

## Starten op je nieuwe job

- Heb je al een nieuwe job gevonden voor het einde van je te presteren opzeggingstermijn, dan kan je een tegenopzegging betekenen. In dat geval kan de te presteren opzeggingstermijn aanzienlijk verkort worden en kan je sneller bij je nieuwe werkgever aan de slag. Je ACLVB-secretariaat vertelt er je graag alles over.
- Moet je geen opzeggingstermijn presteren maar heb je een verbrekingsvergoeding ontvangen, dan kan je zonder meer een nieuwe job aanvatten.

## Werkzoekend

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

We organiseren 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, ...

Voor een persoonlijk gesprek kan je ook steeds contact opnemen met je ACLVB-secretariaat.

## Werkloosheidsuitkeringen

Heb je ondanks je inspanningen nog geen nieuwe job gevonden, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op werkloosheidsuitkeringen. Je kan slechts uitkeringen aanvragen, indien je geen loon meer ontvangt. Ook de verbrekingsvergoeding wordt als loon beschouwd, waardoor je dus pas na de periode gedekt door die vergoeding uitkeringen kan aanvragen.

Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen, moet je een aantal werkdagen bewijzen in de periode voordat je uitkeringen 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.

Zo moet je je eerst en vooral inschrijven (en ingeschreven blijven) als werkzoekende binnen de 8 kalenderdagen na het einde van je arbeidsovereenkomst wanneer je werkloosheidsuitkeringen kan aanvragen. Die inschrijving moet gebeuren bij de **VDAB** (als je in Vlaanderen woont), **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 terecht bij je ACLVB-secretariaat, omdat de ACLVB ook een erkende uitbetalingsinstelling is.

Als uitbetalingsinstelling maken we je wegwijs 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 recht 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](http://www.aclvb.be)**

# Ontslagen, wat nu?



VU - Gert Troyens, Koning Albertbaan 95, 9000 Gent, 01/2024

Vrije visie, eigen stem



## Het verschil tussen een opzegging en een verbreking van de arbeidsovereenkomst

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

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

## 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.

## De duur en ingang van de opzeggingstermijn

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 in dienst bent getreden vóór 01.01.2014 speelt ook het statuut (arbeider 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. De ACLVB kan je helpen bij de concrete berekening van jouw opzeggingsstermijn! De opzeggingstermijn ter kennis gebracht door middel van een aangetekend schrijven dat uiterlijk op woensdag werd verzonden gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegging betekend werd, zelfs als die maandag een feestdag is. Betreft de donderdag, vrijdag of zaterdag na de verzending van het aangetekend schrijven echter een feestdag, dan zal de opzeggingstermijn pas ingaan op de tweede maandag volgend op de dag van verzending.

## Mogelijke schorsing van de opzeggingstermijn

Indien de opzegging van de werkgever uitgaat, wordt de opzeggingstermijn geschorst gedurende o.a. ziekteperiodes, jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid om economische redenen of slecht weer, enz. De opzeggingstermijn houdt m.a.w. op te lopen gedurende voormelde schorsingsperiodes. Na afloop van de schorsingsperiode loopt de opzeggingstermijn verder voor het resterend aantal dagen/weken. De opzeggingstermijn zal niet geschorst worden en dus gewoon verder lopen in geval van educatief verlof, staking, tijdelijke werkloosheid technische stoornis, ...

## De 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 contact met ons op en wij rekenen het graag voor jou na!

## Outplacementbegeleiding

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 opzeggingsvergoeding.

De algemene regeling gaat als volgt:

### Werknemer ontslagen met een opzeggingstermijn:

De werkgever moet via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen ten laatste 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn.

### Werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding:

De werkgever moet via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen ten laatste 15 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

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 hierboven vermelde termijnen geen outplacementaanbod, dan moet je je werkgever in gebreke stellen (zo vermijd je voor een bepaalde periode uitgesloten te worden van de werkloosheidsuitkeringen). 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.

## Sollicitatieverlof

Je ontslag is geen eindpunt! Tijdens de opzeggingstermijn mag je sollicitatieverlof opnemen. Dit houdt in dat je van het werk mag wegblijven met behoud van loon om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

- Heb je recht op outplacementbegeleiding, dan mag je tijdens de volledige duur van je opzeggingstermijn 1 arbeidsdag of 2 halve arbeidsdagen per week sollicitatieverlof nemen.
- Heb je geen recht op outplacementbegeleiding dan mag je tijdens de laatste 26 weken van je opzeggingstermijn 1 arbeidsdag of 2 halve arbeidsdagen per week sollicitatieverlof nemen. 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.

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

## De aangepaste beschikbaarheid bij SWT

In regel moet iedereen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) 'aangepast beschikbaar' zijn voor de arbeidsmarkt (een vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid is evenwel mogelijk onder bepaalde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden).

### Wat houdt aangepaste beschikbaarheid in?

- ingeschreven zijn als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding aanvaarden;
- het werk niet verlaten zonder wettige reden;
- niet ontslagen zijn wegens een foutieve houding;
- 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.