

# HET SLUITINGSFONDS EN DE PROBLEMATIEK VAN HET FAILLISEMENT

door

Mr. R. SWENNEN  
Advocaat

## De tussenkomst van het Fonds tot vergoeding

---

### INHOUD

Er zal in deze nota hoofdzakelijk aandacht besteed worden aan de wettelijke bepalingen, met de talrijke recente wijzigingen, volgens dewelke de tussenkomst van het Sluitingsfonds thans geregeld wordt.

Voor wat betreft het overzicht van de rechtspraak dient te worden verwezen naar de rede uitgesproken door de advocaat-generaal E. Keereman tijdens de openingszitting van het Arbeidshof te Brussel op 2 september 1986(1).

De rol van het Fonds zal als volgt besproken worden:

1. de wet van 28 juni 1966 m.b.t. de sluitingspremies;
2. de wet van 30 juni 1967 m.b.t. de tussenkomst inzake de contractuele vergoedingen;
3. de wet van 12 mei 1975 m.b.t. de tussenkomst inzake aanvullende vergoedingen voor bejaarde werknemers die worden ontslagen;
4. de wet van 12 april 1985 m.b.t. de uitbetaling van een overbruggingsvergoeding.

---

(1) KEEREMAN, E., „De loonwaarborg volgens de wet van 30 juni 1967”, *J.T.T.*, 1986, 386-395.

# I. WET VAN 28 JUNI 1966 BETREFFENDE DE SLUITINGSPREMIES

## 1. Toepassingsgebied

De wet(2) is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het laatste verlopen kalenderjaar gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkgesteld waren. De wijze waarop dit gemiddelde wordt berekend geschiedt door de Koning, die eveneens de bevoegdheid heeft om het voormeld aantal werknemers te verminderen en dit op voorstel van het bevoegd paritair comité of na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Zoals blijkt uit artikel 1 van het K.B. van 20 september 1967(3) worden een ganse reeks werknemers uitgesloten uit het toepassingsgebied (seizoenpersoneel in de ondernemingen voor groenten- en fruitconserven en jamfabrieken, werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld in de artikelen 80 en 81 van het verdrag tot oprichting van de E.G.K.S., de arbeiders ressorterend onder het nationaal paritair comité voor het havenbedrijf en voor het scheepsherstellingsbedrijf, bepaalde werknemers ressorterend onder het nationaal paritair comité voor de zeevisserij, de uitzendkrachten, werknemers ressorterend onder het nationaal paritair comité voor de diamantnijverheid en -handel).

## 2. Wat verstaat men door „onderneming”?

Volgens artikel 2 van de wet geldt als onderneming de technische bedrijfseenheid bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 betreffende de organisatie van het bedrijfsleven, d.w.z. „... de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria...”.

Artikel 2 preciseert verder dat voor de toepassing van deze wet met onderneming gelijkgesteld wordt elke afdeling van een onderneming waar tijdens het laatst verlopen kalenderjaar gemiddeld ten minste

---

(2) B.S., 2 juli 1966.

Gewijzigd door de wetten van 15 juli 1970 (B.S., 30 juli 1970), 28 juli 1971 (B.S., 21 augustus 1971), 30 maart 1976 (B.S., 1 april 1976), 24 december 1976 (B.S., 28 december 1976), 22 januari 1985 (B.S., 24 januari 1985) en 12 april 1985 (B.S., 19 juni 1985), de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971), 13 december 1977 (B.S., 28 januari 1978), nr. 15 van 23 oktober 1978 (B.S., 9 november 1978).

(3) B.S., 5 oktober 1967 en gewijzigd door de koninklijke besluiten van 12 maart 1974 (B.S., 26 maart 1974); 15 april 1976 (B.S., 22 mei 1976); 28 juli 1978 (B.S., 8 augustus 1978); 12 maart 1981 (B.S., 1 april 1981) en 15 maart 1984 (B.S., 10 april 1984).

20 werknemers waren tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst(4).

In dit verband dient te worden verwezen naar de problematiek betreffende de ondernemingen zonder economisch doel (bijv. de V.Z.W.'s, onderwijsinrichtingen, ziekenhuizen, enz.), die in principe niet onder de toepassing van de sluitingswetten vallen(5), behalve indien door de feitenrechter toch zou worden vastgesteld dat deze ondernemingen te aanzien zijn als een technische bedrijfseenheid met een industriële of commerciële finaliteit.

Volgens het Arbeidshof te Antwerpen is voor de toepassing van de wet vereist een onderneming met een uitgesproken economische activiteit zodat eveneens de vrije beroepen en meer bepaald een accountantsbureau niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 28 juni 1966(6).

### 3. Het begrip „sluiting”

— a. Volgens artikel 2 al. 4 van de wet is er „sluiting van onderneming” wanneer, in geval van definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan het aantal tewerkgestelde werknemers wordt verminderd beneden het vierde van het aantal werknemers dat er gemiddeld was tewerkgesteld tijdens het kalenderjaar dat datgene voorafgaat waarin de stopzetting van de activiteit zich voordoet.

De wettelijke sluitingsdatum is de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de daling van het aantal werknemers beneden het vierde zich voordoet.

Ook de beoordeling van de „definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit” behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de feitenrechter hetgeen niet belet dat het Hof van Cassatie nagaat of het besluit dat de arbeidsgerechten in rechte uit die feiten afleiden, wettelijk eruit kon getrokken worden(7).

Volgens het Hof van Cassatie kon de feitenrechter wettig beslissen dat de hoofdactiviteit van de onderneming niet definitief werd stopgezet wanneer de curator na de falings een aantal werknemers terug

---

(4) VAN LIMBERGHEM, G., „De wetgeving op de sluiting der onderneming: enige toelichting bij de begrippen onderneming en sluiting der onderneming”, *Soc. Kron.*, 1986, 121; Cass., 25 oktober 1982, *Soc. Kron.*, 1982, 461 met concl. Adv.-Gen. LENAERTS, H. en noot SPAEY, R. en SWENNEN, R.

(5) KEEREMAN, E., „De loonwaarborg volgens de wet van 30 juni 1967”, *J.T.T.*, 1986, 386.

(6) Arbh. Antwerpen, 23 oktober 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 155.

(7) KEEREMAN, E., *l.c.*, nr. 14.

in dienst heeft genomen met het oog op het verzekeren van de continuïteit van de economische activiteiten van deze onderneming(8). De in falingsverklaring met de afdanking van het voltallig personeel door de curator betekent bijgevolg niet meteen dat er definitieve stopzetting plaatsvindt van de hoofdactiviteit.

