




Wegwijs in ...

# DE DEELTIJDSE ARBEID

December 2010



Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen  
Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst: <http://www.werk.belgie.be>
- ✓ Schriftelijk bij de:  
Cel Publicaties van de  
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,  
Arbeid en Sociaal Overleg  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL  
Fax: 02 233 42 36  
E-mail: [publicaties@werk.belgie.be](mailto:publicaties@werk.belgie.be)

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD

<http://www.werk.belgie.be>

Cette brochure peut être également obtenue en français.

**©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veelevoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

**De redactie van deze brochure werd afgesloten op 1 december 2010**

**Coördinatie:** Directie van de communicatie

**Redactie:** Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen en Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, met de medewerking van de FOD Sociale Zekerheid

**Lay-out:** Sylvie Peeters

**Omslagachtergrond:** Isabelle Rozenbaum

**Druk:** Drukkerij Albe De Coker

**Verspreiding:** Cel Publicaties

**Verantwoordelijke uitgever:** FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

**Wettelijk depot:** D/2010/1205/29

## MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks “Wegwijs in ...” nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kan zich daarvoor terecht bij de Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

## M/V

Met de termen «werknemer», «werkgever» en «werkloze» wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

# Voorwoord

**O**m het hoofd te bieden aan de crisis op de arbeidsmarkt werden in het verleden reeds verschillende maatregelen genomen ter aanmoediging van de deeltijdse arbeid. Deze maatregelen hebben een wettelijk en reglementair kader gecreëerd waardoor de werknemers zonder vrees voor hun zekerheid of hun toekomst vrij voor dit type van werk kunnen kiezen.

**D**e overheid heeft vervolgens een aantal nieuwe maatregelen genomen om de deeltijdse arbeid verder te bevorderen, in het kader van de algemene politiek van herverdeling van de beschikbare arbeid.

**D**eze brochure heeft als opzet een duidelijk overzicht te geven van de huidige reglementering inzake deeltijdse arbeid en de gevolgen ervan op het vlak van de sociale zekerheid. Ze is bestemd voor alle werknemers die belang stellen in deze materie, voor hun afgevaardigden en voor hun werkgevers.

**D**e brochure behandelt de deeltijdse arbeid in de privé-sector. Voor informatie over de deeltijdse arbeid in de openbare sector kan men terecht bij de daarvoor bevoegde overheidsdiensten.



# Inhoudstafel

<b>1</b>	<b>Definities van deeltijdse arbeid</b> .....	<b>7</b>
1.1	In het arbeidsrecht .....	7
1.2	In het socialezekerheidsrecht .....	7
1.3	In de werkloosheidsreglementering .....	8
<b>2</b>	<b>Deeltijdse arbeid en arbeidsreglementering</b> .....	<b>9</b>
2.1	Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid .....	9
2.1.1	Arbeidsovereenkomst .....	9
2.1.2	Veranderlijk uurrooster .....	10
2.1.3	Werkroosters .....	11
2.2	Toegestane afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn om een andere betrekking te zoeken .....	12
2.3	Carensdag in geval van arbeidsongeschiktheid .....	12
2.4	Afwezigheid van korte duur .....	13
2.5	Feestdagen .....	13
2.6	Voorrang bij het verkrijgen van een voltijdse betrekking .....	13
2.7	Minimumduur van de prestaties .....	14
2.7.1	Minimumduur van iedere prestatie .....	14
2.7.2	Minimale wekelijkse arbeidsduur .....	15
2.8	Het verrichten van bijkomende uren .....	17
2.9	Loon .....	18
2.9.1	Gewoon loon .....	18
2.9.2	Bijkomende uren die recht geven op overloon .....	19
2.10	Tussenkost van de werkgever in de vervoerkosten .....	23
2.11	Recht op betaald educatief verlof .....	23
<b>3</b>	<b>Deeltijdse arbeid en sociale zekerheid</b> .....	<b>25</b>
3.1	Verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen .....	25
3.2	Kinderbijslag .....	27
3.3	Werkloosheid .....	28
3.4	Pensioenen .....	28
3.5	Jaarlijkse vakantie .....	29
3.6	Arbeidsongevallen en beroepsziekten .....	31

<b>4</b>	<b>Deeltijdse arbeid en werkloosheid</b>	<b>33</b>
4.1	Inleiding	33
4.2	Werkloosheidsrechten van de voltijdse werknemers	34
4.2.1	Toelatingsvoorwaarden	34
4.2.2	Uitkeringsstelsel	35
4.3	Deeltijdse werknemer gelijkgesteld met een voltijdse werknemer	36
4.4	De deeltijdse werknemer met behoud van rechten	38
4.4.1	Voorwaarden	38
4.4.2	Recht op een inkomensgarantie-uitkering «nieuwe regeling»	39
4.4.3	Recht op een inkomensgarantie-uitkering «overgangsregeling»	42
4.4.4	Recht op uitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid	44
4.4.5	Formaliteiten	45
4.5	De vrijwillig deeltijdse werklozen	46
4.5.1	Uitkeringen	47
4.5.2	Specifieke stelsels	48
<b>5</b>	<b>Aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>Nuttige adressen voor nadere inlichtingen</b>	<b>53</b>
6.1	In verband met de deeltijdse arbeid en de arbeidsreglementering	53
6.2	In verband met de deeltijdse arbeid en de sociale zekerheid	54
6.3	In verband met de deeltijdse arbeid en de werkloosheid	55
6.4	Betreffende de aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering	56

# 1

## Definities van deeltijdse arbeid

### 1.1 In het arbeidsrecht

De deeltijdse werknemer wordt gedefinieerd als de werknemer wiens arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een referentieperiode, minder bedraagt dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie.

### 1.2 In het socialezekerheidsrecht

Er bestaat eigenlijk geen specifieke definitie. In principe is de deeltijdse werknemer, ongeacht de duur van zijn arbeidsprestaties, onderworpen aan de algemene regeling van de sociale zekerheid zoals de voltijdse werknemer.

Nochtans zijn sommige deeltijdse werknemers niet onderworpen aan de sociale zekerheid. Ze worden, gelet op de beperkte duur van hun prestaties, hiervan vrijgesteld.

Tot deze groep worden onder andere de volgende categorieën van werknemers gerekend:

- ❖ werknemers die aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden en hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn voor huishoudelijke arbeid ten behoeve van de huishouding van hun werkgever of zijn gezin. Dienstboden verrichten hoofdzakelijk huishoudelijke arbeid, zoals wassen, strijken, kuisen en afwassen. Deze werknemers mogen bovendien niet inwonen bij hun werkgever en hun tewerkstelling mag geen 4 uur per dag bij dezelfde werkgever bedragen of 24 uur per week bij één of verschillende werkgevers;
- ❖ werknemers die occasionele arbeid verrichten, d.w.z. werk dat wordt uitgevoerd ten behoeve van de huishouding van de werkgever of van zijn gezin, voor zover dit werk niet meer bedraagt dan 8 uur per week bij één of meer werkgevers. Vaak spreekt men in dit verband van "ander huispersoneel dan dienstboden". Aan deze notie beantwoorden de volgende twee categorieën van werknemers: zij die prestaties van intellectuele aard verrichten voor het huishouden (voorbeelden: kinderoppas, privé-verplegers, gezelschapsdame) en zij die manuele prestaties verrichten, die niet gerekend kunnen worden tot de manuele prestaties van huishoudelijke aard (voorbeelden: privé-chauffeur, klusjesman, tuinman).

### 1.3 In de werkloosheidsreglementering

De begrippen voltijdse arbeid en deeltijdse arbeid mogen in geen geval verward worden met de definities die in het kader van de werkloosheidsreglementering gelden. Het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt namelijk dat "een arbeidsregeling geacht wordt deeltijds te zijn wanneer zij minder arbeidsuren per week omvat dan de maximale arbeidsduur in de onderneming".



# 2

## Deeltijdse arbeid en arbeidsreglementering

*De wetgeving voorziet in een beginsel van non-discriminatie van deeltijdwerkers. Dit algemene beginsel vereist dat alle deeltijdwerkers op dezelfde manier worden behandeld als hun voltijdse collega's. Hun rechten kunnen wel, wanneer dit passend is, worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.*

*Er bestaat geen speciaal statuut voor deeltijdwerkers. De arbeidsreglementering is evengoed van toepassing op voltijdse werknemers als op deeltijdse werknemers, met dien verstande dat voor deze laatste categorie bepaalde bijzondere modaliteiten bestaan.*

### 2.1 Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid

#### 2.1.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst die voor deeltijdse arbeid gesloten wordt, moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk wanneer de werknemer met de uitvoering van zijn overeenkomst begint.

Dit geschrift moet vermelden welke deeltijdse arbeidsregeling en welk werkrooster overeengekomen zijn. Dit werkrooster kan veranderlijk zijn.

Een afschrift van de overeenkomst moet als bijlage van het arbeidsreglement van de onderneming bewaard worden.

Als er geen schriftelijk opgestelde arbeidsovereenkomst is, of als een of meer van de bovengenoemde verplichte vermeldingen ontbreken, dan zijn er sancties van toepassing.

### 2.1.2 Veranderlijk uurrooster

Het veranderlijk uurrooster waar het in 2.1.1 om gaat, is niet het flexibele uurrooster of het uurrooster “à la carte”, regelingen die gewoonlijk variabele werktijden worden genoemd en die zowel op voltijdse als op deeltijdse werknemers van toepassing kunnen zijn.

