



Deeltijds werken

Rechten en valkuilen

ABVV

Samen sterk

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals ‘werknemer’, ‘werkgever’, ‘arbeider’, ...) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français. www.fgtb.be.

***Deeltijds werken
Rechten en valkuilen***

Inhoudstafel

■ Informeer je voor je deeltijds begint te werken

■ 1. Waar je zeker op moet letten!	8
1.1. Je was werkloos voor je deeltijds begon te werken	8
1.2. Je werkt en je wilt minder werken	8
1.3. Het is zeker af te raden om minder dan 1/3de te werken	8
■ 2. Je bent werkloos en je begint deeltijds te werken	9
2.1. Je hebt recht op de inkomensgarantie-uitkering	9
2.2. Schrijf je altijd in als “deeltijdse met behoud van rechten”!	11
■ 3. Je werkt voltijds en je wilt minder werken	13
3.1. Algemene werktijdverkorting	13
3.2. Ouderschapsverlof of tijdskrediet voor de verzorging van zieke familieleden	13
3.2.1. Ouderschapsverlof	13
3.2.2. Verzorging van zieke familieleden	14
3.2.3. Bruto-uitkeringen	14
3.3. Tijdskrediet	15
3.3.1. Het tijdskrediet voor elke werknemer	15
3.3.2. Speciale regels voor 55-plussers	16
3.3.2.1. Vierdagenweek voor 55-plussers (4/5de)	16
3.3.2.2. Recht op halftijds werk vanaf 55 jaar	17
3.3.2.3. Sociaal statuut voor 4/5de of halftijds tijdskrediet voor 55 plussers	17
3.4. Je vermindert je arbeidsprestaties om je kind op te voeden	18
3.5. Vrijwillig deeltijds werk	18
■ 4. Je rechten als deeltijdse werknemer	19
4.1. Geen discriminatie	19
4.2. Recht op een arbeidsovereenkomst	19
4.3. Minimale arbeidsduur	20
4.4. Overuren	20
4.5. Indien je graag een contract hebt met meer arbeidsuren	21
4.6. Vervoerskosten	21
4.7. Betaald educatief verlof	21

Alle bedragen vermeld in deze brochure zijn geïndexeerde bedragen.
Ze zijn geldig begin 2012.

Informeer je voor je deeltijds begint te werken!

Deeltijds werken is voor steeds meer mensen een realiteit

Velen hebben ook geen andere keuze dan deeltijds werk, bijvoorbeeld werklozen, of mensen werkzaam in sectoren waar weinig of geen voltijds werk is.

In sommige sectoren wordt deeltijdswerk ook aangewend als antwoord op de “zwaarte” van het werk en de vermoeiende werkomstandigheden. Een voorbeeld hiervan is de gezondheids- en de zorgsector.

Voor anderen is voltijds werken dan weer zwaar in combinatie met het grootbrengen van kinderen, de zorg voor andere familieleden of het volgen van een opleiding.

Daarom blijft het ABVV pleiten voor algemene werktijdverkorting en betaalbare zorgvoorzieningen (bijv. kinderopvang). Op die manier kan iedereen, zowel mannen als vrouwen, werk en privé beter combineren.

Maar ondertussen moeten of willen velen (tijdelijk) deeltijds werken.

Deeltijdswerk is echter een grote onbekende. Uit een opiniepeiling van het ABVV blijkt dat 90% van de werknemers niet op de hoogte is van de rechten en de gevolgen van deeltijds werken.

Er bestaan heel wat verschillende systemen, waarover je je best op voorhand goed informeert, want de keuze die je maakt, zal later grote gevolgen hebben op je sociale rechten en je pensioen.

Lees dit dus aandachtig en aarzel niet om je verder te informeren bij het ABVV.

Kijk ook op www.abvv.be voor meer informatie over “verlofmogelijkheden voor ouders”, “tijdskrediet” en “werkloosheidsreglementering voor deeltijds werkenden”.

