

# Q&A SURSEANCE VAN BETALING EN FAILLISSEMENT

## Gevolgen voor u als werknemer en als zorgverlener

Als de zorginstelling waar u werkt in zwaar weer komt en failliet gaat, heeft dat grote gevolgen voor u als werknemer, maar ook als zorgverlener. Een faillissement komt meestal totaal onverwacht en leidt tot veel spanning en onzekerheid bij de werknemers. Het levert veel vragen op: wat betekent dit voor de continuïteit van zorg, moet ik nu direct op zoek naar ander werk of kan ik mijn baan behouden? Kan ik mijn opleidingsplaats 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 brochure krijgt u antwoord op deze vragen. U leest hierin over de gevolgen van een surseance van betaling en faillissement voor u als werknemer en als zorgverlener.

### Gevolgen voor u als werknemer

- Wat is surseance van betaling?
- Wat gebeurt er met uw salaris tijdens surseance (uitstel) van betaling?
- Wat gebeurt er met uw arbeidsovereenkomst tijdens surseance van betaling?
- Welke gevolgen heeft een faillissement voor de instelling?
- Wat gebeurt er met uw arbeidsovereenkomst na een faillissement?
- Wat gebeurt er met uw opleiding als aios na een faillissement?
- Wat is de rol van de werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad?
- Wat is de opzegtermijn na een faillissement?
- Kunt u ook zelf uw baan opzeggen?
- Wordt uw loon nog (door)betaald na een faillissement?
- Wat houdt de loongarantieregeling van het UWV in? Heeft u recht op een ontslagvergoeding?
- Blijft u gebonden aan het concurrentiebeding en/of geheimhoudingsbeding?
- Wat is een doorstart? En wat betekent dit voor uw arbeidsovereenkomst?
- Wat is opvolgend werkgeverschap?

### Gevolgen voor u als zorgverlener

- Hoe zit het met de continuïteit van zorg na een faillissement?
- Wat wordt er van u verwacht als zorgverlener bij een faillissement?
- Is de zorg die u na een faillissement levert verzekerd?
- Welke verantwoordelijkheid heeft u ten aanzien van medische dossiers en privacy van patiënten?

## 1. Gevolgen voor u als werknemer

### Wat is surseance van betaling?

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 van betaling wordt verleend als er tijdelijke financieringsproblemen zijn.

De rechtbank benoemt een bewindvoerder, die samen met de werkgever de leiding krijgt over de instelling.

### Wat gebeurt er met uw salaris tijdens surseance van betaling?

De salarissen worden betaald zolang er geld is en de bewindvoerder het toelaat. Als uw werkgever de salarissen niet meer kan betalen vanwege financiële problemen, komt u in aanmerking voor een tegemoetkoming van het UWV. De tegemoetkoming heet een 'uitkering wegens betalingsonmacht'. In dat geval keert het UWV uit wat u nog tegoed heeft van uw werkgever. Het gaat dan om:

- het loon dat u nog tegoed heeft over maximaal 13 weken. Bijvoorbeeld achterstallig loon, overuren, onkostenvergoeding, eindejaarsuitkering etc.;
- het loon over de opzegtermijn tot maximaal 6 weken na de opzegdatum.

### **Wat gebeurt er met uw arbeidsovereenkomst bij surseance van betaling?**

Bij surseance blijft u in dienst en blijft uw arbeidsovereenkomst doorlopen. 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.

### **Welke gevolgen heeft een faillissement voor de instelling?**

Als een werkgever de salarissen en rekeningen niet meer kan betalen en schulden niet meer kan aflossen, zal de rechter de instelling failliet verklaren. Bij een faillissement houdt de instelling 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 over het 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 (met een opzegtermijn van maximaal zes weken);
- onderzoekt de mogelijkheid van een doorstart.

### **Wat gebeurt er na een faillissement met uw opleiding als aios?**

De curator is verplicht om schriftelijk mededeling te doen aan de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en de RGS als sprake is van een faillissement. Het faillissement zal voor de RGS aanleiding zijn om de opleidingserkenning in te trekken. Wanneer een andere opleidingsinstelling bereid is om u verder op te leiden, dan wordt de beschikbaarheidsbijdrage aan de nieuwe opleidingsinstelling toegekend. Dit maakt het voor u als aios gemakkelijker om elders uw opleiding voort te zetten. U dient dan samen met uw nieuwe opleider het opleidingsschema aan te passen en de aanpassingen aan de RGS door te geven.

### **Wat gebeurt er met uw arbeidsovereenkomst na een faillissement?**

Als de instelling 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 of toestemming van de rechter nodig. Ook vervalt de ontslagbescherming voor zieke en zwangere werknemers. De curator heeft voor de opzegging wel een machtiging van de rechtercommissaris nodig (deze houdt toezicht op de afwikkeling van het faillissement). Die toestemming zal de curator meestal wel krijgen.