Men zou hier veeleer over “mobiele prestaties” moeten spreken, aangezien het situaties betreft waarbij de arbeidsovereenkomst de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vaststelt die in acht moet worden genomen over een maximumperiode van een kwartaal of een langere periode van maximum een jaar, die bij collectieve arbeidsovereenkomst of koninklijk besluit wordt bepaald, zonder vooraf de dagen en/of de uren van het uurrooster nauwkeurig aan te geven. Wanneer er geen CAO is kan de referentieperiode voor het naleven van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op 1 jaar gebracht worden, op basis van een wijziging van het arbeidsreglement.

In elk geval moet de werknemer vooraf van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld door aanplakking van zijn uurrooster op de plaats waar het bericht wordt uitgehangen dat aangeeft waar het arbeidsreglement beschikbaar is.

De termijn van voorafgaande verwittiging moet worden bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst die in het bevoegde paritair comité wordt gesloten. Bij ontstentenis van een dergelijke arbeidsovereenkomst moet de werknemer ten minste vijf werkdagen vooraf van zijn uurrooster in kennis worden gesteld.

De informatiemogelijkheden van de werknemer over het uurrooster van zijn arbeidsprestaties zijn uitgebreid. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- ❖ individuele informatie: het uurrooster moet ten minste vijf dagen op voorhand ter kennis van de werknemer gebracht worden door middel van affichage of elk ander middel dat bepaald wordt in een CAO of in

het arbeidsreglement (brief, telefoon, fax). De termijn van vijf dagen kan gewijzigd worden in een sectorale CAO die bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard is;

- collectieve informatie: een mededeling, gedateerd door de werkgever, die het individueel uurrooster van elke werknemer met variabel uurrooster bevat, moet uitgehangen worden in de lokalen van de onderneming voor het begin van de werkdag.

### 2.1.3 Werkroosters

Alle werkroosters van de deeltijdse werknemers, ongeacht of ze volgens een vast of een veranderlijk rooster zijn tewerkgesteld, moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen.

Als de werknemer volgens een vaste cyclus is tewerkgesteld, moet bepaald kunnen worden wanneer die cyclus aanvangt.



## 2.2 Toegestane afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn om een andere betrekking te zoeken

Dit recht wordt ook aan de deeltijdse werknemer toegekend, maar dan in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

### Voorbeeld:

- Een voltijdse werknemer mag één- of tweemaal per week afwezig zijn, met een maximum van één arbeidsdag; een halftijdse werknemer mag een halve dag per week afwezig zijn.

## 2.3 Carensdag in geval van arbeidsongeschiktheid

Voor de deeltijdse werknemer die ziek wordt en wiens arbeidsongeschiktheid minder dan 14 dagen duurt, is de carensdag die in aanmerking wordt genomen de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.



## 2.4 Afwezigheid van korte duur

De deeltijdse werknemer heeft recht op afwezigheid van korte duur om familiale redenen voor de dagen waarop hij normaal zou werken. Dit recht heet “klein verlet”

## 2.5 Feestdagen

De deeltijdse werknemer die tijdens een feestdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op inhaalrust, waarvan de duur gelijk is aan de werkelijke duur van de op de feestdag verrichte arbeid.

De deeltijdse werknemer die tewerkgesteld is volgens een vast uurooster, kan aanspraak maken op een loon voor de feestdagen waarop hij normaal zou gewerkt hebben overeenkomstig zijn arbeidsregeling, of voor de vervangingsdagen.

De deeltijdse werknemer die tewerkgesteld is volgens een veranderlijk uurooster heeft voor een feestdag die niet samenvalt met een activiteitsdag recht op de betaling van een loon dat volgens bijzondere regels berekend wordt.

## 2.6 Voorrang bij het verkrijgen van een voltijdse betrekking

De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever een aanvraag indienen om een (voltijdse of deeltijdse) betrekking te krijgen die hem, alleen of samen met de betrekking die hij bekleedt, een arbeidsregeling met meer arbeidsuren bezorgt.

Vanaf dat ogenblik is de werkgever verplicht hem kennis te geven van iedere vacante betrekking die met zijn huidige betrekking overeenstemt of waarvoor hij de vereiste bekwaamheden bezit.

De deeltijdse werknemer die de aanvraag heeft ingediend, moet die betrekkingen bij voorrang toegewezen krijgen.

De werkgever dient het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening te verwittigen wanneer een deeltijdse werknemer die werkloosheidsuitkeringen ontvangt voor de uren dat hij niet gewerkt heeft, een betrekking weigert waarvan hem werd medegedeeld dat zij vacant was.

## 2.7 Minimumduur van de prestaties

### 2.7.1 Minimumduur van iedere prestatie

Iedere prestatie mag niet minder dan 3 uren duren.

Onder prestatie moet worden verstaan, een continue arbeidsperiode die eventueel onderbroken wordt door een pauze (koffie-, maaltijdpauze, ...), waardoor de eenheid van de prestatie niet wegvalt. Eenzelfde dag kan dus verscheidene prestaties omvatten (bijvoorbeeld: een prestatie van 3 uur `s ochtends en een andere `s avonds; het gaat in dat geval om twee verschillende prestaties die geen eenheid vormen).

Van die minimumduur van 3 uur kan worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst die in het bevoegde paritair orgaan of op ondernemingsvlak wordt gesloten.

***Een koninklijk besluit heeft voor de volgende gevallen op algemene wijze afwijkingen toegestaan:***

- ❖ De werknemers en werkgevers die uitgesloten worden van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités:
  - de openbare sector, met uitzondering van het paramedische personeel dat tewerkgesteld wordt door instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, alsmede van de apothekers;
  - de rechtstreeks gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs.
- ❖ Bepaalde werknemers die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de arbeiders. Daaronder in het bijzonder personen die prestaties verrichten voor openbare diensten of voor activiteiten van algemeen belang tijdens de vakanties of buiten de normale werkuren, op

voorwaarde dat deze betrekking in de loop van een kalenderjaar 25 werkdagen niet overschrijdt: monitoren en organisatoren van sportkampen tijdens de schoolvakanties of buiten de schooluren, personeelsleden van de RTBF en VRT die in hoedanigheid van artiest tewerkgesteld worden, monitoren en bewakers van vakantiekolonies en speelpleinen, animatoren en monitoren die socio-culturele activiteiten of sportinitiatie verstrekken, georganiseerd door scholen of door erkende organisaties buiten de schoolperiode of schooluren.

- De werklieden waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gehuisvest is schoon te maken.
- De werknemers die niet onderworpen zijn aan de reglementering met betrekking tot arbeidsduur:
  - de huisarbeiders;
  - de dienstboden;
  - de handelsvertegenwoordigers;
  - de werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden;
  - de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming.
- De werklozen die activiteiten verrichten in het kader van de reglementering betreffende de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

### 2.7.2 Minimale wekelijkse arbeidsduur

De wekelijkse duur van de prestaties van een deeltijds werknemer mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Wanneer er in de onderneming geen voltijdse werknemers tot dezelfde categorie behoren, moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde sector van toepassing is.

Van die minimumduur kan worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst die in het paritair orgaan of op ondernemingsvlak wordt gesloten. De overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak moeten worden goedgekeurd door het bevoegde paritaire orgaan.

Wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten werd op het niveau van een onderneming, moet ze worden ondertekend door ten minste één vertegenwoordiger van één van de erkende representatieve werknemersorganisaties. Ze moet worden gezonden naar de Griffie van de Algemene

Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel), vergezeld van een nota met vermelding van de omstandigheden die de toestemming van de afwijking voor een bepaalde categorie van werknemers rechtvaardigen, zodat ze geregistreerd en vervolgens eventueel door de minister van Werk goedgekeurd kan worden. (Zie eveneens punt 7.4).

***Bij koninklijk besluit zijn op algemene wijze afwijkingen van die grens toegestaan voor de volgende gevallen:***

- ❖ De werknemers en werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968:
  - de openbare sector;
  - de rechtstreeks door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs.
- ❖ Een hele reeks van werknemers die tewerkgesteld zijn in een betrekking die voor hen een bijkomstige betrekking uitmaakt of die essentieel van korte duur is en om die reden niet ressorteert onder het toepassingsgebied van de wet betreffende de sociale zekerheid:
  - werknemers die occasionele arbeid verrichten, d.w.z. het werk dat wordt uitgevoerd ten behoeve van de huishouding van de werkgever of van zijn familie, voor zover dit werk niet meer bedraagt dan 8 uur per week bij één of meer werkgevers;
  - een aantal personen die prestaties verrichten voor openbare diensten of voor activiteiten van algemeen belang tijdens de vakanties of buiten de normale werkuren, op voorwaarde dat deze betrekking in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijdt: monitoren en organisatoren van sportkampen tijdens de schoolvakanties of buiten de schooluren, personeelsleden van de RTBF en VRT die in hoedanigheid van artiest tewerkgesteld worden, monitoren en bewakers van vakantiekolonies en speelpleinen, animatoren en monitoren van socio-culturele activiteiten of monitoren die sport-initiatie verstrekken, georganiseerd door scholen of door erkende organisaties buiten de schoolperiode of schooluren;
  - de studenten tewerkgesteld in het kader van een studentenovereenkomst, voor zover deze tewerkstelling niet meer dan 46 arbeidsdagen per kalenderjaar bedraagt, gespreid op volgende wijze: 23 arbeidsdagen in de loop van de maanden juli, augustus, september en 23 arbeidsdagen buiten deze maanden;



- bepaalde tijdelijke werknemers die tewerkgesteld zijn in seizoensgebonden activiteiten in de land- en tuinbouw, voor zover hun tewerkstelling niet meer bedraagt dan 25 arbeidsdagen in de loop van een jaar en gedurende welbepaalde perioden voor de betreffende activiteiten;
- de dienstboden die niet bij hun werkgever inwonen, wanneer de duur van de tewerkstelling niet meer bedraagt dan 4 uur per dag bij eenzelfde werkgever en niet meer dan 24 uur per week bij één of meer werkgevers.
- ❖ De werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst die in één of meer dagprestaties van minimaal 4 uur voorziet, op voorwaarde:
  - dat het een vast uurrooster betreft;
  - dat de overeenkomst bepaalt dat alle bijkomende prestaties (die slechts mogen uitgevoerd worden wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de overeenkomst vermelde prestaties) recht geven op een overloon dat berekend wordt op de wijze bepaald bij art. 29 van de Arbeidswet;
  - dat een kopie van de overeenkomst gezonden wordt aan het district van het Toezicht op de Sociale Wetten dat bevoegd is voor de plaats waar de overeenkomst hoofdzakelijk wordt uitgevoerd.
- ❖ De werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster van wie het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gehuisvest is, schoon te maken.