Anne Demelenne
Algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
Voorzitter

1 Waar je zeker op moet letten!

■ 1.1 Je was werkloos voor je deeltijds begon te werken

Schrijf je dan altijd in bij onze werkloosheidsdienst als “deeltijdse met behoud van rechten”. Alleen zo behoud je je volledige rechten als je later terug werkloos wordt en bouw je ook nog pensioenrechten op voor de uren die je niet werkt. Zelfs als je dit niet deed, kan je dit nu nog doen, ook al beginnen de voordelen dan maar vanaf vandaag te lopen.

■ 1.2 Je werkt en je wil minder werken

Gebruik dan eerst je rechten op ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor zieke familieleden en tijdskrediet. Als je “vrijwillig deeltijds” gaat werken, verlies je veel sociale rechten bij werkloosheid, ziekte en pensioen.

■ 1.3 Het is zeker af te raden om minder dan 1/3^{de} te werken

Je kan dan immers geen bijkomende werkloosheidsuitkeringen krijgen. En je hebt voor de jaren dat je minder dan 1/3de werkt geen (proportioneel) recht op het minimumpensioen. De jaren dat je minder dan 1/3de werkt, tellen ook niet mee om aan je aantal loopbaanjaren te geraken om vervroegd met pensioen te kunnen gaan.

Bovendien verlies je je recht op volledige werkloosheidsuitkeringen indien je terug volledig werkloos zou vallen (behalve in een beperkt aantal uitzonderingen).

Meer informatie over de verschillende mogelijkheden vind je in de volgende hoofdstukken.

Je bent volledig werkloos en je begint deeltijds te werken

Verschillende situaties zijn dan mogelijk. We beginnen met de meest interessante.

■ 2.1 Je hebt recht op de inkomensgarantie-uitkering

Indien je als werkloze het werk deeltijds hervat, kan je onder bepaalde voorwaarden bovenop je loon een uitkering ontvangen via de werkloosheidsdienst van je vakbond.

Deze uitkering, inkomensgarantie-uitkering (IGU) genoemd, garandeert je een globaal inkomen (loon + uitkering) dat:

- hoger is dan je werkloosheidsuitkering indien je deeltijdse betrekking 1/3de van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe groter het uurrooster, hoe groter het verschil;
- minstens gelijk is aan je werkloosheidsuitkering indien je deeltijdse betrekking maximum 1/3de van een voltijdse betrekking bedraagt.

Deze tamelijk complexe reglementering wordt je hierna gedetailleerd uitgelegd.

Voorwaarden om recht te hebben op de inkomensgarantie-uitkering:

- recht hebben op volledige werkloosheids- of wachtuitkeringen, en de inkomensgarantie-uitkering aanvragen bij je vakbond;
- voldoen aan de voorwaarden om deeltijds werknemer met behoud van rechten te zijn (zie punt 2.2);
- een brutomaandloon hebben dat lager is dan **1.529¹** euro indien je ten minste 21 jaar oud bent en lager dan **1.207,37** euro indien je jonger bent dan 21 jaar;
- tewerkgesteld zijn in een arbeidsregime waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet hoger ligt dan 4/5de van een voltijdse betrekking;
- bij je werkgever een aanvraag ingediend hebben om een voltijdse betrekking te bekomen die in de onderneming vrij zou komen;
- ingeschreven blijven als voltijds werkzoekende en beschikbaar zijn voor een voltijdse betrekking op de arbeidsmarkt (maar je valt niet meer onder de “activering” door de RVA).

¹ Cijfer februari 2012

In geval van ontslag in een voltijdse betrekking en onvrijwillige overgang naar een deeltijdse betrekking bij dezelfde werkgever, heb je geen recht op de inkomensgarantie-uitkering gedurende een periode van 3 maanden vanaf de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding voor de voltijdse betrekking.

Indien je op vrijwillige basis overstapt van een stelsel van voltijdse arbeid naar een stelsel van deeltijdse arbeid, heb je geen recht op de inkomensgarantie-uitkering.

Hoe wordt de inkomensgarantie-uitkering berekend?

