

Collectief ontslag voortaan flink duurder voor (kleine) kmo's

Ook hele kleine kmo's vallen voortaan onder de regels van het collectief ontslag.

VAN ONZE REDACTEUR

JOHAN RASKING

BRUSSEL | Dat is het gevolg van de economische herstelwet die opgesteld werd door de federale regering. De publicatie ervan in het *Staatsblad* wordt vandaag (of heel binnenkort) verwacht. De wet (en de bijbehorende koninklijke besluiten) voeren nieuwe regels in voor bedrijven die overgaan tot collectief ontslag. Vooral voor (kleine) kmo's wordt het aanpassen. Wat zijn de nieuwigheden?

Tot nog toe was de regelgeving inzake collectief ontslag alleen van toepassing op bedrijven met meer dan 20 werknemers. Voortaan is dat ook het geval voor kmo'tjes met minder dan 20 werknemers, tenminste wanneer die binnen een periode van 60 dagen een derde tot de helft van hun personeel ontslaan (*zie tabel*). Voor

grotere kmo's (tot 100 werknemers) ligt de nieuwe grens op het ontslag (in een keer doorgevoerd of gespreid over 60 dagen) van 10 werknemers.

Helemaal nieuw, zegt Stefan Nerinckx, advocaat-vennoot van Laga en docent arbeidsrecht, is de bepaling dat ook de stopzetting

van uitzendcontracten of van tijdelijke contracten voortaan meetelt als 'ontslag'. Op voorwaarde dat de betrokken werknemers een anciënniteit in het bedrijf hebben van meer dan een jaar. Kleine kmo's zullen bijgevolg vaker de specifieke administratieve verplichtingen moeten volgen die eigen zijn aan het collectief ontslag. En de ontslagkosten gaan omhoog, want veel meer bedrijven dan voorheen zullen ver-

plicht zijn om een speciale tewerkstellingscel op te richten en hun ex-werknemers outplacementbegeleiding aan te bieden (en een bijbehorende inschakelingsvergoeding te betalen). Tot nog toe bestond die verplichting alleen voor werkgevers (met meer dan 20 werknemers) die gebruik maakten van een verlaagde leeftijd voor brugpensioen. De koppeling met de verlaagde brugpensioenleeftijd blijft wel bestaan voor kmo's met minder dan 20 werknemers. Kleine kmo's die geen verlaagd brugpensioen gebruiken, kunnen dus nog aan de tewerkstellingscel ontsnappen. Ook nieuw, en verregaand: outplacement is voortaan ook verplicht voor uitzendkrachten en tijdelijke werknemers met meer dan een jaar anciënniteit. Misschien nog ingrijpender, alle bedrijven (groot en klein) zijn nu verplicht om outplacement te geven aan alle ontslagen werknemers, ongeacht hun leeftijd. Tot nog toe gold die verplichting al-

leen voor 45-plussers. Voor 45-plussers geldt een duur van outplacementhulp van zes maanden, voor jongeren van drie maanden. De ondernemersorganisatie Unizo is niet te spreken over de nieuwe regels en heeft het over een 'contraproductieve maatregel, die de werkgevers meer gaat kosten en de werkzoekenden langer in de werkloosheid zal houden'. Unizo-expert Danny Van Assche: 'Deze maatregel betekent dat elke werknemer onder de 45 jaar een dure outplacementbegeleiding moet krijgen van bijna 2.000 euro. Dus ook bijvoorbeeld een 23-jarige die een jaar in het bedrijf heeft gewerkt. Dat kost niet alleen veel geld, maar het is ook niet nodig. Deze maatregel gaat regelrecht in tegen de overtuiging dat jongeren zich zo snel mogelijk op de arbeidsmarkt moeten aanbieden. Jongeren met werkervaring opsluiten in een outplacementbegeleiding staat gelijk aan ze langer in de werkloosheid houden dan nodig.'

NIEUWE REGELS COLLECTIEF ONTSLAG

aantal werknemers	aantal ontslagen gedurende 60 dagen
+ 99	vanaf 10%
21-99	10 (van 10,1% tot 47,6%)
12-20	6 (van 30% tot 50%)
-12	vanaf 50%