## 2.8 Het verrichten van bijkomende uren

Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden.

De paritaire comités verduidelijken onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden verricht.

Bij ontstentenis van dergelijke arbeidsovereenkomsten kan de overschrijding van het uurrooster, wegens bijkomende uren die op verzoek van de werknemer worden verricht, aanleiding geven tot een aanpassing van de

arbeidsovereenkomst, indien de werknemer daarom verzoekt. Die aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene uurrooster met ten minste 1 uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal wordt overschreden.

Anderzijds en nog steeds bij ontstentenis van dergelijke overeenkomsten, mogen de bijkomende uren op verzoek van de werkgever slechts met instemming van de werknemer worden verricht. Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, heeft de betrokken werknemer op zijn verzoek recht:

- hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, volgens de hierboven vastgestelde normen;
- hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20% van het overeengekomen uurrooster bereikt. Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

Bovendien moeten alle verrichte bijkomende uren worden vermeld in een erkend document. De werknemer moet, onder de verantwoordelijkheid van zijn werkgever, melding maken van het begin en het einde van de bijkomende prestaties evenals van de eventuele rustpauzes. De ondernemingen die beschikken over een betrouwbaar priksysteem zijn van deze verplichting ontslagen.

## 2.9 Loon

### 2.9.1 Gewoon loon

De deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens welke het loon wordt uitbetaald. Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.

De deeltijdse werknemer heeft recht op een gemiddeld minimumaandinkomen dat, naar rato van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportio-

neel wordt berekend op het gemiddeld minimummaandinkomen van de voltijdse werknemer.

### 2.9.2 Bijkomende uren die recht geven op overloon

Bepaalde prestaties van deeltijdse werknemers geven bovendien recht op de betaling van hetzelfde overloon als hetgeen moet betaald worden voor overuren, hetzij een overloon van 50% en van 100% op zondag en op feestdagen.

De prestaties die recht geven op deze overlonen worden op een verschillende wijze bepaald naargelang de deeltijdse werknemer tewerkgesteld is in het kader van een vast uurrooster of een variabel uurrooster met een vaste arbeidsduur of van een variabel uurrooster met een variabele arbeidsduur.

#### ***A. Vast uurrooster en variabel uurrooster met een vaste arbeidsduur:***

Wat moet men hieronder verstaan?

##### (a) Vast uurrooster

- per week: alle dagen, van maandag tot vrijdag van 8u. tot 12u.;
- over een cyclus:
  - 1e week: maandag en dinsdag van 8u. tot 16u.
  - 2e week: woensdag, donderdag en vrijdag van 8u. tot 16u.
 Deze cyclus herhaalt zich telkens op dezelfde wijze.

##### (b) Variabel uurrooster met een vaste arbeidsduur

Het uurrooster is variabel (cfr. 2.1.2), maar de arbeidsduur is gedurende alle weken dezelfde, bijvoorbeeld:

- van maandag tot vrijdag van 12u. tot 16u.
- van maandag tot vrijdag van 8u. tot 12u.
- maandag en dinsdag van 8u. tot 16u. en woensdag van 12u. tot 16u.

In deze twee gevallen ((a) en (b)) geven de prestaties uitgevoerd buiten het werkrooster recht op een overloon, met uitzondering van een krediet van 12 uren per maand.

**Voorbeeld (a)**

	Eerste week		Tweede week		Derde week	
	Normaal uurrooster	Gepresteerd uurrooster	Normaal uurrooster	Gepresteerd uurrooster	Normaal uurrooster	Gepresteerd uurrooster
M	4	4	4	5	4	4
D	4	4	4	5	4	4
W	4	4	4	5	4	4
D	4	4	4	5	4	4
V	4	6	4	5	4	4
Z	-	4	-	-	-	4
Z	-	-	-	-	-	4
	Vierde week		Vijfde week			
M	4	4	4	8		
D	4	4	4	8		
W	4	4	4	8		
D	4	4				
V	4	4				
Z	-	-				
Z	-	-				

In de loop van deze maand van 31 dagen, heeft de deeltijdse werknemer 31 uren gepresteerd boven zijn normale uurrooster. Van deze 31 uren worden de eerste 12 uren van het krediet afgetrokken. Er blijven dus 19 uren over die recht geven op de betaling van een overloon. Van deze 19 uren werden er 4 op een zondag gepresteerd. Er dient dus betaald te worden:

- ❖ 15 uren aan 50%;
- ❖ 4 uren aan 100 %.

**B. Variabel uurrooster met een variabele arbeidsduur**

Het gaat hier over de arbeidsstelsels beschreven in punt 2.1.2, waarbij de overeengekomen arbeidsduur geëerbiedigd wordt over gemiddeld een periode van een trimester of een langere periode.

In zulk arbeidsstelsel geven de volgende uren recht op de betaling van een overloon:

- ❖ de uren gepresteerd boven het van kracht zijnde arbeidsrooster;
- ❖ de uren gepresteerd boven de gemiddelde te respecteren arbeidsduur.

Van deze uren wordt een krediet gelijk aan het aantal weken van de referentieperiode x 3 afgetrokken (met een maximum van 39 uren).

**Voorbeeld:**

- Om deze brochure niet nodeloos ingewikkeld te maken, wordt er een voorbeeld genomen waarin de arbeidsduur (20u.) gemiddeld over een periode van 6 weken moet nageleefd worden. Het krediet is in dat geval dus 18 uren (3 x 6).

	Eerste week		Tweede week		Derde week	
	Normaal uurrooster	Gepresteerd uurrooster	Normaal uurrooster	Gepresteerd uurrooster	Normaal uurrooster	Gepresteerd uurrooster
M	8	8	4	4	8	8
D	8	8	4	4	8	8
W	8	8	4	4	-	-
D	8	8	4	4	-	-
V	8	8	4	4	-	-
Z	-	-	-	-	-	-
Z	-	-	-	-	-	4
	Vierde week		Vijfde week		Zesde week	
M	4	4	4	4	8	8
D	4	4	4	4	4	4
W	-	-	4	4	4	4
D	-	-	4	4	-	-
V	-	-	4	6	-	-
Z	-	-	-	4	-	-
Z	-	-	-	-	-	4

In dit voorbeeld geven de volgende uren recht op de betaling van een overloon:

- de uren die per week gepresteerd werden boven de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur: 26;
- de uren die gepresteerd werden buiten het uurrooster (en beneden de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur teneinde ze niet tweemaal mee te rekenen): 8.

Dit geeft dus een totaal van 34 uren waarvan het krediet van 18 uren moet afgetrokken worden.

Er dient dus een overloon betaald te worden voor 16 uren waarvan:

- 8 uren aan 50%;
- 8 uren aan 100% (2 x 4 uren op zondag).

**C. Uitzonderingen**

Het stelsel beschreven in de punten A en B is niet van toepassing:

- wanneer het gaat om een verwisseling van een werkrooster, schriftelijk overeengekomen tussen de betrokken werknemers: een werknemer



wordt in de voormiddag van 8u. tot 12u. tewerkgesteld en hij ruilt met zijn collega die tewerkgesteld is van 12u. tot 16u.;

- wanneer het gaat om een verschuiving van het uurrooster, schriftelijk aangevraagd door de werknemer: een werknemer is tewerkgesteld op maandag van 8u. tot 12u. en vraagt om zijn prestatie te mogen uitvoeren op dinsdag van 8u. tot 12u.;
- wanneer er een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten die de wijzigingen of de overschrijdingen van het uurrooster regelt.

## 2.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten

Deeltijdse werknemers hebben recht op de terugbetaling van de vervoerskosten voor woon-werkverkeer onder dezelfde voorwaarden als voltijdse werknemers.

Wie deeltijds werkt, kan ook deeltijds sporen. De Halftijdse Treinkaart van de NMBS stelt de deeltijdse werknemer in staat op een voordelige manier met de trein naar het werk te pendelen. De Halftijdse Treinkaart is een kaart op naam, bestaande uit een moederkaart met pasfoto en een tienrittenkaart die als validatiebiljet geldt. Met de Halftijdse Treinkaart kan de deeltijdse werknemer gedurende 15 kalenderdagen dezelfde heen- en terugrit tussen 2 Belgische stations 5 keer afleggen. De houders van een Halftijdse Treinkaart kunnen aanspraak maken op een bijdrage van de werkgever in de kosten van hun kaart, waarvan de toekenningsvoorwaarden dezelfde zijn dan die van de andere treinkaarten. In elk station is een infolder met meer inlichtingen verkrijgbaar. Raadpleeg ook de website [www.b-rail.be](http://www.b-rail.be) voor meer info.