Voor een bepaalde maand wordt de inkomensgarantie-uitkering berekend op basis van de volgende formule:

Inkomensgarantie-uitkering = werkloosheidsuitkering²+ (aantal uren die 1/3de van een voltijdse betrekking overschrijden x 2,93 euro) – nettoloon

Een voorbeeld:

Je volledige werkloosheidsuitkering bedraagt 1.000 euro per maand³. Het voltijds uurrooster in het bedrijf waarin je deeltijds begint te werken, bedraagt 36 uur. Je werkt 18 uur, en je hebt een nettoloon van 800 euro. Je hebt 6 uur meer gewerkt dan 1/3de van het normale uurrooster. Je zal dus extra 6 uur x 2,99 euro = 17,94 per week of 77,14 euro per maand verdienen. Als toeslag krijg je je werkloosheidsuitkering van 1.000 euro + 77,14 euro – nettoloon 800 euro = 277,14 euro.

Indien je deeltijds begon te werken vóór 1 juli 2005, wordt de inkomensgarantie-uitkering anders berekend. Deze andere berekeningswijze blijft verworven na 30 juni 2005. Je kan evenwel in alle gevallen het nieuwe, hiervoor uitgelegde systeem genieten, indien dit voor jou het gunstigst is.

Voordelen van deze regeling:

- je krijgt een aanvullende werkloosheidsuitkering;
- indien je later terug volledig werkloos valt, blijf je recht hebben op volledige werkloosheidsuitkeringen;
- het bedrag van je uitkering kan (na beëindigen van de tewerkstelling) verhogen indien je gedurende minstens 2 jaar ten minste halftijds hebt gewerkt (je kan dan een nieuwe cyclus aan 60% aanvangen);
- je pensioen blijft berekend op je vroeger voltijds loon zolang je de inkomensgarantie-uitkering trekt.

² De werkloosheidsuitkering die je ontvangt als je volledig werkloos zou zijn.

³ Je neemt hiervoor de werkloosheidsuitkering die je ontvangt in een gemiddelde maand met 26 werkdagen.

Welke formaliteiten moet je vervullen?

- Je moet je aanmelden bij het ABVV om de inkomensgarantie-uitkering aan te vragen door middel van het formulier **C131A–werknemer** waarvan je deel A hebt ingevuld en eventueel het door je werkgever ingevulde formulier **C131A–werkgever** te overhandigen, indien deze laatste geen gebruik maakt van de elektronische “Aangifte van de aanvang van deeltijdse arbeid met behoud van rechten”. Deze aanvraag moet bij de RVA aankomen binnen een termijn van twee maanden die aanvangt de dag nadat de betrekking begint.
- Je moet je aanmelden bij de VDAB, ACTIRIS, het ADG of de FOREM binnen dezelfde termijn van 2 maanden om aangifte te doen van je deeltijdse betrekking én je in te schrijven als werkzoekende voor een voltijds arbeidsregime.
- Op het einde van elke maand moet je de door het gemeentebestuur gevalideerde en correct ingevulde controlekaart “C3 deeltijds” overhandigen aan het ABVV. Indien je werkgever geen gebruik maakt van de elektronische aangifte “Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering”, moet je eveneens een formulier C131B afgeven, ingevuld door je werkgever (dit formulier of elektronische aangifte maakt het mogelijk het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering van deze maand te berekenen).

■ 2.2 Schrijf je altijd in als “deeltijdse met behoud van rechten”!

Ook als je geen recht hebt op de inkomensgarantie-uitkering (zie 2.1), moet je je als volledig werkloze die deeltijds begint te werken toch altijd inschrijven als “deeltijdse met behoud van rechten” bij de werkloosheidsdienst van het ABVV.

Dit heeft immers belangrijke voordelen:

Tijdens de arbeidsovereenkomst

De controle van het actief zoekgedrag kan niet worden ingezet. Je recht op uitkeringen kan dus niet worden geschorst tijdens de duur van je deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Je dient geen enkele administratieve formaliteit te vervullen gedurende je deeltijdse tewerkstelling (behalve in geval van tijdelijke werkloosheid). Indien je van werkgever verandert, moet je wel een nieuwe aanvraag voor het statuut indienen.

