



Instelling

**SoCompact
Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse**

www.bellaw.be

Onderwerp

Arbeidsovereenkomsten: wat verandert er op 1 januari 2012? (deel 3)

Datum

30 december 2011



Copyright and disclaimer

De inhoud van dit document kan onderworpen zijn aan rechten van intellectuele eigendom van bepaalde betrokkenen. Er wordt u geen recht verleend op deze rechten.

M&D Seminars geeft u via dit document informatie, maar verstrekt geen advies. M&D Seminars garandeert niet dat de informatie in dit document foutloos is. U gebruikt de inhoud van dit document op eigen risico. M&D Seminars, noch een van haar directieleden, aandeelhouders of bedienden zijn aansprakelijk voor bijzondere, indirecte, bijkomstige, afgeleide of bestraffende schade, noch voor enig ander nadeel van welke aard ook bij het gebruik van dit document en van de inhoud van dit document.

© M&D Seminars – 2011

M&D SEMINARS

Eikelstraat 38 | 9840 De Pinte | T 09 224 31 46 | F 09 225 32 17 | info@mdseminars.be | www.mdseminars.be



Arbeidsovereenkomsten: wat verandert er op 1 januari 2012? (deel 3)

Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (BS 28 april 2011, tweede uitgave) (IPA-Wet 2011)

2. Wijzigingen op het vlak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

2.2. De ontslaguitkering

Crisispremie en ontslaguitkering

De ontslaguitkering is de opvolger van de crisispremie die werd toegekend aan werklieden waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd tussen 1 januari 2010 en 31 december 2011. Zoals blijkt uit zijn naam, werd de crisispremie ingevoerd als een federale crisismaatregel in het kader van de economische en financiële crisis. De ontslaguitkering daarentegen kadert in de IPA-wet 2011 die, zoals hierboven al vermeld, ook de opzeggingstermijnen van de werklieden met een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 januari 2012, verlengt.

De regeling van de ontslaguitkering vertoont veel gelijkenissen met de regeling van de crisispremie (zie over de crisispremie o.a. *SoCompact* nr. 51-2009). Het is een uitkering waarop een werknemer, wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door ontslag gegeven door de werkgever, met of zonder het respecteren van een opzeggingstermijn, recht heeft.

Rechthebbenden

Terwijl enkel werklieden recht hadden op de crisispremie, hebben niet alleen werklieden, maar ook dienstboden en werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques, recht op de ontslaguitkering.

Bedrag

De crisisuitkering bedroeg 1.666 euro. Het bedrag van de ontslaguitkering verschilt naargelang het gaat om een ontslag dat onder de oude regeling van de opzeggingstermijn voor werklieden valt (arbeidsovereenkomsten waarvan de datum overeengekomen voor de uitvoering ervan valt voor 1 januari 2012), dan wel onder de nieuwe regeling van de opzeggingstermijn voor werklieden (arbeidsovereenkomsten waarvan de overeengekomen datum voor de uitvoering ervan valt vanaf 1 januari 2012). Dat verschil houdt verband met de verlenging van de opzeggingstermijnen voor 'nieuwe' werklieden met ingang van 1 januari 2012.

De ontslaguitkering bedraagt:

Anciënniteit	Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt voor 01.01.2012	Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 01.01.2012
minder dan 5 j	1.250 euro	1.250 euro
ten minste 5 j en minder dan 10 j	2.500 euro	
ten minste 10 j	3.750 euro	

Wanneer de werknemer wordt tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, wordt het bedrag van de ontslaguitkering verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties.

Schuldenaar

Een ander belangrijk verschil tussen de crisispremie en de ontslaguitkering is de financiële last ervan. Terwijl de financiële last van de crisispremie in beginsel werd verdeeld tussen de werkgever (1.111 euro) en de RVA (555 euro), wordt de ontslaguitkering volledig betaald door de RVA.

Gevallen waarin de ontslaguitkering niet verschuldigd is

De ontslaguitkering is (zoals de crisispremie) niet verschuldigd in geval van beëindiging door de werkgever:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op (brug)pensionering;
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming heeft verworven;
- waarbij de werkgever recht heeft op een gedeeltelijke terugbetaling van de inschakelingsvergoeding door de RVA.

De ontslaguitkering kan naar aanleiding van een ontslag bij dezelfde werkgever slechts één keer per kalenderjaar aan de werknemer worden betaald.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 11-12, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
