

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1467

Vragen van het lid **Bühler** (CDA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Jos voelt zich misleid na 43 jaar ploegendienst in pvc-fabriek»* (ingezonden 10 februari 2026).

Antwoord van Minister **Vijlbrief** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 30 maart 2026). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 1241.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Jos (64) uit Beek voelt zich misleid na 43 jaar ploegendienst in pvc-fabriek die op faillissement afstevent: «We zijn belazerd»», over de (aanstaande) faillissementssituatie rond Vynova in Beek en de mogelijke gevolgen voor werknemers en oud-werknemers, waaronder het mislopen van loon, een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU-) regeling, en vergoedingen uit het sociaal plan?¹

Antwoord 1

Ja. Het bericht is mij bekend. Het raakt mij dat werknemers die zich jarenlang hebben ingezet voor hun werkgever nu met zoveel onzekerheid worden geconfronteerd.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u dat er volgens berichtgeving een sociaal plan is overeengekomen met toezeggingen over onder meer ontslagvergoedingen, terwijl (een deel van) de betrokken werknemers inmiddels geen salaris over januari heeft ontvangen en uitbetaling van vergoedingen uit het sociaal plan onzeker is een aangevraagd faillissement?

Antwoord 2

Vooropgesteld is het zeer teleurstellend als afspraken uit een sociaal plan niet kunnen worden nagekomen, vanwege de financiële situatie van een bedrijf. Er wordt vaak lang over onderhandeld en het biedt werknemers in een kwetsbare situatie houvast. Wanneer dat houvast wegvalt, kan dat gevoelens

¹ De Limburger, 6 februari 2026, «Jos (64) uit Beek voelt zich misleid na 43 jaar ploegendienst in pvc-fabriek die op faillissement afstevent: «We zijn belazerd»» (www.limburger.nl/economie/jos-64-uit-beek-voelt-zich-misleid-na-43-jaar-ploegendienst-in-pvc-fabriek-die-op-faillissement-afstevent-we-zijn-belazerd/129839488.html).

van onzekerheid en onrechtvaardigheid versterken. Deze situaties komen helaas voor.

Een sluiting als gevolg van faillissement is wezenlijk anders dan een bedrijfssluiting of herstructurering van een onderneming wegens een bedrijfseconomische reden, waarvoor in nauw overleg met vakbonden en/of een OR vaak een sociaal plan wordt afgesproken ter ondersteuning van de ontslagen werknemers.

In geval van faillissement hangt het van de omstandigheden af in hoeverre werknemers nog aanspraak kunnen maken op vergoedingen uit een sociaal plan. Als een vergoeding al vóór het faillissement verschuldigd was, kunnen werknemers deze indienen bij de afwikkeling van het faillissement. Of en in hoeverre deze wordt uitbetaald hangt af van de beschikbare middelen en de andere schulden van het bedrijf. In de praktijk betekent een faillissement vaak dat niet alle schulden volledig kunnen worden betaald, hoe wrang dat ook kan uitpakken voor betrokken werknemers.

Werknemers hebben daarbij wel een zekere bescherming. Bepaalde voordeelingen, zoals achterstallig loon en vakantiegeld, krijgen voorrang boven andere schulden.

Een andere situatie doet zich voor wanneer de curator tijdens het faillissement de arbeidsovereenkomst opzegt. In dat geval kunnen werknemers geen aanspraak maken op een ontslagvergoeding uit een eerder afgesproken sociaal plan. In plaats daarvan gelden de regels die specifiek zijn voor ontslag bij faillissement.

In beide situaties kunnen werknemers een beroep doen op de loongarantieregeling van UVW. Deze regeling houdt in dat UVW bij blijvende betalingsonmacht van de werkgever (zoals een faillissement) onder voorwaarden onder meer het achterstallige loon (over maximaal 13 weken), vakantiegeld en bepaalde andere verplichtingen uit de dienstbetrekking overneemt. Dit kan voor werknemers in deze moeilijke periode enige financiële verlichting bieden.

Vraag 3

Deelt u de opvatting dat werknemers, zeker na tientallen dienstjaren, zwaar mogen leunen op gemaakte afspraken en toezeggingen in een sociaal plan, en dat het maatschappelijk vertrouwen wordt geschaad als zulke toezeggingen bij een sluiting niet worden nagekomen?

