

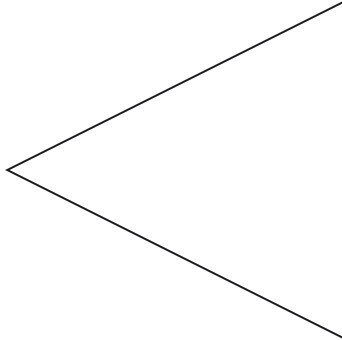
Straks ben ik mijn baan kwijt

- ▶ Wat u moet doen als u werkloos dreigt te worden



VOOR REÏNTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN





U dreigt werkloos te worden

Werk boven Inkomen

UWV verstrekt tijdelijk inkomen in het kader van wettelijke regelingen als de WW en de WAO. Maar koppelt dat altijd aan het onderzoeken van mogelijkheden om terug te keren op de arbeidsmarkt.

www.uwv.nl

www.cwinet.nl

Dreigt u uw baan kwijt te raken? De kans is groot dat u dan met veel vragen komt te zitten. Wat kunt u doen om uw ontslag te voorkomen? Moet u al direct op zoek naar ander werk? Komt u in aanmerking voor een WW-uitkering? Als u dreigt te worden ontslagen, is het belangrijk dat u goed op de hoogte bent van wat er aan de hand is. Ook moet u een aantal stappen zetten, bijvoorbeeld om in aanmerking te kunnen komen voor een WW-uitkering. Wat u moet doen als u werkloos dreigt te raken, leest u in deze brochure.

Als u onder een CAO valt

In deze brochure vindt u de regels die in de wet staan. Het kan zijn dat in uw CAO andere afspraken zijn gemaakt. In dat geval gelden voor u de afspraken in de CAO.

Als u ambtenaar bent

De meeste regels die in deze brochure zijn beschreven, gelden ook voor ambtenaren. Op enkele punten kan het anders zijn. De regels die voor u als ambtenaar gelden, zijn vastgelegd in uw ambtelijke regeling en CAO. Daarin kunt u lezen hoe het voor u precies zit.

Verschillende situaties

Er zijn verschillende situaties waarin u uw baan kunt kwijtraken.

- Ontslag: u heeft een vast contract en u wordt ontslagen, al of niet in uw proeftijd, of u neemt zelf ontslag.
- Via de kantonrechter: u heeft een vast contract en uw werkgever laat uw arbeidsovereenkomst ontbinden door de kantonrechter.
- Einde contract: u heeft een tijdelijk contract en uw arbeidsovereenkomst loopt af.

U bent ziek of zwanger

Bent u ziek of zwanger, dan mag u om die reden niet ontslagen worden. Als u een tijdelijk contract heeft, kan dit natuurlijk wel aflopen tijdens uw ziekte of zwangerschap.

U neemt zelf ontslag

Neemt u zelf ontslag en wordt u daardoor werkloos, dan krijgt u meestal geen WW-uitkering. U krijgt namelijk geen WW-uitkering als uw werkloosheid geheel aan uzelf te wijten is. Hierop zijn wel uitzonderingen mogelijk. Zo kunt u soms wel een WW-uitkering krijgen als u uw baan opzegt, omdat u met uw partner meeverhuist naar een andere stad.

U wordt ontslagen: ga daar niet zomaar mee akkoord

Dreigt u werkloos te worden, dan moet u al het mogelijke doen om uw baan te behouden. Ga dus niet zomaar akkoord met een voorstel van uw werkgever om uw dienstverband te beëindigen. Ook niet als u een extra geldbedrag meekrijgt. In principe wordt van u verwacht dat u bij uw werkgever protest aantekent tegen uw ontslag, tenzij op voorhand al duidelijk is dat de beëindiging van uw dienstverband niet is te voorkomen. Zelfs niet via een procedure bij de kantonrechter of het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen). In dat geval hoeft u géén protest aan te tekenen. Protesteert u niet terwijl dat wel van u verlangd had kunnen worden, dan loopt u de kans dat u geen uitkering krijgt. Als u protesteert, dan doet u dat met een brief waarin u de redenen die de werkgever aanvoert voor uw ontslag, gemotiveerd bestrijdt.