Anderzijds bevestigde het Hof van Cassatie op 15 april 1985 (Arrest nr. 7280) een arrest geveld op 29 maart 1984 door het Arbeidshof te Brussel dat in een vergelijkbaar geval besloot tot de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit door de nadruk te leggen op het feit dat de failliete vennootschap en de overnemende vennootschap niet konden worden aanzien als dezelfde technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14 van de wet van 20 september 1948; het Hof van Cassatie stelde verder dat het enkele feit van de aankoop en het exploiteren door de nieuwe vennootschap van een deel der produktiemiddelen van de failliete onderneming tussen beide geen economische band heeft doen ontstaan die zou toelaten te stellen dat de ene vennootschap de voortzetting is van de andere en dat dit evenmin het geval is voor de sociale verhoudingen gezien de in faling verklaarde vennootschap daaraan een volledig einde heeft gesteld voor de overdracht.

— b. Volgens artikel 2 *bis* kan het beheerscomité van het Fonds de verplaatsing van de exploitatiezetel, de fusie of de verkoop van de onderneming gelijkstellen met sluiting van onderneming en bezit het dezelfde bevoegdheid i.v.m. de herstructurering van een onderneming voor zover deze herstructurering ten minste het dubbele van het aantal ontslagen heeft teweeg gebracht dat vereist is opdat de reglementering betreffende het collectief ontslag van toepassing is en voor zover deze beantwoordt aan één van de criteria vastgelegd bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit na advies van de Nationale Arbeidsraad(9).

Van de bevoegdheid voorzien in artikel 2 *bis* heeft het beheerscomité van het Fonds meestal gebruik gemaakt wanneer na de infalingverklaring door de curatoren de bezittingen van deze onderneming werden te gelde gemaakt, het personeel werd ontslagen en nadien door de overnemer geheel of meestal gedeeltelijk terug in dienst werd genomen.

In talloze sluitingen heeft het beheerscomité alzo op deze wettelijke basis een verschillende beslissing genomen naargelang de werkne-

---

(8) Cass., 20 mei 1985, onuitgeg., nr. 4670.

(9) K.B. 29 augustus 1985, *B.S.*, 19 oktober 1985.

mers al dan niet door een overnemer in dienst werden genomen, vermits de sluitingswetten immers toepasselijk werden verklaard op de niet-overgenomen werknemers en van de voordelen van de wet werden uitgesloten de werknemers die na de falings door de overnemer werden overgenomen al of niet met behoud van hun verworven rechten.

Ten onrechte werd door bepaalde rechtspraak hierbij vooral aandacht geschonken aan de vraag of bij de verkoop van de roerende of onroerende goederen of van het handelsfonds ook overeenkomsten werden gesloten betreffende de overname van de werknemers. Geen enkele wettelijke bepaling voorziet immers hiermede rekening te houden, vermits alleen dient te worden onderzocht of de hoofdactiviteit op definitieve wijze werd stop gezet.

Artikel 2 *bis* van de wet verleent aan het beheerscomité een verregaande bevoegdheid waarvan werd betwist of ze aan de appreciatie van de rechterlijke macht kon onderworpen worden. Er werd hierbij o.m. bij analogie verwezen naar de exclusieve bevoegdheid welke door het Hof van Cassatie aan het beheerscomité werd toegekend bij artikel 124 der werkloosheidsreglementering(10). Thans wordt blijkbaar algemeen aanvaard dat de beslissing getroffen door het beheerscomité kan onderworpen worden aan de appreciatie van de arbeidsgerechten op basis van artikel 580, 2<sup>o</sup> Ger.W.(11).

In verband met de bestaansduur van de onderneming dient eveneens aandacht te worden besteed aan de rechtspraak van het Hof van Cassatie waarin wordt gesteld:

- dat het niet voorgeschreven is dat het bedrijf gedurende het volledig refertekalenderjaar in activiteit is geweest(12);
- dat het wel vereist is dat het bedrijf gedurende de referteperiode een bepaalde activiteit moet hebben uitgeoefend rekening houdend met het verband dat bestaat tussen de bijdrageplicht van de werkgever en het ontstaan van de individuele rechten ten gunste van de werknemer(13).

#### 4. De gerechtigde werknemers

De werknemers dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd;

(10) Cass., 21 februari 1973, *Pas.*, 1973, I, 586.

(11) Arbh. Bergen, 17 februari 1982, onuitgeg., A.R. nr. 3.997.

(12) Cass., 23 juni 1976, *J.T.T.*, 1977, 232.

(13) Cass., 5 april 1982, *Soc. Kron.*, 1982, 275, noot SPAEY, R.

- ten minste één jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
- niet worden ontslagen wegens dringende reden;
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dient plaats te vinden binnen een welbepaalde termijn:
  - voor de arbeiders : 12 maanden voorafgaand aan de sluiting of 12 maanden volgend op de sluiting;
  - voor de bedienden: de termijn van 12 maanden, die aan de sluiting van de onderneming voorafgaat, wordt op 18 maanden gebracht;
  - voor alle werknemers die aan de vereffeningswerkzaamheden van de onderneming deelnemen wordt de termijn van 12 maanden die op de sluiting volgt, op drie jaar gebracht.

De werkgever is vrijgesteld van betaling wanneer hij de werknemer herplaatst in een andere onderneming met behoud van loon en anciënniteit en in zover door de nieuwe werkgever binnen de zes maanden niet wordt overgegaan tot ontslag.

Evenmin is een vergoeding verschuldigd wanneer de werknemer een schriftelijke aanbieding voor een dergelijke herclassering, vergezeld van een schriftelijke verbintenis van de werkgever die hem wenst in dienst te nemen, heeft geweigerd.

Van de voordelen van de wet worden evenwel uitgesloten de volgende werknemers:

- diegenen die door een in kracht van gewijsde gegane strafrechtelijke uitspraak zijn veroordeeld wegens een strafbaar feit inzake het beheer van de onderneming die het voorwerp van de sluiting heeft uitgemaakt;
- de werknemers die de wettelijke leeftijd voor het volledig penioen hebben bereikt;
- de werknemers die voor of naar aanleiding van de sluiting genieten van de aanvullende vergoeding zoals bepaald bij de C.A.O. nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de N.A.R. tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien ze worden ontslagen of bij een C.A.O. gesloten in een paritair comité die op de onderneming van toepassing is en die in soortgelijke voordelen voorziet als de C.A.O. van 19 december 1974;
- de werknemers die genieten van een brugrustpensioen zoals bepaald bij artikel 5 *bis* van het K.B. nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en ingevoegd bij K.B. nr. 95 van 28 september 1982.

De vergoeding is evenmin verschuldigd aan de werknemers die de overbruggingsvergoeding genieten zoals bepaald bij artikel 4 van de wet van 12 april 1985.

### *5. Het bedrag van de vergoeding*

Dit bedrag wordt volgens artikel 6 vastgesteld op 1.000 F per jaar aniënniteit in de onderneming (of in de onderneming ressorterend onder hetzelfde paritair comité) met een maximum van 20.000 F. De werknemers hebben bovendien recht op een supplement van 1.000 F per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20.000 F.

