

Ik heb intussen al een nieuwe job gevonden. Moet ik mijn opzeggingstermijn nog uitdoen?

- Heb je al een nieuwe job gevonden voor het einde van je te presteren opzegtermijn, dan kan je een tegenopzeg betekenen. In dat geval kan de te presteren opzegtermijn aanzienlijk verkort worden en kan je sneller bij je nieuwe werkgever aan de slag.
- Moet je geen opzegtermijn presteren maar heb je een verbrekingsvergoeding ontvangen, dan kan je zonder meer een nieuwe job aanvangen.

Werk zoeken, hoe begin ik daaraan?

Voor advies en ondersteuning in je zoektocht naar werk kan je bij ACLVB terecht. Dankzij onze uitgebreide kennis binnen het arbeids- en opleidingscircuit kunnen wij jou op weg helpen naar een passende job of opleiding.

ACLVB organiseert regelmatig infosessies over actuele thema's zoals: de sluitende aanpak van de publieke tewerkstellingsdiensten, de RVA, tewerkstellingsmaatregelen, de rechten en de plichten van werkzoekenden, solliciteren, wegwijs in de arbeidsbegeleiding, dienstencheques, ...

Ben je werkzoekend en wil je met ons een gesprek?

Contacteer je ACLVB-secretariaat.

Hoe zit het met mijn werkloosheidsuitkering?

Heb je ondanks je inspanningen nog geen nieuwe job gevonden, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een werkloosheidsuitkering. Je kunt die uitkering slechts aanvragen, indien je geen loon meer krijgt. Ook de verbrekingsvergoeding wordt als loon beschouwd. Je kunt dus pas na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, een uitkering aanvragen.

Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen, moet je een aantal arbeidsdagen bewijzen in de periode voordat je uitkering aanvraagt (de referentieperiode). Het aantal dagen dat je moet bewijzen en de periode waarin je ze moet bewijzen hangt af van je leeftijd.

Ook tijdens de duur van je werkloosheid zijn er een aantal voorwaarden waaraan je moet voldoen om werkloosheidsuitkeringen te kunnen blijven genieten.

Hoe ontvang ik een werkloosheidsuitkering?

Om een werkloosheidsuitkering te kunnen ontvangen, moet je je eerst en vooral inschrijven als werkzoekende, en dat zeker binnen de 8 kalenderdagen na je uitkeringsaanvraag. Dat kan bij de **VDAB** (als je woont in Vlaanderen), **ACTIRIS** (als je in Brussel woont) of **FOREM** (als je in Wallonië woont). Bepaalde werklozen zijn van deze verplichting vrijgesteld.

Het is de **RVA** (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) die zal beslissen of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen, maar je kan de uitkeringen niet op eigen houtje aanvragen. Je kan hiervoor een beroep doen op ACLVB die een erkende uitbetalingsinstelling is.

De uitbetalingsinstelling van de ACLVB zal je wegwijs maken in het kluwen van papierwerk en je rechten en plichten als werkloze. We verschaffen je de nodige documenten en helpen je bij het invullen ervan. We zorgen voor de indiening van je dossier bij de RVA en staan je bij indien er problemen rijzen. Verder is het ook de ACLVB-uitbetalingsinstelling (en niet de RVA) die instaat voor de maandelijkse betaling van je werkloosheidsuitkering.

Ontslagen worden, het laat je niet onberoerd. Een aantal zekerheden komen op losse schroeven te staan, plots heb je tal van praktische zorgen. Weet dat je ook in het geval van een ontslag bij de ACLVB terecht kunt:

- **We overlopen samen met jou je ontslagmodaliteiten;**
- **We vragen je werkloosheidsuitkeringen aan bij de RVA;**
- **We zorgen ervoor dat je uitkeringen op tijd op je rekening gestort worden;**
- **We bieden je hulp aan bij het zoeken naar een andere baan.**

**Contacteer je ACLVB-secretariaat.
Alle contactgegevens vind je
terug op www.aclvb.be**

Ontslagen?

Veelgestelde vragen en antwoorden



V.U.: Mario Coppens, Koning Albertbaan 95, 9000 Gent, 06/2018

Vrije visie, eigen stem



Als ik ontslagen word, moet ik dan onmiddellijk thuisblijven?

Dat hangt ervan af.

Wanneer je werkgever een einde wil maken aan je arbeidsovereenkomst, dan kan dat gebeuren in de vorm van:

1. een **opzegging**, waarbij je arbeidsovereenkomst pas eindigt nadat je eerst nog een bepaalde termijn (de opzegtermijn) hebt gewerkt;
2. een **verbreking van het contract** die onmiddellijk ingaat en waarbij je werkgever je een verbrekingsvergoeding zal betalen.

Gelden er speciale ontslagvoorwaarden in geval van collectief ontslag?

Bij een collectief ontslag moet de werkgever een specifieke procedure volgen en heb je in bepaalde gevallen recht op een vergoeding wegens collectief ontslag. Soms vindt een collectief ontslag plaats in het kader van een sluiting van de onderneming en moet de werkgever ook hiervoor bepaalde verplichtingen naleven.