Je moet niet:

- beschikbaar zijn voor bijkomende uren of voor een voltijdse tewerkstelling;
- ingeschreven zijn als werkzoekende voor een voltijdse tewerkstelling;
- in het bezit zijn van een controlekaart.

Na de arbeidsovereenkomst

Je hebt opnieuw recht op volledige werkloosheidsuitkeringen die, in principe, berekend worden op een voltijds loon.

De periode van je deeltijdse tewerkstelling zonder IGU van minstens 3 maanden wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de duur van je werkloosheid (en dus vermindert je werkloosheidsuitkering niet).

Het bedrag van je uitkering kan verhogen indien je gedurende minstens 2 jaar ten minste halftijds of gedurende minstens 3 jaar ten minste 1/3de hebt gewerkt (je kan dan een nieuwe cyclus aan 60% aanvangen).

Verschil met een deeltijdse tewerkstelling met inkomensgarantie-uitkering

Bij een deeltijdse tewerkstelling **met** inkomensgarantie-uitkering krijg je een uitkering en behoud je je volledige pensioenrechten ook voor de uren dat je niet werkt, op basis van je vroeger voltijds loon. De perioden waardoor je werkloosheidsuitkering vermindert, lopen door.

Bij een deeltijdse tewerkstelling met behoud van rechten **zonder** inkomensgarantie-uitkering van minstens 3 maanden krijg je slechts pensioenrechten berekend op je deeltijds loon. Voor de uren/dagen dat je niet werkt, krijg je wel een krediet van 1.560 dagen (= 5 jaar) waarop je pensioen berekend wordt **op het minimumrecht**. Dit krediet wordt minder snel uitgeput naargelang je meer uren werkt.

Bijvoorbeeld: je werkt de helft van een normaal uurrooster. Je krediet van 1.560 dagen zal volstaan om je gedurende 10 jaar pensioenrechten op basis van een volledig uurrooster toe te kennen. Je werkt 4/5de: dan zal je krediet volstaan om je pensioenrechten voor je inactieve uren te geven voor 25 jaar.

Indien je minstens 3 maanden als deeltijdse met behoud van rechten, maar zonder inkomensgarantie-uitkering werkte, en je wordt later terug werkloos, zal je nooit minder dop krijgen dan wat je kreeg vóór je deeltijds begon te werken.

Na een deeltijdse betrekking met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering kan je werkloosheidsuitkering ook verhogen indien je minstens 3 jaar, ten minste 1/3de hebt gewerkt.

Na een deeltijdse betrekking met inkomensgarantie-uitkering kan je werkloosheidsuitkering ook verhogen indien je tewerkstelling minstens halftijds was (gedurende minimum 2 jaar)

3 Je werkt en je wil minder werken

De formule die je daarvoor kiest, zal je sociale bescherming en de grootte van je pensioen bepalen.

Hieronder geven we de verschillende mogelijkheden. De voordeligste formules worden eerst opgesomd.

■ 3.1 Algemene werktijdverkorting

Dit is nog altijd de beste formule. Alle werknemers genieten er op dezelfde wijze van, en je behoudt al je rechten als voltijdse werknemer.

Er bestaat ook een systeem van bijdragevermindering, waarbij de werkgever per trimester 400 euro bijdragevermindering per werknemer krijgt. We verwijzen je hiervoor naar de specifieke brochure op www.abvv.be

■ 3.2 Ouderschapsverlof of tijdskrediet voor de verzorging van zieke familieleden

Je gebruikt best eerst deze vormen van loopbaanonderbreking. Ze verzekeren de beste sociale rechten en komen niet in mindering op je rechten op tijdskrediet.

3.2.1 Ouderschapsverlof

Voor wie?

- Dit is een recht **voor elke ouder**, die minstens 1 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, bovenop de 15 weken moederschapverlof en het vaderschapsverlof (3 dagen klein verlet + 7 dagen aan 82% van het loon, aan te vragen bij je mutualiteit).
- Voor alle werknemers met een kind jonger dan 12 jaar (21 jaar indien het kind 66% gehandicapt is). Bij adoptie: binnen de 4 jaar, na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister, tot de leeftijd van 12 jaar. Aan de voorwaarde van de leeftijd moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 3 maanden **per kind**.
- Halftijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 6 maanden **per kind**.
- Voor voltijdse werknemers: 1/5de onderbreking gedurende 15 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden).
- Voor kinderen geboren vanaf 8 maart 2012 komt er 1 maand equivalent bij. Dus 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds en 20 maanden 4/5de.