---

Ten gevolge van de koppeling aan de index is vanaf 1 oktober 1985 het bedrag van 1.000 F en 20.000 F respectievelijk gebracht op 3.706 F en 74.120 F.

Volgens artikel 8 van de wet mag deze vergoeding worden gecumuleerd met de opzeggingsvergoeding die voortspruit uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de werkloosheidsuitkeringen en de bijzondere schadevergoeding toegekend aan beschermde werknemers.

### *6. De oprichting en de rol van het Fonds tot Vergoeding*

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers werd opgericht bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en het bezit rechtspersoonlijkheid, zodat het in eigen naam in rechte dient op te treden.

Het Fonds dient de sluitingsvergoedingen uit te betalen in geval de werkgever deze vergoedingen niet heeft uitbetaald binnen de vijftien dagen volgend op de beëindiging van de overeenkomst of, wanneer de beëindiging van de overeenkomst aan de sluiting der onderneming voorafgaat, binnen de vijftien dagen die op die sluiting volgen.

In het jaar 1984 werd de wet van 28 juni 1966 op 191 onderneming van toepassing verklaard, hierbij waren 10.926 werknemers betrokken. In hetzelfde jaar werd voor een bedrag van 256.979.958 F uitgekeerd aan 7.306 werknemers, hetzij een gemiddelde kost aan sluitingspremies van 35.174 F per persoon(14).

Het Fonds wordt beheerd door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de Directeur-Generaal van deze Rijksdienst is belast met het dagelijks beheer van het Fonds.

---

(14) Jaarverslag R.V.A. 1984, 5.35.

Het toezicht op het Fonds wordt uitgeoefend door de regeringscommissarissen en de revisoren die toezicht uitoefenen op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Het Fonds is gelijkgesteld met het Rijk voor de toepassing van de wetten betreffende de registratie-, zegel-, griffie-, hypotheek- en successierechten en vrijgesteld van belastingen of taxen ten voordele van de provincies en van de gemeenten.

De inkomsten van het Fonds bestaan uit de bijdragen betaald door de werkgevers, die onder toepassing vallen van de wet, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of de ermee gelijkgestelde inrichtingen(15).

Volgens het Hof van Cassatie is de werkgever, die in een bepaald jaar geen werknemers heeft tewerkgesteld (toepassing in casu voor 1981) geen bijdragen verschuldigd voor het daaropvolgend jaar. Dit geldt ook voor de nieuwe onderneming die de zaak vanaf 1982 exploiteerde aangezien deze nieuwe werkgever als dusdanig in 1981 geen personeel heeft tewerkgesteld(16).

## 7. Informatieplicht

Deze informatieplicht is dubbel:

— volgens artikel 3 van de wet hebben de paritaire comités als opdracht vast te stellen volgens welke methodes een aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie aan de betrokken overheden en instellingen en aan de werknemers wordt verstrekt.

— in geval van sluiting berust volgens artikel 17 van de wet en artikel 4 van het K.B. van 20 september 1967 op de werkgever de plicht om van de sluiting onverwijld in kennis te stellen:

1. de werknemers door aanplakking van een bericht;
2. de ondernemingsraad of bij gebreke de vakbondsafvaardiging van het personeel;
3. de volgende overheden of instellingen bij een ter post aangetekende brief:
  - a. de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;
  - b. de Minister van Economische Zaken;

---

(15) Terwijl in het verleden de patronale bijdrage forfaitair werd vastgesteld per werknemer tewerkgesteld in de loop van het tweede semester van het jaar waarin de bijdrage werd geïnd, worden vanaf 1984 (en meer bepaald bij K.B. van 15 maart 1984, *B.S.*, 10 april 1984) de patronale bijdragen uitgedrukt in een procentuele bijdragevoet op de loonmassa.

(16) Cass., 1 april 1985, *T.S.R.*, 1985, 574.



- c. de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- d. het Fonds tot Vergoeding;
- e. de voorzitter van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

De werkgever is er bovendien toe gehouden om het Fonds de volgende bijkomende inlichtingen te verschaffen: naam, adres van de onderneming, aard der uitgeoefende activiteit, het bevoegd paritair comité, het aantal in de onderneming of in de afdeling tewerkgestelde werknemers, een alfabetische lijst der werknemers die ten minste vijf jaar anciënniteit in de onderneming hebben en diverse bijkomende gegevens.

---

In geval van faillissement of van vereffening van de onderneming hebben de lasthebbers, curatoren en vereffenaars dezelfde verplichting als de werkgevers en bij artikel 27 van de wet worden strafbepalingen voorzien voor de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, curatoren en vereffenaars die zich schuldig hebben gemaakt aan de overtreding van de bepalingen betreffende de informatieplicht of wanneer deze personen het door de wet georganiseerde toezicht zouden hebben verhinderd.

#### *8. Terugbetalingsplicht en verjaring*

Indien het Fonds overgaat tot de uitkering van de sluitingspremies, dient de werkgever deze bedragen terug te betalen. Het Fonds beschikt hierbij over een verjaringstermijn van drie jaar teneinde deze terugbetaling te bekomen.

De verjaringstermijn is eveneens drie jaar voor wat betreft de vorderingen waarover de R.S.Z. of gelijkgestelde instellingen beschikken voor de betaling der bijdragen, bijdrage-opslagen of nalatigheidssinteresten.

De vorderingen van de werknemers tegen de werkgever of het Fonds betreffende de uitbetaling van de sluitingsvergoedingen verjaren drie jaar na de datum waarop het recht op vergoeding is ontstaan.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan genomen besluiten verjaart na afloop van drie jaren na het feit waaruit de vordering is ontstaan.(17).

---

(17) B.S., 13 juli 1967, gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971), 28 juli 1971 (B.S., 21 augustus 1971), 30 maart 1976 (B.S., 1 april 1976), 24 december 1976 (B.S., 28 december 1976), 22 januari 1985 (B.S., 24 januari 1985) en 12 april 1985 (B.S., 19 juni 1985).

## II. WET VAN 30 JUNI 1967 M.B.T. DE KONTRAKTUELE VERGOEDINGEN

### 1. De opdracht van het Fonds

Volgens artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 werd de opdracht van het Fonds als volgt uitgebreid:

— Artikel 2, par. 1 van de wet:

Wanneer bij sluiting in de zin van de artikelen 2 en 2 *bis* van de wet van 28 juni 1966 de werkgever zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt, dient het Fonds te betalen:

1° de lonen verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;

2° de vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

— Artikel 2, par. 2 van de wet:

Het Fonds dient eveneens de voormelde vergoedingen te betalen in alle andere gevallen waar een onderneming ophoudt te bestaan, ten voordele van de werknemers die niet door een nieuwe werkgever worden overgenomen met behoud van alle rechten die zij ten aanzien van hun gewezen werkgever kunnen laten gelden wanneer deze laatste zijn verbintenissen niet nakomt.