### **Wat is de rol van de werknemersorganisaties en Ondernemingsraad?**

De curator is verplicht om de betrokken werknemersorganisaties op de hoogte te brengen bij het opzeggen van 20 of meer arbeidsovereenkomsten. De LAD is aangesloten bij FBZ en dus wordt FBZ hiervan op de hoogte gebracht. De curator is ook verplicht vooraf advies te vragen aan de Ondernemingsraad. Beide acties zijn verplicht; ook als de curator de failliete organisatie wil sluiten of overdragen.

### **Wat is de opzegtermijn voor uw arbeidsovereenkomst 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 is dan zes weken. Dit is het wettelijke maximum. 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 deze langere opzegtermijn gelden.

### Wilt u zelf uw baan 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? Dan is dit bij een faillissement meestal geen probleem. Afspraken over een kortere opzegtermijn maakt u met de curator.

Let op: heeft u nog geen andere baan? Dan heeft u (mogelijk) geen recht op een WW-uitkering, indien u uw arbeidsovereenkomst zelf opzegt. Overweegt u om zelf op te zeggen, laat u zich dan eerst juridisch adviseren en zoek contact met ons.

### Wordt uw loon nog betaald na een faillissement?

De medewerkers die nog loon tegoed hebben van hun werkgever, zijn schuldeisers van de failliete instelling. Er bestaat bij een faillissement een duidelijke rangorde in de schulden: bepaalde schulden worden eerder uitbetaald dan andere. Is er sprake van achterstallig loon? Of heeft u een loonvordering die is ontstaan voordat het faillissement werd uitgesproken? Dan spreken we van een zogeheten bevoorrechte vordering.

U kunt deze vordering indienen bij de curator en het UWV. Deze schuld wordt voldaan voordat de niet-bevoorrechte schulden worden uitbetaald. Het gaat hier overigens niet alleen om loon, maar bijvoorbeeld ook om het vakantiegeld over vakantiedagen die u heeft opgenomen voordat uw werkgever failliet ging. De loonvordering die ontstaat nadat uw werkgever failliet is verklaard, valt onder een gewone boedelschuld. Hierbij heeft u als schuldeiser dus geen voorrang.

### Wat houdt de loongarantieregeling van het UWV in?

Wanneer uw failliete werkgever uw loon niet meer betaalt, kunt u een beroep doen op de loongarantieregeling van het UWV. Dit is een uitkering van het UWV die uitgekeerd wordt in geval van betalingsonmacht van uw werkgever. Wanneer uw werkgever failliet is of anderszins financieel niet in staat is uw loon uit te betalen, neemt het UWV de betalingsverplichting van uw werkgever over. Het is wel belangrijk dat u tijdig het UWV informeert. Doe dit zodra duidelijk is geworden dat uw werkgever u niet kan betalen en bevestig dit per brief. U ontvangt een faillissementsuitkering en ook de premies voor uw pensioen worden doorbetaald tot aan de opzegtermijn.

### Zit er een maximum aan het loon dat u van het UWV krijgt?

Ja, 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, inclusief 8% vakantietoeslag. Het loon dat u van het UWV krijgt, bedraagt dus maximaal € 6.897,42 bruto, inclusief vakantietoeslag. Dit kan betekenen dat uw salaris niet volledig wordt vergoed door het UWV. Niet betaald loon kunt u als preferente vordering indienen bij de curator ten laste van de boedel.

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

- Het loon dat u nog tegoed heeft over maximaal 13 weken voor de opzegdatum. Bijvoorbeeld achterstallig loon, overuren, onkostenvergoeding, dertiende maand en atv/adv-dagen.
- 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 vakantiegeld, vakantiedagen en pensioenpremie.

### Geldt er een ontslagvergoeding?

Een werkgever is mogelijk in een sociaal plan overeengekomen dat medewerkers een vergoeding krijgen bij gedwongen ontslag. Helaas hebben deze afspraken weinig waarde bij een faillissement. De werkgever is gebonden aan de afspraken in een sociaal plan, maar de curator niet. Verstrekking van deze vergoeding zou ten koste gaan van de overige schuldeisers. Dit zou strijdig zijn met eisen in de

Faillissementswet; de Faillissementswet staat het uitbetalen van een dergelijke vergoeding dus niet toe.

### **Blijven afspraken zoals een concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding van kracht?**

Nadat de arbeidsovereenkomst van de medewerker door de curator is beëindigd, bestaan tussen de failliete werkgever en de medewerker nog wel 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 werkkring, dan kunt u een juridische procedure starten. Wij kunnen u daarin bijstaan.

### **Wat is een doorstart? En wat betekent dit voor uw arbeidsovereenkomst?**

Het is mogelijk dat (een deel van) de instelling na een faillissement kan blijven voortbestaan. In dat geval is sprake van een doorstart. Wordt de instelling na faillissement overgedragen aan een andere werkgever, dan is er in principe geen sprake van 'overgang van onderneming'. Zittende werknemers gaan dan ook niet automatisch met hun contract mee over naar de doorstarter. De doorstarter bepaalt met wie hij een arbeidsovereenkomst aangaat. De werknemers 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. Zie tekst hiervoor onder het kopje Opzegtermijn: maximaal zes weken.

