemers. De curator heeft voor de opzegging een machtiging van de rechtercommissaris nodig (deze houdt toezicht op de afwikkeling van het faillissement). Die toestemming zal de curator meestal wel krijgen. Ook is hij verplicht de betrokken werknemersorganisaties, zoals FBZ, op de hoogte te brengen bij het opzeggen van 20 of meer arbeidsovereenkomsten. Ook vraag hij advies aan de ondernemingsraad. Beide acties onderneemt hij ook als de hij de failliete organisatie wil sluiten of overdragen.

## **Wat is de wettelijke opzegtermijn bij een faillissement?**

In principe geldt de opzegtermijn die met u is overeengekomen, dan wel de wettelijke opzegtermijn. Maar bij een faillissement geldt dat de opzegtermijn, nooit langer mag zijn dan zes weken. Dit is het wettelijke maximum bij een faillissement. Er geldt alleen een uitzondering voor oudere werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren en die op die datum al in dienst waren bij de (nu failliete) werkgever. Als voor deze medewerkers op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn gold dan zes weken, dan blijft de langere opzegtermijn gelden.

## **Met welke opzegtermijn moet ik rekening houden als ik bij een faillissement zelf mijn baan wil opzeggen?**

Als u zelf uw arbeidscontract wilt opzeggen, geldt ook voor u de opzegtermijn van maximaal zes weken. Uw opzegbrief stuurt u aan de curator, niet aan uw werkgever. Wilt u sneller weg bij uw oude werkgever, bijvoorbeeld als u direct elders aan de slag kunt? Dat is bij een faillissement meestal geen probleem.

Afspraken over een kortere opzegtermijn maakt u met de curator.

## **Wordt mijn loon nog betaald?**

De medewerkers die nog loon tegoed hebben van hun werkgever zijn schuldeisers van de failliete organisatie. Er bestaat bij een faillissement een duidelijke rangorde in vorderingen: sommige vorderingen hebben voorrang op andere. Is er sprake van achterstallig loon? Of hebt u een loonvordering die is ontstaan een paar weken voordat het faillissement werd uitgesproken? Dan is dat een zogeheten bevoorrechte (preferente) vordering. U kunt deze vordering indienen bij de curator en het UWV. Deze vordering heeft voorrang om uitbetaald te worden boven de niet-bevoorrechte vorderingen. Het gaat hier overigens niet alleen om loon, maar ook om loonbestanddelen, zoals vakantiebijslag over de periode voordat uw werkgever failliet ging. Het loon over de periode na faillietverklaring is ook een boedelvordering. Die heeft een hogere 'rang' om uitbetaald te worden, mits er voldoende in de boedel is.

## **Wat houdt de loongarantieregeling in?**

Kan uw failliete werkgever uw loon niet meer betalen? Dan kunt u een beroep doen op de loongarantieregeling. Als uw dienstverband eindigt vanwege een faillissement neemt het UWV een specifieke wettelijke periode, een gemaximeerd deel van de betalingsverplichting van uw werkgever over. Het is wel belangrijk dat u tijdig het UWV informeert. Doe dit binnen een week zodra duidelijk is dat uw werkgever u niet kan betalen en bevestig dit schriftelijk. U ontvangt dan een faillissementsuitkering en de premies voor uw pensioen worden doorbetaald tot aan het einde van de opzegtermijn. Een uitkering als gevolg van de toepassing van de loongarantieregeling is begrensd. Hij is gemaximeerd in duur en omvang. Zekerheidshalve kunt u voor datgene dat niet onder de loongarantieregeling valt, ongeacht de eventuele rangorde, een vordering indienen bij de curator.

Wat het UWV precies betaalt, ligt vast in de wet:

- Het loon dat u nog tegoed heeft over maximaal 13 weken voorafgaand aan de dag van opzegging van de dienstbetrekking. Bijvoorbeeld achterstallig loon, overuren, onkostenvergoeding, deritiende maand en atv/adv-dagen over die periode.
- Het loon over de opzegtermijn tot maximaal 6 weken na de opzegdatum (Let op: voor oudere werknemers kan een langere opzegtermijn gelden).

- Over maximaal 1 jaar voor het einde van het dienstverband: uw vakantiebijslag, vakantiegeld (loon over een vakantiedag) en pensioenpremie.

### **Zit er een maximum aan het loon dat ik van het UWV krijg?**

Het loon dat u van het UWV krijgt, is gemaximeerd op 150% van het maximumdagloon. Het maximumloon bedraagt vanaf 1 juli 2018 € 4.598,28 bruto. Het loon dat u van het UWV krijgt, inclusief 8% vakantie-toeslag bedraagt dus maximaal € 6.897,42 bruto. Dit kan betekenen dat uw salaris niet volledig wordt vergoed door het UWV.

### **Hoe zit het met ontslagvergoeding?**

Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege een faillissement, dan heeft u geen recht op de wettelijke transitievergoeding. Een werkgever is mogelijk in een sociaal plan overeengekomen dat medewerkers een vergoeding krijgen bij gedwongen ontslag. In geval het ontslag en einde arbeidsovereenkomst geëffectueerd is voor de datum van het faillissement, is het advies de ontslagvergoeding als vordering bij de curator in te dienen.

### **Hoe zit het met een concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding?**

Nadat de arbeidsovereenkomst van de medewerker door de curator is beëindigd, bestaan tussen de failliete werkgever en de medewerker wel nog rechten en verplichtingen. Dat zijn de zogeheten postcontractuele verplichtingen. Hebt u een concurrentie- of relatiebeding of een geheimhoudingsbeding getekend toen u in dienst trad bij uw werkgever? Deze afspraken blijven ook na een faillissement van kracht. Uw failliete werkgever kan u van deze verplichtingen ontslaan. Doet hij dat niet en hinderen deze verplichtingen u te veel bij het vinden van een nieuwe werkring, dan kunt u een juridische procedure starten.