Uit het voorgaande volgt dat artikel 2, par. 1 verwijst naar het begrip sluiting zoals bepaald in de wet van 28 juni 1966, waarin de onderneming centraal staat, terwijl artikel 2, par. 2 van de wet het Fonds de verplichting oplegt rekening te houden met de individuele toestand van de werknemers.

### 2. Het „overnemen door een nieuwe werkgever”

Het is geenszins zo dat de tussenkomst van het Fonds zou dienen plaats te vinden zodra de werknemer niet onmiddellijk werd overgenomen met behoud van alle rechten. Er moet immers ook rekening worden gehouden met een dienstbetrekking die niet onmiddellijk wordt aangegaan na het ophouden van het bestaan van de onderneming in de zin van artikel 2, par. 2 van de wet van 30 juni 1967. Door te eisen dat de indienstneming door een andere werkgever onmiddellijk op het opgehouden hebben te bestaan van de vorige onderneming zou volgen, zou een voorwaarde aan de wet worden toegevoegd die noch in de wet zelf, noch in de voorbereidende werken ervan is terug te vinden(18).

---

(18) Verslag Kamer bij wet van 30 maart 1976, *Parl. St.*, 1975-76, nr. 738/16.

### 3. *Gedeeltelijke tussenkomst van het Fonds*

Om reden dat bij de toepassing van artikel 2, par. 2 van de wet het Fonds noodzakelijkerwijze dient rekening te houden met de individuele toestand van de werknemers (er moet immers worden nagegaan of de overname al of niet met behoud van de verworven rechten gebeurde) en op basis van deze toestand zijn tussenkomst dient te verlenen, werden vooral ingeval van overname na faling talloze beslissingen getroffen waarbij voor de kontraktuele vergoedingen een gedeeltelijke tussenkomst werd verleend, d.w.z. betaling door het Fonds van achterstallige wedden en vakantiegeden, maar niet van de opzeggingsvergoedingen.

Het beheerscomité baseerde zijn standpunt op het argument dat in geval van ontslag bij de nieuwe werkgever de overgenomen werknemer immers gerechtigd is een opzeggingsvergoeding te eisen rekening houdend met de dienstanciënniteit verworven bij de vroegere werkgever en hierbij is zonder invloed het feit dat de dienstbetrekking gedurende een meestal korte periode buiten de wil van de werknemer werd onderbroken of dat er zich een wijziging heeft voorgedaan in de juridische persoon van de werkgever.

In de rechtspraak werd hierbij een overdreven belang gehecht aan de vraag of er in de nieuwe arbeidsovereenkomst al dan niet een beding van proeftijd werd voorzien. De inlassing van dit beding kan immers in principe geen invloed hebben op het begrip „dezelfde onderneming” of „dezelfde werkgever” zoals bepaald bij de artikelen 59 en 60 (arbeiders) en artikel 82 (bedienden) van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Het kernprobleem hierbij is vanzelfsprekend de overname „met behoud van alle rechten”, een punt dat tussen partijen bij de overname meestal niet op gedetailleerde wijze wordt geregeld. Zekere voordelen gaan verloren bij de overname maar worden opnieuw toegekend korte tijd na deze overname of worden vervangen door andere voordelen. Wie draagt de bewijslast in deze aangelegenheid waarin het Fonds als buitenstaander meestal niet in het bezit wordt gesteld van de nodige gegevens? Slechts bij het ontslag door de nieuwe werkgever kan er op definitieve wijze worden uitgemaakt of de anciënniteit, verworven in een vroegere dienstbetrekking, al dan niet zal worden in aanmerking worden genomen voor de berekening der opzeggingsvergoeding.

De gestelde problematiek zou thans moeten achterhaald zijn rekening houdend met de bepalingen van de wet van 12 april 1985 betreffende de overbruggingsvergoeding.

#### 4. *Gerechtigde werknemers*

Volgens artikel 2, par. 3 alle werknemers ongeacht de aard van de gesloten arbeidsovereenkomsten of het aantal werknemers door de onderneming tewerkgesteld tijdens het verlopen kalenderjaar en ongeacht de bedrijfstak waartoe deze onderneming behoort.

Wel is volgens artikel 4 vereist dat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen hetzij in de loop van de twaalf maanden die aan sluiting van de onderneming of de vervanging van de werkgever voorafgaan, hetzij op het ogenblik van de sluiting der onderneming of van de vervanging van de werkgever, hetzij in de loop van de twaalf maanden die volgen op de sluiting of de vervanging van de werkgever en deze laatste termijn wordt op drie jaar gebracht voor de werknemers die deelnemen aan de vereffeningswerkzaamheden. Voor de bedienden wordt de voormelde termijn van twaalf maanden die aan de sluiting van de onderneming of de vervanging van de werkgever voorafgaat, op achttien maanden gebracht.

De termijnen van twaalf en achttien maanden zijn echter niet van toepassing op de ontslagen werknemers die genieten van:

1. de betaling van de opzeggingsvergoeding in maandtermijnen zoals voorzien in artikel 39 *bis* W.A.O. voor zover het de bij artikel 39 *bis* bedoelde opzeggingsvergoeding betreft;
2. de vergoeding bedoeld bij de in de N.A.R. gesloten C.A.O. van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor bejaarde werknemers.

Zijn evenwel uitgesloten van de voordelen van de wet:

- de werknemer die door een in kracht van gewijze gegane strafrechterlijke uitspraak is veroordeeld wegens een strafbaar feit inzake het beheer van de onderneming die het voorwerp uitmaakt van de sluiting (art. 4, par. 4);
- de werknemer die de overbruggingsvergoeding geniet zoals voorzien bij de wet van 12 april 1985 (art. 4, par. 5).

#### 5. *Het bedrag van de vergoeding*

Zoals bepaald in artikel 7 van het K.B. van 6 juli 1967(19) getroffen in uitvoering van artikel 6 van de wet van 30 juni 1967, komt het Fonds per sluiting en per werknemer voor de volgende maximumbedragen tussen:

---

(19) *B.S.*, 13 juli 1967 en gewijzigd door de koninklijke besluiten van 20 maart 1969 (*B.S.*, 27 maart 1969); 11 augustus 1970 (*B.S.*, 20 augustus 1970); 13 augustus 1971 (*B.S.*, 21 augustus 1971); 3 december 1975 (*B.S.*, 23 december 1975); 15 maart 1984 (*B.S.*, 10 april 1984), 14 december 1984 (*B.S.*, 28 december 1984) en 25 februari 1985 (*B.S.*, 16 maart 1985).

