Faillissement

Wanneer een bedrijf zijn schulden niet meer kan betalen en de activiteiten worden gestaakt

Wat u erover moet weten:

- De termen faillissement en insolventie worden gebruikt om juridische procedures aan te duiden die betrekking hebben op wanneer een bedrijf niet genoeg middelen heeft om al zijn financiële verplichtingen aan zijn schuldeisers te voldoen. De twee termen kunnen tot enige verwarring leiden omdat ze soms door elkaar worden gebruikt. Dit is het geval op Europees niveau, waar faillissement en insolventie beide verwijzen naar dezelfde verordening over **grensoverschrijdende insolventie** (klik **hier** voor meer informatie). Toch kan het gebruik van de juridische termen verschillen naargelang de nationale wetgeving.
- Wanneer een bedrijf failliet gaat en er een **insolventieprocedure** is gestart, gaat dit over het algemeen gepaard met aanzienlijke bezuinigingen en onzekerheden voor de getroffen werknemers, de ondernemingsraden en de vakbonden die de belangen van de werknemers vertegenwoordigen. Een failliet/insolvent bedrijf kan externe schuldeisers zoals financiële instellingen (bijv. banken), leveranciers en verhuurders onder andere gedeeltelijke of volledige betalingen voor uitstaande schulden verschuldigd zijn. Tegelijkertijd kan het bedrijf als werkgever interne schulden hebben aan werknemers als het de aan werknemers verschuldigde lonen en salarissen niet of niet volledig heeft betaald. Aangezien de verschillende schuldeisers vorderingen zullen hebben tijdens de procedure, is het van cruciaal belang dat de vorderingen van de werknemers beschermd worden.
- In geval van **insolventie van de werkgever** moeten werknemers en hun vertegenwoordigende organen goed op de hoogte zijn van **Richtlijn 2008/94/EG** betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever.
- De richtlijn voorziet in **minimumnormen voor vorderingen van werknemers** tegen werkgevers die in staat van insolventie verkeren. De lidstaten moeten een **waarborgfonds** aanwijzen dat de onvervulde loonaanspraken overneemt en moeten gedetailleerde regels vastleggen over de werking van het waarborgfonds (klik **hier** voor meer informatie).
- Het is ook belangrijk om te weten dat de lidstaten, om de **gelijke behandeling van alle werknemers** te garanderen, geen minimumduur voor de arbeidsovereenkomst mogen vaststellen of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of uitzendkrachten mogen uitsluiten.
- Wat de **betrokkenheid van overheidsinstanties** betreft, wordt in sommige gevallen van faillissement/insolventie een curator/preventieve herstructureringsdeskundige aangesteld als derde partij (over het algemeen een bewindvoerder of een curator).

- Het faillissement kan betrekking hebben op de groep als geheel, maar ook alleen op bepaalde rechtspersonen die tot de zeggenschap uitoefenende onderneming behoren. Deze overweging is vooral van belang voor de EOR/SEWK, aangezien hun functioneren niet op dezelfde manier beïnvloed zal worden.
- Faillissementen kunnen gepaard gaan met **collectieve ontslagen, sluitingen** en in sommige gevallen een **overname**.

Uw missie is om...

- Anticipeer op faillissement/insolventie in uw bedrijf door tekenen van bedrijfscrises te identificeren. Probeer de economische en financiële situatie en de verwachte ontwikkeling van het bedrijf of de groep te observeren. Gebruik vakbondsbronnen en informatie over de kwestie op Europees en nationaal niveau.
- Verzamel alle informatie die helpt om de economische aspecten van het faillissement te begrijpen, maar ook mogelijke "verborgen" motivaties van het management.
- Zodra er een insolventieprocedure is ingesteld, is het ook uw rol om:
    - Ervoor zorgen dat werknemers beschermd worden met betrekking tot de continuïteit van hun arbeidscontracten.
    - Ervoor zorgen dat de voorwaarden waaronder bedrijven tijdens een insolventieprocedure kunnen blijven functioneren, aanvaardbaar zijn voor werknemers.
    - Ervoor zorgen dat de vorderingen van werknemers, zoals lonen en vergoedingen, worden gerespecteerd.
- Controleer ook de implementatie in uw nationale wetgeving van Richtlijn 2002/74/EG tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever: lidstaten kunnen bijvoorbeeld bepalen dat de richtlijn niet van toepassing is op aanvullende bedrijfspensioenregelingen. Ze hebben ook de mogelijkheid om de aansprakelijkheid van het waarborgfonds qua bedrag en tijd te beperken. Ze moeten echter ten minste drie maanden van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan de datum van insolventie dekken - deze minimumperiode kan deel uitmaken van een referentieperiode met een minimumduur van zes maanden.

Transnational Restructuring Navigator

Tijdlijn matrix

Managementverplichtingen

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Als de geruchten waar zijn en er een insolventieprocedure gaande is die van belang kan zijn voor de Europese werknemers wat betreft de mogelijke gevolgen, is het hoofdbestuur verplicht om de EOR of het SE-WC zo snel mogelijk te informeren (zie voorgenomen besluit).