Er bestaan nog tal van andere verlofmogelijkheden voor ouders. Zie onze brochure "Verlofmogelijkheden voor werkende ouders" op www.abvv.be.

3.2.2 Verzorging van zieke familieleden

Voor wie?

- Het is een recht voor elke werknemer die een attest van de behandelende geneesheer kan voorleggen waaruit blijkt dat een familielid tot in de 2de graad (ouder, grootouder, kleinkind, broer of zuster...) zwaar ziek is en zorg nodig heeft.

Onder welke vorm en hoe lang?

- Voltijdse onderbreking gedurende maximum 12 maanden.
- Halftijdse of 1/5de onderbreking gedurende maximum 24 maanden (1/5de enkel op voorwaarde dat je voltijds werkt).
- Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers kan de werkgever het recht beperken tot 6 maanden (12 maanden halftijds).
- In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen recht op een halftijdse of 1/5de onderbreking.
- Voor eenoudergezinnen waarvan het kind dat ziek is hoogstens 16 jaar oud is, mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds.

3.2.3 Bruto uitkeringen⁴

- 771,31 euro per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 385,66 euro per maand voor een halftijdse onderbreking.
- 130,84 euro voor een 1/5de onderbreking. Voor eenoudergezinnen wordt dit verhoogd tot 175,94 euro.
- Voor 50-plussers verhogen de bedragen bij deeltijdse onderbreking.
- Informeer voor eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de regio/ sector of bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je **voltijds** loon.
- Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal proportioneel berekend worden met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

⁴ Bedragen februari 2012, die geïndexeerd zijn

■ 3.3 Tijdskrediet

Vlaamse aanmoedigingspremie

Werk je in het Vlaamse gewest en neem je tijdskrediet op voor zorg of opleiding, of je werkt voor een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dan kan je nog een aanmoedigingspremie krijgen (privésector).

In de social profit kan dit naast de hierboven gemelde gevallen ook als je volledig tijdskrediet neemt en in geval van landingsbanen.

Werknemers van de openbare sector kunnen de aanmoedigingspremie krijgen bij loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof.

(Voor inlichtingen kan je telefonisch terecht op het gratis nummer van de Vlaamse overheid: 1700 of per mail via aanmoedigingspremie@vlaanderen.be)

3.3.1 Het tijdskrediet voor elke werknemer

Indien je geen recht hebt op bovenstaande vormen van loopbaanonderbreking, kan je best tijdskrediet opnemen. Volledige informatie over alle vormen van tijdskrediet vind je in onze brochure op www.abvv.be.

Voor wie?

Een recht op uitkering voor wie minstens 2 jaar anciënniteit heeft in een onderneming met minstens 10 werknemers en 5 jaar loopbaan in het totaal.

Onder welke vorm en hoe lang?

Duurtijd:

- één jaar voltijds;
- of twee jaar halftijds;
- of 5 jaar 4/5de tijdskrediet;
- of een combinatie van voorgaande.

Je neemt best eerst de verschillende andere vormen van tijdskrediet op: voor de opvang van kinderen, zorg voor zieke familieleden of het volgen van een opleiding.

- Voor 4/5de tijdskrediet moet je minstens voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag. Om een halftijdse onderbreking op te nemen moet je minstens 12 maanden 3/4de gewerkt hebben.

