



Deeltijds werken: rechten en valkuilen

ABVV

Samen sterk

Deeltijds werken: rechten en valkuilen

Mannen - Vrouwen:

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

NL-FR

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

Inhoud

Voorwoord	5
■ 1. Waar je zeker op moet letten	6
1.1. Je was werkloos voor je deeltijds begon te werken	6
1.2. Je werkt voltijds, maar je wil minder werken	6
1.3. Je werkt best niet vrijwillig deeltijds en zeker niet minder dan $\frac{1}{3}$ de	6
■ 2. Je bent werkloos en je begint deeltijds te werken	7
2.1. Je hebt recht op de inkomensgarantie-uitkering	7
2.2. Je hebt geen recht op de inkomensgarantie-uitkering	8
■ 3. Je werkt voltijds, maar je wil minder werken	10
3.1. Ouderschapsverlof en zorgverlof voor zieke familieleden	10
3.1.1. Ouderschapsverlof	10
3.1.2. Zorgverlof voor zieke familieleden	11
3.1.3. Vergoeding en sociaal statuut	11
3.2. Tijdskrediet	11
3.2.1. Tijdskrediet voor elke werknemer	11
3.2.2. Tijdskrediet voor oudere werknemers	13
3.2.2.1. Vierdagenweek vanaf 50 of 55 jaar	13
3.2.2.2. Recht op halftijds werk vanaf 55 jaar	14
3.3. Deeltijds werk om je kind op te voeden	14
3.4. Vrijwillig deeltijds werk	14
■ 4. Je rechten als deeltijdse werknemer	16
4.1. Geen discriminatie	16
4.2. Recht op een arbeidscontract	16
4.3. Minimale arbeidsduur	17
4.4. Bijkomende uren	17
4.5. Meer arbeidsuren aanvragen	18
4.6. Vervoerskosten	18
4.7. Betaald educatief verlof	18

Voorwoord

Deeltijds werken is voor steeds meer mensen een realiteit.

Vaak hebben werknemers geen andere keuze dan deeltijds te werken, bijvoorbeeld werkzoekenden die geen voltijdse job aangeboden krijgen, of mensen werkzaam in sectoren waar weinig of geen voltijds werk is.

In sommige sectoren zoals de schoonmaak, de horeca of de zorgsector, wordt deeltijds werk ook aangewend als antwoord op het zware werk en de vermoeiende werkomstandigheden. Voor anderen is voltijds werken dan weer moeilijk te combineren met kinderen grootbrengen, zorgen voor andere familieleden of een opleiding volgen.

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

Maar ondertussen moeten of willen veel werknemers (tijdelijk) deeltijds werken. Te vaak zijn ze niet op de hoogte van hun rechten, noch van de gevolgen van deeltijds werk.

Wat ook de reden is waarom je deeltijds aan de slag wil gaan of al parttime werkt, er bestaan heel wat verschillende systemen waarover je je best (op voorhand) informeert.

De keuze die je maakt, zal niet alleen gevolgen hebben voor je loon, je eindejaarspremie, je vakantiedagen en vakantiegeld, maar ook voor je sociale rechten, zoals je ziekte- en werkloosheidsvergoeding en je pensioen. En die gevolgen ondervind je dus niet onmiddellijk, maar later, als je ziek of werkloos wordt en wanneer je met pensioen gaat.

Lees deze brochure dus aandachtig en aarzel niet om je verder te informeren bij het ABVV. Onze medewerkers staan klaar om je te adviseren en te begeleiden.



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 altijd in bij onze werkloosheidsdienst als 'deeltijdse met behoud van rechten'. Zelfs als je dit niet deed voor je parttime begon te werken, kan je dit nu nog doen, ook al beginnen de voordelen dan maar vanaf vandaag te lopen.

Alleen zo behoud je je volledige rechten als je later terug werkloos wordt en bouw je ook nog aanzienlijke aanvullende pensioenrechten op voor de uren dat je niet werkt. Je kan tot 1.500 euro pensioen per jaar verliezen als je dit niet doet!

Als je bruto maandloon minder dan 1.559 euro bedraagt, en je werkt niet meer dan $\frac{4}{5}$ den, heb je trouwens ook recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering.

■ 1.2. Je werkt voltijds, maar je wil minder werken

Gebruik eerst je rechten op ouderschapsverlof, zorgverlof voor zieke familieleden en tijdskrediet.

