

Ontslag, en nu?

Wat u moet weten als u ontslag krijgt

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie. Wilt u weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op werk.nl. Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met een vestiging van het WERKbedrijf bij u in de buurt.

Meer weten over ontslag?

Heeft u na het lezen van deze brochure vragen over ontslag? Dan kunt u terecht bij het WERKbedrijf. Kijk op werk.nl of neem contact op met Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf. Kijk op werk.nl voor een adres bij u in de buurt.

Meer weten over werk zoeken en inschrijven bij het WERKbedrijf?

Dan kunt u terecht bij het WERKbedrijf. Kijk op werk.nl of ga langs bij het WERKbedrijf. Kijk op werk.nl voor een kantoor in uw regio.

Meer weten over de WW?

Kijk dan op uwv.nl. Daar vindt u ook de brochure [Een WW-uitkering, en nu?](#). Voor meer informatie kunt u ook bellen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief). UWV Telefoon Werknemers is bereikbaar op werkdagen van 8.00 tot 17.00 uur.

Meer weten over een bijstandsuitkering?

Informatie over een bijstandsuitkering kunt u krijgen bij uw gemeente.



Inhoud

Waarom deze brochure?	2
Wie doet wat voor u?	2
Ontslag. Hoe gaat dat?	3
Waar u op moet letten bij ontslag	7
Ontslag in bijzondere situaties	10
Meteen op zoek naar werk	12
Als u geen werk vindt: een WW-uitkering?	14

Werken aan perspectief

Werken is belangrijk, voor uzelf en voor de maatschappij. UWW helpt u om werk te vinden en te houden. Is werken niet mogelijk, dan zorgen wij voor tijdelijk inkomen. Dit doen wij op basis van de WW, WIA, WAO, Wajong, WAZ, WAZO en Ziektewet.

Waarom deze brochure?

U heeft van uw werkgever te horen gekregen dat u binnenkort uw baan kwijtraakt. Uw werkgever kan u vragen akkoord te gaan met uw ontslag. Waar moet u dan op letten en wat kunt u verwachten? En wat kunt u doen als u het niet eens bent met uw ontslag?

Als u zonder werk komt, is het belangrijk dat u meteen op zoek gaat naar een nieuwe baan. UWV WERKbedrijf kan u dan helpen. En hoe zit het met uw inkomen als u geen werk heeft? Kunt u dan WW krijgen? Als u een WW-uitkering aanvraagt, beslist UWV of u die uitkering krijgt. UWV betaalt de uitkering ook. Kunt u geen WW krijgen, bijvoorbeeld omdat u te kort heeft gewerkt? Dan kunt u mogelijk een bijstandsuitkering krijgen van uw gemeente. Wilt u precies weten hoe het zit met ontslag? In deze brochure vindt u alles wat u erover moet weten.

Wie doet wat voor u?

Als u uw baan kwijtraakt krijgt u te maken met het WERKbedrijf, UWV of uw gemeente. Hieronder hebben we voor u op een rij gezet wie wat doet.

Als het gaat om werk en inkomen, werken het WERKbedrijf, UWV en gemeenten nauw met elkaar samen om u zo goed mogelijk van dienst te zijn.

UWV WERKbedrijf

U schrijft zich in bij het WERKbedrijf (voorheen CWI) als u werk zoekt. Samen met een werkcoach gaat u op zoek naar een nieuwe baan. Verder kunt u met het WERKbedrijf te maken krijgen als uw werkgever u wil ontslaan. Soms moet hij daarvoor namelijk toestemming vragen aan het WERKbedrijf.

UWV

Als u uw baan kwijtraakt, vraagt u bij UWV een WW-uitkering aan. UWV beoordeelt de aanvraag en beslist of u een WW-uitkering krijgt. UWV betaalt ook de uitkering. Heeft u problemen met het invullen van de aanvraag? Dan kunt u op vestigingen van het WERKbedrijf ook hulp krijgen bij het invullen van uw aanvraag.

Uw gemeente

Krijgt u geen WW-uitkering of stopt uw WW-uitkering en heeft u geen werk? Dan krijgt u (mogelijk) een bijstandsuitkering van uw gemeente. U kunt die aanvragen bij het WERKbedrijf. Als u een bijstandsuitkering heeft, kunnen uw gemeente en het WERKbedrijf u helpen bij het zoeken naar werk.