Vergoeding

- Voltijds tijdskrediet: 628,78 euro of 471,58 euro per maand naargelang je al dan niet 5 jaar anciënniteit als werknemer in de onderneming hebt.
- Voor een halftijdse onderbreking krijg je de helft: 314,38 euro of 235,78 euro per maand.
- Voor een 4/5de: 155,27 euro per maand (alleenwonenden: 200,38 euro per maand).
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van het gewest, de sector of het bedrijf waar je werkt. Informeer je bij je delegatie of je vakbond.
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend: indien je vóór de onderbreking bijv. 4/5de werkt, wordt dit bij een voltijdse onderbreking 503,02 euro (4/5de van 628,78 euro)

Sociaal statuut

- JJe pensioen wordt verder berekend op je **vroeger** loon (behalve bij halftijds werk: daar wordt je pensioen maar berekend op je vroeger loon gedurende één kalenderjaar).
- Voor de werkloosheid behoud je altijd je volledige rechten.
- Je eindejaarspremie, je aantal vakantiedagen en vakantiegeld, zullen proportioneel berekend worden volgens je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

3.3.2 Speciale regeling voor 55-plussers

Voorwaarden voor extra voordelen voor werknemers vanaf 55 jaar:

- 55 jaar zijn op het moment van de gewenste begindatum van de onderbreking;
- 3 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan je werkgever (of aan de onderneming die door je huidige werkgever overgenomen is) op het moment van de aanvraag. In onderling akkoord met de werkgever kan de vereiste anciënniteit teruggebracht worden tot 1 jaar voor aanwervingen van 55-plussers;
- een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben op het moment van je aanvraag.

3.3.2.1 Vierdagenweek voor 55-plussers (4/5de)

Voor wie?

- Voor alle werknemers die voltijds tewerkgesteld waren in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag of 4/5de in tijdskrediet waren.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van de vierdagenweek een wettelijk recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden, die verschillend zijn voor 55-plussers (zie brochure tijdskrediet op www.abvv.be).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder is het akkoord van de werkgever vereist.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Duurtijd: onbepaalde duur (tot het pensioen, brugpensioen of halftijdse onderbreking).
- Op te nemen onder de vorm van één dag of 2 halve dagen per week, voor minstens 6 maanden.

Vergoeding - brutobedragen 2012

- 218,15 euro per maand (alleenstaande: 263,25 euro per maand).

3.3.2.2 Recht op halftijds werk vanaf 55 jaar

Voor wie?

- Voor alle werknemers die ten minste 3/4de tewerkgesteld waren in de 12 maanden voorafgaand aan hun aanvraag.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van het tijdskrediet een wettelijk recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden (zie hoofdstuk 4 over voorwaarden en modaliteiten).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder is het akkoord van de werkgever vereist.

Onder welke vorm en hoe lang?

- Duurtijd: onbepaalde duur (tot verlaten van het bedrijf).
- Minimumduur 3 maanden.

Vergoeding – brutobedragen 2012

- 469,64 euro per maand.
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de sector of het bedrijf waarin je werkt.
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend: indien je vóór de onderbreking bijv. 4/5de werkte, ontvang je 4/5de van 469,65 euro.

Voor aanvragen ingediend vanaf 1/1/2010 gelden de lagere gewone uitkeringen tot 51jaar.

3.3.2.3 Sociaal statuut voor 4/5de of halftijds tijdskrediet voor 55-plussers

- Je behoudt je volledige sociale rechten gedurende de hele periode.
- Dit wil zeggen dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding tot je (brug)pensioen verder berekend wordt op je **voltijds** loon: je verliest dus niets.
- Je eindejaarspremie, aantal vakantiedagen en vakantiegeld zullen uiteraard proportioneel berekend worden volgens je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

- Let op: het hangt van de gebruiken en de cao's in je onderneming af of later de werkgeverstussenkomst bij brugpensioen berekend wordt op je deeltijds (4/5de of halftijds) dan wel op je voltijds loon.

■ 3.4 Je vermindert je arbeidsprestaties om je kind op te voeden

Indien je vrijwillig je arbeid vermindert om je kind op te voeden, dan zijn de volgende regels van toepassing:

- **je hebt GEEN recht** op het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten noch op aanvullende uitkeringen **tijdens** de deeltijdse tewerkstelling;
- **je hebt recht op VOLTIJDSE** werkloosheidsuitkeringen indien je een uitkeringsaanvraag indient **na** de deeltijdse tewerkstelling **én** indien de volgende voorwaarden zijn vervuld:
 - vóór de vermindering van de prestaties heb je voldoende lang voltijds in loondienst gewerkt om tot het recht op werkloosheidsuitkeringen te worden toegelaten;
 - de periodes van verminderde prestaties liggen vóór de 12de verjaardag van het kind (voor een gehandicapt kind vóór de 18de verjaardag)

Je zal slechts werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten, indien je volledig werkloos bent geworden buiten je eigen wil.

