

Infoblad - werknemers

De ontslagcompensatievergoeding

In welk geval is dit infoblad voor u bestemd?

- U bent als arbeider voor uw huidige werkgever beginnen werken vóór 1 januari 2014
- en
- U wordt ontslagen

Situering: een nieuw werknemersstatuut vanaf 1 januari 2014

Wat gebeurt er met de opzegtermijnen vanaf 2014?

De statuten van arbeiders en bedienden worden vanaf 1 januari 2014 gedeeltelijk geharmoniseerd tot één statuut van werknemer. Daardoor gelden vanaf 1 januari 2014 nieuwe regels voor het bepalen van de opzegtermijn bij ontslag.

Bent u een arbeider, dan betekent dit dat u normaal recht zult hebben op een langere opzegtermijn.

Voor welke werknemers gelden deze nieuwe opzegtermijnen?

De nieuwe opzegtermijnen zijn enkel volledig van toepassing indien uw arbeidsovereenkomst is aangevat na 31 december 2013.

Wat gebeurt er indien uw arbeidsovereenkomst is aangevat vóór 1 januari 2014?

Uw anciënniteit wordt opgesplitst in twee stukken

- De anciënniteit vóór 2014 geeft recht op een opzegtermijn volgens de oude regeling (nadeliger).
- De anciënniteit vanaf 2014 geeft recht op een opzegtermijn volgens de nieuwe regeling (voordeliger).
- De opzegtermijnen worden opgeteld.

Voorbeeld:

U hebt gewerkt vanaf 1 april 1998. U wordt opgezegd en de opzeg gaat in op 1 juni 2015. U hebt op 1 juni 2015 dus 17 jaar en 2 maanden anciënniteit, waarvan

- 15 jaar en 9 maanden vóór 2014;
- 17 maanden vanaf 2014.

Stel dat u volgens de opzegregeling vóór 2014 recht hebt op een opzegtermijn van 84 dagen indien u minstens 15 jaar, maar minder dan 20 jaar anciënniteit bewijst.

Volgens de opzegregeling vanaf 2014 hebt u recht op een opzegtermijn van 9 weken indien u minstens 15 maanden, maar minder dan 18 maanden anciënniteit bewijst.

De werkgever zal een opzegtermijn toepassen die de volgende periode dekt (toepassing van een combinatie van oude en nieuwe regeling):

Periode	Is gelijk aan	Geeft recht op opzeg
01.04.1998 - 31.12.2013	>= 15 jaar, maar < 20 jaar	84 dagen (= 12 weken)
01.01.2014 – 31.05.2015	>= 15 maanden, maar < 18 maanden	9 weken
Totaal		12 + 9 = <u>21</u> weken

Meer info over de nieuwe opzegregeling vanaf 2014?

U kunt terecht op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg: www.werk.belgie.be.

Hoe worden de nadelen van de opzegtermijnen vóór 2014 gecompenseerd?

De ontslagcompensatievergoeding

U bent een arbeider die een deel zijn anciënniteit vóór 2014 heeft opgebouwd?

Daardoor zijn er nadeliger opzegtermijnen toepasselijk?

U zult daarvoor onder voorwaarden gedeeltelijk worden gecompenseerd.

Indien die voorwaarden zijn vervuld, houden we rekening met uw anciënniteit alsof die volledig verworven is onder de nieuwe regeling (met voordeliger opzegtermijnen), zelfs al is die voor een stuk opgebouwd vóór 2014.

De RVA zal de opzegtermijn of –vergoeding die u normaal van uw werkgever ontvangt, aanvullen tot het equivalent van de opzegtermijn of –vergoeding waarop u recht zou hebben indien uw anciënniteit volledig was opgebouwd onder de voordeliger regeling vanaf 2014.

Deze aanvulling noemen we de ontslagcompensatievergoeding.

Hoe wordt de ontslagcompensatievergoeding berekend?

Principe

De ontslagcompensatievergoeding wordt uitgedrukt in een bedrag dat we verkrijgen door een nettodagbedrag te vermenigvuldigen met een aantal kalenderdagen.

Een aantal kalenderdagen?

Hoe berekenen we dit aantal kalenderdagen?

Dit aantal kalenderdagen verkrijgen we als volgt:

Het aantal kalenderdagen van de opzegtermijn berekend alsof uw totale anciënniteit is verworven na 2013,

MIN

het aantal dagen opzegtermijn of –vergoeding dat uw werkgever u normaal heeft moeten betalen.