Ontslag. Hoe gaat dat?

Als uw werkgever u wil ontslaan, kan hij dat op een aantal manieren doen. Hier leest u hoe ontslag gaat en wat daarbij belangrijk voor u is.

Als uw werkgever u vraagt akkoord te gaan

Uw werkgever kan u voorstellen om uw dienstverband te beëindigen en u vragen daarmee akkoord te gaan. Dat heet ook wel ontslag met wederzijds goedvinden. Bij dit ontslag gaan u en uw werkgever in onderling overleg uit elkaar. Uw werkgever hoeft dan geen toestemming aan het WERKbedrijf te vragen om u te mogen ontslaan. Ook hoeft hij de kantonrechter niet om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen.

De belangrijkste kenmerken van dit ontslag zijn:

- Uw werkgever stelt voor om het dienstverband te beëindigen.
- U bent het met uw werkgever eens over het ontslag. U wilt dus allebei dat uw dienstverband eindigt.
- U bent het samen met uw werkgever ook eens over de financiële afhandeling van het ontslag. Bijvoorbeeld over de hoogte van de ontslagvergoeding.

Het is verstandig de afspraken over uw ontslag vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst. Die stelt u samen met uw werkgever op. Op werk.nl kunt u een voorbeeld vinden van zo'n overeenkomst. U vindt daar ook een checklist van alle afspraken die u in de overeenkomst kunt opnemen.

Bekijk altijd of u het eens bent met de inhoud van de overeenkomst. Het kan bijvoorbeeld zijn dat uw werkgever aangeeft dat u zelf ontslag neemt, terwijl dat niet zo is. Of dat u zich heeft misdragen terwijl dat niet zo is. Klopt de overeenkomst volgens u niet? Zet dan geen handtekening. Doet u dat wel, dan krijgt u misschien geen WW-uitkering. Let er verder op dat uw werkgever rekening houdt met uw opzegtermijn. Op pagina 7 leest u meer over uw opzegtermijn.

Twijfelt u, of bent u het niet eens met de beëindigingsovereenkomst? Overleg dan eerst met uw rechtsbijstandverzekeraar, het Juridisch Loket, de vakbond of een advocaat. Als u niet akkoord gaat, moet u bezwaar maken tegen het ontslag bij uw werkgever. Doe dat altijd per brief en bewaar een kopie.

Als u het niet eens bent met uw ontslag

Heeft u bezwaar gemaakt tegen uw ontslag? Dan kan uw werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het WERKbedrijf. Het WERKbedrijf beoordeelt dan of uw ontslag terecht of onterecht is. Ontslag via het WERKbedrijf gaat als volgt.

1. Uw werkgever vraagt een ontslagvergunning aan bij het WERKbedrijf.
U krijgt van het WERKbedrijf een kopie van de ontslagaanvraag. In de aanvraag staat waarom uw werkgever u wil ontslaan.
2. U heeft veertien dagen de gelegenheid om uw bezwaar tegen het ontslag schriftelijk bij het WERKbedrijf in te dienen. Het is verstandig om daarvoor ondersteuning te vragen van bijvoorbeeld uw vakbond, uw rechtsbijstandsverzekeraar, het Juridisch Loket of een advocaat. Het WERKbedrijf stuurt een kopie van uw reactie naar uw werkgever. Als het nodig is, vraagt het WERKbedrijf uw werkgever hierop te reageren. Eventueel kunt u daar vervolgens ook weer op reageren.
3. Het WERKbedrijf beslist meestal binnen zes weken of uw werkgever u mag ontslaan.
4. U en uw werkgever krijgen de beslissing toegestuurd. Er kunnen nu twee dingen gebeuren:
 - het WERKbedrijf geeft uw werkgever toestemming voor uw ontslag. Uw werkgever stuurt u dan een brief waarin staat dat hij de arbeidsovereenkomst opzegt. De opzegtermijn gaat in op de dag na opzegging.
 - het WERKbedrijf geeft geen toestemming voor uw ontslag. U blijft dan ook gewoon in dienst en u krijgt nog steeds loon uitbetaald. Het is de bedoeling dat u naar uw werk gaat en uw werkgever laat weten dat u aan het werk wilt. Geeft uw werkgever aan dat u niet hoeft te komen of stuurt hij u weg? Stuur hem dan een brief waarin staat dat u wilt werken en dat u uw loon doorbetaald wilt krijgen. Het is verstandig om dit per aangetekende brief te doen.