Maak je geen gebruik van deze voordelige systemen en ga je 'vrijwillig deeltijds' werken (= je werkt minder uren dan de 'normale arbeidsduur' in je bedrijf), dan verlies je veel sociale rechten wanneer je werkloos of ziek wordt, en wanneer je met pensioen gaat. Ook dit kan je veel centen kosten.

■ 1.3. Je werkt best niet vrijwillig deeltijds, en zeker niet minder dan $\frac{1}{3}$ de

Je kan dan geen aanvullende werkloosheidsuitkeringen krijgen. Je verliest bovendien je recht op volledige werkloosheidsuitkeringen en ontvangt dus een pak minder uitkering, indien je terug volledig werkloos zou worden (behalve in een beperkt aantal uitzonderingen).

Minder werken dan $\frac{1}{3}$ de (ongeveer 13 uur per week) van een voltijdse job heeft enorme gevolgen voor je pensioen. Je hebt voor de jaren dat je minder dan $\frac{1}{3}$ de werkt geen recht (verhoudingsgewijs) op het minimumpensioen. De jaren dat je minder dan $\frac{1}{3}$ de werkt, tellen ook niet mee om vervroegd met pensioen te kunnen gaan.

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

- ▶ Informeer je voor je deeltijds begint te werken!
ABVV-medewerkers staan klaar om je te adviseren en te begeleiden.
Kijk op www.abvv.be/gewestelijken voor contactgegevens en openingsuren van onze lokale kantoren.
- ▶ Kijk ook op www.abvv.be/brochures voor onze specifieke brochures 'Verlofmogelijkheden voor ouders' en 'Tijdskrediet'.

2 Je bent werkloos en je begint deeltijds te werken

Er zijn verschillende situaties 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 het ABVV.

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

- hoger is dan je werkloosheidsuitkering indien je deeltijdse job goed is voor meer dan $\frac{1}{3}$ de van een voltijdse job in je bedrijf. Hoe omvangrijker je uurrooster, hoe groter het verschil;
- minstens gelijk is aan je werkloosheidsuitkering indien je deeltijdse job niet meer bedraagt dan $\frac{1}{3}$ de van een voltijdse job.

Voorwaarden om recht te hebben op de IGU

- je hebt recht op volledige werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen, en je vraagt de inkomensgarantie-uitkering aan bij het ABVV;
- je voldoet aan de voorwaarden om 'deeltijds werknemer met behoud van rechten' te zijn (zie hieronder 2.2.);
- je hebt een brutomaandloon lager dan 1.559,38¹ euro indien je 21 jaar of ouder bent of je hebt een brutomaandloon lager dan 1.321,60¹ euro indien je jonger bent dan 21 jaar;
- je werkt (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur) niet meer dan $\frac{4}{5}$ de van een voltijdse job;
- je doet een aanvraag bij je werkgever om een voltijdse job te krijgen als deze vrij komt in het bedrijf;
- je bent ingeschreven als voltijds werkzoekende en je bent beschikbaar voor een voltijdse job.

Als je ontslagen wordt uit je voltijdse job en onvrijwillig moet overstappen naar een deeltijdse job 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 van je voltijdse job.

Indien je op vrijwillige basis overstapt van voltijds naar deeltijds werk, heb je geen recht op de inkomensgarantie-uitkering.

Hoe wordt de IGU berekend?

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

$IGU = \text{werkloosheidsuitkering}^2 + (\text{aantal uren boven } \frac{1}{3}\text{de van een voltijdse job} \times 3,05 \text{ euro}) - \text{nettoloon}$

Voorbeeld

- Je volledige werkloosheidsuitkering bedraagt 1.000 euro per maand³. Het voltijds uurrooster in het bedrijf waar 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 $\frac{1}{3}$ de van het voltijdse uurrooster. Je zal dus extra 6 uur \times 3,05 euro = 18,30 per week of 79,23 euro per maand verdienen. Als toeslag krijg je je werkloosheidsuitkering van 1.000 euro + 79,23 euro - nettoloon 800 euro = 279,23 euro.

Indien je deeltijds begon te werken vóór 1 juli 2005, wordt de inkomensgarantie-uitkering anders berekend. Deze andere berekeningswijze blijft geldig na 30 juni 2005. Je kan echter, wanneer dit voor jou voordeliger is, het nieuwe (hierboven uitgelegde) systeem hanteren.

- ▶ Je wil een idee hebben van de IGU waar jij recht op hebt? Met onze berekeningsmodule op www.abvv.be/igu kan je een eerste inschatting maken.
- ▶ Je wil het exacte bedrag kennen? Kom naar de werkloosheidsdienst van het ABVV. Contactgegevens en openingsuren op www.abvv.be/gewestelijken.

