



Deze brochure beschrijft de situatie op 1 maart 2009. Omdat regels veranderen of soms door rechters anders worden uitgelegd, kunnen aan deze brochure geen rechten worden ontleend. Kijk voor de meest actuele informatie op [www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl) of bel de vakbondstelefoon: 0900 368 2689.

## De meestgestelde vragen over

# Faillissement

### Inleiding

Als uw werkgever in de financiële problemen zit, is dat voor u als werknemer heel vervelend. U komt in een onzekere situatie terecht en zit met allerlei vragen: gaat de werkgever failliet? Moet u op zoek naar ander werk? Komt er een doorstart? Maar de belangrijkste vraag is misschien wel waar u in de tussentijd uw inkomen vandaan haalt. Want uw vaste lasten gaan gewoon door en er moet ook brood op de plank komen.

In deze brochure worden de meest gestelde vragen over faillissement beantwoord. Ook vragen over betalingsmoeilijkheden in het algemeen en surseance van betaling komen aan bod. Elk hoofdstuk begint met een hoofdvraag. Daarna volgt steeds een aantal specifieke vragen.

Deze brochure is bedoeld voor mensen werkzaam in alle sectoren die vallen onder FNV Bouw. De regels die gelden bij faillissement, zijn wettelijke regels. In principe zijn ze dus voor alle werknemers gelijk. Wel kan de uitwerking per persoon of per cao variëren. Zo verschilt het per cao wat onder het vast overeengekomen loon valt. Ook is bijvoorbeeld de opzegtermijn afhankelijk van de cao. Twijfelt u over hoe de regels in uw geval uitwerken? Neem dan contact op met de vakbondstelefoon: 0900 368 2689 of 0900 FNV BOUW.

### Inhoudsopgave

> Inleiding.....	<b>1</b>
> Wat moet ik doen als de werkgever mijn loon niet meer betaalt?.....	<b>2</b>
> Wat is surseance van betaling? .....	<b>3</b>
> Wat gebeurt er als mijn werkgever failliet gaat?.....	<b>4</b>
> Mag de curator mij ontslaan? .....	<b>5</b>
> Wat is een faillissementsuitkering? .....	<b>7</b>
> Wat gebeurt er met de vorderingen die het UWV niet overneemt? .....	<b>11</b>
> Wat gebeurt er bij faillissement met mijn (vroeg)pensioen?.....	<b>12</b>
> Wat is een doorstart?.....	<b>13</b>
> Nog vragen? .....	<b>14</b>

# Wat moet ik doen als de werkgever mijn loon niet meer betaalt?

Deze brochure gaat alleen over de situatie waarin uw werkgever u niet kán betalen. Dus niet over de situatie waarin hij niet wíl betalen.

Meestal zijn er wel aanwijzingen dat uw werkgever in de financiële problemen zit. In de eerste plaats is het probleem dan altijd collectief. Dat wil zeggen dat niet alleen u geen salaris heeft gehad, maar ook uw (meeste) collega's niet. Verder zijn er vaak achterstanden in de afdracht van andere zaken, zoals pensioenpremies, spaarloon, levensloop, vakantierechten (Afbouw & Onderhoud) of betalingen aan het Tijdsparfonds (Bouw). En soms gebeurt het dat leveranciers geen materiaal meer willen leveren omdat de werkgever hun rekeningen niet heeft betaald.

Als u denkt dat uw werkgever in de financiële problemen zit en u daarom geen loon heeft gehad, moet u het volgende doen:

- Neem zo snel mogelijk contact op met FNV Bouw (0900 368 2689).
- Meld bij het UWV dat uw werkgever u niet meer kan betalen (0900 9294).
- Zet op een rijtje wat u nog allemaal van de werkgever tegoed heeft. Niet alleen aan loon, maar ook bijvoorbeeld spaarloon, pensioenpremies, vakantietoeslag, vakantierechten of afdrachten aan het Tijdsparfonds.
- Schrijf een brief aan uw werkgever waarin u betaling van loon vordert en de andere zaken die u nog tegoed heeft. Verstuur de brief aangetekend (liefst 'met handtekening retour') en bewaar een kopie. Als u lid bent van FNV Bouw kan de bond dit voor u doen.