Collectief ontslag

Krijgen 20 of meer werknemers ontslag, bijvoorbeeld door een reorganisatie? Dan is er sprake van collectief ontslag. Uw werkgever moet het ontslag melden en toelichten bij de vakbonden en het WERKbedrijf.

Meestal praat de werkgever met de vakbonden over een sociaal plan. Als de vakbonden verklaren dat het ontslag inderdaad nodig is, bekijkt het WERKbedrijf daarna nog:

- of u inderdaad ontslag moet krijgen;
- of er binnen het bedrijf geen ander werk voor u is.

Het WERKbedrijf handelt de ontslagaanvraag verder af en stuurt u de beslissing. Ook bij collectief ontslag kan uw werkgever u vragen akkoord te gaan met uw ontslag. Als u akkoord gaat, dan heeft dat geen nadelige gevolgen voor uw eventuele WW-uitkering. Wilt u meer weten over collectief ontslag? Kijk dan op werk.nl.

Ontslag via de kantonrechter

Het kan zijn dat uw werkgever uw ontslag via de kantonrechter wil laten verlopen. Regel dan altijd ondersteuning, bijvoorbeeld van uw rechtsbijstandsverzekeraar, het Juridisch Loket, een advocaat of de vakbond. Vraag de kantonrechter om een schadevergoeding. Doe dit als de kantonrechter u om een schriftelijke reactie vraagt. Of als uw zaak besproken wordt. Als u geen vergoeding vraagt, kan dat gevolgen voor uw uitkering hebben. Uw (eventuele) WW-uitkering kan dan bijvoorbeeld later ingaan. Meer hierover leest u op pagina 8.

Bent u het niet eens met uw ontslag? Geef dan ook aan waarom u het er niet mee eens bent.

Verwijtbaar werkloos

Als u WW aanvraagt, bekijkt UWV of het ontslag niet uw eigen schuld is. Dat noemen we ook wel 'verwijtbaar werkloos'. U bent verwijtbaar werkloos als u zich bijvoorbeeld ernstig heeft misdragen. Meestal zal uw werkgever u dan op staande voet ontslaan. Ook als u zonder reden zelf uw baan opzegt, bent u meestal verwijtbaar werkloos.

U krijgt dan vaak geen WW-uitkering of u krijgt de eerste tijd een lagere uitkering.

Waar u op moet letten bij ontslag

Op het moment dat u hoort dat uw werkgever u wil ontslaan, is het belangrijk om goed op een aantal dingen te letten.

Vraag waarom u ontslag krijgt

Als u een vaste baan heeft, mag uw werkgever u niet zomaar ontslaan. Vraag uw werkgever daarom naar de reden van uw ontslag.

Bezwaar tegen ontslag

Bent u het niet eens met uw ontslag? Ga er dan niet mee akkoord. U kunt bezwaar maken tegen het ontslag.

Bewaar alles wat met uw ontslag te maken heeft

Bewaar alle papieren die met uw ontslag te maken hebben. Denk hierbij aan stukken zoals de ontslagbrief van uw werkgever, de beslissing van het WERKbedrijf over uw ontslagaanvraag of kopieën van brieven die u naar uw vakbond stuurt.

Schakel hulp in

Bij ontslag moet u met veel dingen rekening houden. Het is verstandig om daarbij hulp in te schakelen. Bijvoorbeeld van uw rechtsbijstandsverzekeraar, uw vakbond, een advocaat of het Juridisch Loket.

Let op uw opzegtermijn

Uw werkgever moet bij uw ontslag rekening houden met een opzegtermijn. De lengte van de opzegtermijn is afhankelijk van het aantal jaren dat u in dienst bent.

Dienstverband	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

De opzegtermijn begint meteen na de dag waarop uw werkgever uw arbeidsovereenkomst opzegt en loopt meestal door tot het einde van een kalendermaand. Tijdens de opzegtermijn ontvangt u gewoon uw salaris.

Houdt uw werkgever zich niet aan de opzegtermijn? Stuur uw werkgever dan een brief waarin u aangeeft dat de opzegtermijn niet klopt. Dit is belangrijk voor een eventuele WW-uitkering: de uitkering begint meestal pas na afloop van de opzegtermijn.