1° voor het loon dat verschuldigd is tijdens de opzeggingstermijn: 75.000 F per maand;

2° voor de achterstallige wedde verschuldigd op het ogenblik van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst: 75.000 F per maand naar rata van ten hoogste twee maanden;

3° voor de opzeggingsvergoedingen die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgen: 75.000 F per maand, begrepen in de periode welke als basis dient voor de berekening van deze vergoeding;

4° voor het vakantiegeld verschuldigd bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst: een bedrag berekend op het loon of gedeelte van het loon dat 75.000 F per maand niet overschrijdt;

5° voor de vergoedingen en voordelen aan de werknemer verschuldigd op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten: 75.000 F per maand, begrepen in de periode waarvoor de tegemoetkoming van het Fonds wordt gevraagd;

6° voor de bijzondere beschermingsvergoeding verschuldigd aan de leden van de ondernemingsraad, comité voor veiligheid en gezondheid en de leden van de syndicale afvaardiging: 75.000 F per maand tot maximum de duur van de opzeggingstermijn die had moeten worden gerespecteerd krachtens de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten;

7° voor de aanvullende vergoeding verschuldigd aan bejaarde ontslagen werknemers: het bedrag vastgesteld bij de in de N.A.R. gesloten C.A.O. nr. 17 van 19 december 1974;

8° voor het uitgesteld loon (loon voor overuren) betaald ter uitvoering van artikel 9 *bis* en 9 *ter* laatste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers: een bedrag berekend op het loon of een gedeelte van het loon dat 75.000 F per maand niet overschrijdt;

Bovendien is er voor de bedienden een belangrijke bijkomende beperking m.b.t. de opzeggingsvergoedingen die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn.

Hier wordt immers als maximum periode in aanmerking genomen de termijn bepaald bij artikel 82, par. 2 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten (d.w.z. 3 maanden voor bedienden met minder dan 5 jaar dienst + 3 maanden bij de aanvang van elke periode van 5 jaar dienst bij dezelfde werkgever), vermeerderd met een aanvullende termijn die bedraagt:

- a. één, twee of drie maanden bij het einde van respectievelijke het tweede, derde of vierde jaar van elk der periodes van vijf jaar dienst waarvan sprake in voormeld artikel 82, par. 2;

- b. één maand vanaf het begin van iedere reeks van vijf levensjaren waarvan de eerste aanvangt op de leeftijd van 40 jaar;
- c. één maand per schijf van 75.000 F boven het bedrag bedoeld in artikel 82, par. 2 (basisbedrag 650.000 F) en eventueel aangepast krachtens artikel 131 van deze wet met een maximum van vier maanden.

De anciënniteit, de leeftijd en het loon worden berekend op het ogenblik waarop de opzegging ingaat. Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie dient de beperkte tussenkomst van het Fonds berekend te worden vanaf het ogenblik waarop de opzeggingstermijn niet meer door de werkgever werd nageleefd en niet vanaf het ogenblik waarop de opzeggingstermijn een aanvang nam<sup>(20)</sup>.

Het absolute maximumbedrag van de betalingen door het Fonds verricht in toepassing van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 mag 900.000 F per werknemer en per sluiting van onderneming niet overschrijden. Dit maximumbedrag is echter niet van toepassing op de betaling van de aanvullende vergoeding verschuldigd aan bejaarde werknemers die werkloos worden gesteld (art. 7, al. 4 K.B. 6 juli 1967).

Wanneer het Fonds overgaat tot betaling van voormelde bedragen is het in toepassing van artikel 5 van de wet zoals de werkgever gehouden de inhoudingen te doen voorzien bij de belastingswetgeving en de wetgeving betreffende de sociale zekerheid; het dient deze bedragen aan de betrokken instellingen over te maken en aan deze instellingen bovendien de werkgeversbijdragen te betalen die opgelegd worden door de wetgeving betreffende de sociale zekerheid.

## *6. Het subrogatierecht van het Fonds*

In toepassing van artikel 8 van de wet treedt het Fonds van rechtswege in de rechten en vorderingen van de werknemers tegenover de werkgever-schuldenaar voor de inning bij deze laatste van de lonen, vergoedingen en voordelen die het bij toepassing van artikel 2 heeft betaald en het treedt van rechtswege in de rechten en vorderingen van de R.S.Z. en gelijkgestelde instellingen voor de inning bij de werkgever-schuldenaar van de sociale zekerheidsbijdragen.

---

(20) Cass., 31 januari 1983, *J.T.T.*, 1984, 26.

## 7. *Het indienen van het verzoek tot betaling*

Het is de werknemer die in toepassing van artikel 6 van de wet gehouden is om het verzoek tot betaling in te dienen bij het Fonds en dit bij middel van het formulier BC.901 („Aanvraag om Tegevoetkoming”) dat door het Fonds aan de werknemer kosteloos wordt uitgereikt en waarop door de werkgever en de werknemer de nodige inlichtingen dienen te worden vermeld.

Zolang de werknemer nalaat het wettelijk formulier op de voorziene wijze bij het Fonds in te dienen, wordt iedere vordering tegen het Fonds onontvankelijk verklaard(21).

In geval van faillissement of van vereffening van de onderneming hebben de lasthebbers, de curatoren en vereffenaars dezelfde verplichtingen als de werkgever.

Na de betaling gaat het Fonds over tot de afgifte van een afrekeningsformulier en van de wettelijke voorziene sociale en fiskale bescheiden zoals de bijdragebon Z.I.V., de fiskale fiche n° 281.10, de vakantiegetuigschriften(22).

## 8. *Inkomsten van het Fonds en verjaringstermijnen*

De inkomsten van het Fonds spruiten voort enerzijds uit de recuperatie van de betaalde bedragen bij de werkgever en anderzijds uit de door deze laatsten betaalde bijdragen waarvan het bedrag ieder jaar bij K.B. wordt vastgesteld (na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de Nationale Arbeidsraad).

In de wet van 30 juni 1967 zijn er geen bijzondere verjaringstermijnen voorzien voor wat betreft de vordering van de werknemer t.o.v. het Fonds zodat de gemeenrechtelijke bepalingen terzake van toepassing zouden zijn(23).

Er dient echter te worden benadrukt dat het Fonds slechts zijn tussenkomst verleent voor hetgeen door de werkgever verschuldigd is, zodat het Fonds de verjaring van de lonen en vergoedingen kan invoeren in dezelfde mate als de werkgever(24).

(21) Cass., 17 maart 1976, *J.T.T.*, 1976, 274.

(22) In toepassing van de wet van 30 juni 1967 werd voor het jaar 1984 (Zie Jaarverslag 1984 van de R.V.A., p. 5.35), een totaalbedrag uitgekeerd van 4.205.383.991 F, hetzij 3.180.110.885 F voor ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstelden en 1.025.273.106 F voor ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstelden.