Als u ontslag krijgt, moet u zich twee dingen afvragen

- **Waarom ik?** Kunt u een beroep doen op uw leeftijd en het aantal dienstjaren (het zogenaamde anciënniteitsbeginsel)? Zijn er collega's in dezelfde situatie die jonger zijn dan u of minder dienstjaren hebben, en die niet worden ontslagen? Als het om een ontslag van tien of meer werknemers gaat, kan uw werkgever er ook voor kiezen om per leeftijdscategorie het anciënniteitsbeginsel toe te passen (het zogenaamde afspiegelingsbeginsel).
- **Waarom ontslag?** Is er een andere oplossing mogelijk? Heeft uw werkgever alle alternatieven nauwkeurig bekeken?

Als er tegelijkertijd twintig mensen of meer worden ontslagen, bijvoorbeeld bij een reorganisatie, is er sprake van een collectief ontslag. Bij een collectief ontslag spelen ook andere zaken een rol, bijvoorbeeld overleg met de ondernemingsraad en met de vakbond, een collectieve ontslagvergunning of een sociaal plan.

Uw werkgever vraagt ontslag voor u aan

Heeft u een vast dienstverband, dan kan uw werkgever u niet zomaar ontslaan. Uw werkgever moet een ontslagvergunning aanvragen bij CWI. CWI gaat vervolgens na of de ontslagprocedure volgens de regels verloopt en of de werkgever geldige redenen heeft om u te ontslaan. Op basis hiervan beslist CWI of de ontslagvergunning wordt toegekend. U moet in deze procedure ook inhoudelijk (gemotiveerd) verweer voeren tegen het ontslag als aannemelijk is dat hiermee het ontslag kan worden voorkomen.

Schakel hulp in

Een dreigend ontslag is vaak een ingewikkelde zaak. Mag uw werkgever u ontslaan, wat zijn uw rechten en wat kunt u doen om het ontslag aan te vechten? Daar is juridische kennis voor nodig die niet iedereen in huis heeft. U kunt altijd advies vragen, bijvoorbeeld bij de ondernemingsraad, uw vakbond of een bureau voor rechtshulp.

Leg een dossier aan

Tekent u protest aan bij uw werkgever, doe dit dan met een brief en bewaar daarvan een kopie. U kunt dan later laten zien dat u protest heeft aangetekend en hoe u dit heeft gedaan. Bewaar ook alle andere papieren die met uw dreigend ontslag te maken hebben, zoals een brief van uw werkgever waarin hij u ontslag aanzegt, of de kopie van een brief die u naar uw vakbond stuurt.

Let op uw opzegtermijn

Uw werkgever moet bij het opzeggen van uw arbeidsovereenkomst rekening houden met een opzegtermijn. Uw werkgever mag u niet zomaar van de ene op de andere dag ontslaan.

Voor werkgevers gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 kalendermaand
5 tot 10 jaar	2 kalendermaanden
10 tot 15 jaar	3 kalendermaanden
15 jaar of langer	4 kalendermaanden

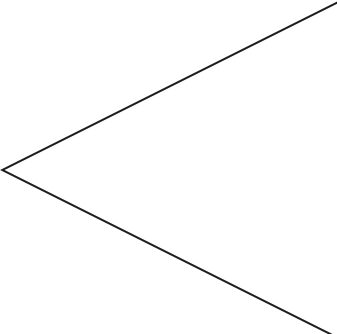
► Voorbeeld opzegtermijn:

uw werkgever laat u op 9 september in een brief weten dat hij uw arbeidsovereenkomst wil opzeggen. Voor u geldt een opzegtermijn van twee kalendermaanden. De opzegtermijn gaat dan in op de eerste dag van de eerstvolgende kalendermaand, dus op 1 oktober. De opzegtermijn duurt twee maanden, dus tot 1 december. U bent dan per 1 december niet meer in dienst bij uw werkgever.