## 2.11 Recht op betaald educatief verlof

Het recht op betaald educatief verlof is toegankelijk voor deeltijdse werknemers die voldoen aan bepaalde voorwaarden.

Meer informatie over betaald educatief verlof in het algemeen is te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

(<http://www.werk.belgie.be>, zie de modules “Gids van A tot Z” en “Procedures en formulieren”).

Voor meer details over het recht op betaald educatief verlof voor deeltijdse werknemers kan men contact opnemen met de Directie van het betaald educatief verlof van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, Tel.: (02)233 46 81 of (02)233 46 21, fax: (02)233 52 72 en e-mail: [educatief.verlof@werk.belgie.be](mailto:educatief.verlof@werk.belgie.be).



### Regelgeving

Wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen (Belgisch Staatsblad van 1 september 1981), gewijzigd bij de programmawet van 22 december 1989 (Belgisch Staatsblad van 30 december 1989).

Koninklijk besluit van 12 augustus 1981 tot wijziging van de arbeidsreglementering met betrekking tot de deeltijdse arbeid (Belgisch Staatsblad van 1 september 1981).

Koninklijk besluit van 21 september 1981 tot algemeen bindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomst nr.35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad inzake sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid (Belgisch Staatsblad van 6 oktober 1981) gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 maart 2000 (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 bis) (Belgisch Staatsblad van 29 maart 2000).

Artikel 152 tot 187 van de programmawet van 22 december 1989 (Belgisch Staatsblad van 30 december 1989).

Koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties van de werknemers (Belgisch Staatsblad van 30 juni 1990).

Koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (Belgisch Staatsblad van 30 juni 1990).

Koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen op de minimale wekelijkse arbeidsuren van de deeltijdse werknemers vastgesteld bij art. 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 30 december 1992).

Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijds werkers (Belgisch Staatsblad van 13 maart 2002).



# 3

## Deeltijdse arbeid en sociale zekerheid

*Deeltijdse arbeid brengt de onderwerping aan de sociale zekerheid mee, behalve indien het onder meer gaat om niet-inwonende dienstboden en om werknemers die occasionele arbeid verrichten.*

### 3.1 Verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen

#### Sector geneeskundige verzorging

Het recht op geneeskundige verzorging wordt geopend op datum waarop de inschrijving of de aansluiting in de hoedanigheid van gerechtigde bij een verzekeringsinstelling uitwerking heeft, en wordt behouden tot 31 december van het kalenderjaar dat volgt op dat waarin het recht wordt geopend. De uitwerking kan teruggaan tot de eerste dag van het kwartaal waarin de werknemer in dienst trad.

De inschrijving of de aansluiting zal beschouwd worden als een herinschrijving of heraansluiting, indien ze gebeurt is na de geldigheid van de vorige inschrijving. Bij zulke herinschrijving of heraansluiting - en enkel in dat geval

- kan een wachttijd van 6 maanden opgelegd worden aan de verzekerde (wachttijd van 6 maanden in geval van herinschrijving of heraansluiting en wanneer de geldigheid van de vorige inschrijving vervallen is omwille van de niet-nakoming van de persoonlijke bijdrageverplichtingen).

Deze bijdragen moeten een minimumbedrag bereiken: ze moeten worden ingehouden van een minimumloon van 5.549,96 € per jaar voor gerechtigden die 21 jaar of ouder zijn, en van 4.162,47 € per jaar voor gerechtigden jonger dan 21 jaar (cijfers voor het jaar 2010). Indien het vereiste minimumbedrag niet is bereikt, kan de verzekerde zijn rechten behouden mits hij een bijkomende bijdrage betaalt.

## Sector uitkeringen

---

De gerechtigden moeten een wachttijd van 120 dagen of 400 werkuren (voor de deeltijdse werknemers, seizoenarbeiders en arbeiders bij tussenpozen) over een referteperiode van 6 maanden vervullen.

Op het vlak van de deeltijdse arbeid kan dit met name aanleiding geven tot een aantal discriminaties. Daarom wordt de referteperiode verlengd tot maximum 18 maanden vooral voor de deeltijdse werknemers die ten gevolge van hun arbeidsregeling hun wachttijd onmogelijk binnen de gestelde periode van 6 maanden kunnen vervullen.

De gerechtigde werknemers moeten een bewijs meebrengen dat aantoonbaar is dat zij hun bijdragen voor de sector uitkeringen voor diezelfde periode hebben betaald. De bijdragen moeten een minimumwaarde bereiken of aangevuld worden met persoonlijke bijdragen.

De gerechtigden die aan deze voorwaarden hebben voldaan, behouden hun recht op uitkeringen tot op het eind van het trimester dat volgt op het trimester tijdens hetwelk zij hun stage beëindigd hebben.

## 3.2 Kinderbijslag

Louter door het feit dat men tewerkgesteld is of zich in een situatie bevindt die met tewerkstelling is gelijkgesteld, kan een eventueel recht op kinderbijslag ontstaan. Het effectieve of gelijkgestelde arbeidsvolume heeft geen enkele weerslag op het toekennen van kinderbijslag, al zijn er enkele uitzonderingen.

De rechthebbende is de persoon die in hoofde van zijn arbeid of gelijkgestelde situatie een recht op kinderbijslag opent. Wanneer een rechthebbende in de loop van een trimester een nieuw recht op kinderbijslag opent, opent hij een recht voor de rest van het lopende trimester, met inbegrip van de maand waarin het recht ontstaat, en voor het erop volgende volledige trimester.



De effectieve rechthebbende behoudt zijn recht op kinderbijslag gedurende een gegeven trimester, wanneer hij aan de voorwaarden van de reglementering voldoet, in de loop van de tweede maand van het trimester voorafgaand aan het trimester waarvoor de kinderbijslag wordt gevraagd.

Wanneer de rechthebbende tegelijkertijd een zelfstandige activiteit uitoefent, moet hij minstens halftijds tewerkgesteld zijn als loontrekkende om kinderbijslag te genieten in het stelsel van de kinderbijslag voor werknemers. Hetzelfde geldt wanneer het kind voor wie kinderbijslag wordt gevraagd, deel uitmaakt van een gezin dat samengesteld is uit twee rechthebbenden van wie de ene zelfstandige is en de andere loontrekkende.

### 3.3 Werkloosheid

Zie deel 4.

### 3.4 Pensioenen

Voor de pensioenregeling wordt de deeltijdse arbeid in aanmerking genomen. Het pensioen waarop men recht heeft staat natuurlijk in verhouding tot de gepresteerde arbeid.

Toch worden de volgende periodes gratis gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen:

- ❖ de periodes in een kalenderjaar, vanaf 1 juli 1997, tijdens dewelke de werknemer geen activiteit heeft uitgeoefend omdat hij, in het kader van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt. Die periodes kunnen tot beloop van ten hoogste 624 dagen gelijkgesteld worden. Dit aantal dagen wordt gespreid over meerdere kalenderjaren, en dit in verhouding tot de duur van de vermindering van de arbeidsprestaties;
- ❖ de periodes van inactiviteit van de deeltijdse werknemer die het statuut geniet van deeltijdse werknemer met behoud van rechten, dat voorzien is in de werkloosheidsreglementering. Voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die de inkomensgarantie-uitke-

ring genieten, is de gelijkstelling onbeperkt in de tijd. Voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering, wordt de niet-gepresteerde arbeidstijd gedurende de periode van het statuut gelijkgesteld tot beloop van ten hoogste 1.560 dagen. Dit aantal dagen wordt gespreid over meerdere kalenderjaren, en dit in verhouding tot de duur van de vermindering van de arbeidsprestaties. Deze beperking in de tijd is niet van toepassing op bepaalde werknemers ouder dan 50 jaar die aan bepaalde voorwaarden voldoen.

De werknemers die werken in een stelsel van verminderde arbeidsprestaties of tijdskrediet kunnen bij de berekening van hun pensioen onder bepaalde voorwaarden eveneens gelijkgesteld worden met voltijdse werknemers.

In het systeem van tijdskrediet dat het systeem van loopbaanonderbreking in de privésector vervangt, in geval van volledige stopzetting van de arbeid of van vermindering van de arbeid tot een halftijdse werktijdregeling, worden de inactiviteitsperioden kosteloos gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen tijdens een periode van maximum 12 maanden of 36 maanden indien de duur van het recht op tijdskrediet wordt verlengd door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de sector of van de onderneming. In geval van vermindering van de arbeid met 1/5 kunnen de perioden zonder arbeidsprestaties kosteloos worden gelijkgesteld tijdens een periode van maximum 60 maanden. Voor werknemers ouder dan 50 jaar die hun arbeidsduur verminderen tot een halftijdse werktijdregeling of met 1/5, worden de perioden zonder arbeidsprestaties ten opzichte van een voltijdse werktijdregeling kosteloos gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen zonder tijdslimiet tot de pensioengerechtigde leeftijd.