Voordelen

- Je krijgt een aanvullende werkloosheidsuitkering.
- Indien je werkloosheidsuitkeringen ontvangt o.b.v. arbeidsprestaties, ben je niet onderworpen aan de dispo, de controle op je 'actief zoekgedrag naar werk'. Als schoolverlater met inschakelingsuitkeringen ben je wel aan de dispo onderworpen, maar dan is de duurtijd van je inkomensgarantie-uitkering niet beperkt. Bovendien wordt de periode waarin je recht hebt op inschakelingsuitkeringen verlengd met de periode dat je werkte, op voorwaarde dat je minstens $\frac{1}{3}$ de van een voltijdse job werkt (in sommige sectoren $\frac{1}{4}$ de).
- Indien je later terug volledig werkloos wordt, blijf je recht hebben op volledige werkloosheidsuitkeringen.
- Als gezinshoofd of alleenstaande blijft je uitkering berekend worden aan 60 en 55% van je vroeger loon; ben je samenwonende dan vermindert je uitkering wel volgens de gebruikelijke regels.
- Het bedrag van je uitkering kan na je deeltijdse job verhogen indien je gedurende minstens 2 jaar ten minste halftijds hebt gewerkt.
- Je pensioen wordt berekend op je vroeger voltijds loon zolang je de inkomensgarantie-uitkering ontvangt.

Wat moet je doen?

- Je moet je aanmelden bij het ABVV om de inkomensgarantie-uitkering aan te vragen met het formulier C131A-werknemer. Indien je werkgever geen gebruik maakt van de elektronische aangifte, moet je ook het door je werkgever ingevulde formulier C131A-werkgever overhandigen. De RVA moet binnen een termijn van twee maanden na de start van je deeltijdse job over je aanvraag beschikken. Die termijn van twee maanden vangt aan de dag nadat je in de job startte.
- Je moet je aanmelden bij de VDAB (in Vlaanderen) of bij ACTIRIS (in Brussel) 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 ingevulde controlekaart C3-deeltijds overhandigen aan het ABVV. Indien je werkgever geen gebruik maakt van de elektronische aangifte moet je eveneens een formulier C131B afgeven, ingevuld door je werkgever (het formulier of de elektronische aangifte maakt het mogelijk het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering van de maand in kwestie te berekenen).

■ 2.2. Je hebt geen recht op de inkomensgarantie-uitkering

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.

Voorwaarden voor deeltijds werken met behoud van rechten

- je werkt minstens $\frac{1}{3}$ de van een voltijdse job (ongeveer 13u per week); het is mogelijk dat er in jouw bedrijf uitzonderlijk een andere regel geldt, informeer je bij je ABVV-delegee;
- je hebt recht op volledige werkloosheidsuitkeringen want je hebt in het verleden genoeg dagen gewerkt;
- je vraagt het statuut 'behoud van rechten' aan bij het ABVV binnen de 2 maanden na de start van je deeltijdse job; soms wordt een laattijdige aanvraag toch nog aanvaard, maar je speelt best op zeker en vraagt het statuut zo snel mogelijk aan.

Voordelen van deeltijds werken met behoud van rechten

Tijdens je deeltijdse job

De controle op je 'actief zoekgedrag naar werk' kan niet worden ingezet. Je recht op uitkeringen kan dus niet worden geschorst tijdens de duur van je deeltijds contract.

Je moet geen administratieve zaken regelen tijdens je deeltijdse tewerkstelling (behalve in geval van tijdelijke werkloosheid). Indien je van werkgever verandert, moet je wel een nieuwe aanvraag voor het statuut van 'deeltijdse met behoud van rechten' indienen.

Je moet niet:

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

Na je deeltijdse job

Wanneer je, na je deeltijdse job als deeltijdse met behoud van rechten, opnieuw volledig werkloos wordt, dan heb je opnieuw recht op volledige werkloosheidsuitkeringen die (in principe) berekend worden op je voltijds loon.

De periode van je deeltijdse tewerkstelling zonder inkomensgarantie-uitkering van minstens 3 maanden schort de vermindering van je vroegere werkloosheidsuitkering op. Het bedrag van je uitkering kan ook verhogen indien je gedurende minstens 2 jaar ten minste halftijds of gedurende minstens 3 jaar ten minste $\frac{1}{3}$ de van een voltijdse job (ongeveer 13 uur per week) hebt gewerkt.