Voorbeeld

U krijgt van uw werkgever op 9 september te horen dat u wordt ontslagen. U heeft een dienstverband van 6 jaar, dus is uw opzegtermijn 2 maanden en loopt door tot het einde van de kalendermaand. De opzegtermijn loopt dan van 10 september tot en met 30 november. In deze periode moet uw werkgever uw loon doorbetalen.

Let op!

In de cao of in uw contract kan een andere opzegtermijn staan. Dan geldt die opzegtermijn. Als de ontslagprocedure van het WERKbedrijf is gevolgd, mag meestal één maand van de opzegtermijn worden afgetrokken. Er moet dan wel ten minste één maand overblijven.

Een ontslagvergoeding kan belangrijk voor u zijn

Soms loopt uw ontslag via de kantonrechter. Of u gaat in overleg met de werkgever uit elkaar (dit heet ook wel ontslag met wederzijds goedvinden, zie ook pagina 3). U heeft dan geen opzegtermijn en u krijgt vaak een ontslagvergoeding van uw werkgever.

Als u WW aanvraagt, houdt UWW wél rekening met een opzegtermijn. UWW bekijkt over welke periode u recht op loon zou hebben gehad als u wel een opzegtermijn zou hebben. Dit noemen wij de fictieve opzegtermijn. UWW beschouwt uw ontslagvergoeding als loon over deze fictieve opzegtermijn. Uw WW-uitkering gaat meestal pas in als de fictieve opzegtermijn is afgelopen.

De fictieve opzegtermijn begint op de dag nadat de kantonrechter uitspraak heeft gedaan. Of op de dag nadat u met uw werkgever schriftelijk heeft vastgelegd dat u uit elkaar gaat. Deze begindatum kan anders zijn dan de datum waarop uw baan eindigt volgens de uitspraak van de kantonrechter of uw afspraak met de werkgever.

De uitkering gaat normaal gesproken pas in aan het eind van de fictieve opzegtermijn. Let er daarom op dat de ontslagvergoeding genoeg is om de hele fictieve opzegtermijn te overbruggen. Wordt u ontslagen via de kantonrechter? Dan wordt er meestal één maand van de fictieve opzegtermijn afgetrokken. Het is wel een voorwaarde dat er ten minste één maand opzegtermijn overblijft.

Vraag bij de kantonrechter of de werkgever om een vergoeding. U kunt hierover advies vragen aan bijvoorbeeld uw rechtsbijstandverzekeraar, het Juridisch Loket of de vakbond. Heeft u een te lage ontslagvergoeding gekregen? Dan kan de uitkering alleen eerder ingaan als u genoeg heeft gedaan om een hogere vergoeding te krijgen.

Voorbeeld

De kantonrechter beslist op 9 september dat de arbeidsovereenkomst tussen u en uw werkgever eindigt per 1 oktober. U krijgt een ontslagvergoeding van één maand loon. Uw opzegtermijn zou drie maanden zijn en lopen tot het eind van de kalendermaand, dus tot en met 31 december. Hiervan wordt één maand afgetrokken, omdat uw ontslag via de kantonrechter verloopt.

De fictieve opzegtermijn loopt daarom van 10 september tot en met 30 november. De vergoeding van één maand loon is niet genoeg om deze periode helemaal te overbruggen. Had u bij de kantonrechter gevraagd om een vergoeding die hoog genoeg is, maar heeft u die niet gekregen? Dan begint uw WW-uitkering op 10 oktober. Heeft u niet genoeg gedaan voor een hogere vergoeding? Dan krijgt u de uitkering pas vanaf 1 december.

Ontslag in bijzondere situaties

Er zijn ontslagsituaties waarin bijzondere regels gelden. Als u bijvoorbeeld ziek bent, mag uw werkgever u in principe niet ontslaan. Dat geldt ook als u zwanger bent. Over deze en andere bijzondere situaties leest u meer in dit hoofdstuk.