Het kan zijn dat de opzegtermijn in uw arbeidsovereenkomst of CAO langer is dan de wettelijke opzegtermijn. In dat geval geldt de opzegtermijn die in uw arbeidsovereenkomst of CAO staat. De opzegtermijn mag korter zijn dan de wettelijke opzegtermijn als dat in de CAO geregeld is. Als uw werkgever zich niet houdt aan de opzegtermijn die voor u geldt, moet u daar niet mee akkoord gaan. Teken protest aan en doe dit schriftelijk, zodat u later bewijsmateriaal heeft. Houdt uw werkgever zich niet aan de opzegtermijn en wordt u eerder ontslagen dan zou mogen, dan krijgt u niet direct aansluitend aan uw ontslag een uitkering. De uitkering gaat pas lopen op de dag dat de officiële opzegtermijn is verstreken. Over de tussenliggende periode is uw werkgever verplicht uw loon door te betalen.

U wordt ontslagen in uw proeftijd

In uw proeftijd hoeft uw werkgever geen opzegtermijn aan te houden. U kunt dan van het ene op het andere moment worden ontslagen. Een proeftijd geldt alleen als deze schriftelijk is vastgelegd. Let op: De proeftijd is altijd wederzijds, dus bij een proeftijd van twee maanden betekent dit dat uw werkgever u in die twee maanden zonder opzegtermijn kan ontslaan, maar ook dat u in die twee maanden zonder opzegtermijn kunt opstappen. Neemt u zelf ontslag, dan krijgt u meestal geen WW-uitkering.



De proeftijd is maximaal één maand bij

- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die korter dan twee jaar duurt;
- een arbeidsovereenkomst waarbij geen concrete einddatum is afgesproken (bijvoorbeeld voor de duur van een bepaald project).

De proeftijd is maximaal twee maanden bij

- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer;
- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

U wordt voor een deel van uw uren ontslagen

Het kan zijn dat uw arbeidsovereenkomst niet geheel wordt beëindigd, maar voor een deel van de uren. Ook als u maar een deel van uw werk verliest, kan er sprake zijn van werkloosheid. Het moet dan gaan om minimaal vijf werkuren per week die u kwijtraakt. Werkt u minder dan tien uren per week? In dat geval bent u werkloos als u minimaal de helft van uw uren en het loon over deze uren kwijtraakt.

► Voorbeeld urenverlies:

u werkt 40 uur. Het gaat slecht met het bedrijf, daarom kunt u er nog maar voor 15 uur werken. U verliest dus 25 uur. Voor die uren bent u werkloos.

Uw arbeidsovereenkomst wordt ontbonden door de kantonrechter

In plaats van de dienstbetrekking op te zeggen, kan uw werkgever de kantonrechter vragen uw arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit heet 'ontbinden'. In dat geval moet u altijd een schadevergoeding bij de rechter claimen. Daarbij moet u vragen om bij het bepalen van de hoogte ervan rekening te houden met de duur van het dienstverband en de opzegtermijn. De kantonrechter beoordeelt of het verzoek om ontbinding redelijk is. U moet in deze procedure ook inhoudelijk (gemotiveerd) verweer voeren tegen het ontbindingsverzoek als aannemelijk is dat hiermee ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden voorkomen. Vindt de rechter het verzoek

redelijk, dan stelt hij vast op welke datum uw dienstverband eindigt. Ter compensatie van het verlies van uw dienstbetrekking zal de rechter de werkgever dan gewoonlijk verplichten u een schadevergoeding te betalen.

UWV gaat als volgt met deze schadevergoeding om. U vraagt een WW-uitkering aan op het moment dat u werkloos wordt, maar voor een belangrijk deel bent u met de schadevergoeding al gecompenseerd voor het plotselinge verlies van uw dienstbetrekking. UWV beschouwt dan ook een deel van de schadevergoeding als loon over de opzegtermijn die voor u gegolden zou hebben als uw werkgever de dienstbetrekking zou hebben opgezegd. Dit heet 'fictieve opzegtermijn'. De WW-uitkering kan pas ingaan op het moment dat deze fictieve opzegtermijn verstreken is. Als de schadevergoeding niet toereikend is, dan kan de WW-uitkering eerder ingaan.