### **Wat betekent een doorstart voor mijn contract?**

Het is goed mogelijk dat bij faillissement de organisatie of een deel daarvan kan blijven voortbestaan. In dat geval is sprake van een doorstart. Wordt de instelling overgedragen aan een andere werkgever, dan is er in principe geen sprake van 'overgang van onderneming'. Zittende medewerkers gaan met hun contract dan ook niet automatisch mee over naar de doorstarter. De doorstarter bepaalt met wie hij een arbeidsovereenkomst aangaat. De medewerkers die

door de doorstarter niet worden overgenomen, blijven in dienst van de failliete werkgever totdat de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld door opzegging door de curator, is geëindigd.

Voor een doorstart zijn vaak ingrijpende veranderingen en een behoorlijke kapitaal-impuls nodig. Voorwaarde is ook dat de schuldeisers bereid zijn hieraan mee te werken. Meestal kan slechts een deel van de medewerkers 'mee' naar de nieuwe werkgever. Het is gebruikelijk dat de curator eerst alle medewerkers ontslaat. Vervolgens krijgt een aantal van hen een nieuw werkaanbod. Behoort u tot de medewerkers die een aanbod krijgt om werkzaamheden te verrichten in de doorstartende organisatie, dan betekent dit dat u een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden. U moet opnieuw afspraken maken over uw salaris en andere arbeidsvoorwaarden. In plaats van een vast contract kunt u een tijdelijk contract krijgen. U kunt een nieuwe baan bij de doorstartende werkgever overigens niet zomaar weigeren. Dit kan gevolgen hebben voor uw WW-uitkering.

### **Wat is mijn arbeidsrechtelijke positie bij opvolgend werkgeverschap?**

Soms wordt de doorstartende werkgever beschouwd als de opvolger van de failliete werkgever. Bij opvolgend werkgeverschap, zijn er meer rechten die de werknemers beschermen. En dan heeft u misschien een steviger arbeidspositie, dan aanvankelijk gedacht. Diverse factoren spelen een rol bij het bepalen of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Belangrijk is of u precies dezelfde werkzaamheden gaat verrichten als bij uw oude werkgever. Vermoedt u dat er sprake zou kunnen zijn van opvolgend werkgeverschap? Neem dan contact op met uw beroepsvereniging. Deze schakelt met FBZ over de te volgen stappen.

---

### ***Over uw arbeidsrechtelijke positie bij opvolgend werkgeverschap***

Bij een eventuele toekomstige ontslagronde tellen de dienstjaren van voor het faillissement mee. Als de doorgestarte werkgever een afvloeiingsregeling verschuldigd is, tellen mogelijk de dienstjaren bij uw failliete werkgever mee bij de bepaling van de hoogte van de ontslagvergoeding. Ook tellen uw dienstjaren mee bij het bepalen van de opzegtermijn. Verder hebt u recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als u twee jaar of langer bij de failliete werkgever heeft gewerkt, zelfs als de doorstarter u een jaarcontract heeft aangeboden.

---

## Federatiepartners van FBZ

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p><b>AC-HOP</b><br/>Belangenorganisatie van medewerkers bij universiteiten, onderzoekinstellingen en Universitair Medische Centra</p>  <p>Belangenorganisatie voor medewerkers bij Universiteiten, Onderzoekinstellingen en Universitair Medische Centra</p> | <p><b>AVBZ</b><br/>Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p>  <p>Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p> | <p><b>EN</b><br/>Ergotherapie Nederland</p>    | <p><b>FVB</b><br/>Federatie Vaktherapeutische Beroepen</p>  <p>Federatie Vaktherapeutische Beroepen</p>   |
| <p><b>KNGF</b><br/>Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie</p>  <p>Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie</p>  | <p><b>KNMT</b><br/>Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde</p>    | <p><b>KNOV</b><br/>Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen</p>    | <p><b>LAD</b><br/>Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband</p>  <p>Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband</p>                       |
| <p><b>NAPA</b><br/>Nederlandse Associatie Physician Assistants</p>    | <p><b>NIP</b><br/>Nederlands Instituut van Psychologen</p>  <p>Nederlands Instituut van Psychologen</p>                                      | <p><b>NVD</b><br/>Nederlandse Vereniging van Diëtisten</p>  <p>Nederlandse Vereniging van Diëtisten</p>                      | <p><b>NVGzP</b><br/>Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie</p>    |
| <p><b>NVL</b><br/>Nederlandse Vereniging van Lactatiekundigen</p>  <p>zeker over borstvoeding</p>   | <p><b>NVLF</b><br/>Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie</p>  <p>Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie</p>         | <p><b>NVM-mondhygiënist</b></p>    | <p><b>NVO</b><br/>Nederlandse Vereniging van pedagogogen en Onderwijskundigen</p>  <p>nederlandse vereniging van pedagogogen en onderwijskundigen</p> |
| <p><b>VGZV</b><br/>Vereniging van Geestelijk VerZorgers</p>  <p>Vereniging van Geestelijk VerZorgers</p>  | <p><b>VMDG</b><br/>Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg</p>   | <p><b>VVBZ</b><br/>Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p>  <p>VERENIGING VOOR BEROEPSORGANISATIES IN DE ZORG</p> | <p><b>VVOCM</b><br/>Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck</p>  <p>de oefentherapeut<br/>CESAR-MENSENDIECK</p>                          |