# Wat is surseance van betaling?

Surseance (uitstel) van betaling wordt uitgesproken door de rechter. De rechter stelt een bewindvoerder aan om financieel orde op zaken te stellen. Bij surseance hoeft de werkgever de schulden van vóór de surseancedatum voorlopig niet te betalen.

## **Kan ik tijdens surseance worden ontslagen?**

Ja. Tijdens surseance mag de werkgever uw arbeidsovereenkomst opzeggen. Hij moet hiervoor wel toestemming hebben van het UWV Werkbedrijf. En het ontslag moet in samenspraak met de bewindvoerder worden gegeven. Bij surseance gelden andere opzegtermijnen dan normaal. De opzegtermijn bedraagt maximaal 6 weken. Alleen als u op 1 januari 1999 al in dienst was bij het bedrijf, op die datum 45 jaar of ouder was én vanaf die datum onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft gewerkt, kan een langere opzegtermijn gelden.

## **Kan ik zelf ontslag nemen tijdens surseance?**

Ja, dat kan. U moet opzeggen tegen het einde van de loonperiode. Volgens de wet hoeft u verder geen opzegtermijn in acht te nemen. Als u opzegt, doe dit dan altijd schriftelijk. Het beste is om de opzegbrief aangetekend te versturen aan zowel de werkgever als de bewindvoerder. Bewaar zelf een kopie van de brief.

## **Wanneer stopt de surseance?**

Surseance is bedoeld om het bedrijf de tijd te geven om de zaken financieel op orde te krijgen. Surseance wordt dan ook altijd verleend voor een bepaalde periode. Aan het eind van die periode, stopt de surseance automatisch. Maar zover komt het meestal niet.

De bewindvoerder kijkt of de schulden alsnog volledig kunnen worden afgelost. Als dat niet kan, kijkt hij of er met de schuldeisers een regeling kan worden getroffen. In beide gevallen zal de rechter de surseance opheffen. Is er geen geld genoeg en is er geen akkoord met de schuldeisers, dan wordt de surseance omgezet in een schuldsanering of faillissement.

# Wat gebeurt er als mijn werkgever failliet gaat?

Als uw werkgever failliet gaat houdt het bedrijf op te bestaan. Achterstallig loon en andere vorderingen kunt u dan niet meer bij uw werkgever claimen. Uw arbeidsovereenkomst wordt opgezegd.

## Hoe weet ik of mijn werkgever echt failliet is?

Soms hoort u van de werkgever of van anderen dat er faillissement is aangevraagd. Maar hoe weet u nu of het bedrijf echt failliet is? Een faillissement wordt altijd uitgesproken door de rechter. Vervolgens wordt het ingeschreven in het faillissementsregister. Dat is te raadplegen via internet (<http://insolventies.rechtspraak.nl>). Faillissementen zijn hier vaak de dag van of de dag na de uitspraak al op terug te vinden. U kunt ook de bond vragen om dit na te kijken.

## Wat doet een curator?

De rechter stelt een curator aan. Dit is een advocaat die het faillissement verder moet afwickelen. Vanaf het moment dat hij is aangesteld, is de curator de baas over het bedrijf. Uw werkgever mag voor het bedrijf niet meer zelfstandig beslissingen nemen of betalingen doen. De curator zal in elk geval de volgende stappen ondernemen:

1. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomsten;
2. Onderzoeken of het bedrijf geheel of gedeeltelijk kan worden voortgezet of overgenomen (doorstart);
3. In kaart brengen van de bezittingen, tegoeden en schulden van het bedrijf. Het duurt vaak maanden of soms zelfs jaren voor dit onderzoek is afgerond en het faillissement kan worden afgewikkeld.

