

## Whitepaper Vakantiegeld



### Eind mei 2020 moet vakantiegeld betaald worden.

Dat wordt voor veel ondernemers de genadeslag. Wat kun je eraan doen?

#### Het slechte nieuws eerst:

Vakantiegeld betalen is verplicht. Het is een opgebouwd recht en zal betaald moeten worden.

#### Het goede nieuws.... is lastiger:

Algemeen aanvaard is dat ieder zijn steentje bij moet dragen de schade door de Coronacrisis zo veel mogelijk te beperken. Dat mag je ook van je medewerkers verwachten. De vakbonden gaan er mee akkoord dat betaling van vakantiegeld wordt uitgesteld. Ook in eigen belang van de werknemer, want anders lopen ze het risico dat ze straks geen baan meer hebben. Maar verder is er niets bespreekbaar voor de vakbond.

Dus moet je zelf afspraken maken met je personeel over:

- Spreiding betaling vakantiegeld.
- Opnemen van vakantiedagen.
- Een deel van de niet gewerkte uren inhalen (volgens cao zo wie zo 6 maanden)?

Inleveren van loon zou ik niet proberen te bespreken. Dat wekt snel grote weerstand omdat je mensen dan zelf in de problemen komen.

### Stappenplan Vakantiegeld Corona Crisis

#### Stap 1. Teamgesprek.

Organiseer een gesprek met je hele team. Mensen zijn meestal bereid mee te denken. Dat creëert ook meer betrokkenheid en commitment. In dat gesprek:

- a. Bespreek open en transparant hoe en waarom het betalen van vakantiegeld voor jou een groot probleem, of zelfs niet mogelijk is. Geef daarbij ook aan hoe je de toekomst van je bedrijf ziet.
- b. Vraag je mensen om zelf met ideeën te komen om de crisis door te komen, maar ook ideeën voor na de crisis. Trek het breder dan alleen vakantiegeld. Hoe kunnen we deze crisis samen overleven. Wat kan na heropening beter, wat moet anders. Bespreek inhalen van een deel van de niet gewerkte uren, bespreek ook je omgaat van al afgesproken vakantiedagen. De kans is groot dat mensen uit zichzelf met een idee van een oplossing voor het vakantiegeld komen. Waarschijnlijk is dat uitstel van betaling van vakantiegeld of betaling in gedeeltes.
- c. Neem alle ideeën serieus en begin met ideeën voor vakantiegeld. Probeer daar afspraken over te maken.
- d. Zijn er mensen die blijven weigeren mee te werken, bedenk dan ze misschien in de problemen komen als ze geen vakantiegeld krijgen. Neem zo iemand apart en probeer dat boven water te krijgen. Bied zo mogelijk aan voor die persoon toch wat meer vakantiegeld te betalen.
- e. Leg de afspraken vast en mail ze iedereen op. Doe daarbij de opmerking dat medewerkers die in problemen komen altijd contact met je op kunnen nemen.
- f. Komen je medewerkers niet zelf met ideeën over vakantiegeld, doe dan zelf voorstellen.
- g. Als het niet lukt afspraken te maken met je medewerkers geef je aan dat dit grote gevolgen kan hebben voor je bedrijf en dus ook voor henzelf. Kondig aan dat je geen andere optie hebt dan het vakantiegeld later te betalen. Geef geen termijnen aan. Doe alleen toezeggingen als je zeker weet dat je ze kunt nakomen.

**N.B. Leg alles goed vast!**

**Stap 2: In gesprek blijven.**

Blijf na het teamgesprek goed in contact met je mensen, toon ondanks het ongunstige resultaat toch betrokkenheid bij hun positie en geef aan welke stappen je verder zet om de crisis te overleven. Zeg wat je doet en doe wat je zegt!

**N.B. 1: Leg alles goed vast!!!**

**N.B. 2: Maak geen afspraken waarvan je niet zeker weet dat je ze kunt nakomen!!!!**

**Stap 3: Dreigen met juridische stappen.**

Dreigen je mensen juridische stappen te nemen, probeer alsnog in gesprek te gaan de betrokken medewerker(s). Argumenten zijn:

- a. Juridische stappen vergroten het risico dat het bedrijf en daarmee ook de baan van de collega's in gevaar komt.
- b. Een juridische procedure is duur en gaat lang duren omdat de rechtbanken enorme achterstanden hebben.
- c. Bied aan om zo gauw je meer duidelijkheid hebt goede afspraken te maken over betaling van vakantiegeld.