Antwoord 3

Ik ben het ermee eens dat werknemers waarde moeten kunnen hechten aan een sociaal plan. Voor werknemers vormen dergelijke afspraken een belangrijk fundament voor vertrouwen. Sociale plannen zijn in eerste instantie bedoeld om ontslagen te voorkomen. Daarnaast hebben ze als doel de (financiële) gevolgen van ontslagen te verzachten.

Helaas kan het voorkomen dat een onderneming (vlak) na het overeenkomen van een sociaal plan failliet gaat, waardoor het sociaal plan niet (volledig) kan worden nagekomen. Zoals bij het antwoord op de vorige vraag is beschreven, hangt het in dat geval van de situatie af in hoeverre een werknemer de afspraken die gemaakt zijn in een sociaal plan nog zal kunnen afdwingen.

Vraag 4

Kunt u toelichten welke normatieve betekenis u hecht aan sociale plannen in dit soort situaties?

Antwoord 4

Een sociaal plan is niet wettelijk verplicht, maar wordt in de praktijk met regelmaat afgesproken tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Juist omdat het werknemers duidelijkheid en houvast kan bieden in een onzekere periode.

Bij grotere ontslagen (20 of meer werknemers binnen een tijdsbestek van 3 maanden in een werkgebied van UWV) moet een werkgever dit melden en in overleg gaan met vakbonden over hoe de gevolgen voor werknemers kunnen worden beperkt. Dat overleg kan leiden tot een sociaal plan, maar dit is niet verplicht. Een sociaal plan wordt wel vaak als wenselijk gezien voor alle partijen, omdat het duidelijkheid en houvast biedt voor alle betrokkenen. Een sociaal plan wordt daarom vaak gesloten bij herstructurering en sluiting. Een sociaal plan is juridisch bindend voor betrokken partijen en kan – buiten

faillissement – ook worden afgedwongen. Een faillissement wordt echter juist uitgesproken omdat de gefailleerde niet meer in staat is om al zijn verplichtingen na te komen. Er gelden in dat geval de bij het antwoord op vraag 2 beschreven bijzondere regels, die berusten op een afweging van de belangen van alle betrokkenen bij een faillissement, hoe moeilijk dat in de praktijk ook kan uitwerken voor werknemers.

Vraag 5

Klopt het dat (ex-)werknemers die gebruikmaakten van een RVU bij Vynova, omdat zij daarvoor zelf ontslag moesten nemen, in beginsel geen aanspraak meer hebben op een Werkloosheidswet (WW-)uitkering wanneer de RVU-uitkeringen vervolgens wegvallen door betalingsonmacht van de werkgever?

Antwoord 5

In algemene zin geldt voor de WW dat een werknemer die het dienstverband op eigen initiatief beëindigt geen recht heeft op een WW-uitkering, omdat dan sprake is van verwijtbare werkloosheid. Ik realiseer me dat dit in situaties als deze hard kan uitpakken voor werknemers die in goed vertrouwen gebruik hebben gemaakt van een regeling.

Vraag 6

Zo ja, hoe beoordeelt u deze uitkomst in het licht van inkomenszekerheid en de bedoeling van RVU-afspraken?

Antwoord 6

Wanneer een RVU-uitkering wegvalt als gevolg van betalingsonmacht van de werkgever, kan dat aanzienlijke gevolgen hebben voor het inkomen van betrokken werknemers. In hoeverre die gevolgen optreden, hangt mede af van de manier waarop de regeling is ingericht en welke afspraken daarover zijn gemaakt. De situatie waarin een RVU-uitkering stopt door betalingsonmacht is dan ook onwenselijk, omdat deelname aan een RVU-regeling voor werknemers een ingrijpende stap is. Zij moeten erop kunnen vertrouwen dat de uitkeringen daadwerkelijk worden betaald, aangezien deze vaak een belangrijke inkomensvoorziening vormen in de periode tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

Een RVU is een arbeidsvoorwaardelijke afspraak tussen werkgevers en werknemers(-vertegenwoordigers). Het is daarom aan sociale partners om bij het maken van deze afspraken nadrukkelijk oog te hebben voor de uitvoerbaarheid, de financiering en de zekerheid van betaling. Daarbij is het van groot belang dat zij vooraf stilstaan bij de risico's, zoals betalingsonmacht, en afspraken maken over hoe deze kunnen worden gemitigeerd en opgevangen. Dit kan bijvoorbeeld door het treffen van voorzieningen via cao-afspraken, het onderbrengen van middelen in een A&O-fonds of het extern organiseren van de financiering en uitvoering van de regeling, met name wanneer sprake is van een onzekere financiële situatie.