### 3.5 Jaarlijkse vakantie

Wie deeltijdse arbeid verricht, heeft recht op jaarlijks verlof in verhouding tot de gepresteerde arbeid. Dit principe kan geïllustreerd worden aan de hand van enkele concrete voorbeelden. Het maximum aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht kan hebben is vastgesteld op 24 (20) vakantiedagen of vier vakantieweken per vakantiejaar, bij een tewerkstelling in een zesdagenstelsel (vijfdagenstelsel).

- ❖ Wanneer een werknemer in de loop van het vakantiedienstjaar voltijdse prestaties werkte en deeltijds werkt bij het opnemen van zijn vakantiedagen, is het maximum aantal vakantiedagen waarop hij recht heeft steeds beperkt tot vier vakantieweken in het arbeidsregime waarin hij werkt op het ogenblik dat hij vakantie neemt. Voorbeeld: een werknemer is tijdens de twaalf maanden van de referentieperiode (vakantiedienstjaar) tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling, verdeeld over 5 dagen per week. Op het moment dat hij zijn vakantie neemt (vakantiejaar), is hij tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling, verdeeld over 5 dagen per week. De werknemer heeft dan recht op 4 weken vakantie in zijn deeltijdse arbeidsregeling (namelijk 20 halve vakantiedagen). Met andere woorden, elke vakantiedag stemt overeen met een werkdag in de regeling waarin hij is tewerkgesteld op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt.
- ❖ Schakelt een werknemer over van een deeltijdse naar een voltijdse arbeidsregeling (of een deeltijdse arbeidsregeling met meer werkuren), dan is het aantal betaalde wettelijke vakantiedagen in verhouding tot zijn deeltijdse prestaties in de loop van het vakantiedienstjaar. Het recht op vakantie van de werknemer wordt bepaald in functie van de arbeidsregeling die van toepassing was in de loop van de referentieperiode (vakantiedienstjaar). Met andere woorden, er wordt rekening gehouden met de verhouding tussen de arbeidsduur in twee regelingen. Voorbeeld: een bediende is tijdens de 12 maanden van de referentieperiode (vakantiedienstjaar) tewerkgesteld in een arbeidsregeling van 19 uren per week, verdeeld over 5 dagen. Op 1 januari van het vakantiejaar schakelt hij over naar een voltijdse arbeidsregeling van 38 uren per week. Hij heeft dan recht op 10 dagen vakantie, namelijk  $20 \text{ dagen} \times \frac{19}{38}$ . Deze 10 dagen worden toegekend in een vijfdaagstelsel.

Tot slot merken we op dat sinds 1 januari 2007 het volgende geldt: wanneer een werkgever met een bij hem tewerkgestelde bediende een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit die als gevolg heeft dat het gemiddelde aantal te presteren uren per week verlaagt, dan gaat deze werkgever, samen met de uitbetaling van de maand december van het jaar waarin deze vermindering plaatsgevonden heeft, over tot de betaling van het vakantiegeld dat gelijk is aan 15,34 % van de bij hem tijdens het vorige vakantiedienstjaar verdiende brutowedden en 15,34 % van het lopende dienstjaar. Bij de berekening van het vakantiegeld wordt echter geen rekening gehouden met eindejaarspremies die een vast karakter hebben, namelijk die premies waarvan de toekenning niet gebonden is aan een evaluatie van de presta-

ties van de bediende, zijn productiviteit, het resultaat van de onderneming of van een afdeling ervan of aan een criterium dat de betaling onzeker of veranderlijk maakt. Het (enkel en dubbel) vakantiegeld dat reeds werd betaald, wordt in mindering gebracht tijdens de maand december.

Het vertrekvakantiegeld dat werd betaald in de maand december, zal worden afgetrokken op het ogenblik dat de bediende zijn hoofdvakantie neemt. Wanneer deze aftrek echter negatief is, wordt de aftrek van het al betaald enkel en dubbel vakantiegeld begrensd tot nul.

### 3.6 Arbeidsongevallen en beroepsziekten

Voor de berekening van de vergoeding in het kader van de arbeidsongevallen- en de beroepsziektewetgeving wordt telkens het basisloon in aanmerking genomen. Dit is het loon waarop de werknemer recht heeft voor het jaar dat het ongeval voorafgaat.

Voor de dagen waarop de voltijdse werknemer echter geen loon ontving wordt het basisloon aangevuld met een hypothetisch loon. Hiervoor dient het aantal ontbrekende dagen of uren vermenigvuldigd te worden met het loon waarop de werknemer recht heeft, gedeeld door het aantal dagen of uren waarop tijdens de referteperiode arbeid werd verricht.

Wanneer het slachtoffer tewerkgesteld is in het kader van een arbeidsovereenkomst als deeltijdse werknemer wordt voor de berekening van het basisloon, dat dient als basis voor de berekening van de vergoedingen voor tijdelijke ongeschiktheid, rekening gehouden met het loon dat verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van deze overeenkomst. Voor werknemers met meerdere deeltijdse contracten, wordt het basisloon bepaald op basis van de lonen die in het kader van de bepalingen van deze contracten verschuldigd zijn.

Het basisloon dat echter dient voor de berekening van de vergoeding van de blijvende ongeschiktheid wordt voor deeltijdse werknemers aangevuld met een hypothetisch loon zoals hierboven omschreven.



## Regelgeving

Wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen (Belgisch Staatsblad van 24 april 1971).

Koninklijk besluit van 3 juni 1970 houdende coördinatie van de wettelijke bepalingen inzake beroepsziekten (Belgisch Staatsblad van 27 augustus 1970; erratum Belgisch Staatsblad van 18 september 1970).

Koninklijk besluit nr. 4 van 15 februari 1982 tot wijziging van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971 (Belgisch Staatsblad van 20 februari 1982).

Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch Staatsblad van 27 augustus 1994).

Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1997, artikel 203 (Belgisch Staatsblad van 31 juli 1996).

Koninklijk besluit van 21 maart 1997 tot uitvoering van de artikelen 4, §2, tweede lid, 7, §1, tiende en elfde lid en 8, §7, vierde lid van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16, en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers (Belgisch Staatsblad van 29 maart 1997).



# 4

## Deeltijdse arbeid en werkloosheid

### 4.1 Inleiding

Voor het vaststellen van de rechten op werkloosheidsuitkeringen is het van belang te weten of men, voor de toepassing van de werkloosheidsreglementering, beschouwd wordt als voltijdse werknemer of deeltijdse werknemer. In het laatste geval dient ook uitgemaakt tot welke categorie van deeltijdse werknemers men behoort.

De werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens wet of CAO, wordt voor de werkloosheidsreglementering geacht een voltijdse werknemer te zijn. De voorwaarde is dat zijn loon overeenstemt met dat verschuldigd voor een volledige werkweek in het bedrijf.

Erkende havenarbeiders, kolenlossers, zeevissers, vislossers en vissorteerders worden gelijkgesteld met voltijdse werknemers.

Alle andere werknemers worden voor de werkloosheidsreglementering als deeltijdse werknemers beschouwd, waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen:

- de deeltijdse werknemers gelijkgesteld met een voltijdse werknemer (punt 4.3);
- de deeltijdse werknemers met behoud van rechten (punt 4.4);
- de vrijwillige deeltijdse werknemers (alle deeltijdse werknemers die niet beantwoorden aan de voorgaande - punt 4.5)).

## 4.2 Werkloosheidsrechten van de voltijdse werknemers

### 4.2.1 Toelatingsvoorwaarden

Om gerechtigd te worden op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer moet men een bepaald aantal arbeidsdagen (stageperiode) bewijzen gedurende een bepaalde periode die onmiddellijk voorafgaat aan de aanvraag om uitkeringen (referteperiode). De duur van de stage- en refer-teperiode neemt toe met de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd van de werknemer	Stageperiode	Referteperiode
Minder dan 36 jaar	312 dagen	18 maanden
Van 36 tot 49 jaar	468 dagen	27 maanden
50 jaar en ouder	624 dagen	36 maanden

De werknemer die de voor zijn categorie vastgestelde voorwaarde niet vervult, maar die toch voldoet aan deze die voor één van de hogere leeftijds-categorieën is vastgesteld, is eveneens gerechtigd op werkloosheidsuitkeringen.

De referteperiode wordt verlengd met het aantal dagen begrepen in de periode van:

- ❖ de vervulling van militieverplichtingen, voorlopige hechtenis of vrijheidsberoving, of werkverhinderend wegens overmacht;
- ❖ de onderbreking van de arbeid in loondienst om zijn kind op te voeden (die periode mag niet minder bedragen dan zes maanden en geldt slechts voor periodes die gelegen zijn vóór de zesde verjaardag van het kind);
- ❖ de onderbreking van de arbeid in loondienst om een zelfstandig beroep uit te oefenen (die periode mag niet minder bedragen dan zes maanden en de verlenging van de referteperiode niet meer dan vijftien jaar, te rekenen vanaf de verandering van activiteit);
- ❖ samenwoont in het buitenland met een Belg die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten;
- ❖ tewerkstelling in een wedertewerkstellingsprogramma waarvan de duur geen 24 ononderbroken maanden bedraagt, berekend van datum tot datum;
- ❖ het genot van onderbrekingsuitkeringen verleend aan de werknemer die zijn beroepsloopbaan onderbreekt of zijn arbeidsprestaties vermindert binnen het kader van het stelsel van beroepsloopbaanonderbreking;
- ❖ de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in het kader van het half-tijds brugpensioen;

- deeltijdse arbeid die volgt op een vrijwillige vermindering van een voltijdse arbeidsregeling (de verlenging van de referteperiode mag niet meer dan 3 jaar bedragen) (zie ook 4.5.2.A);
- deeltijdse arbeid die volgt op een vrijwillige vermindering van een voltijdse arbeidsregeling om zijn kind op te voeden (de verlenging van de referteperiode geldt slechts tot het kind twaalf jaar wordt) (zie ook 4.5.2.D);
- bepaalde studies die men als werkloze volgt zonder uitkeringen.

