



Artikel 1; Financieel: Bedrijfsbeëindiging en transitievergoeding

Bijna 3 jaar geleden is de wet Werk en Inkomen ingevoerd. Deze blijkt nu voor ondernemers die hun bedrijf willen of moeten staken rampzalige gevolgen te hebben! Als de onderneming moet worden gestaakt is aan de personeelsleden die in dienst zijn transitievergoeding verschuldigd. De bedragen die hiermee zijn gemoeid kunnen fors oplopen.

Bedrijfsbeëindiging of gedwongen voortzetting?

In het dossier koop en verkoop vindt u veel informatie over het verkoopproces van een onderneming. Wat als de verkoop niet lukt? Als er geen koper wordt gevonden kan er een moment komen dat u toch wilt stoppen. Dit kan echter niet zo maar. Bij staking moet ontslag voor de medewerkers worden aangevraagd en bent u bij langjarige dienstverbanden aanzienlijke bedragen aan transitievergoeding verschuldigd. Onlangs stuitten we ook op een situatie waarbij de ondernemer was overleden en het bedrijf door de echtgenote noodgedwongen moest worden voortgezet omdat de transitievergoeding niet kon worden betaald. De reden: Er waren 2 medewerkers in dienst met dienstverbanden van 25 en 30 jaar. De beide medewerkers in het bovenstaande voorbeeld verdienden respectievelijk € 2800,= en € 3200,= bruto per maand. Beiden medewerkers waren de leeftijdsgrens van 50 net gepasseerd. De verschuldigde transitievergoeding in deze situatie bedroeg afgerond een bedrag van € 95.000,=.



Bedrijfsbeëindiging is geen reden om geen transitievergoeding te moeten betalen

Tot 2015 was het beëindigen van het bedrijf een ondernemersbeslissing. Vaak lagen er bedrijfseconomische redenen aan ten grondslag (onvoldoende rendement) of bleek de onderneming ondanks goede resultaten niet te verkopen. Bij bedrijfsbeëindiging kon er voor het personeel een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV. De ontslagvergunning werd bijna in alle gevallen verstrekt en na het in acht nemen van de opzegtermijn was in 99 van de 100 gevallen daarmee de kous af. Nu heeft de wetgever bepaald dat bij ontslag een transitievergoeding is verschuldigd. Alleen in uitzonderlijke gevallen is deze niet van toepassing. Het staken van een onderneming valt hier niet onder.

Gevolgen voor de werkgever

De wet Werk en inkomen is in 2015 van kracht geworden en heeft van meet af aan op allerlei punten weerstand opgeroepen. Deze weerstand was vooral gericht tegen de mogelijkheden om werknemers een contract aan te bieden en met name de duur er van. Het punt van de transitievergoedingen die

ondernemers in het MKB moeten betalen is in deze discussie volledig op de achtergrond geraakt. Nu heb ik al meerdere malen een situatie meegemaakt dat staking niet mogelijk blijkt doordat de transitievergoedingen van deze omvang door de kleine ondernemers niet kan worden betaald. Het opgebouwde vermogen in pensioen of onroerende zaak, zo dat er al is, moet worden aangesproken om dit op te lossen. Dat kan toch niet de bedoeling zijn? Jarenlang een goede werkgever geweest en dan zo worden 'gestraft'. Natuurlijk is het vervelend dat de medewerkers werkloos worden, maar voor hen is er een vangnet in de vorm van een WW-uitkering. Zelfs op hogere leeftijd komen medewerkers door de schaarste aan vakmensen weer gemakkelijk aan het werk. U blijft als ondernemer echter met een kater achter.

Niet eerlijk; kom in actie

Als adviseur, maar vooral als zoon van een destijds hardwerkende fietsenmaker maakt mij dit bijzonder boos. Mijn vader zou destijds dergelijke bedragen nooit hebben kunnen betalen met als gevolg een niet te vermijden faillissement. Mogelijkheden om deze regels te omzeilen zijn er praktisch niet tenzij al jaren van te voren is gekozen voor een rechtsvorm waarbij in geval van faillissement persoonlijk geen schade wordt geleden. Laat uw belangenvereniging aandacht vragen bij de politiek voor dit onderwerp.



Aandachtspunten:



Bij staking veelal transitievergoeding te betalen aan medewerkers



Scheidt privé en zakelijk vermogen zo goed mogelijk

Dit artikel werd eerder gepubliceerd in 'Bakkerswereld' mei 2018