Vraag 7

Ziet u aanleiding om, mede naar aanleiding van deze situatie, te bezien of de huidige systematiek rond RVU-afspraken waarbij werknemers «op eigen verzoek» uit dienst gaan (en daarmee WW-rechten kunnen verliezen) aanvullende waarborgen behoeft voor het geval de werkgever de RVU-verplichting daarna niet (meer) kan nakomen, bijvoorbeeld door insolventie? Zo ja, welke opties verkent u? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Ik zie dat situaties waarin een werkgever in betalingsonmacht raakt nadelige gevolgen kunnen hebben voor personen die gebruikmaken van een RVU. Dat kan voor betrokkenen tot onzekerheid leiden.

In het akkoord «Gezond naar het pensioen» (Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 663) is met sociale partners afgesproken om de voortzetting van de RVU zorgvuldig te volgen en aandacht te hebben voor de uitvoerbaarheid. Daarbij wordt ook gekeken naar hoe regelingen in de praktijk uitwerken.

In de Kamerbrief over de uitwerking van het akkoord (Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 685) is tevens aandacht gevraagd voor de mogelijke gevolgen voor de uitbetalingen van RVU-uitkeringen wanneer de werkgever failliet gaat en deze geen voorziening heeft getroffen voor de doorbetaling

van RVU-uitkeringen. De handreiking voor de uitvoering van RVU-regelingen, die in samenwerking met sociale partners is opgesteld, beschrijft oplossingsrichtingen om dit risico af te dekken.

Tegen deze achtergrond ben ik hierover in gesprek met sociale partners en zal ik dit blijven doen. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor de continuïteit van RVU-uitkeringen. Sociale partners hebben toegezegd dit ook actief onder de aandacht te brengen bij hun achterban. Op dit moment zie ik echter geen directe aanleiding voor aanpassing van de RVU-systematiek.

Vraag 8

In hoeverre acht u het wenselijk dat bij bedrijfssluitingen en herstructureringen sociale plannen en bijbehorende financiële verplichtingen beter worden geborgd (bijvoorbeeld via zekerheidsstellingen), zodat werknemers niet alsnog met lege handen staan bij surseance of faillissement?

Antwoord 8

Een sociaal plan is ook een arbeidsvoorwaardelijke afspraak tussen werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers). Het is aan partijen zelf om daarbij ook afspraken te maken over hoe de uitvoering en betaling worden geregeld, juist om onzekerheden zoveel mogelijk te beperken. Ik begrijp de wens dat werknemers hierin meer zekerheid willen en acht het wenselijk dat partijen hier nadrukkelijk aandacht aan hechten. Het is aan partijen om daar goede afspraken over te maken.

Tegelijkertijd kan een faillissement ertoe leiden dat niet alle afspraken kunnen worden nagekomen, wat voor werknemers ingrijpend kan zijn. Mocht het uiteindelijk tot een faillissement komen, dan worden werknemers beschermd doordat vorderingen wegens verschuldigd loon of vakantiegeld deels een voorrangspositie hebben bij de afwikkeling van het faillissement. Ook het UWV speelt hierin, zoals eerder genoemd, een rol.

Vraag 9

Bent u bereid hierover in gesprek te gaan met sociale partners?

Antwoord 9

Een sociaal plan is een arbeidsvoorwaardelijke afspraak tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Het is aan partijen zelf om daarbij ook stil te staan bij de vraag hoe afspraken in de praktijk kunnen worden nagekomen en hoe zoveel mogelijk zekerheid kan worden geboden aan werknemers.

In het kader van de uitwerking en monitoring van de afspraken rond het akkoord «Gezond naar het pensioen» (Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 663) is mijn ministerie in gesprek met sociale partners over de uitvoering van RVU-regelingen in de praktijk. Naar aanleiding van uw Kamervragen is daarbij opnieuw aandacht gevraagd voor de continuïteit en borging van RVU-uitbetalingen. Sociale partners zullen hun achterban hier extra op attenderen.