



---

## **Uitvoeringsbesluit ontslagcompensatievergoeding gepubliceerd**

---

KB 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding (B.S. 20 januari 2014, 3<sup>de</sup> editie)

### **1. Wat is een ontslagcompensatievergoeding ?**

De ontslagcompensatievergoeding is een door de RVA betaalde vergoeding die het nadeel moet compenseren dat werklieden lijden doordat zij bij ontslag nog lange tijd de gevolgen zullen voelen van het feit dat vóór 1 januari 2014 voor hen kortere opzeggingstermijnen golden dan voor de bedienden. De ontslagcompensatievergoeding werd ingevoerd door de wet op het eenheidsstatuut. Er moesten nog nadere regels bepaald worden bij koninklijk besluit. Deze week verscheen het nog ontbrekende uitvoeringsbesluit in het Belgisch Staatsblad.

Dat werklieden nog lange tijd de impact van de korte opzeggingstermijnen van vóór 1 januari 2014 zullen gewaarworden, is het gevolg van de in de wet op het eenheidsstatuut ingeschreven twee stappen-regel. Daarbij wordt in de eerste stap de opzeggingstermijn voor de anciënniteit verworven op 31 december 2013 berekend op basis van de op die datum toepasselijke regels, wat een korte opzeggingstermijn tot gevolg heeft (zie *SoCompact* nr. 50- 2013).

Het leed wordt niet onmiddellijk voor alle werklieden verzacht, want het recht op de ontslagcompensatievergoeding bestaat maar voor wie de vereiste anciënniteit heeft. Voor de anciënniteitsvoorwaarden wordt een tijdpad gebruikt dat tussen 2014 en 2016 minder streng wordt en volledig wegvalt vanaf 1 januari 2017 (zie ook hieronder).

### **2. Wie heeft recht op een ontslagcompensatievergoeding ?**

De werknemer die voldoet aan de hierna vermelde voorwaarden heeft recht op een ontslagcompensatievergoeding:

- in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2014,
- tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor werklieden of met een arbeidsovereenkomst-dienstencheques,
- aan één van de hieronder vermelde anciënniteitsvoorwaarden voldoen:
  - o op 1 januari 2014 ten minste 20 jaar anciënniteit in de onderneming hebben,
  - o op 1 januari 2015 ten minste 15 jaar anciënniteit in de onderneming hebben,
  - o op 1 januari 2016 ten minste 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben,
  - o op 1 januari 2017 minder dan 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben,
- ontslagen worden na 31 december 2013.

Werklieden uit bepaalde sectoren die vallen onder de afwijkende regeling van opzeggingstermijnen bepaald in de wet op het eenheidsstatuut, hebben geen recht op een ontslagcompensatievergoeding.

### 3. Hoe wordt de ontslagcompensatievergoeding berekend ?

In principe wordt de ontslagvergoeding berekend door het verschil te maken tussen:

- de duur van de opzeggingstermijn berekend op basis van de totale anciënniteit van de werknemer in de onderneming met toepassing van de nieuwe regels van de wet op het eenheidsstatuut *alsof* de totale anciënniteit zou gelegen zijn na 31 december 2013 (dus doen alsof de volledige anciënniteit is verworven vanaf 1 januari 2014)
- de duur van de opzeggingstermijnen berekend met de twee stappen-regel (dus: stap 1 = de korte opzeggingstermijnen voor werklieden m.b.t. de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en stap 2 = de nieuwe, langere opzeggingstermijnen m.b.t. de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014).

In het deze week gepubliceerde uitvoeringsbesluit wordt dat principe in een technische formule gegoten. Werkgevers moeten niet piekeren over de kostprijs van de ontslagcompensatievergoeding en ook niet over de techniciteit van de formule. Zij moeten de opzeggingstermijn bepalen met de twee stappen-regel en het berekenen en betalen van de ontslagcompensatievergoeding gebeurt door de RVA.

### 4. Waar en wanneer moet de ontslagcompensatievergoeding aangevraagd worden ?

De werknemer moet de ontslagcompensatievergoeding aanvragen met een “werkloosheidsbewijs” – formulier C4 via een door hem gekozen uitbetalingsinstelling (een vakorganisatie of de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen).

De werknemer moet er rekening mee houden dat er termijnen voor de indiening van de aanvraag bepaald zijn in het uitvoeringsbesluit.

### 5. Wie betaalt de ontslagcompensatievergoeding ?

De ontslagcompensatievergoeding wordt betaald door de door de werknemer gekozen uitbetalingsinstelling (een vakorganisatie of de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen). De vergoeding is vrijgesteld van inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen.

### 6. En wat met de ontslaguitkering ?

Voor wie het niet meer weet, de ontslaguitkering is een forfaitaire vergoeding die de RVA betaalt aan werklieden die ontslagen werden. In tegenstelling tot de ontslagcompensatievergoeding, moet de ontslaguitkering niet berekend worden. Het gaat om een forfaitaire vergoeding van 1.250, 2.500 of 3.750 euro, naargelang van de anciënniteit en de datum van indiensttreding van de werkmans (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Werklieden die recht hebben op een ontslagcompensatievergoeding, hebben geen recht meer op de ontslaguitkering. Wie evenwel omwille van onvoldoende anciënniteit nog geen recht heeft op een ontslagcompensatievergoeding, heeft wel nog recht op de ontslaguitkering.

De regeling van de ontsluitkering zal geleidelijk uitdoven naarmate meer werklieden in de komende drie jaar gerechtigd worden op de ontsluitcompensatievergoeding. De ontsluitkering is hoe dan ook niet meer verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst een aanvang nam na 31 december 2013.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)