■ 3.5 Vrijwillig deeltijds werk

Indien je niet in aanmerking komt voor bovengenoemde mogelijkheden en je kiest er toch voor om deeltijds te gaan werken, krijg je het statuut van “vrijwillig deeltijdse”.

Dit statuut heeft heel wat nadelen:

- je pensioen wordt slechts berekend op uw deeltijds loon;
- je hebt geen recht op aanvullende uitkeringen voor de uren dat je niet werkt;
- indien je later werkloos zou worden, krijg je slechts recht op deeltijdse werkloosheidsuitkeringen (en helemaal geen recht indien je minder dan 1/3de werkte, tenzij in sommige uitzonderlijke gevallen) Informeer je bij onze gewestelijke werkloosheidsdienst.

Om het aantal halve werkloosheidsuitkeringen te berekenen waarop je wekelijks recht hebt, zal men je deeltijds uurrooster delen door het normale voltijds uurrooster en dit vermenigvuldigen met 12. Als je bijv. halftijds werkt, zal je later slechts recht hebben op 6 halftijdse werkloosheidsuitkeringen per week. Die werkloosheidsuitkering zal gedurende het eerste jaar 60% van je gemiddeld dagloon bedragen.

Onder bepaalde voorwaarden kan je bij een werkhervatting toch nog uitkeringen genieten.

4 Je rechten als deeltijdse werknemer

■ 4.1 Geen discriminatie

Als deeltijds werknemer mag je niet gediscrimineerd worden t.o.v. een voltijdse collega.

Je moet evenveel verdienen per uur. Als er maaltijdcheques zijn, dan heb je ofwel recht op één maaltijdcheque per gewerkte dag, ofwel – indien een cao dit bepaalt in jouw onderneming – recht op een aantal maaltijdcheques proportioneel met je arbeidsduur.

Je hebt ook recht op klein verlet voor dagen waarop je normaal zou werken.

Valt je vast uurrooster samen met een betaalde feestdag, dan heb je daar recht op.

Werk je met een veranderlijk uurrooster, dan heb je voor een feestdag die niet samenvalt met je werkdag recht op de betaling van een loon dat volgens bijzondere regels berekend wordt.

Je hebt recht op betaald verlof in verhouding tot je uurrooster. Ga je minder uren werken, dan zal ook het aantal verlofdagen proportioneel dalen. Ga je echter meer uren werken, dan zal het aantal verlofdagen niet verhogen gedurende het eerste jaar dat je meer uren werkt.

■ 4.2 Recht op een arbeidsovereenkomst

Het arbeidscontract voor deeltijds werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, en dit ten laatste op de dag dat de werknemer begint te werken.

Dit contract moet vermelden hoeveel werkuren zullen gepresteerd worden en met welk uurrooster. Alle werkroosters van de deeltijdse werknemers moeten in het arbeidsreglement opgenomen worden.

Bij een veranderlijk uurrooster (werkuren en dagen zijn niet op voorhand gekend):

- gaat het om contracten waarbij alleen de gemiddelde arbeidsduur voorzien wordt over een bepaalde periode (normaal gezien maximum één trimester), zonder dat de uren en dagen waarop men werkt vastliggen;
- moet de werknemer minstens 5 dagen op voorhand van zijn uurrooster in kennis gesteld worden (het paritair comité waaronder je onderneming valt, kan iets anders vastgelegd hebben).

Wanneer bij een veranderlijk uurrooster geen schriftelijk arbeidscontract opgemaakt is, kan de werknemer – bijv. bij ontslag – kiezen onder welk arbeidsregime hij valt (neem dan contact op met je vakbondscentrale vóór je iets tekent).