Voor een doorstart zijn vaak ingrijpende veranderingen en een behoorlijke kapitaalimpuls nodig. Voorwaarde is ook dat de schuldeisers bereid zijn hieraan mee te werken. Meestal kan slechts een deel van de werknemers 'mee' naar de nieuwe werkgever. Het is gebruikelijk dat de curator eerst alle werknemers ontslaat. Vervolgens krijgt een aantal van hen een nieuw aanbod. Behoort u tot de werknemers die een aanbod krijgen 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 uw 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. Indien u een aanbod van de doorstartende werknemer weigert, kan het UWV een WW-uitkering weigeren.

### **Wat is 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 stevigere arbeidspositie dan aanvankelijk gedacht. Diverse factoren spelen een rol bij het bepalen of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Bijvoorbeeld of u precies dezelfde werkzaamheden gaat verrichten als bij uw oude werkgever. Of als de directie ongewijzigd blijft. Vermoedt u dat er sprake zou kunnen zijn van opvolgend werkgeverschap? Neem dan contact met ons op.

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

Bij een eventuele toekomstige ontslagronde tellen de dienstjaren van vóór 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 heeft 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.

## 2. Gevolgen voor u als zorgverlener

### Hoe zit het met de continuïteit van zorg bij een faillissement?

Na faillietverklaring door de rechter blijft het werk in de instelling nog enige tijd doorgaan. Dit vanwege de verantwoordelijkheid van de instelling voor continuïteit en kwaliteit van zorg. Eventuele lopende behandelingen worden dan ook zoveel mogelijk voortgezet, dan wel waar mogelijk overgedragen aan andere instellingen. U blijft in dienst tot uw arbeidsovereenkomst door opzegging na afloop van de opzegtermijn is geëindigd. Of en hoe lang uw werkzaamheden feitelijk doorgaan, verneemt u van de curator. Dit uiteraard totdat uw arbeidsovereenkomst formeel is geëindigd.

### Wat wordt er van u verwacht als zorgverlener na een faillissement?

De kwaliteit van zorg is formeel de eindverantwoordelijkheid van de instelling als zorgaanbieder. In de praktijk wordt de kwaliteit van zorg geleverd door de zorgprofessionals, zoals u, die de zorg daadwerkelijk verrichten. U heeft daarom ook een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zorg op basis van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG). U bent als zorgverlener op grond van deze wet verplicht om nazorg te bieden, wat betekent dat u verantwoordelijkheid draagt tot het moment dat de zorg is overgedragen aan een andere zorgaanbieder. Het is aan te bevelen dat hierover goede afspraken worden gemaakt tussen de medische staf en de curator.

### Welke verantwoordelijkheid heeft u ten aanzien van de patiëntendossiers?

Op grond van de wet (artikel 7:454 BW) bent u als zorgverlener verplicht een medisch dossier in te richten en bij te houden. Ook bent u verplicht het medische dossier te bewaren. Deze plicht blijft ook gelden als een zorginstelling failliet is gegaan en als medische dossiers als gevolg daarvan moeten worden overgedragen. De patiënt heeft namelijk te allen tijde recht op bescherming van zijn privacy en zeggenschap over de gegevens in zijn medisch dossier. Het is aan te bevelen dat hierover goede afspraken worden gemaakt tussen medische staf en de curator.

### Medische aansprakelijkheidsverzekering na faillissement

Veel zorginstellingen zijn voor aansprakelijkheid verzekerd via een claims-madepdekking. Dit houdt in dat er dekking is als de claim is ontstaan en wordt ingediend in de verzekerde periode. In de meeste polissen eindigt de verzekering na een faillissement van de instelling. Slachtoffers van een medisch incident die zich pas melden na het faillissement van het ziekenhuis, kunnen hierdoor mogelijk geen aanspraak maken op dekking onder de aansprakelijkheidsverzekering. Om die reden is het van belang dat de curator met de schadeverzekeraar een voorziening treft ten aanzien van de dekking van ook deze risico's.

#### Meer weten?

Het Kennis- en dienstverleningscentrum is een samenwerking tussen de Federatie Medisch Specialisten en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD). Onze juristen kunnen u adviseren over uw rechten en plichten en waar nodig kunnen zij u juridische bijstand bieden. Als bij uw werkgever een surseance van betaling of een (dreigend) faillissement speelt, neemt u dan zo snel mogelijk contact op ons op:

**Tel:** 088 1344 112 (bereikbaar tussen 8.30 en 17.30 uur)

**Mail:** [info@demedischspecialist.nl](mailto:info@demedischspecialist.nl) of [bureau@lad.nl](mailto:bureau@lad.nl)

**Meer info op:** [www.demedischspecialist.nl](http://www.demedischspecialist.nl) en [www.lad.nl](http://www.lad.nl)

© Federatie Medisch Specialisten en LAD

oktober 2018

*Deze Q&A is met zorg samengesteld. Desondanks is het mogelijk dat de informatie onvolledig is of fouten bevat. Aan de informatie in de Q&A kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.*