

Faillissementen veroorzaakt door transitievergoeding?

Volgens “geleerden” zal de transitievergoeding straks ondernemingen over de rand van een faillissement duwen. Tenminste als de vergoedingsregeling hetzelfde blijft zoals deze nu is. Wanneer er namelijk ontslag op bedrijfseconomische gronden plaats vindt ontstaat er recht op deze transitievergoeding. Dit ook als de werkgever vanwege deze coronavirus in financieel zwaar weer terecht komt of is gekomen.

NOW

De ondernemingen die het momenteel financieel zwaar hebben zullen aanspraak maken of gemaakt hebben op de NOW-regeling. De medewerkers zullen nu niet op bedrijfseconomische gronden worden ontslagen, want immers is dat onder de NOW-regeling ongunstig. Echter wanneer de NOW-regeling zal stoppen, zullen veel bedrijven afscheid gaan nemen van een deel van hun personeel(sbestand).

Bedrijfseconomisch ontslag

Wanneer aan de voorwaarden wordt voldoen, dan moet er een transitievergoeding betaald worden. Dit, ongeacht de reden van het ontslag. Wanneer het op bedrijfseconomisch gronden plaats vindt, kan bij een reductie van een deel van het personeel een fikse kostenpost ontstaan.

Faillissement

Het zou zo maar kunnen gebeuren dat een onderneming sinds maart inteert op zijn reserves en geen “reserves” heeft. Gevolg is dat de werkgever de noodzakelijke personeelsreductie niet kan betalen. Wat moet de werkgever dan? Een optie om alle medewerkers in dienst te houden is geen optie. En betalen is ook niet mogelijk. Slotsom is dan dat de werkgever faillissement moet aanvragen.

Betalingsregeling

In de wet is geregeld dat een onderneming de transitievergoeding in termijnen aan de werknemers kan betalen (wel onder bepaalde voorwaarden!). Dat mag bijvoorbeeld wanneer betaling ineens tot onaanvaardbare consequenties voor de bedrijfsvoering van de onderneming leidt. Let wel dat de totale vergoeding alsnog binnen 7 maanden na einde dienstverband volledig betaald moet zijn. Dit helpt natuurlijk de organisatie om het bedrijf weer op te starten niet.

Vervangende cao-regeling

De 2^{de} wettelijke regeling geldt eventueel alleen voor organisaties die onder een cao vallen. In een cao mag namelijk een vervangende regeling voor de transitievergoeding worden of zijn opgenomen. Deze regeling moet er wel in voorzien dat er óf een beperking van werkloosheid is door opname van bijvoorbeeld een mobiliteitsplan óf een financiële vergoeding zal plaats vinden.

Een combinatie van beiden is tevens mogelijk.

Dit kan voor bedrijven een uitkomst bieden, maar deze bepaling geldt pas sinds 1 januari 2020. Echter weinig cao's hebben deze nieuwe vervangende regeling al opgenomen.

Met de vakbonden kan ook een Sociaal Plan opgemaakt worden, waarin een vervangende regeling is opgenomen. Echter is daar wel de medewerking van de vakbonden bij nodig en zij zullen een transitievergoeding in hun gedachten hebben. Met minder dan deze vergoeding zullen de vakbonden geen genoegen nemen. Dus mogelijk kostenverhogend voor het bedrijf.

Noodmaatregel

Wanneer de overheid onnodige faillissementen zou willen voorkomen, moet er een noodmaatregel voor dit specifieke probleem opgemaakt worden.

Wanneer u hier meer over zou willen weten, neem vrijblijvend contact op met P&O Huys onder het telefoonnummer 085 78 20 579 of stuur ons een e-mailbericht op info@pnohuys.nl