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Als de geruchten goed onderbouwd zijn en er een procedure gepland is, is het Lokaal Beheer verplicht om de lokale vertegenwoordigers zo snel mogelijk te informeren (zie voorgenomen besluit). Als meer dan één land wordt getroffen, moet deze informatie worden gecoördineerd en binnen hetzelfde tijdsbestek worden verstrekt. Dit heeft in het bijzonder betrekking op de gevolgen van een faillissements-/insolventieprocedure voor de betrokken landen en lokale vestigingen.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- Als het gerucht gegrond is, moet het management de leden van de raad van bestuur in een zeer vroeg stadium informeren over de insolventieprocedure en de redenen daarvoor, en over alle plannen die van invloed zijn op het personeel.

Rechten en actie van werknemers

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Zodra geruchten enige substantie lijken te hebben, moeten EOR/SE-WC-leden het management confronteren met de reeds verkregen informatie en om meer details vragen, inclusief - indien van toepassing - de formele informatie en voorbereidingen voor raadpleging van de EOR/SE-WC. Dit kan gedaan worden tijdens een reguliere vergadering of via hun Beperkte Commissie, Secretaris, Voorzitter of een andere woordvoerder tussen vergaderingen in.
- Neem contact op met uw vakbondscoördinator en uw Europese vakbondsfederatie om de volledige informatie van alle betrokken vakbonden te verkrijgen en te beginnen met de voorbereiding van een gezamenlijke vakbondsreactie.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Zodra geruchten enige substantie lijken te hebben, moeten lokale werknemersvertegenwoordigers het

management confronteren met de reeds verkregen informatie en om meer details vragen, inclusief - indien van toepassing - de formele informatie en voorbereidingen voor raadpleging. Dit kan gebeuren tijdens regelmatige vergaderingen van de lokale vertegenwoordigende organen of via hun secretaris, voorzitter of andere woordvoerder tussen de vergaderingen door. Dit kan ook gedaan worden door individuele shop stewards of de EWC/SE WC-leden die het betreffende land vertegenwoordigen.

- Alle op lokaal niveau verkregen informatie moet systematisch met de EOR/SE-WC-leden van de andere landen worden gedeeld.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- Werknemersvertegenwoordigers hebben toegang tot bevoorrechte informatie, zoals de raad toegang heeft tot dezelfde informatie als andere aandeelhoudersvertegenwoordigers en tot op zekere hoogte op de hoogte moet zijn van de financiële situatie van het bedrijf. Als er geruchten zijn over een mogelijk faillissement van het bedrijf en dit nog niet aan de raad is meegedeeld, dan kan de kwestie op de volgende vergadering aan de orde worden gesteld. Als dergelijke informatie wel al met het bestuur is gedeeld, kunnen er signalen naar de EOR, lokale werknemersvertegenwoordigers en/of vakbondsfunctionarissen worden gestuurd dat er inderdaad een dergelijke herstructurering wordt voorbereid.

Vakbondsactie

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Neem contact op met de respectievelijke ETUF: Controleer en volg een bestaande ETUF gedragscode/beleidslijn die van toepassing is in geval van een insolventieprocedure en/of een reeds bestaande transnationale kaderovereenkomst of soortgelijk bedrijfsspecifiek document.
- Verzamel informatie over de redenen die de insolventieprocedure in gang kunnen zetten: Is het een cash-flow insolventie (het bedrijf heeft geen geld om te betalen maar wel activa) of een balansinsolventie (de activa zelf zijn niet genoeg om de schuld te dekken). Dit laatste kan de ergste gevolgen hebben, aangezien het tot de liquidatie van het bedrijf kan leiden.
- EOR-coördinatoren moeten nauw samenwerken met de EVV en EOR-leden in de betreffende landen.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Geruchten kunnen gegrond zijn of niet: een eerste gesprek met de betrokken werknemers kan nodig zijn. Werknemersvertegenwoordigers kunnen ook openbare informatie op internet (pers, bedrijfswebsite, ...) controleren.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- In sommige gevallen hebben vakbondsafgevaardigden een mandaat in het bestuur van het bedrijf. Als

dat niet het geval is, dan is nauw contact met de werknemersvertegenwoordigers die in de raad van bestuur zitten essentieel. Zo kunnen geruchten snel worden geverifieerd en, indien bevestigd, verdere stappen worden voorbereid (zie de volgende secties in de tijdlijn).

Rol van overheidsinstanties

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- In dit stadium spelen overheidsinstanties geen rol. U kunt zich echter wel informeren over het mogelijk toepasselijke nationale recht en welke rechtbank mogelijk bevoegd is om de insolventiezaak te openen. De procedure moet plaatsvinden voor de rechtbanken van de lidstaat waar de voornaamste belangen van de schuldenaar zich bevinden.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- In dit stadium spelen overheidsinstanties geen rol. U kunt zich echter informeren over de nationale wetgeving en de verschillende stappen van een insolventieprocedure in uw land.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- In het geval van aanzienlijke gevolgen voor het lokale personeelsbestand, zoals vaak het geval is in insolventieprocedures, kunnen werknemersraadsleden bereid zijn om het management te vragen om de overheidsinstanties te informeren.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

FAILLISSEMENT

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Categorie: Wettelijk

Taal: Engels

FAILLISSEMENT

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organisatie(s): ETUC

Categorie: Gidsen van de Unie

Taal: Engels

Transnational Restructuring Navigator