Indien een werknemer van 36 jaar of meer niet het aantal vereiste werkdagen kan verantwoorden, bestaan er twee afwijkingen om recht op werkloosheidsuitkeringen te verwerven:

- de werknemer toont aan gewerkt te hebben tijdens ten minste de helft van het aantal werkdagen dat vastgesteld is voor zijn leeftijdsgroep en levert daarenboven het bewijs een aantal dagen te hebben gewerkt dat overeenkomt met 5 jaar in de loop van de 10 jaar die de referteperiode voorafgaan. Indien zijn beroepsloopbaan pas tijdens die periode van 10 jaar is begonnen, volstaat het een bewijs te kunnen voorleggen voor de helft van de werkdagen die begrepen zijn tussen het begin van zijn loopbaan en het einde van deze periode van 10 jaar;
- de werknemer toont aan gewerkt te hebben tijdens ten minste twee derden van het aantal werkdagen dat vastgesteld is voor zijn leeftijdsgroep en levert daarenboven het bewijs voor elke ontbrekende arbeidsdag tijdens dezelfde periode van 10 jaar acht dagen gewerkt te hebben.

Wie wil weten of hij recht heeft op werkloosheidsuitkeringen als voltijdse werknemer kan contact opnemen met de uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas).

#### 4.2.2 Uitkeringsstelsel

De werknemer die toegelaten is tot werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer krijgt een werkloosheidsuitkering voor alle dagen van de week, behalve de zondag.

Deze daguitkering wordt berekend als een percentage van een basisloonplafond (op 1 september 2010 bedraagt dit 2.250,63 € per maand gedurende de eerste zes maanden en vervolgens 2.097,63 € per maand gedurende de volgende zes maanden. Nadien wordt een basisloongrens toegepast van 1.960,18 € per maand).

Het gemiddeld dagloon van een werknemer die recht heeft op een vast maandloon (bediende) is gelijk aan  $1/26$  van dit maandloon.

Het gemiddeld dagloon van een werknemer die recht heeft op een vast uurloon (arbeider) is gelijk aan het uurloon vermenigvuldigd met de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, gedeeld door zes.

Een werkloze die het statuut heeft van een werknemer met gezinslast (vroeger “gezinshoofd”), krijgt als daguitkering 60% van zijn (begrensd) gemiddeld brutodagloon gedurende de ganse duur van zijn werkloosheid.

Een werkloze die het statuut heeft van alleenwonende krijgt als daguitkering 60% van zijn (begrensd) gemiddeld brutodagloon gedurende het eerste jaar werkloosheid, en 53,8 % nadien.

Een werkloze die het statuut heeft van samenwonende (alle andere werklozen), krijgt als daguitkering gedurende het eerste jaar 60% van zijn (begrensd) gemiddeld brutodagloon, 40% van dit brutodagloon gedurende de drie maanden die volgen (verlengd met drie maanden per jaar arbeid in het beroepsverleden) en daarna een forfaitair bedrag (op 1 januari 2010 17,54 €).

### 4.3 Deeltijdse werknemer gelijkgesteld met een voltijdse werknemer

Een deeltijdse werknemer die gemiddeld per maand bruto minstens het referteloon verdient dat vastgesteld is door de minister, kan voor het verkrijgen van werkloosheidsuitkeringen gelijkgesteld worden met een voltijds werknemer. Op 1 september 2010 bedraagt dit referteloon bruto 1.415,24 € bruto voor de werknemers ouder dan 21 jaar en 1.160,50 € bruto voor de werknemers jonger dan 21 jaar. Voor deze gelijkstelling moet deze deeltijdse werknemer evenwel de toelaatbaarheidsvereisten als voltijds werknemer kunnen bewijzen (zie punt 4.2.1).

Voor de berekening van de te bewijzen dagen worden de dagelijkse arbeidsuren waarmee rekening gehouden werd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen samengeteld. Het aldus verkregen totaal, gedeeld door  $1/6$  van de wekelijkse voltijdse arbeidsduur in de onderneming, geeft het aantal arbeidsdagen dat in aanmerking moet worden genomen.

**A. Uitkering tijdens de duur van de deeltijdse tewerkstelling**

De werknemer heeft geen recht op werkloosheidsuitkeringen voor zijn uren van inactiviteit.

Voor de vergoeding van de gewoonlijke uren van activiteit in geval van tijdelijke werkloosheid gaat men als volgt te werk indien de werknemer zijn toelaatbaarheid als een voltijdse werknemer kan bewijzen:

$$\frac{\text{Uren tijdelijke werkloosheid}}{\text{contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsuur van de werknemer}} \times 6$$

Indien de werknemer zijn toelaatbaarheid als voltijds werknemer niet kan bewijzen wordt de formule van de vrijwillig deeltijdse werknemer toegepast (zie punt 4.5.1 A).

**B. Uitkering in geval van verlies van de deeltijdse betrekking**

De werknemer die een deeltijdse betrekking verliest die hem per maand (brutosalaris) minstens 26 maal het dagelijks referteloon opbrengt, kan werkloosheidsuitkeringen genieten alsof hij een voltijdse betrekking verloren had en zal vergoed worden voor alle dagen van de week.

Er zijn twee voorwaarden:

- de werknemer moet zich inschrijven als werkzoekende voor een voltijdse betrekking;
- hij moet hetzelfde aantal arbeidsdagen kunnen bewijzen als een voltijdse werknemer (zie punt 4.2.1).

## 4.4 De deeltijdse werknemer met behoud van rechten

### 4.4.1 Voorwaarden

Om beschouwd te worden als deeltijds werknemer met behoud van rechten en dus van het hierna uiteengezet statuut te kunnen genieten, moet de werknemer aan volgende voorwaarden voldoen:

1. De deeltijdse arbeidsregeling dient ten minste 1/3 te omvatten van het aantal uren voorzien voor een voltijdse arbeidsregeling (behalve afwijkingen zie punt 2.7.2 “Minimale wekelijkse arbeidsduur”).
2. Op het ogenblik van het aanvatten van de deeltijdse activiteit moet de werknemer:
  - ❖ ofwel onvrijwillig werkloos zijn en voldoen aan de toelatings- en toekenningsvoorwaarden voor het genieten van uitkeringen als voltijds werknemer (zie punt 4.2.1);
  - ❖ ofwel zich in de stageperiode bevinden die voorafgaat aan de toekenning van wachtuitkeringen op basis van de gedane studies; de werknemer moet dan kunnen bewijzen dat hij op het einde van deze periode de toelatings- en toekenningsvoorwaarden voor het genieten van deze uitkeringen zou vervuld hebben, indien hij deze deeltijdse betrekking niet zou aanvaard hebben;
  - ❖ ofwel zich bevinden in de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding in een voltijdse betrekking; de werknemer moet dan het bewijs leveren dat hij op het einde van deze periode de toelatings- en toekenningsvoorwaarden voor het genieten van uitkeringen als voltijds werknemer zou vervuld hebben, indien hij deze deeltijdse betrekking niet zou aanvaard hebben;
  - ❖ ofwel zich bevinden in de periode gelegen tussen de dag waarop hem zijn opzeg in een voltijdse betrekking betekend werd en de dag waarop deze een einde zou genomen hebben, indien hij bewijst dat hij op het einde van deze periode de toelatings- en toekenningsvoorwaarden voor het genieten van uitkeringen zou vervuld hebben wanneer hij deze deeltijdse betrekking niet aanvaard had;
  - ❖ ofwel overgaan, in het kader van een herstructureringsplan goedgekeurd door de minister, van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, in zoverre hij op dat ogenblik de toelatingsvoorwaarden vervult als voltijds werknemer;
  - ❖ ofwel overgaan van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, in zoverre hij op dat ogenblik de toelatingsvoorwaarden vervult als voltijds werknemer, in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling

van de arbeid, een tewerkstellingsakkoord (waaronder de vrijwillige vierdagenweek in de openbare sector), of in het kader van een goed-gekeurde CAO die een tewerkstellingsakkoord inhoudt met een arbeidsherverdelende bijdrage.

3. De aanvraag tot het verkrijgen van dit statuut moet ingediend worden bij de uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW) of vakbond) binnen een termijn van twee maanden vanaf de dag van het begin van de deeltijdse activiteit. Enkel op die manier kan hij vanaf het begin van deze activiteit dit statuut genieten.

Indien de werknemer die aan de voorwaarden voldoet, zijn aanvraag niet binnen de twee maanden na het begin van de deeltijdse activiteit ingediend heeft, kan hij toch nog later dit statuut bekomen, maar dan wel slechts vanaf het ogenblik van de aanvraag. Dit is slechts mogelijk indien de werknemer op dit ogenblik nog al de voorwaarden vervult om toegelaten te worden tot het recht op uitkeringen als voltijds werknemer (voor dit laatste aspect dient hij voordien zijn uitbetalingsinstelling van werkloosheidsuitkeringen te raadplegen).