Bij een deeltijdse tewerkstelling met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering krijg je slechts pensioenrechten berekend op je deeltijds loon. Voor de uren/dagen dat je niet werkt, krijg je echter wel een krediet van 1.560 dagen (= 5 jaar) met aanvullende pensioenrechten op basis van het minimumrecht. Dit krediet wordt minder snel uitgeput naargelang je meer uren werkt. Het kan je later tot 1.500 euro pensioen per jaar opleveren. Indien je 20 jaar van je pensioen kan genieten, maakt dit een verschil van 30.000 euro!

Voorbeelden

- *Je werkt de helft van een normaal uurrooster. Je krediet van 1.560 dagen zal volstaan om je gedurende 10 jaar aanvullende pensioenrechten op basis van het minimumrecht toe te kennen.*
- *Je werkt $\frac{2}{3}$ de. Je krediet zal volstaan om je voor 25 jaar aanvullende pensioenrechten te geven voor je inactieve uren.*

3 Je werkt voltijds, maar je wil minder werken

Er bestaan verschillende systemen die je toelaten om minder te werken. Je keuze zal een invloed hebben op je sociale bescherming en je inkomen wanneer je werkloos of ziek wordt, en wanneer je met pensioen gaat.

Hieronder lichten we de verschillende mogelijkheden en systemen toe. De voordeligste formules komen eerst aan bod. Ga dus altijd eerst na of je er gebruik van kan maken.

■ 3.1. Ouderschapsverlof en zorgverlof voor zieke familieleden

Je gebruikt best eerst deze verlofsystemen om je loopbaan te onderbreken of minder te werken. Ze verzekeren de beste sociale rechten bij werkloosheid, ziekte en pensioen en verminderen je recht op tijdskrediet niet.

3.1.1. Ouderschapsverlof

Voor wie?

- Dit is een recht voor elke ouder, die minstens 1 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, bovenop de 15 weken moederschapsverlof 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. De leeftijdsvoorwaarde is een strikte vereiste bij de aanvang van het ouderschapsverlof, maar mag overschreden worden tijdens het verlof: het is geen probleem wanneer je kind tijdens je verlof 12 jaar wordt.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijds ouderschapsverlof voor elke (voltijds of deeltijds werkende) ouder gedurende 4 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 1 maand).
- Halftijds ouderschapsverlof voor elke voltijds werkende ouder gedurende 8 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 2 maanden).
- $\frac{1}{3}$ de ouderschapsverlof voor elke voltijds werkende ouder gedurende 20 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden).
- Je kan opsplitsen (behalve in het onderwijs) volgens de regel: 1 maand voltijds = 2 maanden halftijds = 5 maanden $\frac{1}{3}$ de. Je kan bijv. 2 maanden voltijds, 4 maanden halftijds en 5 maanden $\frac{1}{3}$ de ouderschapsverlof nemen.

Let op!

Ouders van kinderen (jonger dan 12) geboren voor 8 maart 2012 ontvangen geen uitkering voor de laatste schijf! Voor hen is er dus enkel een uitkering voor de eerste 3 maanden voltijds ouderschapsverlof, de eerste 6 maanden halftijds en de eerste 15 maanden $\frac{1}{3}$ de.

- ▶ Er bestaan tal van verlofmogelijkheden voor ouders. Informeer je bij je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt. Lees ook onze brochure 'Verlofmogelijkheden voor ouders' op www.abvv.be/brochures.

3.1.2. Zorgverlof voor zieke familieleden

Voor wie?

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

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijds zorgverlof voor elke (voltijdse of deeltijdse) werknemer gedurende maximum 12 maanden (op te nemen in periodes van min. 1 maand en max. 3 maanden), per patiënt.
- Halftijds of $\frac{1}{5}$ de zorgverlof voor elke (voltijdse of deeltijdse) werknemer gedurende maximum 24 maanden (op te nemen in periodes van min. 1 maand en max. 3 maanden), per patiënt. Let op! Om deze vormen van zorgverlof te kunnen nemen, moet je als deeltijdse werknemer wel min. $\frac{3}{4}$ de van een voltijdse job presteren.
- In bedrijven met minder dan 50 werknemers kan je werkgever je zorgverlof beperken tot 6 maanden (12 maanden halftijds).
- In ondernemingen met minder dan 10 werknemers heb je geen recht op halftijds of $\frac{1}{5}$ de zorgverlof.
- Ben je een alleenstaande ouder die samenwoont met je kind (eenoudergezin), en is je kind niet ouder dan 16 jaar, dan kan je zorgverlof verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds.