Als u ziek bent

Ontslag bij ziekte? Neem contact op met uw rechtsbijstandsverzekeraar, de vakbond of het WERKbedrijf. Als u een vaste baan heeft mag uw werkgever u niet ontslaan in de eerste twee jaar dat u ziek bent. Er zijn wel een paar uitzonderingen:

- Als u ziek bent geworden nadat uw werkgever ontslag heeft aangevraagd bij het WERKbedrijf.
- Als er sprake is van bedrijfsbeëindiging.
- Als er in de cao is afgesproken dat zieke werknemers binnen twee jaar ontslagen mogen worden.
- Als u niet meewerkt aan uw re-integratie. Als u langere tijd ziek bent, moet u er samen met uw werkgever alles aan doen om weer aan het werk te gaan. Doet u dat niet, dan mag uw werkgever u ontslaan. Als u langer dan twee jaar ziek bent, mag uw werkgever u wel ontslaan. Over deze situatie vindt u in deze brochure geen informatie. Wilt u weten wat in deze situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl of op werk.nl.

Als u zwanger bent

Ontslag bij zwangerschap? Neem contact op met uw rechtsbijstandsverzekeraar, de vakbond of het WERKbedrijf. Bent u zwanger of heeft u bevallingsverlof, dan mag uw werkgever u niet ontslaan. Dit geldt tot zes weken na het bevallingsverlof.

Ontslag voor een deel van uw uren

Accepteer ontslag voor een paar uur niet zomaar. Krijgt u ontslag voor een paar uren? Bespreek met uw werkgever of u ander werk kunt doen. Zo kunt u ontslag voorkomen. Lukt dat niet, dan zult u op zoek moeten naar aanvullend werk. Meestal is het gemakkelijker een compleet vervangende baan te zoeken. Bij ontslag voor een paar uur kan uw werkgever u vragen akkoord te gaan. Bent u het niet eens met uw ontslag? Dan moet uw werkgever toestemming vragen aan het WERKbedrijf of de kantonrechter. Lees vanaf pagina 3 voor meer informatie over de ontslagregels.

Ontslag in uw proeftijd

In uw proeftijd kan uw werkgever u van het ene op het andere moment ontslaan. Er geldt geen opzegtermijn. En uw werkgever hoeft ook geen ontslagvergunning aan te vragen bij het WERKbedrijf. Ook niet als u het niet eens bent met uw ontslag.

Ontslag in uw proeftijd?

Controleer of uw werkgever zich aan de regels houdt

De proeftijd moet schriftelijk zijn vastgelegd. Ook mag de proeftijd nooit langer duren dan twee maanden. Heeft u een contract voor korter dan twee jaar, dan is de proeftijd maximaal een maand. De cao kan afwijken. Anders mag de proeftijd maximaal twee maanden duren. Denkt u dat uw werkgever zich niet aan de regels houdt? Ga dan niet akkoord met uw ontslag. Schrijf hem een brief waarin u aangeeft waarom u niet akkoord gaat. Geef ook aan dat u wilt blijven werken. En vraag uw werkgever uw loon door te betalen. Als u ontslag krijgt in uw proeftijd, kunt u mogelijk WW krijgen. Neemt u zelf ontslag? Dan krijgt u meestal geen WW.

Als u een tijdelijke baan heeft of werkt als uitzendkracht

Heeft u een tijdelijke baan of werkt u als uitzendkracht? Dan bent u niet meer in dienst zodra de afgesproken periode is afgelopen. Uw werkgever hoeft dan geen rekening te houden met een opzegtermijn en ook geen ontslagvergunning aan te vragen bij het WERKbedrijf.

Als u zelf ontslag neemt

Neemt u zelf ontslag en wordt u daardoor werkloos? Dan krijgt u meestal geen WW-uitkering. Ook niet als u nog in uw proeftijd zit. Er zijn uitzonderingen: u kunt bijvoorbeeld soms wel een WW-uitkering krijgen als u uw baan opzegt om met uw partner mee te verhuizen naar een andere plaats. Maar ook dan staat werk zoeken voorop. Bij het WERKbedrijf kunt u meer informatie krijgen over vacatures in andere delen van het land.

Meteen op zoek naar werk

Als u ontslag krijgt, komt er veel op u af. Het belangrijkste is dat u zo snel mogelijk op zoek gaat naar werk. De ervaring leert namelijk dat u vanuit een baan sneller aan ander werk komt.

Inschrijven bij het WERKbedrijf

Schrijf u in bij het WERKbedrijf als werkzoekende, zodra u weet dat u ontslag krijgt. Dit kan al vanaf vier maanden voordat uw ontslag ingaat. Schrijf u in ieder geval uiterlijk de tweede werkdag na de laatste dag van uw dienstverband in. U kunt dan samen met het WERKbedrijf direct op zoek naar ander werk.