#### 4.4.2 Recht op een inkomensgarantie-uitkering “nieuwe regeling”

##### A “Nieuwe regeling”

Indien de werkloze het werk deeltijds hervat, kan hij onder bepaalde voorwaarden bovenop zijn loon een uitkering ontvangen van de RVA. Deze uitkering, inkomensgarantie-uitkering (IGU) genoemd, wordt vanaf 1 juli 2005 op een andere wijze berekend en beoogt een globaal inkomen te garanderen (loon + uitkering) dat:

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

---

##### *Opmerking*

*Voor de werknemer die het werk deeltijds hervat heeft vóór 1 juli 2005, wordt de inkomensgarantie-uitkering anders berekend. Deze andere berekeningswijze blijft verworven na 30 juni 2005.*

*Ze kan ook behouden blijven indien u een nieuwe deeltijdse betrekking hervat na 30 juni 2005, op voorwaarde dat er tussen de 2 betrekkingen geen onderbreking lag van meer dan 4 maanden. U kunt evenwel in alle gevallen het nieuwe, hierna uitgelegde systeem genieten, indien dit voordeliger is (zie 4.4.3).*

### **B. Voorwaarden**

De deeltijdse werknemers die het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten verkregen hebben, kunnen onder bepaalde voorwaarden gedurende hun deeltijdse tewerkstelling een inkomensgarantie-uitkering genieten (een bijkomende werkloosheidsuitkering) indien zij daartoe bij hun uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen (HVW of vakbond) een aanvraag indienen. Dit geldt echter niet voor de voltijdse werknemers die overgegaan zijn van een deeltijdse betrekking in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid of een tewerkstellingsakkoord.

De deeltijdse werknemer heeft recht op deze uitkering op voorwaarde dat:

- ❖ het gemiddeld aantal uren van zijn deeltijdse betrekking niet hoger ligt dan 4/5 van een voltijdse betrekking;
- ❖ hij gemiddeld per maand bruto minder verdient dan het maandelijks bruto-referteloon: 1.415,24 € (op 1 september 2010) voor de +21 jarigen) of 1.160,50 € (op 1 september 2010) voor de -21 jarigen);
- ❖ hij bij zijn werkgever een aanvraag indient om bij voorrang een vrijgekomen voltijdse betrekking te verkrijgen.;
- ❖ hij de VDAB of Actiris op de hoogte stelt van zijn deeltijdse betrekking en hij zich inschrijft als werkzoekende voor een voltijdse betrekking binnen de twee maanden na het beëindigen van de deeltijdse activiteit.

### **C. Bedrag van de inkomensgarantie-uitkering**

Het bedrag van de maandelijks inkomensgarantie-uitkering wordt verkregen door volgende berekening toe te passen:

(referte-uitkering + maandbedrag van de uurtoeslag)  
– nettoloon van de deeltijdse arbeid

- ❖ referte-uitkering = 26 x de daguitkering die u voor die maand zou ontvangen in geval van volledige werkloosheid. Voor de samenwonenden wordt het bedrag van de daguitkering slechts meegerekend ten belope van het nettobedrag (bruto x 0,8991) tijdens de eerste 12 maanden.



- maandbedrag van de uurtoeslag = (uren > 1/3 aantal uren voltijds) x uurtoeslag
- uurtoeslag = forfaitair bedrag 2,87 € (bedrag op 1 september 2010):
- uren > 1/3 uren voltijds = enkel de uren die 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijden (55 uur per maand in geval van tewerkstelling in een betrekking waar het voltijdse uurrooster gelijk is aan 38 uur per week) geven recht op een uurtoeslag.
- nettoloon = (brutoloon - inhoudingen sociale zekerheid ten belope van 13,07% + RSZ-bonus) - forfaitaire basisbedrijfsvoorheffing.

Het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering “nieuw systeem” is evenwel beperkt tot een bedrag gelijk aan het voltijdse fictieve nettoloon min het deeltijdse nettoloon (bekomen zoals hierboven aangegeven).

Op de website van de RVA ([www.rva.be](http://www.rva.be) > Egov > inkomensgarantie-uitkering) vindt u een programma waarmee bij benadering het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering kan worden berekend.

---

### Opmerkingen

*Om de inkomensgarantie-uitkering te bekomen, is het eveneens nodig dat het resultaat van de berekening gelijk is aan of hoger dan 8,77 euro (geïndexeerd bedrag, geldig vanaf 1 september 2010).*

*Tijdens de eerste 12 maanden wordt voor een samenwonende werknemer slechts 89,7 % van het bedrag van de normale daguitkering in aanmerking genomen.*

*Er wordt een voorheffing van 10,3 % afgehouden op de inkomensgarantie-uitkering die rechtstreeks wordt doorgestort aan de administratie van de directe belastingen.*

*De werkloosheidsperiodes en de daaruit voortvloeiende vermindering van de toegekende percentages van het vroeger brutoloon (zie 4.2.2), blijven lopen gedurende de periodes waarin de inkomensgarantie-uitkering wordt toegekend. Indien de deeltijdse werknemer bij toepassing van de formules daardoor geen recht meer heeft op de inkomensgarantie-uitkering vervalt vanaf dat ogenblik de verplichting om ingeschreven te zijn als werkzoekende voor een voltijdse betrekking.*

*De werknemer die overgaat van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking bij dezelfde werkgever heeft geen recht op de inkomensgarantie-uitkering gedurende een periode van drie maanden vanaf de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding voor een voltijdse betrekking.*

#### 4.4.3. Recht op een inkomensgarantie-uitkering “overgangsregeling”

Indien de werknemer op 30 juni 2005 tewerkgesteld was bij een werkgever in een deeltijds arbeidsregime waarvoor hij reeds het recht op de inkomensgarantie-uitkering aangevraagd en bekomen heeft, geniet hij automatisch van het overgangsregime zolang deze betrekking duurt.

Indien hij na 30 juni 2005 een aanvraag indient om de inkomensgarantie-uitkering te bekomen voor een nieuwe deeltijdse betrekking of voor een reeds lopende deeltijdse betrekking, maar waarvoor hij de inkomensgarantie-uitkering nog niet had aangevraagd, kan hij het overgangsregime genieten, indien:

- ❖ hij reeds een inkomensgarantie-uitkering heeft genoten voor minstens één kalendermaand gelegen in de periode van 1 juli 2004 tot 30 juni 2005;
- ❖ hij sinds 1 maart 2005 ononderbroken verbonden is door deeltijdse arbeidsovereenkomsten. Worden niet beschouwd als een onderbreking:
  - de periodes van de schoolvakanties voor een deeltijds werkende leerkracht voor wie een systeem van uitgestelde vergoeding van toepassing is;
  - de periodes van maximum 4 maanden (berekend van datum tot datum), gelegen tussen twee deeltijdse betrekkingen (en gelegen vóór 2 januari 2009);
- ❖ hij, in zijn nieuwe deeltijdse betrekking, tewerkgesteld is volgens een arbeidsregime van ten minste één derde van een voltijdse betrekking.

Elke maand wordt het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering berekend volgens twee formules, de formule “oud systeem”, van kracht vóór 1 juli 2005 en de formule “nieuw systeem”, van kracht vanaf 1 juli 2005. Het hoogste resultaat wordt toegekend.

Dit overgangsregime is geldig voor onbepaalde duur, in zoverre alle voorwaarden vervuld blijven.

Is de nieuwe regeling (zie 4.4.2) echter gunstiger voor de werkloze, dan kan hij steeds overgaan naar dit nieuwe stelsel.

##### **A. Bedrag van de inkomensgarantie-uitkering “oud systeem”**

Het bedrag van de maandelijkse inkomensgarantie-uitkering wordt verkregen door volgende berekening toe te passen:

(referte-uitkering + maandelijkse toeslag)  
– nettoloon van de deeltijdse arbeid

- referte-uitkering = 26 x de daguitkering die men voor die maand zou ontvangen in geval van volledige werkloosheid.
- maandelijkse toeslag = forfaitair bedrag bepaald in functie van de gezinstoestand, te weten (bedragen op 1 september 2010):
  - 170,11 € voor een werknemer met enig inkomen en gezinslast (categorie A);
  - 136,09 € voor een alleenwonende (categorie N);
  - 102,06 € voor een samenwonende (categorie B).
- nettoloon = (brutoloon - inhoudingen sociale zekerheid ten belope van 13,07%) - forfaitaire basisbedrijfsvoorheffing.

---

### Opmerkingen

*Om de inkomensgarantie-uitkering te bekomen, is het eveneens nodig dat het resultaat van de berekening gelijk is aan of hoger dan 8,77 euro (geïndexeerd bedrag, geldig vanaf 1 september 2010). Het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering "oud systeem" mag nooit hoger liggen dan 9/10 van de referte-uitkering.*

*Tijdens de eerste 12 maanden wordt voor een samenwonende werknemer slechts 89,7 % van het bedrag van de normale daguitkering in aanmerking genomen.*

*Er wordt een voorheffing van 10,3 % afgehouden op de inkomensgarantie-uitkering die rechtstreeks wordt doorgestort aan de administratie van de directe belastingen.*

*De referte-uitkering en de maandelijkse verhoging worden vermindert met 1/26 voor iedere dag van de maand die niet vergoedbaar is in toepassing van de werkloosheidsreglementering (bv. moederschapsverlof).*

*De werkloosheidsperiodes en de daaruit voortvloeiende vermindering van de toegekende percentages van het vroeger brutoloon (zie 4.2.2), blijven lopen gedurende de periodes waarin de inkomensgarantie-uitkering wordt toegekend. Indien de deeltijdse werknemer bij toepassing van de formule daardoor geen recht meer heeft op de inkomensgarantie-uitkering vervalt vanaf dat ogenblik de verplichting om ingeschreven te zijn als werkzoekende voor een voltijdse betrekking.*

*De werknemer die overgaat van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking bij dezelfde werkgever heeft geen recht op de inkomensgarantie-uitkering gedurende een periode van drie maanden vanaf de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding voor een voltijdse betrekking*

**B .Bedrag van de inkomensgarantie-uitkering “nieuw systeem”**

Zie punt 4.4.2

**4.4.4 Recht op uitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid**

De deeltijdse werknemer met behoud van rechten, kan in geval van tijdelijke werkloosheid (werkloosheid wegens slecht weer, economische redenen of technische werkloosheid) genieten van uitkeringen berekend op zijn vroeger voltijds loon.

