

Ontslag medewerker vanaf 1/1/2016

opzeg < 30 weken

Opzeg > 30 weken

≥ 45
en min. 1 jaar anciënniteit

< 45

**Bijzondere Regeling:
cao 82 bis**

Career transition:
geen wettelijk kader

Verplicht aanbod OP door WG binnen de 15 dagen na einde van arbeidsovereenkomst.

WN beschikt over 1 maand om al dan niet in te gaan op het aanbod.

Sancties voor WG en WN mogelijk indien men zijn verplichting niet nakomt.

Uw voordelen om samen te werken met OBMB en RiseSmart:

- Voordelige sectorprijzen: een korting van gemiddeld 25%
- Gratis en ongelimiteerd opleidingen volgen uit het aanbod van OBMB
- Een kwalitatieve begeleiding via RiseSmart

**Algemene Regeling:
ongeacht de leeftijd**

Opzegtermijn te presteren

Opzegvergoeding

Aanbod OP volgens 'algemene regeling'

Aanbod OP volgens 'algemene regeling'

60 uren - 12 maanden.
Outplacementbegeleiding tijdens het sollicitatieverlof.
WG staat in voor de kost OP.

60 uren - 12 maanden.
OP ter waarde van min. 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met waarden van min 1800 EUR en max. van 5500 EUR.
De opzegvergoeding 'moet' met 4 weken loon worden verminderd voor de OP-kost.

Verplicht aanbod door WG uiterlijk 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn.
WN beschikt over 4 weken om al dan niet in te gaan op het aanbod.

Verplicht aanbod OP door WG binnen de 15 dagen na einde van arbeidsovereenkomst.
WN beschikt over 4 weken om al dan niet in te gaan op het aanbod.

De WN is 'voorlopig' niet verplicht om in te gaan op OP-aanbod.

De WN is 'voorlopig' niet verplicht om in te gaan op OP-aanbod.
Indien de WN niet ingaat op het aanbod, worden de 4 weken toch ingehouden van de opzegvergoeding