**Stap 4: Procedure afwachten.**

Nu is het wachten op de procedure. Blijf je wel openstellen voor een gesprek. Blijf iedereen informeren over de stand van zaken. Probeer zo gauw mogelijk concrete toezeggingen te doen over betaling van het (achterstallige) vakantiegeld.

**Stap 5: De procedure.**

De kans is groot dat het niet tot een procedure komt. Maar als het toch gebeurt heb je veel tijd gewonnen en veel beter zicht op je financiële situatie. Als het goed is heb je een degelijke liquiditeitsprognose en goede afspraken met de rest van je crediteuren. Daardoor kun je afspraken maken over betaling van achterstallig vakantiegeld.

**Wat breng je in naar de rechter:**

- Voorstel betaling in termijnen achterstallig vakantiegeld.
- Aantoonbaar goed werkgeverschap.
- Liquiditeitsprognose
- Afspraken met crediteuren
- Toekomst van je bedrijf
- Belangen van andere medewerkers.

De kans is heel groot dat een rechter je voorstel helemaal of gedeeltelijk over neemt. Waarschijnlijk stuurt hij partijen de gang op om alsnog tot overeenstemming te komen.

**Mediation**

Bij een mediation proberen partijen onder begeleiding van een onafhankelijke Mediator hun probleem op te lossen. Heel vaak lukt dat. Mediation heeft belangrijke voordelen: Het is sneller en goedkoper dan een juridische procedure. Mediation is gericht op de toekomst waardoor voortzetting van de relatie beter

## Whitepaper Vakantiegeld



mogelijk wordt. Bovendien is de huidige wetgeving en de organisatie van de rechtspraak niet berekend op extreme situaties zoals nu ten gevolge van de Corona Crisis. Mediation kijkt meer naar belangen en naar de toekomst. Gezond verstand, redelijkheid en billijkheid en meer flexibiliteit maken dat mediation betere oplossingen biedt dan juridische procedures.

Ook als de procedure al loopt kan een mediation aangevraagd worden. De kans is groot dat een rechter partijen zelfs gebied eerst een mediation poging te doen. Dan kom je wel in de juridische insolventiemediation terecht terwijl in jouw situatie bedrijfsmediation gericht op je onderneming effectiever is.

### Stap 6: Surseance aanvragen.

Als de rechter niet wenst mee te werken of er is geen zicht op betaling van achterstallig vakantiegeld, dan is het aanvragen van surseance van betaling een optie. Wel een vervelende.

De rechtbank wijst een bewindvoerder aan, die de mogelijkheden van een doorstart moet onderzoeken. Daartoe gaat hij opnieuw in onderhandeling met je crediteuren. Ook hier kan een afbetalingsplan voor achterstallig vakantiegeld komen. Je bent dus helemaal afhankelijk van de bewindvoerder. Er zijn hele goede en minder goede. De kans is dat zo een bewindvoerder het zo druk heeft met andere surseances en faillissementen, dat hij niet genoeg tijd heeft zich voldoende in jouw bedrijf te verdoepen. Werk dus optimaal mee, wees proactief en vraag Wees ook kritisch en vraag zo nodig hulp; Er zijn specialisten die je hierin kunnen helpen. **Ook hier weer: leg alles vast!!!**

### Stap 7: Faillissement aanvragen.

De meest radicale oplossing. Heel pijnlijk, maar ook met mogelijkheden. Op voorwaarde dat je bedrijf voor de Corona Crisis gezond was, is een doorstart mogelijk. Dat is een ingewikkeld spel dat voorzichtig gespeeld moet worden. Grote voordelen zijn dat vanaf uitspraak van het faillissement het UWV de betaling van de lonen over neemt. Ook hier ben je afhankelijk van je bewindvoerder/curator. Hij gaat proberen deals t sluiten met je schuldeisers. Daaruit moet de financiële ruimte voor een doorstart ontstaan. Faillissement wetgeving is behoorlijk ingewikkeld. Het komt regelmatig voor dat curatoren de fout in gaan. Wees daarom kritisch. Heb je het gevoel dat de samenwerking met je curator niet goed is, zoek dan specialistische hulp!

### Stap 8: Uithuilen en opnieuw beginnen.

Een goede ondernemer weet ook wanneer hij de handdoek in de ring moet gooien. Stoppen is veel moeilijker dan beginnen! Veel succesvolle ondernemers hebben in het begin een faillissement ondergaan. Wat voor jou heel belangrijk is, dat je de – dure – lessen eruit leert en hoe je die kunt toepassen voor een nieuwe toekomst.