## Wat moet ik zelf doen?

Als uw werkgever failliet is, moet u het volgende doen:

- ❑ Neem zo snel mogelijk contact op met FNV Bouw: 0900 368 2689.
- ❑ Meld u bij het UWV voor een faillissementsuitkering. Deze moet binnen 26 weken na het faillissement worden aangevraagd. Meestal krijgt u vanzelf een aanvraagformulier of een uitnodiging voor een intake. Zo niet, neem dan contact op met het UWV: 0900 9294.
- ❑ Zet op een rijtje wat u nog allemaal van de werkgever tegoed heeft. Niet alleen aan loon, maar ook bijvoorbeeld spaarloon, pensioenpremies, vakantietoeslag, vakantie rechten of afdrachten aan het Tijdsparafonds.
- ❑ Schrijf u in bij het UWV Werkbedrijf als werkzoekende. Dit kan via internet op [www.werk.nl](http://www.werk.nl)
- ❑ Ga actief op zoek naar ander werk (solliciteren).

# Mag de curator mij ontslaan?

De curator mag de arbeidsovereenkomst opzeggen. Hiervoor is geen toestemming nodig van het UWV Werkbedrijf. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is meestal een van de eerste dingen die de curator doet. U krijgt een brief thuis, waarin staat per wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. Soms staat er dat de curator de overeenkomst opzegt tegen de 'eerst mogelijke datum'. Dan volgt later de berekening van de opzegtermijn.

De curator mag alle arbeidsovereenkomsten opzeggen, ook overeenkomsten voor bepaalde tijd waarin geen tussentijdse opzegging is geregeld. Verder gelden voor de curator geen opzegverboden. Dit betekent dat uw arbeidsovereenkomst ook kan worden opgezegd als u bijvoorbeeld ziek bent.

## Moet ik protesteren tegen het ontslag door de curator?

Nee, dat hoeft niet. In de brief van de curator staat meestal wel dat u binnen 5 dagen bij de rechtbank bezwaar kunt aantekenen tegen uw ontslag. De curator is verplicht om u op die mogelijkheid te wijzen. Maar voor uw recht op uitkering is protesteren niet nodig. En het heeft geen zin. Het is immers duidelijk dat de werkgever geen geld meer heeft en het bedrijf failliet is.

## Welke opzegtermijn geldt bij faillissement?

In beginsel geldt gewoon de opzegtermijn op grond van uw cao. Er hoeft echter niet tegen het einde van de loonperiode te worden opgezegd. De opzegtermijn gaat dus meteen lopen. Bij faillissement geldt bovendien een maximale opzegtermijn van 6 weken.

Voor oudere werknemers kan een langere opzegtermijn gelden als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- U was op 1 januari 1999 al in dienst bij het bedrijf.
- U was op 1 januari 1999 45 jaar of ouder.
- U bent vanaf 1 januari 1999 tot aan de datum van het faillissement onafgebroken bij het bedrijf in dienst gebleven. In dat geval wordt gekeken naar de situatie zoals die op 31-12-1998 was. Als de maximale opzegtermijn bij faillissement toen hoger was dan volgens de huidige regelgeving, geldt voor deze werknemers de 'oude' opzegtermijn.

## Voorbeeld

Piet is geboren op 15-12-1950. Hij is op 1-1-1965 bij Bouwbedrijf Janssen in dienst getreden als timmerman. Op 1-2-2009 gaat Bouwbedrijf Janssen failliet. Piet heeft dan 44 volle dienstjaren voor Janssen gewerkt.

Op het moment dat Janssen failliet gaat, is Piet 58 jaar. Volgens de bouw-cao is de opzegtermijn voor de werkgever in zijn geval 26 weken. Door het faillissement wordt de opzegtermijn echter gemaximeerd op 6 weken.

