

TEWERKSTELLINGSCHEL



Een collectief ontslag maakt dat er een tewerkstellingscel in jouw bedrijf moet komen. Die wil jou en de andere ontslagen collega's zo snel mogelijk naar een nieuwe job begeleiden. Je krijgt dus hulp bij het zoeken naar een job (met sollicitatietraining, loopbaanadvies) van een outplacementkantoor. Dit is verplicht, tenzij je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebt of een tijdelijk of uitzendcontract had. Je kan vrijwillig instappen op voorwaarde dat je 1 jaar ononderbroken voor het bedrijf werkte.

Het outplacementaanbod bestaat uit 60 uren gedurende 6 maanden voor 45-plussers en 30 uren gedurende 3 maanden voor de werknemers jonger dan 45.

Je krijgt ook een inschakelingsvergoeding die gelijk is aan je normale loon (6 maanden voor 45-plussers, 3 maanden voor wie jonger is dan 45). Tijdens die periode kan je je 100% concentreren op het vinden van een nieuwe job, en schrijf je je verplicht in als werkzoekende bij de VDAB. Je krijgt ook een verminderingkaart herstructureringen waardoor je een korting kan krijgen op je persoonlijke RSZ-bijdragen eens je bij een nieuwe werkgever werkt.

WORD LID

Wij maken jouw dossier op, volgen het op en komen tussen bij je werkgever of de rechtbank.

Ben je nog geen ACV-lid? Schrijf je eenvoudig in via onze website:

www.hetacv.be/word-lid

De inschrijving via onze website is de snelste weg, maar je kan ook lid worden via een papieren inschrijvingsformulier dat bij deze folder hoort. Vraag ernaar.

We behartigen uiteraard ook de belangen van nieuwe leden en leden die werken in bedrijven waar geen vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer is. Nieuwe leden kunnen meteen advies krijgen. Ook voor hen treden we onder bepaalde voorwaarden op bij werkgever of rechtbanken.



COLLECTIEF ONTSLAG IN JOUW BEDRIJF?

Slecht nieuws: de onderneming of organisatie waar je voor werkt gaat over tot collectief ontslag. Het ACV, de grootste vakbond in dit land, wil je helpen tijdens deze moeilijke tijd.

In deze folder lees je de belangrijkste regels die je bij een collectief ontslag volgt. Die regels zijn niet zo gemakkelijk. Reken daarom op het ACV om je dossier op te maken en voor jou op te volgen.

Ben je nog geen ACV-lid? We staan ook klaar voor nieuwe leden. Ook leden die werken in ondernemingen zonder vakbondswerking helpen we natuurlijk.



www.hetacv.be/faillissement

HET COLLECTIEF ONTSLAG

Fase 1: Aankondiging intentie

Je werkgever kondigt aan dat hij wil overgaan tot collectief ontslag. Dat gebeurt op een bijzondere ondernemingsraad, op een vergadering met de vakbondsafvaardiging of met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, als er geen overlegorgaan is, op een vergadering met de werknemers.

Fase 2: Informatie- en raadpleging

De werkgever is verplicht om ten vroegste één dag later mondeling uitleg te geven op een vergadering over het voorgenomen collectief ontslag. Hij moet ook de werknemersvertegenwoordigers raadplegen over de mogelijkheden om de ontslagen te vermijden, of om de gevolgen ervan te verzachten. De vakbondsafvaardiging kan daarover vragen stellen en voorstellen doen. De werkgever is verplicht deze vragen en voorstellen te onderzoeken en te beantwoorden. De werkgever zal later moeten bewijzen dat hij dat overleg volledig heeft gevoerd en alle vragen en voorstellen heeft onderzocht en beantwoord. Dat bewijs kan met een verklaring van de werknemersvertegenwoordigers dat ze vinden dat ze voldoende gehoord zijn. Daarom duurt in de praktijk deze fase net zolang de personeelsafgevaardigden dat willen. Als de werkgever éézijdig beslist om deze periode af te sluiten, en er is nadien betwisting of het overleg wel helemaal was voltooid, kan het ontslag worden bemoeilijkt of ongedaan gemaakt. Werkgevers zoeken daarom in de praktijk steeds naar een akkoord over het afsluiten van deze fase van overleg. Vaak wordt in deze periode ook al over een sociaal plan onderhandeld.

Fase 3: Kennisgeving

De werkgever stuurt zijn voornemen tot collectief ontslag schriftelijk naar de VDAB, (of naar Actiris in Brussel) en zorgt ook voor een aanplakking in de onderneming, stuurt een kopie ervan naar de werknemersvertegenwoordigers en een kopie naar de werknemers die al waren ontslagen vóór deze dag.

Fase 4: Bezwaartermijn

In deze fase mag de werkgever geen contracten opzeggen. Binnen de dertig dagen na fase 3 (kennisgeving) kunnen de werknemersvertegenwoordigers een collectief bezwaarschrift indienen. Dit moet gebeuren binnen de 30 dagen na de aanplakking. Als er een collectief bezwaarschrift is, kun je als individuele werknemer ook je ontslag betwisten, via een aangetekende brief, binnen de 30 dagen na je ontslag, of binnen de 30 dagen na de dag waarop de ontslagen het karakter van een collectief ontslag kregen. Dat kan ook als je ontslag tijdens de bezwaartermijn valt: je kan als werknemer je ontslag betwisten zelfs als er geen collectief bezwaar was. De werknemers van wie de arbeidsovereenkomst al was beëindigd, kunnen in een aangetekende brief reïntegratie aanvragen.

Fase 5: Ontslag

Pas nadat alle vorige fases voorbij zijn, en als er geen bezwaren geformuleerd zijn, kan de werkgever overgaan tot de eigenlijke ontslagen.

CORRECTE PROCEDURES

De procedure hierboven wordt helaas niet altijd correct doorlopen. Daar staan sancties voor je werkgever tegenover. Je kan dus (ook individueel) betwisten dat de procedure correct is verlopen.

- Betwist je dat de informatie- en raadplegingsronde goed is nageleefd? Dan wordt je opzegtermijn geschorst. Dit betekent dat je werkgever je werk moet geven en je loon moet betalen (vanaf de ontslagdatum). Je moet dan wel je opzeggingsvergoeding terugbetalen als die al uitbetaald was.
- Er zijn ook bijzondere regels en termijnen voor individuele ontslagen of collectieve ontslagen in een periode tot 120 dagen voorafgaand aan het collectief ontslag. Ook voor wie al in opzegging was toen het collectief ontslag werd aangekondigd. Wie in dat geval is, neemt best contact met het ACV voor deskundig advies.
- In sommige gevallen waarbij je arbeidsovereenkomst al was beëindigd, moet de werkgever jou reïntegreren (binnen de 30 dagen) en het gederfde loon betalen. Doet hij dat niet, dan moet hij jou een bijkomende vergoeding betalen bovenop de verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon tot 60 dagen na de kennisgeving.

VERGOEDING COLLECTIEF ONTSLAG

Ben je ontslagen bij een collectief ontslag, dan krijg je een vergoeding. Die bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon (op basis van jouw bruto maandloon, begrensd tot 3.474 EUR op 1/3/2020 minus RSZ en bedrijfsvoorheffing) en de werkloosheidsuitkering. Je krijgt de vergoeding maximaal 4 maanden vanaf het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding. Die vergoeding wordt wel verminderd met elke maand dat de opzeggingsvergoeding 3 maanden overschrijdt.

Meer info? Neem een kijkje op onze site: www.hetacv.be/faillissement