Opmerking: wanneer er in de praktijk geen verschil is tussen wat u normaal heeft ontvangen van uw werkgever en wat u had moeten ontvangen, dan hebt u geen recht op de ontslagcompensatievergoeding. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer u bent ontslagen wegens dringende redenen of wanneer de werkgever een verkorte opzeggingsperiode kan toepassen (bv. in geval van ontslag met het oog op rustpensioen (maximaal 26 weken) of op SWT (brugpensioen) in het kader van een erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering (minimaal 26 weken)).

Voorbeeld

U hebt gewerkt vanaf 1 april 1998. U wordt opgezegd en de opzeg gaat in op 1 juni 2015. U hebt op 1 juni 2015 dus 17 jaar en 2 maanden anciënniteit, waarvan

- 15 jaar en 9 maanden vóór 2014;
- 17 maanden vanaf 2014.

Stel dat u volgens de opzegregeling vóór 2014 recht hebt op een opzegtermijn van 84 dagen indien u minstens 15 jaar, maar minder dan 20 jaar anciënniteit bewijst.

Volgens de opzegregeling vanaf 2014 hebt u recht op een opzegtermijn van 9 weken indien u minstens 15 maanden, maar minder dan 18 maanden anciënniteit bewijst.

De werkgever zal een opzegtermijn toepassen die de volgende periode dekt (toepassing van een combinatie van oude en nieuwe regeling):

Periode	Is gelijk aan	Geeft recht op opzeg
01.04.1998 - 31.12.2013	>= 15 jaar, maar < 20 jaar	84 dagen (= 12 weken)
01.01.2014 – 31.05.2015	>= 15 maanden, maar < 18 maanden	9 weken (= 63 dagen)
Totaal		84 + 63 = <u>147</u> dagen

Een totale anciënniteit van 17 jaar zou volgens de nieuwe regeling recht geven op een opzegtermijn van 54 weken of 378 dagen.

De RVA zal de opzegtermijn of –vergoeding die de werkgever betaalt, aanvullen tot een equivalent van 378 dagen en zal in dat geval $378 - 147 = 231$ kalenderdagen ontslagcompensatievergoeding betalen.

Een dagbedrag?

Hoe berekenen we het dagbedrag?

We nemen het brutomaandloon, dit is het bruto-uurloon vermenigvuldigd met het normale wekelijkse uurrooster en met 4,3333, en rekenen dit als volgt om:

- We trekken de RSZ-bijdrage af (13,07%).
- We tellen eventueel de werkbonus bij, dit is een korting op de RSZ-bijdragen ingeval het loon bepaalde grenzen niet overschrijdt.
- We trekken de bedrijfsvoorheffing af volgens de toepasselijke schalen. Er is een schaal voor gezinshoofden en één voor niet-gezinshoofden.
- We delen ten slotte door 30.

Voorbeeld

Stel dat u als niet-gezinshoofd een bruto-uurloon hebt van 9,4000 euro en dat u werkt volgens een wekelijks uurrooster van 19/38.

Uw brutomaandloon = $9,4000 \times 4,3333 \times 19 = 773,93$.

Berekening:

- $RSZ\text{-bijdrage} = 773,93 \times 13,07\% = 101,15$
- $werkbonus\ op\ 773,93\ (volgens\ een\ formule) = 94,19$
- $belastbaar\ bedrag = 773,93 - 101,15 + 94,19 = 766,97$
- $bedrijfsvoorheffing\ als\ niet\ gezinshoofd\ op\ 766,97 = 37,98$
- $nettomaandbedrag = 766,97 - 37,98 = 738,99$
- $nettodagbedrag = 738,99 / 30 = 24,63$

Resultaat van de berekening?

Op basis van de voorbeelden hierboven, is het bedrag van de ontslagcompensatievergoeding: $231\ (kalenderdagen) \times 24,63\ (dagbedrag) = 5.689,53\ euro$.

Bijzonder geval: u bent ingeschreven in een tewerkstellingscel?

Indien u in het kader van de herstructurering van uw bedrijf bent ingeschreven in een tewerkstellingscel, ontvangt u van uw werkgever in de meeste gevallen een inschakelingsvergoeding.

Dat is een vergoeding die gelijk is aan 3 of 6 maanden loon.