Vervolgens wordt gekeken naar de situatie op 31-12-1998. Wat was de opzegtermijn geweest als de werkgever op die datum failliet zou zijn gegaan? Op 31-12-1998 was Piet 48 jaar en had hij 34 volle dienstjaren bij Janssen gewerkt. Volgens de bouw-cao was zijn opzegtermijn op dat moment 16 weken. Ook toen werd deze opzegtermijn door het faillissement gemaximeerd op 6 weken. Alleen gold toen nog de regel dat hier een week bij kwam voor elk vol jaar dat iemand na zijn 45e in dienst was. Piet werd op 15-12-1995 45 jaar. Van zijn 45e tot 31-12-1998 zijn 3 dienstjaren. Dit betekent dat volgens de regels op 31-12-1998 de opzegtermijn bij faillissement met 3 weken werd verhoogd tot een totaal van 9 weken.

De oude regels zijn voor Piet gunstiger dan de nieuwe regels. Dus geldt voor hem een opzegtermijn van 9 weken.

**Kan de curator mij verplichten door te werken tijdens de opzegtermijn?**

Ja, dat kan. Tijdens de opzegtermijn bent u nog gewoon in dienst. De curator is de baas, dus die kan bepalen of u nog werk moet afmaken. Zo moet de financiële administratie worden afgerond. En lopende projecten worden vaak zoveel mogelijk afgemaakt. Op die manier kan de curator nog geld verdienen voor de boedel.

**Kan ik zelf ontslag nemen tijdens de opzegtermijn?**

Ja, dat kan. Wel moet u zich aan de opzegtermijn van de cao houden. Ook voor werknemers is de opzegtermijn bij faillissement maximaal 6 weken. U moet schriftelijk opzeggen bij de curator. Soms is in overleg met de curator te regelen dat u eerder weg kunt. Dat hangt ervan af of er nog werk moet worden afgemaakt.

**Wie betaalt het loon over de opzegtermijn?**

Het loon over de opzegtermijn wordt betaald door het UWV, via een faillissementsuitkering.

# Wat is een faillissementsuitkering?

Een faillissementsuitkering is een uitkering die het UWV betaalt als uw werkgever uw loon niet meer kan betalen.

Faillissementsuitkering is eigenlijk geen goede naam. De uitkering is geregeld in de artikelen 61 t/m 68 van de WW. Daarom spreekt men van een uitkering 61/68 WW.

De werkgever hoeft niet failliet te zijn om deze uitkering te kunnen krijgen. U kunt de uitkering aanvragen in de volgende gevallen:

- ❑ Uw werkgever is failliet (uitspraak rechtbank).
- ❑ Uw werkgever heeft surseance van betaling gekregen (uitspraak rechtbank).
- ❑ Op uw werkgever is een door de rechter uitgesproken schuldsaneringsregeling van toepassing.
- ❑ Uw werkgever is met de noorderzon vertrokken.
- ❑ Uw werkgever betaalt blijvend en collectief geen loon meer.

Het UWV betaalt niet automatisch alle schade die u door een faillissement lijdt. In de wet is precies geregeld wat het UWV wel en niet moet betalen. Voor alle vorderingen gelden maximale termijnen. Ook geldt - net als voor andere uitkeringen vanuit de WW - dat u de schade voor het UWV moet beperken. Zodra u merkt dat uw werkgever achterop raakt met betalingen van loon, vakantiegeld of tijdsparfondsen, moet u stappen tegen hem ondernemen. Als blijkt dat uw werkgever echt niet kán betalen, moet u dit melden bij het UWV. Ook moet u gaan solliciteren zodra duidelijk is dat uw arbeidsovereenkomst wordt opgezegd.