3.1.3. Vergoeding en sociaal statuut

De vergoeding en het sociaal statuut van ouderschapsverlof en zorgverlof voor zieke familieleden lopen gelijk.

Vergoeding (brutobedragen 2014)

- 786,78 euro per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 393,38 euro per maand voor een halftijdse onderbreking.
- 133,45 euro voor een $\frac{1}{5}$ de onderbreking. Voor eenoudergezinnen wordt dit verhoogd tot 179,47 euro.
- Voor 50-plussers verhogen de bedragen bij deeltijdse onderbreking.

► Informeer (bij je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt) naar eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de regio, de sector of het bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen en je ziekte- of werkloosheidsvergoeding verder berekend worden op je voltijds loon.
- Je eindejaarspremie, je vakantiedagen en vakantiegeld zullen berekend worden in verhouding met je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

3.2. Tijdskrediet

3.2.1. Tijdskrediet voor elke werknemer

Indien je geen recht hebt op bovenstaande verlofsystemen om minder te werken of je loopbaan te onderbreken, kan je best tijdskrediet opnemen. Bij tijdskrediet krijg je immers een uitkering om je inkomensverlies te compenseren.

- ▶ Volledige informatie over alle vormen van tijdskrediet krijg je via je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt. Lees ook onze brochure 'Tijdskrediet' op www.abvv.be/brochures.

Voor wie?

Tijdskrediet is een recht voor wie in een bedrijf werkt met minstens 10 werknemers, minstens 2 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf, en 5 jaar loopbaan heeft in het totaal. In bedrijven met 10 werknemers of minder moet je werkgever akkoord gaan met de uitoefening van het recht.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- 12 maanden voltijds;
- of 24 maanden halftijds;
- of 60 maanden (5 jaar) $\frac{1}{5}$ de tijdskrediet;
- of een combinatie van voorgaande.

Om $\frac{1}{5}$ de tijdskrediet op te nemen, moet je minstens voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag. Om halftijds tijdskrediet te nemen, moet je minstens 12 maanden $\frac{3}{4}$ de gewerkt hebben.

Je kan daarbovenop nog 3 extra kalenderjaren (= 36 maanden) volledig, halftijds of $\frac{1}{5}$ de tijdskrediet nemen om kinderen van jonger dan 8 jaar op te voeden, om zieke familieleden te verzorgen (gaat het om jouw ziek of gehandicapt kind dan krijg je 48 maanden), of om een opleiding te volgen. Dit heet 'tijdskrediet met motief'. Hiervoor moet je enkel 2 jaar anciënniteit hebben in je bedrijf, en geen 5 jaar loopbaan.

Vergoeding (brutobedragen 2014)

- Voltijds tijdskrediet: 641,37 euro per maand als je 5 jaar anciënniteit hebt in je bedrijf; of 481 euro per maand als je minder dan 5 jaar anciënniteit hebt.
- Halftijds tijdskrediet: 320,68 euro per maand bij 5 jaar anciënniteit of 240,51 euro per maand bij minder dan 5 jaar anciënniteit.
- $\frac{1}{5}$ de tijdskrediet: 158,38 euro per maand (alleenwonenden: 204,39 euro per maand).
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend: indien je vóór de onderbreking bijv. $\frac{4}{5}$ de werkt, wordt dit bij een voltijdse onderbreking $\frac{4}{5}$ de van 641,37 euro.

- ▶ Informeer (bij je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt) naar eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de regio, de sector of het bedrijf waar je werkt.

▶ Vlaamse aanmoedigingspremie

Werk je in de privésector in het Vlaams Gewest en neem je tijdskrediet op voor zorg of opleiding, of je werkt voor een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dan kan je bijkomend een aanmoedigingspremie krijgen. Voor inlichtingen of aanvragen: www.werk.be, tel. 1700 (gratis nummer van de Vlaamse overheid), aanmoedigingspremie@vlaanderen.be.

Sociaal statuut

- Je pensioen wordt verder berekend op je vroeger loon.
- Je behoudt je volledige werkloosheidsrechten.

- Je eindejaarspremie, je vakantiedagen en je vakantiegeld zullen berekend worden in verhouding met je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

3.2.2. Tijdskrediet voor oudere werknemers

Voor oudere werknemers bestaan er binnen het systeem van tijdskrediet enkele specifieke regelingen: de vierdagenweek vanaf 50 of 55 jaar en het recht op halftijds werk vanaf 55 jaar. De algemene voorwaarden en het sociaal statuut zijn gelijk. De specifieke voorwaarden en de vergoedingen verschillen.