(23) Zie in dit verband SPAEY, R., *Sociaal Recht in de Praktijk*, I.3.9-49.

(24) KEEREMAN, E., *l.c.*, nr. 32.

### III. WET VAN 12 MEI 1975 M.B.T. DE TUSSENKOMST INZAKE AANVULLENDE VERGOEDINGEN VOOR BEJAARDE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN

#### *1. De aanvullende vergoeding voorzien bij de C.A.O. nr. 17*

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 januari 1975(25), voorziet ten gunste van de werknemers van 60 jaar en ouder die door hun werkgever worden ontslagen (behalve wegens dringende redenen), de betaling van een aanvullende vergoeding op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten.

#### *2. De opdracht van het Fonds*

De wet van 12 mei 1975(26) heeft een tweede maal de opdracht van het Fonds uitgebreid om in geval van in gebreke blijven van de werkgever zijn tussenkomst te verlenen in de uitbetaling aan de belanghebbende werknemers van de aanvullende vergoeding waarop deze, ten laste van hun werkgever, recht hebben.

De tussenkomst van het Fonds is opnieuw residuair en enkel voor de aanvullende vergoeding verschuldigd krachtens de C.A.O. nr. 17 gesloten in de N.A.R. op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, of krachtens een C.A.O. gesloten in het paritair comité of toepasselijk op een onderneming en die in soortgelijke voordelen voorziet als die van de C.A.O. nr. 17.

Het Fonds dient echter zijn tussenkomst niet te verlenen in de sectoren waar een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten tot regeling van de waarborg en van de faciliteiten van vereffening van de aanvullende vergoeding, die in deze gevallen ten laste zijn van de fondsen voor bestaanszekerheid.

#### *3. Gerechtigde werknemers en bedrag der tussenkomst*

Volgens artikel 1, par. 2 kan het Fonds slechts tussen komen voor de categorieën van werknemers die door de Koning worden aangewe-

---

(25) B.S., 31 januari 1975.

(26) B.S., 6 juni 1975 en gewijzigd door de wet van 22 januari 1985 (B.S., 24 januari 1985).



zen en de Koning kan het maximumbedrag vaststellen voor de betalingen die door het Fonds worden verricht(27).

a. de aanduiding der categorieën geschiedde als volgt bij K.B. van 6 mei 1985(28):

— voor wat betreft de voordelen bepaald bij de C.A.O. nr. 17 of bij een C.A.O. gesloten in een paritair comité of die van toepassing is op een onderneming (en die soortgelijke voordelen voorziet als de C.A.O. nr. 17) is het Fonds maar gehouden de aanvullende vergoeding te betalen vanaf het ogenblik waarop de begunstigden van deze vergoeding de leeftijd van 55 jaar bereiken.

— in afwijking van het voorgaande is het Fonds gehouden de aanvullende vergoeding te betalen wanneer de begunstigden ten minste de leeftijd bereikt hebben die voorzien is in de collectieve arbeidsovereenkomst voor zover:

1° zij ontslagen zouden worden naar aanleiding van een sluiting die plaats vindt voor 1 augustus 1985 en

2° zij recht zouden hebben op een aanvullende vergoeding ingevolge een voor 15 februari 1984 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

b. de financiële tussenkomst geschiedt overeenkomstig het K.B. van 25 februari 1985(29): deze tussenkomst is beperkt tot de bedragen voorzien bij de C.A.O. nr. 17, d.w.z. de helft van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto-referteloon.

Het weze herhaald dat overeenkomstig artikel 7, alinea 4 van het K.B. van 6 juli 1967, het maximumbedrag van de betalingen gedaan door het Fonds in toepassing van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 niet van toepassing is op de aanvullende vergoeding verschuldigd aan bejaarde werknemers die werkloos worden gesteld.

(27) Wijziging ingevoerd bij art. 95 Wet 22 januari 1985, *B.S.*, 24 januari 1985.

Volgens de gegevens verstrekt in het Jaarverslag van de R.V.A. 1984 (p. 5.36) evolueerde het bedrag van de aanvullende vergoeding uitgekeerd door het Fonds tijdens de periode van 1980 tot 1985 als volgt:

— 1984: 187.493.043 F	voor 2.429 werknemers;
— 1983: 142.156.983 F	voor 2.091 werknemers;
— 1982: 69.135.599 F	voor 1.017 werknemers;
— 1981: 39.885.072 F	voor 521 werknemers;
— 1980: 16.860.907 F	voor 244 werknemers.

(28) *B.S.*, 21 mei 1985.

(29) *B.S.*, 16 maart 1985.

#### 4. *Het indienen van de aanvraag en de te verstrekken inlichtingen*

Het K.B. van 4 juli 1975(30), getroffen in uitvoering van artikel 2 van de wet van 12 mei 1975 vermeldt de bepalingen i.v.m. de wijze waarop de aanvraag bij het Fonds door de werknemer dient te worden ingediend en m.b.t. de inlichtingen te verstrekken door de werknemer en de werkgever.

#### 5. *Overige wettelijke bepalingen*

Het is wel belangrijk te verwijzen naar artikel 8 van het K.B. van 4 juli 1975 waarbij werd bepaald dat voor de uitvoering van de wet van 12 mei 1975 de volgende wettelijke bepalingen van toepassing zijn:

a. wet van 28 juni 1966 betreffende de sluitingspremies:

1° artikelen 14 en 16 voor de betaling van de patronale bijdrage voorzien bij artikel 2, tweede lid van de wet van 12 mei 1975.

2° artikel 20 voor de verjaring van de betaling van de patronale bijdrage en de aanvullende vergoeding.

(Alzo verjaren drie jaar na de datum waarop het recht op vergoeding is ontstaan, de vorderingen van de werknemers tegen de werkgever of het Fonds m.b.t. de aanvullende vergoeding. Dezelfde verjaringstermijnen zijn van toepassing voor de vordering van de R.S.Z. voor de inning der sociale bijdragen).

3° artikel 21 voor de terugvordering ten laste van de werknemer van de onverschuldigd betaalde aanvullende vergoeding.

(Mogelijkheid verleend aan het beheerscomité om afstand te doen van een terugvordering in geval van een onverschuldigde betaling)(31).

4° artikelen 23 tot 26 voor het toezicht.

5° artikel 27 voor de inbreuken op de bepalingen van de besluiten genomen in uitvoering van artikel 2 van de wet van 12 mei 1975 (Strafmaatregelen).

6° artikelen 28 en 31 (Verjaring der publieke vordering).

b. wet van 30 juni 1967 m.b.t. de contractuele vergoedingen:

1° artikel 5 voor de fiscale inhoudingen op het bedrag van de aanvullende vergoeding.

2° artikel 6 voor de verplichtingen van de curatoren en vereffenaars (Het verstrekken van inlichtingen).

