

Recht op ontslaguitkering?

Publicatiedatum: 24 januari 2012

1. Algemeen

Tot 31 december 2011 hadden arbeiders bij een ontslag door de werkgever recht op een crisispremie mits aan bepaalde voorwaarden. Deze crisispremie werd **vanaf 1 januari 2012** vervangen door de ontslaguitkering.

In tegenstelling tot de crisispremie, waarvan in de meeste gevallen een deel door de werkgever betaald diende te worden, komt deze ontslaguitkering steeds **volledig ten laste van de RVA**.

2. Rechthebbende werknemers

Naast **arbeiders** kunnen ook **dienstboden** en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor **dienstencheques** recht hebben op een ontslaguitkering.

Zij kunnen recht hebben ingeval van ontslag met naleving van een opzeggingstermijn, alsook met betaling van een opzeggingsvergoeding. Het **ontslag** moet betekend zijn **na 31 december 2011**. Voor de ontslagen betekend tot en met **31 december 2011** zijn de bepalingen omtrent de crisispremie nog van toepassing.

3. Uitgesloten situaties

De ontslaguitkering zal onder meer in volgende situaties **niet toegekend** worden:

- ontslag tijdens de proefperiode;
- ontslag om dringende redenen; wordt de dringende reden niet aanvaard door de arbeidsrechtbank, dan kan de uitkering wel toegekend worden;
- ontslag met het oog op pensioen of op brugpensioen; dit geldt ook indien de werknemer het werk hervat tijdens het (brug)pensioen en door de werkgever ontslagen wordt;
- beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, voor een bepaald werk of van een vervangingsovereenkomst voor bepaalde duur;
- beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens overmacht (bv. wegens medische redenen);
- beëindiging van een arbeidsovereenkomst in onderling akkoord;
- de periode waarvoor de werknemer recht heeft op een inschakelingsvergoeding is langer dan de periode die gedekt is door de normaal verschuldigde verbrekingsvergoeding;
- de werknemer heeft op het tijdstip van het ontslag (verzending aangetekende brief, betekening van het deurwaardersexploot, dag van de verbreking), minder dan 6 maanden anciënniteit;
- de werknemer heeft in het lopende kalenderjaar reeds een ontslaguitkering ontvangen ingevolge een ontslag door dezelfde werkgever.

4. Procedure

De werknemer moet een aanvraag indienen bij de **uitbetalingsinstelling** met het **formulier C4**. De aanvraag moet bij RVA toekomen binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de einddatum van de periode die door loon of een verbrekingsvergoeding is gedekt. Indien er op basis van hetzelfde formulier C4 uitkeringen worden aangevraagd, bedraagt de termijn twee maanden.

5. Bedragen

1. Arbeidsovereenkomst aangevangen vóór 01.01.2012

Indien de arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1.1.2012, is het bedrag van de ontslaguitkering **afhankelijk van de anciënniteit** van de arbeider in de onderneming:

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

Deze bedragen zijn eveneens van toepassing indien de arbeidsovereenkomst aangevangen is na 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 minder dan 7 dagen bedraagt.

Ingeval van **deeltijdse arbeid** wordt de ontslaguitkering **geproratiseerd**.

2. Arbeidsovereenkomst aangevangen na 31.12.2011

Indien de arbeidsovereenkomst is aangevangen na 31.12.2011, bedraagt de ontslaguitkering **1.250 EUR**.

Indien de arbeidsovereenkomst aangevangen is na 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 bedraagt minder dan 7 dagen, dan heeft u evenwel recht op een ontslaguitkering die geldt voor arbeidsovereenkomsten aangevangen vóór 1.1.2012.

Ingeval van **deeltijdse arbeid** wordt de ontslaguitkering **geproratiseerd**.