Algemene voorwaarden

- 3 jaar anciënniteit hebben in je bedrijf (of in de onderneming die door je huidige werkgever overgenomen is) op het moment van de aanvraag. In onderling akkoord met je werkgever kan de vereiste anciënniteit wegvallen met het oog op de aanwerving van 55-plussers;
- een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben op het moment van je aanvraag.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige rechten op werkloosheidsuitkeringen gedurende de hele periode.
- Je pensioen wordt berekend op je deeltijds loon en je krijgt aanvullende pensioenrechten o.b.v. het minimumrecht: je verliest dus bijna niets.
- Je eindejaarspremie, je vakantiedagen en je vakantiegeld zullen berekend worden in verhouding met je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

3.2.2.1. Vierdagenweek vanaf 50 of 55 jaar

Voor wie?

- Voor alle werknemers van 55 jaar die voltijds werkten in de 12 maanden voor hun aanvraag of in $\frac{1}{5}$ de tijdskrediet waren.
- Voor werknemers die in een ploegensysteem of 's nachts werken, of ook nog in sectoren waar er hierover een cao (collectieve arbeidsovereenkomst, verzameling afspraken tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) afgesloten is, kan de vierdagenweek of $\frac{4}{5}$ de landingsbaan al opgenomen worden vanaf 50 jaar. Informeer je bij je ABVV-delegee.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers heb je wettelijk recht op deze vorm van tijdskrediet. Je werkgever kan dit alleen uitstellen onder bepaalde voorwaarden, specifiek voor 55-plussers (informeer je bij je ABVV-delegee, of lees meer in de brochure 'Tijdskrediet' op www.abvv.be/brochures).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder moet je werkgever akkoord gaan.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Onbepaalde duur (tot aan je pensioen, brugpensioen/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of tot wanneer je halftijds onderbreekt vanaf 55 jaar).
- Eén dag of 2 halve dagen per week, voor minstens 6 maanden.

Vergoeding (brutobedragen 2014)

- 233 euro per maand (alleenstaande: 268 euro per maand).

► Informeer (bij je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt) naar eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de sector of het bedrijf waar je werkt.

3.2.2.2. *Recht op halftijds werk vanaf 55 jaar*

Voor wie?

- Voor alle werknemers die ten minste $\frac{3}{4}$ de tewerkgesteld waren in de 12 maanden voor aan hun aanvraag.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers heb je wettelijk recht op deze vorm van tijdskrediet. Je werkgever kan dit alleen uitstellen onder bepaalde voorwaarden, specifiek voor 55-plussers (informeer je bij je ABVV-delegee, of lees meer in de brochure 'Tijdskrediet' op www.abvv.be/brochures).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder moet je werkgever akkoord gaan.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Onbepaalde duur (tot wanneer je het bedrijf verlaat).
- Minstens 3 maanden.

Vergoeding vanaf 51 jaar (brutobedrag 2014)

- 479 euro per maand.
- Dit bedrag wordt proportioneel toegekend: indien je vóór de onderbreking bijv. $\frac{4}{5}$ de werkte, ontvang je $\frac{4}{5}$ de van 479 euro.

► Informeer (bij je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt) naar eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de sector of het bedrijf waar je werkt.

3.3. Deeltijds werk om je kind op te voeden

Indien je vrijwillig deeltijds gaat werken, en je hebt je recht op tijdskrediet en ouderschapsverlof al uitgeput, maar je hebt als reden voor je deeltijds werk wel de opvoeding van je kind, 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 als:
 - je vóór de vermindering van je prestaties voldoende lang voltijds in loondienst gewerkt hebt om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen;
 - je kind jonger was dan 12 jaar in de periodes waarin je minder werkt (bij een gehandicapt kind jonger dan 18).

Je zal slechts werkloosheidsuitkeringen kunnen ontvangen indien je volledig werkloos bent geworden buiten je eigen wil om.

3.4. Vrijwillig deeltijds werk

Indien je niet in aanmerking komt voor alle bovenstaande mogelijkheden en je kiest er toch voor om deeltijds te gaan werken (= je werkt minder dan de normale arbeidsduur in je bedrijf), krijg je het statuut van 'vrijwillig deeltijdse'.

Dit statuut heeft heel wat nadelen:

- Je pensioen wordt slechts berekend op je 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 $\frac{1}{3}$ de werkte, tenzij in sommige uitzonderlijke gevallen). Informeer je bij het ABVV-kantoor (werkloosheidsdienst) in je buurt.