---

(30) *B.S.*, 30 augustus 1975 en gewijzigd bij K.B. van 15 maart 1984 (*B.S.*, 10 april 1984).

(31) K.B. 18 januari 1973 (*B.S.*, 21 februari 1973), gewijzigd bij K.B. 13 maart 1974 (*B.S.*, 23 maart 1974).

3° artikel 8 (Het Fonds treedt van rechtswege in de rechten van de werknemer tegenover de werkgever-schuldenaar voor de inning van de betaalde vergoedingen en voordelen en in de rechten van de R.S.Z. voor de inning der sociale zekerheidsbijdragen).

#### IV. WET VAN 12 APRIL 1985 BETREFFENDE DE UITBETALING VAN EEN OVERBRUGGINGSVERGOEDING

##### 1. Doel van de wetgeving

Deze wettelijke bepalingen(32) gaan samen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 *bis* gesloten in de N.A.R. op 7 juni 1985 en algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 juli 1985(33).

De regeling is hoofdzakelijk tot stand gekomen teneinde aan de werknemers in geval van overname na faling de bescherming te verlenen tijdens de periode waarin de werkzaamheden van de onderneming onderbroken werden, nl. vanaf de datum van het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand tot de datum waarop de activa door een nieuwe werkgever worden overgenomen. Zoals aangeduid in het ontwerp van wet(34), werd hier rekening gehouden met de volgende beginselen:

1. de wet zal maar van toepassing zijn op de overname van ondernemingen die plaatsvindt binnen een maximumtermijn van zes maanden volgend op de datum van het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand;

Uit contacten met curatoren zou gebleken zijn dat een overname van een onderneming na zes maanden nauwelijks nog belangstelling wekt, ondermeer om commerciële redenen;

2. de overgenomen werknemers zullen onder bepaalde voorwaarden een overbruggingsvergoeding genieten gedurende de periode van onderbreking van de activiteit; deze vergoeding laat hen toe het loonniveau, waarvan zij genieten op het ogenblik van de onderbreking te behouden;

3. om de overname te vergemakkelijken, wordt deze vergoeding niet ten laste gelegd van de nieuwe werkgever, maar wel ten laste van het Fonds tot Vergoeding;

4. als tegenprestatie voor deze vergoeding verzaakt de overgenomen

(32) B.S., 19 juni 1985.

(33) B.S., 9 augustus 1985.

(34) *Parl. St.*, Senaat, 1983-1984, nr. 697/1, p. 2.

werknemer aan de verbrekingsvergoeding die het Fonds had moeten betalen.

## *2. De rol van het Fonds*

In deze regeling dient te worden benadrukt dat het Fonds met een bijkomende opdracht wordt belast, nl. de uitbetaling van de overbruggingsvergoeding in de bij de wet bepaalde gevallen, zonder dat het de werkgever vervangt zoals dit het geval is voor de toepassing van de wetten van 28 juni 1966 en 30 juni 1967, waar het zijn tussenkomst slechts dient te verlenen wanneer de schuldige werkgever in gebreke blijft de bedragen te betalen.

## *3. Toepassingsgebied*

Volgens artikel 2 is de wet alleen van toepassing bij overname van werknemers (ongeacht hun aantal) ingevolge de gehele of gedeeltelijke overname van activa van een failliete onderneming (of van een onderneming die het voorwerp uitmaakt van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand) en dit binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van het faillissement (of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand).

In artikel 2, 3<sup>o</sup> wordt deze overname van activa als volgt gepreciseerd: het vestigen van een zakelijk recht op of het huren van een geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

Voor de tussenkomst van het Fonds dient de overname van de activa te geschieden binnen een termijn van 6 maanden vanaf de datum van het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand of enige andere termijn vastgesteld bij C.A.O., gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bij K.B. algemeen verbindend verklaard.

## *4. Gerechtigde werknemers*

Enkel de werknemers die werden overgenomen en wier activiteit onderbroken werd tengevolge van het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand, kunnen volgens artikel 4 aanspraak maken op de overbruggingsvergoeding ten laste van het Fonds en dit voor wat betreft het tijdvak dat ingaat op de datum van die onderbreking als gevolg van de gehele of van de gedeeltelijke onderbreking van de activiteit van de onderneming en dat eindigt op de dag van de indienstneming door de nieuwe werkgever.

Bovendien zullen voormelde werknemers slechts recht hebben op de overbruggingsvergoeding op voorwaarde dat zij:

— ofwel op de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst, ofwel ontslagen zijn in de maand die deze datum voorafgaat en recht hebben op een verbrekingsvergoeding die op deze datum niet of slechts gedeeltelijk werd uitbetaald;

— overgenomen worden op het ogenblik van de overname van de activa van de onderneming of binnen een daaropvolgende bijkomende periode van 6 maanden.

---

Volgens artikel 6 van de wet is de overbruggingsvergoeding echter niet verschuldigd wanneer de werknemer, na door de nieuwe werkgever te zijn in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst met beding van proeftijd, tijdens deze proeftijd wordt ontslagen.

### *5. Cumulatie van de overbruggingsvergoeding met andere vergoedingen*

Artikel 7 van de wet bepaalt dat geen cumulatie mogelijk is met:

1. de verbrekingsvergoeding die door het Fonds werd betaald in toepassing van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967;
2. het loon verschuldigd voor de arbeid die verricht werd gedurende het tijdvak van volledige of gedeeltelijke onderbreking van de activiteit van de onderneming of gedurende een gedeelte ervan. (Hier wordt bedoeld het loon dat eventueel zal betaald worden door de curator, die na de falings nog een aantal werknemers tewerkstelt).
3. de vergoeding wegens ontslag bij sluiting van onderneming zoals bepaalde in de wet van 28 juni 1966 (sluitingspremie).

Tijdens de bespreking in de Senaatscommissie stipte de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan dat de vergoeding evenmin kan gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkering<sup>(35)</sup>.

### *6. De berekening van de overbruggingsvergoeding*

Deze is volgens artikel 8 van de wet gelijk aan het brutoloon (er wordt verwezen naar het loonbegrip voorzien in artikel 2 van de wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon) dat de werknemer genoot op het ogenblik van de onderbreking van de activiteit, maar met een dubbele begrenzing:

---

(35) *Parl. St.*, Senaat, 1983-1984, nr. 697/2, p. 4.

— tot een maandelijks bedrag vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit; het K.B. 17 juli 1985(36) legt dit maximum vast door verwijzing naar het bedrag bepaald in artikel 7, 1e lid, van het K.B. van 6 juli 1967, d.w.z. 75.000 F op 1 januari 1985;

— tot een maximumbedrag van de betalingen gedaan door het Fonds met toepassing van artikel 6, laatste lid van de wet van 30 juni 1967, d.w.z. vanaf 1 januari 1985 maximum 900.000 F bruto.

