

Infoblad - werknemers

Hebt u recht op de ontslaguitkering?

Waarover gaat het ?

Bent u een arbeider, een dienstbode of een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor dienstencheques en wordt u ontslagen, dan kan u recht hebben op een ontslaguitkering. Deze uitkering is ten laste van de RVA.

Woont u in het buitenland maar bent u tewerkgesteld in België, dan kan u ook recht hebben op deze ontslaguitkering.

Over welke ontslagen gaat het?

De uitkering kan toegekend worden in geval u ontslagen wordt door uw werkgever zowel met naleving van een opzeggingstermijn als met betaling van een opzeggingsvergoeding (verbreking) voor zover het geen ontslag wegens dringende reden betreft.

Het ontslag moet gelegen zijn na 31.12.2011.

Het betreft volgende situaties:

- ontslag met opzeggingstermijn, met aangetekende brief verzonden ten vroegste op 02.01.2012. Het feit dat u tijdens de opzeggingsperiode een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst is niet relevant en verhindert dus niet dat u recht kan hebben op de ontslaguitkering;
- ontslag met opzeggingstermijn, met deurwaardersexploot betekend ten vroegste op 01.01.2012. Het feit dat u tijdens de opzeggingsperiode een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst is niet relevant en verhindert dus niet dat u recht kan hebben op de ontslaguitkering;
- verbreking ten vroegste op 01.01.2012.

Indien u ontslagen bent vóór 1.1.2012 kan u eventueel recht hebben op een crisispremie. Voor meer inlichtingen lees het infoblad "Hebt u recht op de crisispremie ?" nr. T118.

Wanneer heeft u geen recht op de ontslaguitkering?

De ontslaguitkering kan niet toegekend worden in de navermelde situaties:

- uw arbeidsovereenkomst nam een aanvang na 31.12.2013;
- uw arbeidsovereenkomst nam een aanvang vóór 01.01.2014, én u hebt op een bepaalde datum een minimale anciënniteit volgens het navolgende schema

op datum van	hebt u minstens de volgende anciënniteit bij uw werkgever
01.01.2014	20 jaar
01.01.2015	15 jaar
01.01.2016	10 jaar
01.01.2017	Ongeacht

U hebt in deze gevallen mogelijk recht op de ontslagcompensatievergoeding. Zie het infoblad T145 – "De ontslagcompensatievergoeding".

In specifieke gevallen hebt u mogelijk toch recht op de ontslaguitkering, zelfs al bewijst u voldoende anciënniteit. Dit is het geval wanneer u onder een afwijkende opzegregeling valt en daardoor geen recht hebt op de ontslagcompensatievergoeding. Zie het infoblad T145 – "De ontslagcompensatievergoeding" >> "Wie heeft geen recht op de ontslagcompensatievergoeding?". Let op: u mag zich hoe dan ook niet in één van de navolgende situaties bevinden;

- (...);
- u wordt ontslagen om dringende redenen; wordt de dringende reden niet aanvaard door het arbeidsgerecht, dan kan de uitkering wel toegekend worden;
- u wordt ontslagen met het oog op pensioen of op brugpensioen; dit geldt ook indien u het werk hervat tijdens uw (brug)pensioen en door uw werkgever ontslagen wordt;
- het betreft de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, voor een bepaald werk of van een vervangingsovereenkomst voor bepaalde duur;

- het betreft de beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens overmacht (bv. wegens medische redenen);
- het betreft de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in onderling akkoord;
- de periode waarvoor u recht heeft op een inschakelingsvergoeding is langer dan de periode die gedekt is door de normaal verschuldigde verbrekingsvergoeding, dit zal het geval zijn indien ...

...uw leeftijd op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag	...en de periode gedekt door de normaal verschuldigde verbrekingsvergoeding
▪ < 45 jaar	▪ 3 maanden of minder
▪ 45 jaar en meer	▪ 6 maanden of minder

- u hebt op het tijdstip van het ontslag (verzending aangetekende brief, betekening van het deurwaardersexploot, dag van de verbreking), minder dan 6 maanden anciënniteit;
- u heeft in het lopende kalenderjaar reeds een ontslaguitkering ontvangen ingevolge een ontslag door dezelfde werkgever.