## Welke vorderingen worden door het UWV overgenomen?

Volgens de wet neemt het UWV de volgende vorderingen over:

- ❑ Loon vanaf datum faillissement tot einde van de opzegtermijn (inclusief gebruikelijke toeslagen, vakantiegeld of tijdsparfondsen, pensioenpremies en dergelijke over deze periode);
- ❑ Achterstallig loon over maximaal 13 weken voorafgaand aan de datum van opzegging (meestal datum faillissement). Onder loon valt ook: prestatietoeslag, dienstjarentoeslag, ploegentoeslag, overige toeslagen, overwerk, spaarregelingen, levensloopafdracht, reisen, kilometervergoeding en andere cao-vergoedingen;
- ❑ Achterstallige vakantietoeslag, vakantie rechten of afdracht tijdsparfondsen over maximaal een jaar, teruggerekend vanaf einde opzegtermijn;
- ❑ Andere achterstallige betalingen aan derden (bijvoorbeeld premies pensioen en vroegpensioen) over maximaal een jaar, teruggerekend vanaf einde opzegtermijn.

### **Betaalt het UWV ook het saldo aan atv-dagen uit?**

In principe niet. De atv-dagen worden verrekend met de opzegtermijn. Dat wil zeggen dat het UWV ervan uitgaat dat deze dagen binnen de opzegtermijn worden opgenomen. Alleen als dit echt onmogelijk is - omdat bijvoorbeeld de curator u verplicht om de hele opzegtermijn door te werken - kunnen atv-dagen door het UWV worden uitbetaald.

Niet opgenomen vakantiedagen worden wel uitbetaald, maar alleen voor zover deze niet financieel al in de afdracht aan bijvoorbeeld tijdsparfondsen of vakantierechten zitten. Te veel opgenomen vakantiedagen worden op de uitkering in mindering gebracht.

### **Hoe kan ik een faillissementsuitkering aanvragen?**

Vaak wordt door het UWV een intake georganiseerd op het bedrijf. In dat geval ontvangt u een uitnodiging. Meestal is de intake collectief, dus met steeds een groep werknemers tegelijkertijd.

Om de intake vlotter te laten verlopen, krijgt u het formulier soms van te voren toegestuurd. Het is handig het formulier thuis vast zo volledig mogelijk in te vullen. In elk geval de persoonlijke gegevens. En het is goed om voor uzelf een lijstje te maken van wat u van de werkgever allemaal tegoed heeft.

Bij faillissementen waarbij leden van FNV Bouw betrokken zijn, probeert de bond aanwezig te zijn. Dit lukt niet altijd. Als u van te voren een intakeformulier krijgt toegestuurd, kunt u langs gaan bij de vakbondsconsulent voor hulp bij het invullen. Vraag en bewaar in elk geval altijd een kopie van het ingevulde intakeformulier. Dan kunt u later altijd nakijken wat u als vorderingen heeft opgegeven. Ook kunt u eventueel het formulier achteraf laten controleren.

### **Wat moet ik meenemen bij de intake voor een faillissementsuitkering?**

Naar de intake moet u het volgende meenemen:

- Een paspoort of ID-kaart (NB: een rijbewijs geldt voor de WW niet als legitimatiebewijs).
- Indien van toepassing: het aan u toegestuurde intakeformulier.
- Bewijzen waaruit blijkt wat u nog van de werkgever tegoed heeft, bijvoorbeeld:
  - loonstroken over het afgelopen jaar (voor zover ontvangen);
  - gegevens van uw spaarloon of levensloopregeling;
  - overzicht betalingen Tijdsparfonds of Vakantiefonds (indien van toepassing);
  - arbeidsovereenkomst waaruit de hoogte van uw loon blijkt;
  - overzicht van opgenomen vakantiedagen.

### **De vakbondsconsulent**

De vakbondsconsulent (vbc) is de vertegenwoordiger van FNV Bouw bij u in de buurt. U kunt bij hem/haar terecht voor informatie over werk en inkomen en met cao-vragen. Welk vbc-kantoor bij u in de buurt zit, kunt u nakijken op internet ([www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl)) of navragen bij de vakbondstelefoon: 0900 368 2689.