■ 4.3 Minimale arbeidsduur

Je werkgever moet je wekelijks minstens 1/3de van een voltijds uurrooster geven. Iedere prestatie moet ook minstens 3 uur duren (eenzelfde dag kan wel verschillende prestaties omvatten, bijv. 3 uur 's ochtends en 3 uur 's avonds).

Hiervan kan enkel afgeweken worden:

- bij cao of KB. Dit is het geval voor schoonmakers, handelsvertegenwoordigers, huispersoneel of wie werkt bij openbare diensten;
- van de regel dat je minstens 1/3de van een voltijds uurrooster krijgt, kan afgeweken worden indien je een vast uurrooster krijgt van minstens 4 uur per prestatie.

■ 4.4 Overuren

Overuren op vraag van de werkgever kunnen slechts op vrijwillige basis vanwege de werknemer, of onder de voorwaarden vastgesteld door het paritair comité waaronder je bedrijf valt.

Overuren geven soms ook recht op overloon van 50%, en 100% op zon- en feestdagen.

- **Wanneer het uurrooster vast staat: vanaf het 13de overuur per maand.**

Bijvoorbeeld: je moest 20 overuren presteren in de maand juli. Voor de eerste 12 uren krijg je gewoon loon. Voor de volgende 8 uren moet je 50% toeslag krijgen (en 100% voor alle overuren die op zondag of feestdag vielen).

- Wanneer je werkuren niet op voorhand vast liggen: in dat geval moet de werkgever geen overuren betalen voor 3 uren per week.

Als overuur telt in dit geval:

- elk uur dat buiten het gewone uurrooster gepresteerd werd;
- elk uur dat boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gepresteerd werd.

Bijvoorbeeld: je contract zegt dat je gemiddeld 20 uur per week moet werken over een periode van 4 weken en er was voorzien dat je elke weekdag 4 uur zou werken. Je baas laat je echter 5 wekdagen lang 8 uur werken (= 20 overuren) en bovendien op een zondag nog eens 8 uur. Samen dus 28 overuren. Voor de eerste 12 overuren (4 weken x 3 uur) moet hij je geen toeslag betalen. Er zal je dus betaald worden: 28 overuren – 12 uren krediet = 16 overuren, waarvan 8 uren aan 50% en 8 uren op zondag aan 100%.

Bijvoorbeeld: je contract zegt dat je gemiddeld 20 uur werkt tijdens een periode van 13 weken (= een trimester). Je deed 50 overuren in dat trimester. Je baas moet je geen toeslag betalen voor de eerste 39 uur (= 13 weken x 3 uur). In dit geval moet hij wel toeslag betalen vanaf het 40ste uur.

■ 4.5 Indien je graag een contract hebt met meer arbeidsuren

De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever een aanvraag indienen om voorrang te krijgen bij een (voltijdse of deeltijdse) vacature met meer arbeidsuren. De werkgever is dan verplicht hem kennis te geven van iedere vacante job waarvoor hij de vereiste bekwaamheden heeft én moet hij voorrang geven aan deze persoon.

Indien je werkgever je 13 overuren laat presteren op een trimester, heeft de werknemer op zijn verzoek:

- hetzij recht op een aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst (met meer uren);
- hetzij – indien de overuren minstens 20% van het gewoon uurrooster bedragen – recht op inhaalrust (toe te kennen binnen de 13 weken na het einde van het trimester).

■ 4.6 Vervoerskosten

Je hebt recht op dezelfde voorwaarden tot terugbetaling als de voltijdse werknemers.

Je kan gebruik maken van de halftijdse treinkaart. Deze bestaat uit een kaart met je pasfoto en een tienrittenkaart die je bij iedere rit moet invullen.

■ 4.7 Betaald educatief verlof

Je hebt recht op betaald educatief verlof:

- als je minstens 4/5de werkt;
- als je een variabel uurrooster hebt;
- of als je opleidingsuren samen vallen met de cursus die je volgt.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © maart 2012

Cette brochure est aussi disponible en français
www.fgtb.be/brochures-fgtb

D/2012/1262/4