Hoeveel bedraagt de ontslaguitkering ?

De arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1.1.2012

Indien de arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1.1.2012, is het bedrag van de ontslaguitkering afhankelijk van uw anciënniteit in de onderneming.

U heeft recht op :

- 1.250 euro bij een anciënniteit van minder dan 5 jaar;
- 2.500 euro bij een anciënniteit van minstens 5 jaar tot minder dan 10 jaar;
- 3.750 euro bij een anciënniteit van minstens 10 jaar.

Deze bedragen zijn eveneens van toepassing indien uw arbeidsovereenkomst aangevangen is nà 31.12.2011, maar voorafgegaan is door een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever die aangevangen is vóór 1.1.2012, én de onderbreking tussen de beide tewerkstellingen 7 dagen niet overschrijdt.

Bent u een deeltijdse arbeider, dan hebt u recht op een ontslaguitkering waarvan het bedrag proportioneel is aan uw tewerkstellingsbreuk. *Voor de arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld een halftijds uurrooster voorziet, bedraagt de ontslaguitkering dus 625 euro, 1250 euro of 1875 euro, al naargelang de bereikte anciënniteit.*

Het bedrag van de ontslaguitkering is niet gekoppeld aan de index.

De arbeidsovereenkomst is aangevangen nà 31.12.2011

Indien de arbeidsovereenkomst is aangevangen nà 31.12.2011 dan bedraagt de ontslaguitkering 1.250 euro.

Indien uw arbeidsovereenkomst aangevangen is nà 31.12.2011, maar voorafgegaan is door een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever die aangevangen is vóór 1.1.2012, én de onderbreking tussen de beide tewerkstellingen 7 dagen niet overschrijdt, dan heeft u evenwel recht op een ontslaguitkering die geldt voor arbeidsovereenkomsten aangevangen vóór 1.1.2012.

Bent u een deeltijdse arbeider, dan hebt u recht op een ontslaguitkering waarvan het bedrag proportioneel is aan uw tewerkstellingsbreuk. *Voor de arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld een halftijds uurrooster voorziet, bedraagt de ontslaguitkering dus 625.*

Het bedrag van de ontslaguitkering is niet gekoppeld aan de index.

Welk statuut heeft de ontslaguitkering?

De ontslaguitkering wordt fiscaal niet belast. De uitkering is bovendien cumuleerbaar met werkloosheidsuitkeringen. Voor afstand of beslag wordt de ontslaguitkering door de RVA als loon beschouwd en kan deze premie dus het voorwerp zijn van een inhouding.

Wat moet u doen om de ontslaguitkering te bekommen?

Na de periode die gedekt is door loon (of door een verbrekingsvergoeding) moet u een aanvraag indienen bij het ABVV.

De aanvraag gebeurt met het formulier C4, afgeleverd door de werkgever.

Het ABVV stuurt uw aanvraag door naar de RVA. Deze moet bij de RVA toekomen binnen de zes maanden, te rekenen vanaf de dag volgend op de einddatum van de periode die door loon (of door een verbrekingsvergoeding) gedekt is.

Voorbeeld: de laatste dag die gedekt is door een verbrekingsvergoeding is 20.05. 2012; uw aanvraag om de ontsluitkering te bekomen moet uiterlijk op vrijdag 18.11.2012 bij de RVA toekomen.

Let op, indien u tevens werkloosheidsuitkeringen wenst aan te vragen op basis van hetzelfde formulier C4, dient deze aanvraag te gebeuren binnen de twee maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de periode die gedekt is door loon (of door een verbrekingsvergoeding).

Voorbeeld: de laatste dag die gedekt is door een verbrekingsvergoeding is 20.05. 2012; uw aanvraag om werkloosheidsuitkeringen te bekomen moet uiterlijk op woensdag 20.07.2012 bij de RVA toekomen.

Indien de RVA beslist de ontsluitkering niet toe te kennen, kunt u tegen deze beslissing een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank binnen de termijn van 3 maanden.