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.

Wanneer je na een periode vrijwillig deeltijds gewerkt te hebben volledig werkloos wordt, ontvang je slechts halve werkloosheidsuitkeringen. Ga je vervolgens deeltijds aan de slag, dan kun je in een aantal gevallen toch nog aanvullende werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Zit je in deze situatie, contacteer dan het ABVV (dienst werkloosheid) voor informatie en advies.

Er zijn 2 mogelijkheden:

- Het systeem van inkomensgarantie-uitkering

Voorwaarden

- je verdient minder dan 1.559,38 euro bruto per maand (1.321,60 als je jonger bent dan 21 jaar);
 - je werkt minstens $\frac{1}{3}$ de van een voltijds uurrooster in je bedrijf;
 - je moet ingeschreven blijven als werkzoekende;
 - je dient een aanvraag in om een voltijdse job te krijgen bij je nieuwe werkgever of je geeft een verklaring op eer aan je werkgever waarin staat dat je vrijwillig deeltijds werknemer bent.
- Per gewerkte kalenderdag verlies je 2 halve uitkeringen

Voorbeeld

- *Je bent vrijwillig deeltijds werknemer en je krijgt 7 halve werkloosheidsuitkeringen per week, goed voor 32 halve werkloosheidsuitkeringen per maand. In een bepaalde maand werk je 2 kalenderdagen (ongeacht het aantal uren dat je werkt die dag). Dit betekent dat je 4 halve uitkeringen verliest en er nog 28 overhoudt.*

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 (collectieve arbeidsovereenkomst, verzameling afspraken tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) dit bepaalt in jouw onderneming - recht op een aantal maaltijdcheques in verhouding met de door jou gepresteerde uren. Informeer je bij je ABVV-delegee.

Je hebt net als je voltijdse collega's recht op klein verlet (verlof bij bijv. overlijden of huwelijk van familielid, zie het arbeidsreglement in je bedrijf) tijdens dagen waarop je normaal gezien zou werken.

Werk je met een vast uurrooster en valt een (vervangende) feestdag samen met een dag waarop je normaal werkt, dan heb je recht op die feestdag.

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

Je hebt recht op betaald verlof in verhouding tot je uurrooster. Ga je minder uren werken, dan zal je ook minder verlofdagen hebben dan voorheen. Ga je later minstens 20% meer uren werken, of stap je over naar een voltijdse job, dan kan je jouw aantal verlofdagen aanvullen met Europese vakantiedagen om zo tot 4 weken vakantie te komen (informeer je bij je ABVV-delegee of het ABVV-kantoor in je buurt over de Europese vakantie).

4.2. Recht op een arbeidscontract

Je hebt recht op een schriftelijk arbeidscontract voor je deeltijds werk. Dit moet in orde zijn ten laatste op de dag dat je begint te werken.

Dit contract moet vermelden hoeveel werkuren je zal presteren en wat je specifieke uurrooster zal zijn. Dit werkrooster moet ook in het arbeidsreglement opgenomen worden.

Heb je een veranderlijk uurrooster (waarbij de werkuren en werkdagen niet op voorhand zijn gekend) dan moet:

- in je contract alleen de gemiddelde arbeidsduur staan voor een bepaalde periode (doorgaans maximum één trimester), en niet de specifieke uren en dagen waarop je werkt;
- je minstens 5 dagen op voorhand geïnformeerd worden over je uurrooster.

Informeer (bij je ABVV-delegee) naar de specifieke regels bij jou in het bedrijf, want het paritair comité van jouw onderneming, waarin werkgevers en vakbonden afspraken maken, kan iets anders vastgelegd hebben.

Als je uurrooster niet tijdig bekend gemaakt werd, wordt er nadien aangenomen dat je voltijds werkte (en dit voor de volledige duur van je arbeidscontract). Het is aan de werkgever om aan te tonen dat je toch slechts deeltijds gewerkt hebt.

Wanneer je geen schriftelijk arbeidscontract hebt, of wanneer je contract de gemiddelde arbeidsduur (bij een veranderlijk uurrooster) niet vermeld of je uurrooster (bij een vast uurrooster) niet bevat, kan je – bijv. bij ontslag – kiezen onder welk van de in het arbeidsreglement (of andere sociale documenten) opgenomen uurrooster je valt. Informeer je bij je ABVV-delegee of neem contact op met het ABVV vóór je iets tekent;

4.3. Minimale arbeidsduur

Je werkgever moet je wekelijks minstens $\frac{1}{3}$ de van een voltijds uurrooster laten werken. Elke prestatie moet minstens 3 opeenvolgende uren duren (een dag kan wel verschillende prestaties omvatten, bijv. 3 uur 's morgens en 3 uur 's avonds).