- Bewijzen van de stappen die u zelf al tegen werkgever heeft ondernomen, bijvoorbeeld:
  - kopie sommatiebrief;
  - kopie gestuurde e-mails;
  - vonnis van de rechter.

### **Hoe zit het als ik op het moment van faillissement al uit dienst was?**

Als het einde van uw dienstverband direct te maken had met de financiële problemen van uw werkgever, kunt u bij het UWV een faillissementsuitkering aanvragen. Dat is bijvoorbeeld zo als de werkgever u vlak voor het faillissement wegens bedrijfseconomische redenen heeft ontslagen. Of als u zelf bent weggegaan omdat de werkgever zijn verplichtingen niet nakwam. U moet dit wel aannemelijk kunnen maken (bijvoorbeeld met kopieën van brieven of ontslagvergunning).

Als het ontslag verband houdt met het faillissement, betaalt het UWV achterstallig loon tot maximaal 13 weken voorafgaand aan einde dienstverband. Vakantietoeslag, vakantierechten, afdracht tijdspaarfonds en pensioenpremies worden overgenomen tot maximaal een jaar voorafgaand aan einde dienstverband. Als u uit dienst bent, krijgt u niet altijd automatisch een uitnodiging voor de intake. Neem daarom zelf contact op met het UWV: 0900 9294.

### **Hoe lang duurt het voor ik mijn geld heb?**

Het loon over de opzegtermijn wordt zo snel mogelijk betaald, in beginsel op de momenten dat u dit normaal ook zou ontvangen. De overige betalingen kunnen lang op zich laten wachten. Wettelijk gezien heeft het UWV een half jaar de tijd om alles uit te zoeken. Het kan dus wel een half jaar duren voordat u definitief bericht krijgt over zaken als achterstallig loon, vakantiegeld of pensioenpremies. Voor achterstallig loon is het UWV vaak wel bereid een voorschot te betalen. Vraag hier om tijdens de intake. Het UWV beslist binnen vier weken over uw aanvraag voor een voorschot.

### **Wat als ik het niet eens ben met de beslissing van het UWV?**

Soms gebeurt het dat het UWV niet alle vorderingen overneemt die u heeft aangegeven. Het kan zijn dat de vorderingen wettelijk gezien niet voor overname in aanmerking komen. Het kan ook zijn dat er een verschil in interpretatie is tussen u en het UWV. Bijvoorbeeld over welke opzegtermijn voor u van toepassing is. En of bepaalde toeslagen wel of niet normaal tot het loon behoren.

Wanneer u het niet eens bent met de beslissing van het UWV kunt u bezwaar aantekenen. Als u lid bent van FNV Bouw kan dat via de bond. Neem dan wel gelijk contact op zodra u de beslissing van het UWV heeft ontvangen. Wettelijk gezien heeft u namelijk maar zes weken de tijd om bezwaar in te dienen. Als u te laat bent, is het niet meer mogelijk om bezwaar te maken. De behandelaar van FNV Bouw maakt wel altijd een afweging of het bezwaar kans van slagen heeft.

## Wat gebeurt er met de vorderingen die het UWV niet overneemt?

Het kan zijn dat het UWV niet alle vorderingen overneemt die u op uw werkgever had. Bijvoorbeeld omdat u loonachterstand heeft over meer dan 13 weken voorafgaand aan het faillissement. Of u heeft nog pensioenpremie tegoed van meer dan een jaar geleden.

Alle vorderingen die niet onder de faillissementsuitkering vallen, kunt u indienen bij de curator. Als u lid bent van FNV Bouw, kan de bond dit voor u doen. De kans dat u daadwerkelijk nog geld krijgt, is klein. Volgens de wet heeft de vordering van bijvoorbeeld de Belastingdienst voorrang. Dan blijft er meestal voor de overige schuldeisers niets over. Het duurt bovendien erg lang (meestal meer dan een jaar) voordat u bericht krijgt of uw vordering kan worden betaald.