Als vrijdag bijvoorbeeld de laatste dag van uw dienstverband was, dan schrijft u zich uiterlijk op dinsdag in.

Inschrijven kan via werk.nl. Nadat u zich heeft ingeschreven maakt u een afspraak met de werkcoach. Heeft u geen internet? Dan kunt u ook langsgaan bij een vestiging van het WERKbedrijf. Neem een geldig paspoort of geldige identiteitskaart mee. Als u een afspraak heeft met een werkcoach, dan mag u altijd iemand meenemen.

Zoek actief

De werkcoach bespreekt met u wat u gaat doen om werk te vinden. Bij het WERKbedrijf kunt u ook meteen op zoek naar vacatures. Op elke vestiging zijn er computers voor u beschikbaar. Kijk op werk.nl en andere vacaturesites en op de vacatureborden op de vestiging voor het totale aanbod. Daarnaast kunt u vacatures zoeken in de krant, via het uitzendbureau of via uw eigen netwerk van vrienden en kennissen. Kijk op werk.nl voor meer informatie over het zoeken naar een baan, tips om te solliciteren en voorbeelden van cv's en sollicitatiebrieven. Met de werkcoach overlegt u welke ondersteuning het beste bij u past.

Ziet het er naar uit dat u vrij snel werk kunt vinden? Dan gaat u in eerste instantie zelfstandig op zoek naar werk. Is het voor u moeilijker om werk te vinden? Dan kunt u overleggen met uw werkcoach op welke manier het WERKbedrijf u kan helpen uw kansen op een baan te verbeteren.



Sollicitaties bijhouden

Houd uw sollicitaties bij, en zorg ervoor dat u beschikbaar bent als u werk krijgt aangeboden. Zorg dus dat u geen andere verplichtingen heeft waardoor u niet direct aan de slag kunt. Later maakt u met uw werkcoach afspraken over uw sollicitaties. Hij zal u regelmatig vragen om bewijzen van uw sollicitatieactiviteiten te laten zien. Bewaar daarom kopieën van uw sollicitatiebrieven en uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken.

Als u geen werk vindt: een WW-uitkering?

Lukt het niet om uw werk te houden of een andere baan te vinden?
Dan kunt u tijdelijk een WW-uitkering krijgen.

Vraag WW aan

U kunt een WW-uitkering aanvragen via internet. Ga daarvoor naar werk.nl. Heeft u geen internet? Ga dan naar een vestiging van het WERKbedrijf. Daar kunt u internet gebruiken om een uitkering aan te vragen. Een werkcoach kan u daarbij helpen. Lukt het niet via internet? Dan krijgt u bij het WERKbedrijf een aanvraagformulier mee. Vul dat in en stuur het op naar UWV.

Wanneer heeft u recht op een WW-uitkering?

U heeft recht op een WW-uitkering als u uw baan bent kwijtgeraakt, beschikbaar bent voor werk en uw werkgever uw loon niet doorbetaalt. Ook als u maar een deel van uw baan kwijtraakt, bent u werkloos. Het moet dan wel om minimaal vijf uur per week gaan. Werkte u minder dan tien uur per week? Dan bent u werkloos als u minimaal de helft van uw uren kwijtraakt.

Uw arbeidsverleden telt mee

Of u een WW-uitkering kunt krijgen, hangt af van hoeveel u in het verleden heeft gewerkt. Meestal gaat het daarbij om de laatste 36 weken voordat u werkloos werd. Tijdens deze periode moet u in het algemeen 26 weken of meer hebben gewerkt. U kunt alle weken meetellen waarin u minimaal één uur heeft gewerkt, maar ook alle weken waarin u vakantie of ander doorbetaald verlof heeft opgenomen.

Hoeveel WW-uitkering krijgt u en hoe lang?

Hoeveel u krijgt en hoe lang, hangt onder meer af van wat u verdiende en van het aantal jaren dat u in het verleden heeft gewerkt. Er zijn twee mogelijkheden.

1. Heeft u in de vijf jaar vóór het jaar waarin u werkloos bent geworden minder dan vier jaar gewerkt? Dan ontvangt u twee maanden een uitkering van 75% van uw dagloon en daarna één maand een uitkering van 70% van uw dagloon. Is het binnen drie maanden niet gelukt een baan te vinden? Dan kunt u misschien een bijstandsuitkering krijgen van uw gemeente.