Is mijn opzeggingstermijn juist berekend?

De duur van de opzeggingstermijn (of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding) hangt af van wie de opzegging geeft (jij of je werkgever) en van je anciënniteit in de onderneming, verworven op het ogenblik waarop de opzeg of verbreking ingaat.

Indien je evenwel in dienst bent getreden vóór 01.01.2014 speelt ook het statuut (arbeiders of bediende) dat je had op 31.12.2013 een rol. Als je op 31.12.2013 bediende was, is jouw toenmalig loon van belang. Als je op 31.12.2013 arbeider was, is het paritair comité van belang. Op 31.12.2013 werd als het ware een foto van jouw situatie getrokken. De ACLVB kan je daarbij helpen!

De opzeggingstermijn gaat altijd in de maandag volgend op de week waarin de opzegging betekend werd, zelfs als die maandag een feestdag is.

Kan mijn opzeggingstermijn wijzigen?

- Indien de opzegging van de werkgever uitgaat, wordt de opzeggingstermijn verlengd met o.a. ziekteperiodes, jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid om economische redenen of slecht weer, enz. De opzeggingstermijn zal niet verlengd worden in geval van educatief verlof, staking, tijdelijke werkloosheid technische stoornis, ...
- Bij ontslag om dringende redenen is er geen opzeggingstermijn en geen verbrekingsvergoeding. Je hebt ook niet onmiddellijk recht op een werkloosheidsuitkering.

Ontvang ik voldoende verbrekingsvergoeding?

De berekening van de verbrekingsvergoeding gebeurt niet enkel door rekening te houden met het lopende loon, maar eveneens met alle voordelen verworven door de arbeidsovereenkomst.

Voordelen die in aanmerking komen voor de berekening van de verbrekingsvergoeding zijn ondermeer: het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie, het door de werkgever ten laste genomen bedrag van de maaltijdcheques, het patronaal gedeelte van de groepsverzekering, het voordeel van een hospitalisatieverzekering, enz. Twijfel je aan de juistheid van je verbrekingsvergoeding? Neem met ons contact op.

Heb ik recht op outplacementbegeleiding? Ben ik verplicht gebruik te maken van de aangeboden outplacement?

Outplacement is een gespecialiseerde begeleiding die ervoor moet zorgen dat de werknemer sneller een nieuwe job vindt. Deze begeleiding wordt verleend door een dienstverlener in opdracht van je ex-werkgever.

Ongeacht de sector (privé/openbare) waarin je werkzaam bent (was), zal de **algemene regeling** op jou van toepassing zijn als je recht hebt op een opzeggingstermijn van minstens **30 weken** of op een corresponderende opzegvergoeding.

Vervul je niet alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor de algemene regeling, bekijk dan of je recht hebt op het **stelsel 45+**. Om recht te hebben op dit stelsel, moet je tewerkgesteld zijn in de privésector, minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van kennisgeving van het ontslag en minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit kunnen bewijzen.

Doet je werkgever je binnen de twee weken na het einde van je contract geen outplacementaanbod, dan moet je je werkgever in gebreke stellen (zo vermijd je voor een bepaalde periode uitgesloten te worden van de werkloosheidsverzekering). Wij raden je aan om binnen de maand langs te gaan bij je ACLVB-secretariaat met de verkregen documenten om de nodige stappen te ondernemen.



Heb ik recht op sollicitatieverlof?

Je ontslag is geen eindpunt!

- Heb je recht op outplacementbegeleiding, dan mag je tijdens de volledige duur van je opzegtermijn 1 arbeidsdag of 2 halve arbeidsdagen per week afwezig blijven van het werk om een nieuwe job te zoeken.
- Heb je geen recht op outplacementbegeleiding dan mag je tijdens de laatste 26 weken van je opzegtermijn 1 arbeidsdag of 2 halve arbeidsdagen per week van het werk afwezig blijven om een nieuwe job te zoeken. Tijdens de (eventuele) periode daarvoor mag je slechts 1 halve arbeidsdag per week afwezig blijven om deze reden.

Als je deeltijds werkt heb je eveneens het recht om afwezig te blijven om ander werk te zoeken, dit in verhouding tot de duur van je prestaties.

Je behoudt het normale loon tijdens het sollicitatieverlof.

Werknemers die opgezegd werden met een verkorte opzegtermijn omwille van het bereiken van de pensioenleeftijd kunnen gebruik maken van het sollicitatieverlof. Ook werknemers die opgezegd werden met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag hebben recht op sollicitatieverlof.

Als ik met SWT ga, moet ik dan nog beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt?

In regel moet iedereen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 'aangepast beschikbaar' zijn voor de arbeidsmarkt (uitzonderingen zijn evenwel mogelijk).

Wat houdt aangepaste beschikbaarheid in?

- ingeschreven zijn als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding aanvaarden;
- zich moeten aanbieden bij een gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding na uitnodiging;
- moeten meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat door de gewestinstelling wordt aangeboden;
- maar, niet geacht worden zelf actief op zoek te gaan naar werk.