Als uw werkgever op deze manier uw dienstverband wil beëindigen, let dan goed op! UWV kan dan namelijk aan CWI vragen om het ontslag te toetsen en hierover advies uit te brengen. Bij dit advies zal CWI onder meer de volgende punten betrekken.

1. Wordt het ontslag veroorzaakt door de slechte financiële positie, structurele werkvermindering, organisatorische redenen, technologische veranderingen (automatisering) of beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten?
2. Bent u binnen uw bedrijf en binnen uw functiegroep degene met het kortste dienstverband (anciënniteitsbeginsel)?
3. Heeft uw werkgever pogingen ondernomen om u ergens anders te plaatsen? Zo ja, welke pogingen waren dat dan?
4. Heeft u zelf pogingen ondernomen om herplaatsing te regelen?
5. Zijn er binnen de bedrijfsvestiging passende vacatures voor u beschikbaar?
6. Heeft uw werkgever de ontslagaanvraag bij CWI ingediend, maar heeft CWI de ontslagvergunning geweigerd? Op welke gronden heeft CWI dat gedaan?

Concludeert CWI in zijn advies aan UWV dat u niet ontslagen had mogen worden? Dan loopt u het risico dat UWV op uw WW-aanvraag beslist dat u verwijtbaar werkloos bent en dat om die reden uw WW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd.

Extra uren gewerkt

Het kan gebeuren dat u van uw werkgever een periode meer uren moet werken dan in uw arbeidsovereenkomst staat. Duurt die periode drie maanden of langer en moet u daarna weer het aantal uren gaan werken dat in uw contract staat, dan kunt u recht hebben op loondoorbetaling over deze extra uren. U moet deze betaling bij uw werkgever opeisen.

Alleen als uw werkgever kan aantonen dat u bij uitzondering extra uren heeft gewerkt, hoeft hij u niet door te betalen.

► Voorbeeld extra uren gewerkt:

u bent chauffeur, u heeft een contract voor 40 uur, maar in de praktijk werkt u 45 uur per week omdat u een collega-chauffeur vervangt. Na drie maanden biedt uw werkgever u weer werk aan voor 40 uur per week. Als uw werkgever niet overtuigend kan aantonen dat het om een tijdelijke uitzondering ging, moet hij u voor 45 uur doorbetalen.

Extra uren is niet hetzelfde als 'meeruren'

Meeruren zijn uren waarin een werknemer werkzaamheden verricht die wel tot zijn taak behoren, maar die niet hetzelfde zijn als zijn gewone werkzaamheden en die hij ook niet tijdens zijn gewone werkzaamheden kan verrichten. Het kan gebeuren dat uw werkgever u vraagt deze meeruren voor een bepaalde periode voor een collega te verrichten. Duurt die periode drie maanden of langer en moet u daarna weer het aantal uren gaan werken dat in uw contract staat, dan heeft u geen recht op loondoorbetaling over deze extra uren. Het heeft geen zin om deze betaling bij uw werkgever op te eisen, omdat de extra uren slechts tijdelijk tot uw taak behoorden.

► Voorbeeld meeruren:

u vervangt een zieke collega die normaal naast zijn werk ook nog onderhoudswerkzaamheden verricht en daar elke dag een uur mee kwijt is. Doordat de onderhoudswerkzaamheden alleen tijdens de vervanging tot uw taak behoren, kunt u hierover geen loondoorbetaling krijgen zodra u ze niet meer hoeft te verrichten. Ook niet als u dat meer dan drie maanden heeft gedaan.

U heeft een tijdelijk contract

Bij een tijdelijke baan is in uw arbeidsovereenkomst vastgelegd op welke dag uw dienstverband afloopt. U heeft dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Is die periode voorbij, dan bent u niet meer in dienst bij uw werkgever. Er is dan geen sprake van een opzegtermijn. Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering verwacht UWV wel dat u verlenging vraagt van uw dienstverband. U moet dit zeker doen als uw werkgever iemand anders aan het werven is voor het werk dat u tot nu toe heeft gedaan. Vraagt u niet om verlenging, dan kan dit gevolgen hebben voor uw uitkering.

Een tijdelijk contract of een vast contract?

In sommige situaties kan uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Uw tijdelijke contract geldt dan als een vast contract. Dit kan het geval zijn als u langere tijd als uitzendkracht werkt of als u steeds voor korte periodes voor dezelfde werkgever heeft gewerkt. Als uw contract kan worden beschouwd als een vast contract, kan dit contract niet zomaar worden beëindigd.

Heeft u meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, dus tijdelijke contracten gekregen? Dan telt de vierde arbeidsovereenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Voorwaarde is wel dat u de arbeidsovereenkomsten heeft gekregen met tussenpozen van minder dan drie maanden. Uw arbeidsovereenkomst geldt ook als een overeenkomst voor onbepaalde duur als u twee of meer contracten heeft gekregen van samen 36 maanden of meer.

U werkt als uitzendkracht

Als u langer dan 26 weken als uitzendkracht werkt of op projectbasis wordt ingehuurd, kan uw dienstverband na het einde van de opdracht niet zomaar worden verbroken. Uw arbeidsovereenkomst kan dan worden gezien als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Werkt u als uitzendkracht bij een uitzendbureau dat is aangesloten bij de ABU of de NBBU, dan wordt u ingedeeld in een bepaalde fase. U wordt ingedeeld op basis van het aantal weken dat u heeft gewerkt. Er zijn vier fasen. Hoe verder u komt, hoe meer rechten u heeft. Zit u in fase 4, dan geldt uw arbeidsovereenkomst als een vast contract en kan het uitzendbureau u niet zomaar ontslaan. Zo geldt er voor u een opzegtermijn of moet het uitzendbureau u vervangend werk aanbieden. Informeer bij uw uitzendbureau of het fasensysteem voor u geldt en in welke fase u zit.

Experiment: preventie

Als u weet dat u binnen vier maanden waarschijnlijk werkloos wordt, is het mogelijk om te proberen te voorkomen dat het zover komt. Dit kan door deel te nemen aan een zogenoemd preventietraject. Zo'n preventietraject kan bijvoorbeeld bestaan uit een (kortdurende) omscholing, een sollicitatietraining of een bemiddelings- of outplacementtraject.

De extra ondersteuning mag niet gericht zijn op het behouden van de dienstbetrekking die u dreigt te verliezen. Het gaat erom een nieuwe baan bij een andere werkgever te krijgen. Het traject zal maximaal vier maanden duren en loopt uiterlijk tot de einddatum van uw huidige dienstbetrekking.

Wanneer kunt u meedoen?

U kunt meedoen als u uw baan vermoedelijk binnen vier maanden zult verliezen en uw werkgever hiervan melding heeft gedaan bij CWI in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag.

Ook kunt u meedoen als u uw baan vermoedelijk binnen vier maanden zult verliezen en u zonder preventietraject waarschijnlijk in de komende jaren meerdere keren recht op een WW-uitkering zult krijgen. Dit is mogelijk aan de orde als u in het jaar voorafgaande aan uw aanvraag ten minste twee keer

kortdurend werk heeft gehad, bijvoorbeeld als uitzendkracht, én u in dat jaar ten minste één keer een WW-uitkering heeft ontvangen.

Hoe kunt u zich aanmelden?

Heeft u interesse in deelname aan het experiment?
Neem dan contact op met UWV.

Zorg dat u weer aan de slag komt

Vanaf het moment dat u weet dat u werkloos wordt, moet u gaan uitkijken naar werk. U bent dus verplicht te solliciteren vanaf het moment dat uw werkgever u heeft laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen.

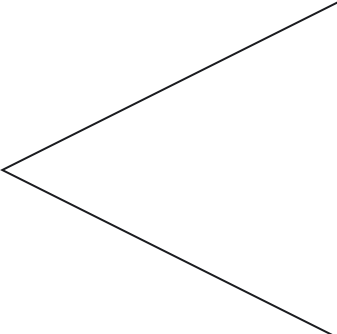
Wat moet u doen als u toch werkloos wordt?

Uiterlijk één werkdag nadat u werkloos bent geworden, moet u zich als werkzoekende melden en inschrijven bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Neem een geldig paspoort of geldige identiteitskaart mee en een officieel document met uw soft-nummer.

Bij de inschrijving maakt u een afspraak voor een gesprek met een CWI-medewerker. Deze medewerker kijkt naar uw kansen op de arbeidsmarkt: wat is uw werkervaring, welke opleidingen heeft u gehad, met welke motivatie wilt u weer aan de slag? U kunt in het CWI direct op zoek gaan naar een geschikte vacature, bijvoorbeeld op de digitale vacaturezuilen en vacatureborden, maar ook op pc's via de website www.werk.nl.

Vervolgens wordt met u een afspraak gemaakt voor de aanvraag van uw WW-uitkering. U krijgt daarvoor een aanvraagformulier dat u ingevuld weer meeneemt naar die afspraak. UWV beoordeelt daarna uw aanvraag.

Wat CWI verder voor u kan doen, hangt af van uw mogelijkheden om weer aan het werk te komen. Als uw werkervaring en opleiding goed aansluiten



bij de arbeidsmarkt, gaat CWI ervan uit dat u zelfstandig werk kunt vinden. Als u moeite heeft met het vinden van een baan, kunt u bij CWI terecht voor bijvoorbeeld korte workshops over het schrijven van sollicitatiebrieven of het voeren van sollicitatiegesprekken.

Zorg dat u beschikbaar bent voor werk

U kunt mogelijk een WW-uitkering krijgen voor het aantal uren dat u werkloos wordt. Dat betekent wel dat u voor dat aantal uren beschikbaar moet zijn voor werk. U moet direct kunnen beginnen met een nieuwe baan. Leg u dus niet vast op afspraken of activiteiten die het moeilijk of zelfs onmogelijk maken om direct aan het werk te kunnen gaan.

*U bent Assistent of Onderzoeker in Opleiding
Werkt u als Assistent of Onderzoeker in Opleiding
(aio of oio) en wordt u ontslagen of loopt uw contract
af? Dan heeft u mogelijk recht op een WW-uitkering.
Tenminste, als u stopt met uw werkzaamheden als aio
of oio. Als u onbetaald aan uw proefschrift doorwerkt,
dan komt u niet in aanmerking voor een WW-uitkering.
U bent dan namelijk niet meer verzekerd voor de WW.
Het kan zijn dat u uw werkzaamheden binnen zes
maanden na afloop van uw contract heeft afgerond.
In dat geval kunt u alsnog in aanmerking komen voor
een WW-uitkering. Overleg hierover met UWV. Als u
na afloop van uw contract 'in deeltijd' aan uw
proefschrift doorwerkt, dan bent u voor een deel
werkloos. Voor de uren die u werkloos bent, heeft u
mogelijk recht op een WW-uitkering.*

*U bent op vakantie
Bent u op vakantie op het moment dat u uw ontslag
krijgt? Of gaat u direct aansluitend aan uw ontslag op
vakantie? Uw WW-uitkering gaat pas in als u weer
terug bent van vakantie.*

Wanneer heeft u recht op een WW-uitkering?

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, moet u aan vier voorwaarden voldoen.

- U bent werkloos: u bent uw baan, of een deel van uw baan kwijtgeraakt en u heeft geen recht meer op loon. Ook als u maar een deel van uw werk heeft verloren, telt dat als werkloosheid. Het moet dan wel om minimaal vijf verloren werkuren per week gaan. Werkte u minder dan tien uren per week, dan bent u werkloos als u minimaal de helft van uw uren en het loon daarover kwijtraakt.
- U bent als werknemer in dienst van een werkgever.
- U bent beschikbaar voor werk.
- U heeft 26 weken gewerkt in de laatste 39 weken voordat werkloos wordt.

UWV

Januari 2004

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.