Hiervan kan enkel afgeweken worden bij cao (collectieve arbeidsovereenkomst, verzameling afspraken tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) of Koninklijk Besluit. Dit is ondermeer het geval voor schoonmakers, handelsvertegenwoordigers, huispersoneel of voor wie werkt bij de openbare diensten. Ook wanneer je een vast uurrooster krijgt van minstens 4 uur per prestatie kan afgeweken worden van de regel dat je minstens $\frac{1}{3}$ de van een voltijds uurrooster krijgt. Informeer je bij je ABVV-delegee of bij het ABVV-kantoor in je buurt.

4.4. Bijkomende uren

Bijkomende uren presteren kan slechts wanneer jij vrijwillig ingaat op de vraag van de werkgever om dit te doen, of onder de voorwaarden vastgesteld door het paritair comité van jouw onderneming, waarin werkgevers en vakbonden afspraken maken. Informeer je bij je ABVV-delegee.

Bijkomende uren zijn niet altijd overuren! Presteer je overuren, dan heb je net als wie voltijds werkt, recht op overloon: een toeslag op je loon van 50%, en 100% op zon- en feestdagen.

- Heb je een vaste wekelijkse arbeidsduur, dan is elk bijkomend uur vanaf het 13de bijkomende uur per maand een overuur.

Voorbeeld

- *Je moest 20 bijkomende uren presteren in de maand juli. Voor de eerste 12 bijkomende uren krijg je gewoon loon. De volgende 8 bijkomende uren zijn overuren waarvoor je 50% toeslag krijgt (100% voor alle overuren die op een zondag of feestdag vielen).*
- Heb je geen vaste wekelijkse arbeidsduur, en moet je dus binnen een bepaalde periode een gemiddelde arbeidsduur presteren, dan zijn de eerste 3 bijkomende uren per week geen overuren.

Bijkomende uren zijn in dit geval:

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

Voorbeelden

- *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 bijkomende uren) en bovendien op een zondag nog eens 8 uur. Samen dus 28 bijkomende uren. Voor de eerste 12 bijkomende uren (4 weken x 3 uur) moet hij je geen toeslag betalen. Je zal dus betaald worden voor 28 bijkomende uren - 12 uren krediet = 16 overuren, waarvan 8 uren aan 50% en 8 uren op zondag aan 100%.*
- *Je contract zegt dat je gemiddeld 20 uur werkt tijdens een periode van 13 weken (= een trimester). Je deed 50 bijkomende uren 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. Meer arbeidsuren aanvragen

Je kan als deeltijdse werknemer bij je werkgever een aanvraag indienen om voorrang te krijgen wanneer er een (voltijdse of deeltijdse) vacature met meer arbeidsuren is binnen het bedrijf. Je werkgever is dan verplicht om jou op de hoogte te stellen van elke openstaande job waarvoor je de vereiste bekwaamheden hebt én moet je dan voorrang geven. Je bent niet verplicht om op het aanbod in te gaan (tenzij je een inkomensgarantie-uitkering ontvangt, neem in dat geval contact op met het ABVV).

Indien je werkgever je minstens 13 bijkomende uren laat presteren op een trimester, krijg je, wanneer je hierom vraagt:

- recht op een aanpassing van je arbeidscontract (met meer uren);
- of – indien de bijkomende uren minstens 20% van je 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 – verhoudingsgewijs – dezelfde bijdrage vanwege je werkgever als de voltijdse werknemers.

Maak je gebruik van het openbaar vervoer, weet dan dat er speciale abonnementen bestaan voor deeltijdse werknemers die niet elke dag werken.

4.7. Betaald educatief verlof

Je hebt recht op betaald educatief verlof voor algemene opleidingen en/of beroepsopleidingen:

- als je minstens $\frac{4}{5}$ de werkt (d.w.z. minstens 80% van de gewone arbeidsduur per week, voor een 38-urenweek dus minstens 30,4 uren);
- als je een variabel uurrooster hebt.

Als je met een vast uurrooster minder dan $\frac{4}{5}$ de, maar meer dan halftijds werkt, heb je recht op betaald educatief verlof voor beroepsopleidingen waarvan de opleidingsuren samenvallen met je normale arbeidsuren.

1. Geldig in september 2014.
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.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

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

info@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 © september 2014

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

D/2014/1262/10