Volgens artikel 9 van de wet kan het Fonds bij K.B. worden vrijgesteld de wettelijke betalingen te doen voor de bedrijfstakken waar voordelen van dezelfde aard worden toegekend bij collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend werden verklaard bij K.B.

### *7. Sociale en fiscale verplichtingen van het Fonds*

Volgens artikel 10 moet het Fonds bij de betaling van de overbruggingsvergoeding de inhoudingen doen die worden opgelegd bij toepassing van de belastingwetgeving en van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de ingehouden bedragen aan de betrokken instellingen overmaken. Verder dient het Fonds de sociale werkgeversbijdragen te betalen op de sommen die ten titel van overbruggingsvergoeding werden uitgekeerd.

### *8. Het indienen van de aanvraag en de betalingsmodaliteiten*

Het is de werknemer die het verzoek tot betaling bij het Fonds indient. De wijze waarop dit moet gebeuren is vastgelegd in het koninklijk besluit van 17 juli 1985(37):

— De werknemer moet zijn verzoek tot tussenkomst van het Fonds doen via een door het Fonds kosteloos uit te reiken formulier. De werknemer, curator en nieuwe werkgever vermelden er de passende inlichtingen op, en ondertekenen gezamenlijk.

— Verder dient de werknemer het formulier bij het Fonds in te dienen; dat kan evenwel in zijn naam ook door zijn vakbond gebeuren.

— Het Fonds betaalt de overbruggingsvergoeding uit door overschrijving op post- of bankrekening. De werknemer ontvangt tegelijkertijd van het Fonds een afrekening, de bijdragebon voor de ziekten en invaliditeitsverzekering en een individuele fiche.

---

(36) B.S., 20 augustus 1985.

(37) B.S., 20 augustus 1985.

## 9. Verjaring en toezicht

Artikel 12 van de wet bepaalt dat de rechtshandhaving van werknemers tegen het Fonds betreffende de betaling van de overbruggingsvergoeding verjaart 3 jaar na de datum waarop het recht op vergoeding is ontstaan.

Verder worden eveneens de artikelen 23 tot 26 van de wet van 28 juni 1966 betreffende het toezicht van toepassing verklaard.

De ambtenaren die toezicht uitoefenen op de wet op de sluitingsvergoeding zijn hier eveneens bevoegd, d.w.z. hoofdzakelijk de ambtenaren van de Inspectie van de sociale wetten behorend tot het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

## 10. Strafbepalingen

In artikel 14 van de wet worden strafbepalingen voorzien lastens de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, curatoren en vereffenaars die de wettelijke bepalingen overtreden of die het wettelijk toezicht hebben verhindert.

## BIBLIOGRAFIE

- BAYART, J., „Les effets de la lois de redressement du 22 janvier 1985 sur le recours du Fonds de Fermeture contre l'employeur”, *J.T.T.*, 1985, 354-355;
- BODSON, J.C. en LAUWERS, Y., „Le Fonds de fermeture remplit-il sa mission?”, *Bull. F.A.R.*, 1983, nr. 138, 19-32;
- BRILMALER, J.P., „Quelques aspects des droits et créances des travailleurs en cas de faillite”, *Bull. F.A.R.*, 1984, nr. 144, 3-12 en nr. 146-147, 3-15;
- DE BUCK, R., „Sluiting van ondernemingen”, *Oriëntatie*, 1972, nr. 2, 35 e.v. en *Oriëntatie*, 1972, nr. 3, 75 e.v.;
- DIZIER-WILKIN, M., „Actions et garanties du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises”, *Ann. Dr. Liège*, 1983, 289-320;
- HAAGDORENS, G., „Sluiting van onderneming in de bouwsector”, *Soc. Kron.*, 1982, 131-135;
- HENRARD, M., „Ondernemingsluiting en collectieve afdanking”, *Oriëntatie*, 1973, nr. 9, 259 e.v.;
- HERMAN, J., „De werknemer en het faillissement van zijn werkgever”, *Oriëntatie*, 1983, 7 e.v.;
- KEEREMAN, E., „De loonwaarborg volgens de wet van 30 juni 1967”, *J.T.T.*, 1986, 385 e.v.;
- KOKELENBERG, J., „De wetgever helpt een fonds in moeilijkheden...”, *R.W.*, 1984-1985, 2667-2676;

- MARTENS, A. e.a., *Na de bedrijfssluiting*, 1979, Leuven.
- SPAEY, R., noot onder Cass., 5 april 1982, *Soc. Kron.*, 1982, 277-280;
- SPAEY, R. en SWENNEN, R., „Het begrip ‘onderneming’ in de wetgeving op de sluiting van ondernemingen”, noot onder Cass., 25 oktober 1982, *Soc. Kron.*, 1982, 466-470;
- SPAEY, R. en SWENNEN, R., „De leeftijds- en financiële voorwaarden in het conventioneel brugpensioen”, *Soc. Kron.*, 1983, 409-418;
- STORCK, C. en WILLEMS, A., noot onder Cass., 6 december 1982, *Soc. Kron.*, 1983, 18-23;
- SWENNEN, R., „De wetgeving op de sluiting van ondernemingen: Rechtspraak”, *J.T.T.*, 1980, 185-190;
- SWENNEN, R., „Sluiting van ondernemingen”, *Oriëntatie*, 1982, 223-225;
- SWENNEN, R., „Gewijzigde wetgeving inzake sluiting van ondernemingen”, *Oriëntatie*, 1985, 89-92;
- SWENNEN, R., „De overbruggingsvergoeding na faillissement of gerechtelijk akkoord”, *Oriëntatie*, 1985, 194-200;
- SWINNEN, H., Bedrijfssluitingen in België 1967-1975, *Arbeidsblad*, december 1977, 1-44;
- VAN DE VELDE, F., „Sluiting van onderneming”, in *Arbeidsrecht C.A.D.*, II-23, 160 blz.;
- VAN LIMBERGHEN, G., „De wetgeving op de sluiting der onderneming: enige toelichting bij de begrippen onderneming en sluiting der onderneming”, *Soc. Kron.*, 1986, 121-129 en 161-164;
- VAN MENSEL, A., De wet van 20 juli 1968 betreffende de toekenning van wachtgelden, *T.S.R.*, 1969, 385 e.v. en *T.S.R.*, 1970, 241 e.v.;
- VAN MENSEL, A., Sluiting van Ondernemingen, *T.P.R.*, 1968, 323-365;
- VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN, *Sluiting van ondernemingen en kollektieve afdankingen*, 1977, Brussel, 2de dr., 114 blz.;
- VERHEGGE, G., „Enkele sociaalrechtelijke problemen als gevolg van een faillietverklaring”, *R.W.*, 1984, 1441-1458;
- ZENNER, A. en JANSSENS, L., „Faillites et droit social”, *J.T.T.*, 1986, 229-236 en 249-258.