Vaak zal de inschakelingsvergoeding meer bedragen dan de gewone opzegvergoeding (ook verbrekingsvergoeding genoemd) waarop u recht zou hebben in het kader van een gewoon ontslag (= niet in het kader van de herstructurering).

Indien dat het geval is, zal wat u boven de gewone opzegvergoeding hebt gekregen, worden afgetrokken van het bedrag van de ontslagcompensatievergoeding. U ontvangt dan minder ontslagcompensatievergoeding.

Welk statuut heeft de ontslagcompensatievergoeding?

De vergoeding is gelijkgesteld met een opzegvergoeding ...

... en is dus "rechtopenend"

De vergoeding is gelijkgesteld met een opzegvergoeding.

Om die reden is de periode gedekt door de vergoeding een rechtopenende periode voor alle takken van de sociale zekerheid (de jaarlijkse vakantie uitgezonderd).

Dat betekent dat deze periode meetelt om bijvoorbeeld uw recht op werkloosheidsuitkeringen of ziekte-uitkeringen te openen of voor de berekening van uw pensioen.

... maar niet cumuleerbaar met uitkeringen

De vergoeding is gelijkgesteld met een opzegvergoeding.

Om die reden kunt u tijdens de periode gedekt door de vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen genieten. U geniet in de vorm van de vergoeding immers een soort gelijkgesteld loon.

Opmerking:

Wat indien u deeltijds werkte en de ontslagcompensatievergoeding is berekend op uw deeltijdse loon?

De periode waarin u geen werkloosheidsuitkeringen kunt krijgen, wordt omgerekend naar een kortere "voltijdse" periode.

Voorbeeld:

Stel dat de vergoeding een periode van 231 kalenderdagen dekt. Die periode dekt een vergoeding die op een deeltijds loon is berekend. U werkte immers 19/38 per week.

De periode waarin u geen werkloosheidsuitkeringen kunt krijgen is gelijk aan $231 \times 19/38 = 116$ dagen.

De vergoeding is een nettovergoeding

U moet geen RSZ-bijdragen of bedrijfsvoorheffing meer betalen op uw vergoeding.

De vergoeding is een benaderende, maar geen exacte compensatie

U krijgt niet exact een aanvulling tot de opzegtermijn of –vergoeding die u zou krijgen indien uw totale anciënniteit bij uw werkgever was bewezen na 2013.

De vergoeding is het resultaat van een formule en niet van een exacte loonberekening. Met bepaalde looncomponenten (bv. de dertiende maand) wordt bijvoorbeeld geen rekening gehouden. Bepaalde belastingaftrekken worden niet doorgevoerd.

Hoe moet u de ontslagcompensatievergoeding aanvragen?

Waar?

U vraagt de ontslagcompensatievergoeding aan via het ABVV.

Met welk formulier?

Op het formulier C4 dat u van uw werkgever ontving, kruist u aan dat u de ontslagcompensatievergoeding aanvraagt.

Ga eerst na of u de vergoeding kunt krijgen en vraag desnoods inlichtingen aan het ABVV. Indien u bijvoorbeeld op 01.01.2014 nog geen 20 jaar anciënniteit bij uw werkgever bewijst, hebt u geen recht op de vergoeding.

Binnen welke termijn?

Uw aanvraag moet op het lokale bureau van de RVA toekomen:

- ofwel uiterlijk de laatste dag van de zesde maand, gerekend van datum tot datum, na de laatste dag gedekt door uw opzegtermijn of –vergoeding;
- ofwel uiterlijk de laatste dag van de tweede maand, gerekend van datum tot datum, na de dag van uw eerste aanvraag om werkloosheidsuitkeringen als volledig werkloze, indien deze dag gelegen is na de laatste dag bedoeld in het vorige streepje.

Voorbeeld:

Stel dat de laatste dag van de periode gedekt door uw opzegtermijn of –vergoeding 5 februari 2014 is.

Uw aanvraag moet uiterlijk op de RVA toekomen op 5 augustus 2014.

Stel nu dat u vóór het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding het werk had hervat en dat deze nieuwe tewerkstelling eindigt op 21 november 2014. U vraagt vervolgens uitkeringen aan als volledig werkloze vanaf 24 november 2014.

Uw aanvraag moet dan uiterlijk op 23 januari 2015 toekomen op het lokale bureau van de RVA.