2. Heeft u in de vijf jaar vóór het jaar waarin u werkloos werd vier jaar of meer gewerkt? Dan krijgt u twee maanden een uitkering van 75% van uw dagloon. Daarna is de uitkering 70% van uw dagloon. Hoe lang u de uitkering krijgt, is afhankelijk van uw arbeidsverleden. Voor ieder jaar dat u minimaal 52 dagen loon heeft ontvangen, bouwt u één jaar arbeidsverleden op. Voor ieder jaar arbeidsverleden ontvangt u in principe één maand uitkering. Voor de periode tot 1998 geldt een fictieve berekening: tot 1998 telt ieder jaar vanaf uw 18^e mee voor uw arbeidsverleden. Deze jaren tellen dus ook mee als u niet heeft gewerkt. Voor de duur van de uitkering geldt wel een maximum, namelijk 38 maanden.

Uw dagloon wordt meestal berekend op basis van het SV-loon (loon sociale verzekeringen) dat u gemiddeld verdiende in het jaar voordat u werkloos werd. Voor de WW geldt wel een maximumdagloon. De hoogte van dit maximum kunt u vinden op uwv.nl.

Toeslag op uw uitkering?

Ligt het gezamenlijk inkomen van u en uw gezinsleden onder het sociale minimum? Dan kunt u een toeslag krijgen. Als u WW aanvraagt hoeft u niets te doen. Wij bekijken of u een toeslag kunt krijgen. Wij sturen u dan een formulier toe om de toeslag aan te vragen.

Twee voorbeelden

U heeft één jaar gewerkt voordat u werkloos werd. U krijgt twee maanden een uitkering van 75% van uw dagloon en daarna één maand een uitkering van 70% van uw dagloon.

Op 1 januari 2008 was u 36 jaar. U heeft 10 jaar gewerkt en u wordt werkloos. In deze situatie telt ook uw fictieve arbeidsverleden mee. Uw totale arbeidsverleden is 18 jaar en u krijgt daardoor maximaal 18 maanden een WW-uitkering. De eerste twee maanden krijgt u 75% van uw dagloon. Daarna ontvangt u nog 16 maanden 70% van uw dagloon.

Uw leeftijd op 1 januari 2008	36 jaar
Uw leeftijd op 1 januari 1998	26 jaar
U heeft gewerkt:	10 jaar

Uw leeftijd op 1 januari 1998	26 jaar
Uw leeftijd op 1 januari 1990	18 jaar
Uw fictieve arbeidsverleden:	8 jaar
Uw totale arbeidsverleden:	18 jaar ⁺

Wanneer begint de WW-uitkering?

Uw werkgever moet uw loon doorbetalen tot het einde van uw opzegtermijn. Pas daarna gaat uw WW-uitkering in. U krijgt van UWV een brief met de beslissing over uw aanvraag.

Bij ontslag via de kantonrechter, bepaalt de kantonrechter wanneer uw arbeidsovereenkomst precies eindigt. Om te bepalen wanneer uw WW-uitkering begint, bekijkt UWV wel wat uw opzegtermijn zou zijn geweest als uw ontslag niet via de kantonrechter was gegaan. Dit is de al eerder genoemde fictieve opzegtermijn (zie pagina 8). Uw uitkering gaat in als de fictieve opzegtermijn is afgelopen.

Vakantie?

Bent u op vakantie als uw opzegtermijn afloopt, of gaat u meteen daarna op vakantie? Geef dat dan aan als u WW aanvraagt.

Ziek?

Bent u ziek wanneer uw opzegtermijn afloopt of op uw eerste werkloosheidsdag? Dan begint uw WW-uitkering als u weer beter bent. In de tussentijd krijgt u een Ziektewet-uitkering van UWV. Heeft u al WW aangevraagd, geef dan aan UWV door dat u ziek bent. Dat kan via UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (lokaal tarief).

Geen WW? Naar de gemeente voor een bijstandsuitkering

Kunt u geen WW krijgen, bijvoorbeeld omdat u te kort heeft gewerkt? Dan kunt u mogelijk een bijstandsuitkering krijgen van uw gemeente. U vraagt de uitkering aan bij het WERKbedrijf.