## Wat gebeurt er bij faillissement met mijn (vroeg)pensioen?

De opbouw van (vroeg)pensioen, gaat door zo lang er nog een dienstverband is. Dus tot het eind van de opzegtermijn. Na het einde van de opzegtermijn, stopt in principe de pensioenopbouw. U bent dan geen 'deelnemer' meer van het pensioenfonds.

Soms regelt de cao dat gedurende een bepaalde periode (meestal een half jaar) ook tijdens de WW de pensioenopbouw doorgaat. Kijk dit na in uw cao of vraag het aan de bond. Als de pensioenopbouw stopt, kunt u 'vrijwillige voortzetting' aanvragen bij het pensioenfonds. Dit betekent dat u zelf alle pensioenpremies betaalt: zowel het werknemers- als het werkgeversdeel. De premie is daardoor hoog, maar het zorgt er wel voor dat de pensioenregeling en allerlei overgangsrechten voor u blijven gelden. Bij de meeste pensioenfondsen is vrijwillige voortzetting mogelijk. Hoe lang dat kan, verschilt per fonds. Informeer daarom bij uw pensioenfonds naar de mogelijkheden.

Als u aansluitend aan het einde van het dienstverband ander werk vindt in dezelfde sector, gaat de pensioenopbouw gewoon verder. Dan hoeft u niets te regelen. Wanneer het bedrijf waar u werkte een eigen pensioenfonds of pensioenverzekering had, moet u wel stappen ondernemen. Neem in dat geval contact op met uw pensioenfonds.

# Wat is een doorstart?

Een doorstart is het voortzetten van een bedrijf of van een deel van het bedrijf ná faillissement. De curator zal kijken of het bedrijf geheel of gedeeltelijk kan worden doorgestart om op die manier meer geld in de boedel te krijgen. Als er sprake is van een mogelijke doorstart wordt u daarover geïnformeerd.

## **Is de nieuwe werkgever verplicht om mij in dienst te nemen?**

De curator probeert bij een doorstart altijd zoveel mogelijk personeel bij de nieuwe eigenaar te plaatsen. Maar dat lukt niet altijd. Anders dan bij een 'gewone' bedrijfsovername is de nieuwe eigenaar wettelijk niet verplicht personeel over te nemen.

## **Ben ik verplicht bij de nieuwe werkgever te gaan werken?**

Bij een doorstart kunt u een baan bij de nieuwe eigenaar niet zomaar weigeren. U moet in het kader van de WW immers passend werk accepteren. Als u weigert de overstap naar het voortgezette bedrijf te maken, mag het UWV uw WW-uitkering stopzetten. Dat geldt ook voor betaling over de opzegtermijn. U kunt dus alleen de overgang naar het doorgestarte bedrijf weigeren als u per dezelfde datum - of eerder - ander werk heeft gevonden.

## **Blijven na een doorstart mijn oude arbeidsvoorwaarden gelden?**

Nee. Bij een doorstart krijgt u een nieuwe arbeidsovereenkomst. U moet opnieuw afspraken maken over loon en arbeidsduur en dergelijke. Ook voor bijvoorbeeld uw aantal dienstjaren of een jubileumuitkering telt uw oude arbeidsovereenkomst niet meer mee. Alleen om te bepalen wanneer uw tijdelijke contract wordt omgezet in een vast contract, kan uw oude arbeidsovereenkomst nog meetellen. Neem als u hierover twijfelt, contact op met de bond.

## Nog vragen?

In deze brochure staan alleen de meest gestelde vragen over faillissement. Het kan zijn dat u een andere vraag heeft. Neem in dat geval contact op met de vakbondstelefoon (0900 368 2689) of kijk op [www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl)