

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (brugpensioen) – Wat verandert er vanaf 2015?

Infoblad T149

Laatste update 01-01-2015

WAAROVER GAAT DIT INFOBLAD?

De regering heeft beslist om vanaf 01.01.2015:

- de voorwaarden van de verschillende SWT-stelsels te verstrengen;
- de verplichtingen waaraan SWT-ers moeten voldoen, uit te breiden.

Deze maatregelen treden samen met andere maatregelen van de vorige regering in werking.

Daardoor wordt het stelsel van het SWT fundamenteel gewijzigd.

U vindt hierna een overzicht van de verschillende wijzigingen.

De wijzigingen in de toegangsvoorwaarden van de verschillende stelsels belangen enkel de werknemers aan die vanaf 01.01.2015 hun SWT aanvragen.

De wijzigingen in de verplichtingen van de SWT-ers belangen iedereen aan, dus ook de werknemers die reeds met SWT waren vertrokken in het verleden.

DE VERSCHILLENDE STELSELS

Schematisch overzicht: wat verandert er?

Welk stelsel?	Voorwaarden in 2014?	Voorwaarden vanaf 2015?
Algemeen stelsel (CAO17)	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: § mannen: 35 jaar § vrouwen: 28 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: § mannen: 40 jaar § vrouwen: 31 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met lange carrière	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 38 jaar	Verdwijnt
Stelsel vanaf 58 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Ongewijzigd

Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Ongewijzigd
Stelsel vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 56 jaar Beroepsverleden: 40 jaar	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden (+ 20 jaar nachtarbeid of ongeschiktheid in de bouwsector)	Leeftijd: 56 jaar Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 33 jaar
Erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden	Leeftijd: 53 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 55 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar
Erkenning van het bedrijf als zijnde in herstructurering	Leeftijd: 55 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 55 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar

Opgelet: de voorwaarden in de verschillende stelsels zullen in de volgende jaren verder verstrengd worden. Meer uitleg vindt u hierna.

Algemene stelsels

De regeling vanaf 60 jaar?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar;
- met in 2014 een beroepsverleden van 35 jaar voor mannen en 28 jaar voor vrouwen;
- op basis van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad (de CAO nr. 17) of een sectorale of ondernemings-CAO.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
Voorwaarde: 60 jaar én - voor mannen: 35 jaar beroepsverleden - voor vrouwen: 28 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 62 jaar én - voor mannen: 40 jaar beroepsverleden - voor vrouwen: 31 jaar beroepsverleden (dit wordt elk jaar, tot 2024, met één jaar opgetrokken (-> 40 jaar in 2024))

Kunt u nog met SWT vertrekken vanaf de leeftijd van 60 jaar?

Eerste uitzondering: u voldoet aan de voorwaarden in 2014?

U kunt nog met SWT vertrekken vanaf de leeftijd van 60 jaar indien u:

- uiterlijk op 31.12.2014
én

- tevens op het einde van uw arbeidsovereenkomst,

gelijktijdig de volgende voorwaarden vervult:

- u bent 60 jaar
én
- u bewijst als man 35 jaar en als vrouw 28 jaar beroepsverleden

Het is daarbij niet van belang of u vóór 2015, dan wel na 2014 bent ontslagen.

Dit noemen we het "kliksysteem".

Voorbeeld:

U bent een man. U bent geboren in 1954 en bent dus 60 jaar in 2014. U hebt in 2014 36 jaar beroepsverleden.

U wordt ontslagen in 2015, wanneer u 61 jaar bent.

U kunt met SWT vertrekken, want u was op 31.12.2014 60 jaar en u bewees toen ook al minstens 35 jaar beroepsverleden.

Tweede uitzondering: u bent ontslagen vóór 2015?

U kunt nog met SWT vertrekken vanaf de leeftijd van 60 jaar indien u:

- bent ontslagen vóór 01.01.2015
én
- 60 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2016, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
Uitzondering: indien uw theoretische (niet verlengde) opzegtermijn, vastgesteld op basis van de wet of van een CAO, een einde neemt na 31.12.2016, mag u de leeftijd van 60 jaar ook bereiken op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- als man 40 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst
als vrouw het beroepsverleden bewijst dat wordt geëist in het jaar waarin uw arbeidsovereenkomst een einde neemt (tussen 31 en 40 jaar)

Voorbeeld:

U bent een man. U bent geboren op 12.03.1956.

U bent ontslagen in december 2014; uw opzegtermijn loopt af in april 2016.

U bent op 12.03.2016 60 jaar, dit is uiterlijk op 31.12.2016 en tevens op het einde van uw arbeidsovereenkomst.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 40 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Derde uitzondering: u bent ontslagen in het kader van een "lopende CAO 60 jaar"?

Onder "lopende CAO 60 jaar" verstaan we:

- een sectorale of ondernemings-CAO (niet de CAO nr. 17)
én
- die de leeftijd van 60 jaar voorziet
én
- die is gesloten én neergelegd vóór 01.07.2015
(elke CAO moet worden neergelegd op (= "overgemaakt aan") de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg)
én
- die uiterlijk op 01.01.2015 in werking treedt

U kunt nog met SWT vertrekken vanaf de leeftijd van 60 jaar indien u:

- bent ontslagen in het kader van die "lopende CAO"
én
- 60 jaar bent, uiterlijk op het einde van die CAO, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- als man 40 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst
als vrouw het beroepsverleden bewijst dat wordt geëist in het jaar waarin uw arbeidsovereenkomst een einde

neemt (tussen 31 en 40 jaar)

Voorbeeld:

Er is in uw bedrijf op 20.10.2014 een CAO gesloten die geldig is vanaf 01.01.2015 tot en met 31.12.2016. Deze CAO is op 27.11.2014 neergelegd.

U bent een man. U bent geboren op 12.03.1956.

U wordt ontslagen in februari 2015; uw opzegtermijn loopt af in april 2016.

U bent op 12.03.2016 60 jaar, dit is uiterlijk op 31.12.2016 (einddatum CAO) en tevens op het einde van uw arbeidsovereenkomst.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 40 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De regeling vanaf 58 jaar met lange loopbaan?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 38 jaar in 2014;
- op basis van een sectorale of ondernemings-CAO.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
Voorwaarde: 58 jaar én 38 jaar beroepsverleden	De regeling bestaat niet meer

Kunt u nog gebruik maken van de regeling 2014?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014 indien u:

- uiterlijk op 31.12.2014
én
- tevens op het einde van uw arbeidsovereenkomst

gelijktijdig de volgende voorwaarden vervult:

- u bent 58 jaar
én
- u bewijst 38 jaar beroepsverleden

Het is daarbij niet van belang of u vóór 2015, dan wel na 2014 bent ontslagen.

Dit noemen we het "klikstelsel".

Voorbeeld 1:

U bent geboren in 1956 en bent dus 58 jaar in 2014. U hebt in 2014 al 40 jaar beroepsverleden.

U wordt ontslagen in 2015, wanneer u 59 jaar bent.

U kunt met SWT vertrekken, want u was op 31.12.2014 58 jaar en u bewees toen ook al minstens 38 jaar beroepsverleden.

Voorbeeld 2:

U bent geboren in 1956 en bent dus 58 jaar in 2014. U hebt in 2014 37 jaar beroepsverleden.

U bent ontslagen in 2014.

U kunt niet met SWT vertrekken, want u bewijst op 31.12.2014 geen 38 jaar beroepsverleden. U bereikt dit beroepsverleden immers pas in 2015. Het is daarbij zonder belang dat u het beroepsverleden van 38 jaar wel zou

bereiken op het einde van uw arbeidsovereenkomst.

De regeling vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 56 jaar;
- met een beroepsverleden van 40 jaar;
- op basis van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Opmerking: momenteel is het zo dat er geen dergelijke CAO meer bestaat, maar wel een wettelijke regeling, die loopt tot 31.12.2015.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
Voorwaarde: 56 jaar én 40 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 58 jaar én 40 jaar beroepsverleden

Opmerking: de leeftijd kan verder worden opgetrokken tot 60 jaar vanaf 01.01.2017.

Kunt u nog gebruik maken van de regeling 2014?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014 indien u:

- bent ontslagen vóór 01.01.2016
én
- 56 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2015, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- 40 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1959.

U wordt ontslagen in december 2015; uw opzegtermijn loopt af in april 2016.

U bent op 31.12.2015 56 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 40 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014.

Specifieke stelsels

De regeling vanaf 58 jaar – zwaar beroep?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 35 jaar;
- op basis van een sectorale of ondernemings-CAO;
- indien u hebt gewerkt in een zwaar beroep: ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar, ofwel 7 jaar in de laatste 15 jaar.

Momenteel zijn er drie soorten beroepen die we beschouwen als een "zwaar beroep":

- nachtarbeid;
- ploegenarbeid;

- onderbroken diensten.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden én 5/7 jaar zwaar beroep	Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden én 5/7 jaar zwaar beroep

De regeling blijft momenteel dus ongewijzigd.

Opmerking: de leeftijd van 58 jaar kan worden opgetrokken tot 60 jaar, maar er is nog niet bepaald vanaf wanneer.

De regeling vanaf 58 jaar – medische redenen?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken: vanaf de leeftijd van 58 jaar;

- met een beroepsverleden van 35 jaar;
- op basis van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- indien u mindervalide bent of ernstige medische problemen hebt.

Het is een geneesheer van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van het Fonds voor Beroepsziekten die zal vaststellen of u aan die laatste voorwaarde voldoet.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden én mindervalide of ernstige medische problemen	Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden én mindervalide of ernstige medische problemen

De regeling blijft momenteel dus ongewijzigd.

De regeling vanaf 57 jaar met 38 jaar beroepsverleden?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 57 jaar;
- met een beroepsverleden van 38 jaar;
- op basis van een CAO die ten laatste op 31.08.1987 is neergelegd.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
<p>Voorwaarde:</p> <p>57 jaar</p> <p>én</p> <p>38 jaar beroepsverleden</p>	<p>De regeling bestaat niet meer</p>

Kunt u nog gebruik maken van de regeling 2014?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014 indien u:

- bent ontslagen vóór 01.01.2015
én
- 57 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2014, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- 38 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1957.

U bent ontslagen in december 2014. Uw opzegtermijn loopt af in april 2015.

U bent op 31.12.2014 57 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 38 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014.

De regeling vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden - 20 jaar nachtarbeid / zwaar beroep?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 56 jaar;
- met een beroepsverleden van 33 jaar;
- op basis van een sectorale CAO;
- indien u 20 jaar nachtarbeid bewijst.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
<p>Voorwaarde:</p> <p>56 jaar</p> <p>én</p> <p>33 jaar beroepsverleden</p> <p>én</p> <p>20 jaar nachtarbeid</p>	<p>Voorwaarde:</p> <p>58 jaar</p> <p>én</p> <p>33 jaar beroepsverleden</p> <p>én:</p> <p>§ ofwel 20 jaar nachtarbeid</p> <p>§ ofwel 5/7 jaar gewerkt in een zwaar beroep</p>

Opmerking: de leeftijd van 58 jaar kan worden opgetrokken tot 60 jaar, maar er is nog niet bepaald vanaf wanneer.

De regeling is nu ook toepasselijk op werknemers die gewerkt hebben in een zwaar beroep: ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar, ofwel 7 jaar in de laatste 15 jaar.

Momenteel zijn 3 soorten beroepen die we beschouwen als een "zwaar beroep":

- nachtarbeid;
- ploegenarbeid;
- onderbroken diensten.

Kunt u nog gebruik maken van de regeling 2014?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014 indien u:

- bent ontslagen vóór 01.01.2015
én
- 56 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2014, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- 33 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- 20 jaar nachtarbeid bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1958.

U bent ontslagen in december 2014. Uw opzegtermijn loopt af in april 2015.

U bent op 31.12.2014 56 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 33 jaar beroepsverleden én 20 jaar nachtarbeid bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014.

De regeling vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden - ongeschiktheid in de bouwsector?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 56 jaar;
- met een beroepsverleden van 33 jaar;
- op basis van een CAO in de bouwsector;
- indien u een attest hebt, gegeven door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat u ongeschikt bent om uw beroepsactiviteit verder te zetten.

Wat verandert er?

Regeling in 2014?	Regeling vanaf 2015?
Voorwaarde: 56 jaar én 33 jaar beroepsverleden én ongeschikt in de bouwsector	Voorwaarde: 58 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ongeschikt in de bouwsector

Opmerking: de leeftijd van 58 jaar kan worden opgetrokken tot 60 jaar, maar er is nog niet bepaald vanaf wanneer.

Kunt u nog gebruik maken van de regeling 2014?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014 indien u:

- bent ontslagen vóór 01.01.2015
én
- 56 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2014, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- 33 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- op het einde van uw arbeidsovereenkomst over het attest beschikt van de arbeidsgeneesheer waaruit uw ongeschiktheid blijkt

Voorbeeld:

U bent geboren in 1958.

U bent ontslagen in december 2014. Uw opzegtermijn loopt af in april 2015.

U bent op 31.12.2014 56 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 33 jaar beroepsverleden én een attest van ongeschiktheid hebt, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2014.

De bedrijven erkend als zijnde in herstructurering/moeilijkheden?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- op basis van een erkenning door de minister van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering;
- vanaf de leeftijd van 55 jaar (herstructurering) of 53 jaar (moeilijkheden);
- met een beroepsverleden van ofwel 10 jaar in de sector, gelegen in de laatste 15 jaar, ofwel 20 jaar in het algemeen (dus ook buiten de sector);
- op basis van een CAO in de onderneming.

Wat verandert er?

De leeftijd wordt in fases opgetrokken en wel als volgt:

Jaar	In herstructurering	In moeilijkheden
2014	55	53
2015	55 (ongewijzigd)	55
2016	56	56
2017	57	57
2018	58	58
2019	59	59
2020	60	60

Onder voorwaarden kan de leeftijd op 55 jaar behouden blijven. Daarvoor moet de Nationale Arbeidsraad een CAO sluiten.

Kunt u nog gebruik maken van een regeling geldig in een vorig jaar?

Indien er een collectief ontslag is aangekondigd, moet u op de datum van de aankondiging van dat collectief ontslag de leeftijd bereiken die in de erkenningsbeslissing van de minister staat.

Indien er geen collectief ontslag is aangekondigd moet u:

- op het einde van uw arbeidsovereenkomst de leeftijd bereiken die in de erkenningsbeslissing van de minister staat. Dit is de leeftijd geldig in het jaar waarin de begindatum van de erkenningsperiode ligt én
- bovendien op het einde van uw arbeidsovereenkomst de leeftijd bereiken geldig in het jaar waarin uw arbeidsovereenkomst eindigt

Voorbeeld 1:

Uw bedrijf is erkend als zijnde in herstructurering. Uw werkgever heeft op 21.04.2017 een collectief ontslag aangekondigd.

De minister vermeldt in zijn erkenningsbeslissing een minimumleeftijd van 57 jaar (leeftijd in 2017).

U bent geboren op 30.03.1960. U bent op 21.04.2017 dus 57 jaar.

Indien u aan de andere voorwaarden voldoet (bv. beroepsverleden), kunt u met SWT vertrekken op basis van de regeling 57 jaar, zelfs indien uw arbeidsovereenkomst maar in 2018 of 2019 zou eindigen (en de leeftijd dan 58 of 59 jaar zou zijn).

Voorbeeld 2:

Uw bedrijf is erkend als zijnde in moeilijkheden. Uw werkgever heeft geen collectief ontslag aangekondigd.

De minister vermeldt in zijn erkenningsbeslissing (in 2017) dat de erkenning loopt gedurende de periode vanaf 01.04.2017 tot en met 31.03.2018. Hij voorziet een minimumleeftijd van 57 jaar (leeftijd in 2017).

U bent geboren op 30.03.1960. U bent op 30.03.2017 dus 57 jaar.

Uw arbeidsovereenkomst loopt af op 28.02.2018. Op dat moment is de leeftijdsvoorwaarde opgetrokken tot 58 jaar. U bent op 28.02.2018 nog geen 58 jaar.

U kunt niet met SWT vertrekken op basis van de erkenning.

WAT ZIJN UW VERPLICHTINGEN ALS SWT-ER?

Passieve beschikbaarheid?

Wat houdt passieve beschikbaarheid in?

Passieve beschikbaarheid houdt onder meer in dat u:

- ingeschreven bent/blijft als werkzoekende;
- passend werk of of een passende opleiding moet aanvaarden;
- uw werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag zijn ontslagen wegens uw foutieve houding;
- zich moet aanbieden bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever, wanneer u door de gewestinstelling was opgeroepen;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat u door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling is aangeboden.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 moet elke SWT-er, ongeacht zijn leeftijd of beroepsverleden en ongeacht het stelsel op basis waarvan hij met SWT vertrekt, passief beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

Dit geldt in het algemeen ook indien u als SWT-er vóór 2015 niet beschikbaar moest zijn.

Dat betekent in de eerste plaats dat u opnieuw zult worden ingeschreven als werkzoekende en dat de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding u kan oproepen.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van passieve beschikbaarheid?

U moet niet beschikbaar zijn indien u:

- al SWT-er bent vóór 01.01.2015
én
- u uiterlijk op 31.12.2014 60 jaar bent

Actieve beschikbaarheid?

Wat houdt actieve beschikbaarheid in?

Actieve beschikbaarheid houdt in dat u:

- actief inspanningen moet leveren om werk te vinden;
- actief moet meewerken aan opleidings-, begeleidings-, werkervarings- en inschakelingsacties die de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding u aanbiedt;
- regelmatig wordt opgeroepen om uitleg te geven over de door u geleverde inspanningen.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 moet elke SWT-er, ongeacht zijn leeftijd of beroepsverleden en ongeacht het stelsel op basis waarvan hij met SWT vertrekt, actief beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

Dit geldt in het algemeen ook indien u als SWT-er vóór 2015 niet beschikbaar moest zijn.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van actieve beschikbaarheid?

U moet niet beschikbaar zijn indien u:

- al SWT-er bent vóór 01.01.2015
én
- u uiterlijk op 31.12.2014 60 jaar bent

De verplichting tot inschrijving in een tewerkstellingscel?

Wat houdt deze verplichting tot inschrijving in een tewerkstellingscel in?

Wanneer een werkgever een collectief ontslag aankondigt, moet hij meestal een tewerkstellingscel oprichten. In deze cel worden de werknemers die ontslagen zijn in het kader van het collectief ontslag, begeleid.

Werknemers moeten zich, behalve uitzonderingen, inschrijven in die cel en zich laten begeleiden.

Vóór 2015 kon een werknemer vrijgesteld worden van inschrijving op basis van het toepasselijke SWT-stelsel of van zijn leeftijd of beroepsverleden.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 moet elke SWT-er, ongeacht zijn leeftijd of beroepsverleden en ongeacht het stelsel op basis waarvan hij met SWT vertrekt, zich inschrijven in de door de werkgever opgerichte tewerkstellingscel.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van inschrijving in een tewerkstellingscel?

U moet u niet inschrijven indien u ontslagen bent vóór 01.01.2015 én:

- ofwel u aanspraak maakt op SWT op basis van een erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering en u op het einde van de periode van de theoretische (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding:
 - ofwel 58 jaar bent;
 - ofwel 38 jaar beroepsverleden bewijst;
- ofwel u aanspraak maakt op SWT op een andere basis dan de erkenning van uw bedrijf.

De verplichting tot outplacement?

Wat houdt deze verplichting tot outplacement in?

Wat volgt, betreft enkel de werknemers die:

- geen aanspraak kunnen maken op een opzegtermijn of –vergoeding van minstens 30 weken

- én minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van hun ontslag
- én minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben op het ogenblik van hun ontslag
- én werken in een arbeidsovereenkomst met een minstens halftijds uurrooster.

Deze werknemers moeten, behalve uitzonderingen, outplacement vragen, aanvaarden en volgen.

Vóór 2015 kon een werknemer vrijgesteld worden van outplacement op basis van het toepasselijke SWT-stelsel of van zijn leeftijd of beroepsverleden.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 moet elke SWT-er, ongeacht zijn leeftijd of beroepsverleden en ongeacht het stelsel op basis waarvan hij met SWT vertrekt, outplacement vragen, aanvaarden en volgen.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van outplacement?

U moet geen outplacement vragen, aanvaarden of volgen indien u ontslagen bent vóór 01.01.2015 én:

- ofwel u aanspraak maakt op SWT op basis van een erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering en u op het einde van de periode van de theoretische (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding:
 - ofwel 58 jaar bent;
 - ofwel 38 jaar beroepsverleden bewijst;
 - ofwel u aanspraak maakt op SWT op een andere basis dan de erkenning van uw bedrijf.

U moet evenmin outplacement vragen, aanvaarden of volgen indien:

- u als mindervalide werkte in een sociale of beschermde werkplaats;
- u werkte voor De Lijn, MIVB of TEC;
- u werkte in het kader van een doorstromingsprogramma.

De verplichting in het bezit te zijn van een controlekaart?

Wat houdt deze verplichting in?

Een SWT-er moe(s)t niet in het bezit zijn van een controlekaart. Hij had/heeft de keuze:

- ofwel in het bezit zijn van een controlekaart waarop hij de verplichte vermeldingen aanbrengt (bv. arbeid, betaalde vakantie, ...);
- ofwel niet in het bezit zijn van een controlekaart, maar een specifiek formulier (C99) invullen wanneer zich een situatie van niet vergoedbaarheid voordeed.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 moet elke SWT-er in het bezit zijn van een controlekaart vóór de maand waarin hij 60 jaar wordt. Daarna heeft hij weer de keuze.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van het bezit van een controlekaart?

Indien u al SWT-er was vóór 01.01.2015, blijft u als werknemer van minder dan 60 jaar verder vrijgesteld van de verplichting in het bezit te moeten zijn van een controlekaart.

De verplichting arbeidsgeschikt zijn?

Wat houdt de verplichting arbeidsgeschikt te zijn in?

Een SWT-er moe(s)t niet arbeidsgeschikt zijn. Hij had/heeft bij arbeidsongeschiktheid de keuze:

- ofwel vraagt hij ziekte-uitkeringen aan zijn ziekenfonds;
- ofwel blijft hij verder SWT-er.

Hij kan beide regelingen niet cumuleren.

Wat verandert er?

De regeling blijft ongewijzigd.

De verplichting in België te verblijven?

Wat houdt deze verplichting in?

De SWT-er moet zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en er ook effectief verblijven.

De SWT-er kon evenwel vanaf de leeftijd van 60 jaar in het buitenland verblijven indien hij zijn hoofdverblijfplaats in België behield. Dat betekende dat hij het grootste gedeelte van het jaar (meer dan zes maanden) effectief in België diende te verblijven.

Is hij geen 60 jaar, dan kan hij maximaal gedurende 4 weken per kalenderjaar in het buitenland verblijven.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 kan een SWT-er niet meer dan 4 weken per kalenderjaar in het buitenland verblijven.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van de verplichting in België te verblijven?

U kunt verder in het buitenland verblijven, gedurende een periode langer dan 4 weken per kalenderjaar, indien u:

- al SWT-er bent vóór 01.01.2015
én
- u uiterlijk op 31.12.2014 60 jaar bent

Blijft u verder vrijgesteld, dan moet u wel verder uw hoofdverblijfplaats in België behouden. Dat betekent dat u het grootste gedeelte van het jaar effectief in België verblijft. U kunt dus niet definitief naar het buitenland verhuizen.

Het aanvatten van een nevenactiviteit?

Wat houdt dit in?

Normaal gezien kan een werkloze, behalve uitzonderingen, een nevenactiviteit tijdens zijn werkloosheid verderzetten indien hij deze reeds gedurende minstens 3 maanden combineerde met een hoofdactiviteit als loontrekkende. Hij kan met andere woorden geen nevenactiviteit aanvatten tijdens zijn werkloosheid zonder zijn uitkeringen te verliezen.

De SWT-er kon tijdens zijn werkloosheid nochtans wel een nevenactiviteit aanvatten.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 kan een SWT-er geen nevenactiviteit meer aanvatten tijdens zijn werkloosheid.

Kunt u nog een nevenactiviteit aanvatten tijdens uw werkloosheid?

U kunt nog een nevenactiviteit aanvatten tijdens uw werkloosheid, indien u:

- al SWT-er bent vóór 01.01.2015
én
- u uiterlijk op 31.12.2014 60 jaar bent

Het verrichten van activiteiten die betrekking hebben op uw eigen bezit?

Wat houdt dit in?

Normaal gezien kan een werkloze, behalve uitzonderingen, geen activiteiten verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, wanneer die activiteiten de waarde van het bezit zouden laten toenemen.

Voorbeeld:

Een werkloze mag geen omvangrijke verbouwingswerken verrichten.

De SWT-er kon tijdens zijn werkloosheid nochtans wel dergelijke activiteiten verrichten, indien hij geen winstoogmerk heeft.

Voorbeeld:

Een SWT-er mag wel omvangrijke verbouwingswerken verrichten, als hij tenminste niet de bedoeling heeft de woning te verkopen.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 kan een SWT-er geen activiteiten meer verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, wanneer die activiteiten de waarde van het bezit zouden laten toenemen.

Kunt u die activiteiten nog aanvangen tijdens uw werkloosheid?

U kunt nog verder activiteiten verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, zelfs wanneer die activiteiten de waarde van het bezit zouden laten toenemen, indien u:

- al SWT-er bent vóór 01.01.2015
én
- u uiterlijk op 31.12.2014 60 jaar bent

U mag wel geen winstoogmerk hebben.