De formule die toegepast wordt voor de berekening van het aantal uitkeringen per maand is verschillend naargelang het gaat om een werknemer die al dan niet een inkomensgarantie-uitkering geniet.

- ❖ Indien de werknemer geniet van een inkomensgarantie-uitkering is de formule de volgende:

$$\frac{\text{aantal uren tijdelijke werkloosheid per maand}}{\text{gemiddelde wekelijkse arbeidsuren verricht door een voltijds in dezelfde functie en in dezelfde onderneming tewerkgestelde werknemer}} \times 6$$



- ❖ Indien de werknemer niet geniet van een inkomensgarantie-uitkering is de formule de volgende:

$$\frac{\text{aantal uren tijdelijke werkloosheid per maand}}{\text{contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsuren van de werknemer}} \times 6$$

#### 4.4.5. Formaliteiten

##### *Bij de aanvang van de deeltijdse betrekking*

A. de werknemer moet zich aanmelden bij zijn uitbetalingsinstelling om:

- ❖ de inkomensgarantie-uitkering aan te vragen door middel van het formulier C 131 A - werknemer, waarvan hij deel A heeft ingevuld. Deze aanvraag moet op het werkloosheidsbureau aankomen binnen een termijn van twee maanden, die aanvangt de dag nadat de betrekking begint.
- ❖ een specifieke controlekaart C 3 deeltijds aan te vragen. Hij moet deze kaart laten valideren bij zijn gemeentebestuur en ze invullen zoals vermeld op dit formulier.

B. hij moet zich eveneens aanmelden bij de VDAB (of Actiris) binnen dezelfde termijn van 2 maanden, om:

- ❖ aangifte te doen van zijn deeltijdse betrekking;
- ❖ zich in te schrijven als werkzoekende voor een voltijds arbeidsregime.

Om het overgangsregime te genieten moet de werknemer geen enkele bijzondere formaliteit vervullen noch een keuze maken tussen het oude en het nieuwe systeem.

Indien hij de voorwaarden vervult om het overgangsregime te genieten, zal zijn uitbetalingsinstelling automatisch het systeem toepassen dat voor hem het voordeligst is.

##### *Tijdens de deeltijdse betrekking*

Op het einde van elke maand moet de werknemer het gevalideerde en correct ingevulde formulier C 3 deeltijds overhandigen aan zijn uitbetalingsinstelling. (Dit formulier maakt het mogelijk het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering van deze maand te berekenen).

**Opmerking**

*Indien de werkgever geen gebruik maakt van de elektronische "Aangifte van de aanvang van deeltijdse arbeid met behoud van rechten" en de "Maandelijks aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering", moet de werknemer eveneens de door de werkgever ingevulde formulieren C 131 A -werkgever en formulier C 131 B overhandigen aan zijn uitbetalingsinstelling.*

## 4.5 De vrijwillig deeltijdse werklozen

Elke deeltijdse arbeidsregeling, aanvaard door een werknemer, die niet voldoet aan de voorwaarden bepaald onder punt 4.3 of punt 4.4.1, wordt geacht een vrijwillig aanvaarde deeltijdse betrekking te zijn.

Om recht te geven op werkloosheidsuitkeringen moet de vrijwillig aanvaarde deeltijdse arbeidsregeling normaal gemiddeld ten minste 12 arbeidsuren per week omvatten of ten minste 1/3 uitmaken van het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week van een werknemer die in dezelfde onderneming, of bij ontstentenis in dezelfde bedrijfstak, in een gelijkaardige functie voltijds is tewerkgesteld.

Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen dient de vrijwillig deeltijdse werknemer, zoals de voltijdse werknemer, een aantal arbeidsprestaties te bewijzen in een periode die zijn aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen onmiddellijk voorafgaat.

Om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen dienen deze werknemers een aantal halve arbeidsdagen te bewijzen (stageperiode) gedurende een bepaalde periode (referteperiode). Zoals voor de voltijdse werknemers neemt de duur van de stageperiode en van de referenteperiode toe met de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd van de werknemers	Stageperiode	Referteperiode
Minder dan 36 jaar	312 halve dagen	24 maanden
Van 36 tot 49 jaar	468 halve dagen	33 maanden
50 jaar en ouder	624 halve dagen	42 maanden

Alle bepalingen vermeld in punt 4.2.1 betreffende deze stage- en referentieperiode geldend voor de voltijdse werknemers, zijn ook van toepassing voor de vrijwillig deeltijdse werknemers.

Om het aantal te bewijzen halve dagen te berekenen, wordt het aantal gepresteerde arbeidsuren in de deeltijdse betrekking gedeeld door 5,77 en vermenigvuldigd met 2 (maximum 26 halve dagen per maand).

#### 4.5.1 Uitkeringen

##### ***A. Uitkering tijdens de duur van de overeenkomst***

De vrijwillig deeltijdse werknemer heeft geen recht op werkloosheidsuitkeringen voor de uren van inactiviteit.

Voor de uren waarop ze gewoonlijk zijn tewerkgesteld in geval van tijdelijke werkloosheid, wordt het aantal vergoedbare halve werkloosheidsdagen verkregen met de formule

$$\frac{P \times 12}{S}$$

waarbij P het aantal uren van tijdelijke werkloosheid is van de bedoelde periode en S het gemiddeld aantal arbeidsuren per week van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld in een gelijkaardige functie in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak.

Voor de berekening van het aantal uren tijdelijke werkloosheid wordt slechts rekening gehouden met het verlies van een volledige arbeidsdag waarvan de duur bepaald wordt door de arbeidstijdregeling vastgesteld in het arbeidsreglement van toepassing in de onderneming of door de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid.

##### ***B. Uitkering in geval van verlies van de deeltijdse betrekking***

Wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd, wordt de werknemer vergoed voor de uren tijdens dewelke hij gewoonlijk was tewerkgesteld.

Het wekelijks aantal vergoedbare halve dagen wordt verkregen met de formule:

$$\frac{Q \times 12}{S}$$

waarbij Q de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer is en S het gemiddeld aantal wekelijkse arbeidsuren van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld in een gelijkaardige functie in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak.

De werknemer moet bovendien ingeschreven zijn en blijven als werkzoekende voor de bijzondere arbeidsmarkt van deeltijdse betrekkingen.

Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen per halve dagen is gedurende het eerste jaar werkloosheid gelijk aan 60 % van het gemiddeld dagloon (= gemiddeld uurloon x  $\frac{S}{6}$ ) (verdere specificatie zie 4.2.2).

#### 4.5.2 Specifieke stelsels

---

##### ***A. Een voltijdse werknemer gaat vrijwillig over naar een deeltijdse betrekking***

Een voltijds werknemer die reeds voldoet aan de voorwaarden om toegelaten te worden tot werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer, en die vrijwillig overgaat naar een deeltijdse betrekking voor een periode van maximum drie jaar, behoudt zijn recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer in geval hij volledig werkloos wordt gesteld.

Dit betekent dat, indien hij binnen deze termijn van drie jaar ontslagen wordt, hij uitkeringen zal verkrijgen voor alle dagen van de week, maar wel berekend op zijn deeltijds loon.

---

##### ***Opmerking***

*In geval van tijdelijke werkloosheid gedurende deze drie jaar krijgt de werknemer slechts uitkeringen op basis van zijn deeltijdse arbeidsprestaties (zie 4.3 of 4.5), en dit alleen indien de deeltijdse arbeidsregeling normaal gemiddeld ten minste 12 arbeidsuren per week omvat of ten minste 1/3 uitmaakt van het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren in een voltijdse betrekking.*

---



### ***B. Een werknemer die vrijwillig een deeltijdse betrekking aanvaard had, hervat deeltijds het werk na periode van werkloosheid***

Gedurende de volledige periode van werkhervatting (behalve in geval van tijdelijke werkloosheid) kan de werknemer in principe niet meer genieten van uitkeringen.

Indien nochtans het gemiddelde aantal arbeidsuren per week minder bedraagt dan het aantal in de vorige regeling, wordt het aantal uitkeringen waarop de werknemer gedurende zijn werkloosheidsperiode aanspraak kan maken, met twee halve eenheden verminderd voor elke dag waarop hij heeft gewerkt, zodat hij eventueel nog kan genieten van enkele bijkomende uitkeringen gedurende zijn werkhervatting.

### ***C. Opvolgende betrekkingen***

Indien de laatste betrekking een vrijwillig deeltijdse betrekking was, zal de werknemer slechts in dat regime werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten. Dit geldt zelfs indien hij vroeger steeds voltijds gewerkt heeft, behalve indien hij zich nog in de periode van drie jaar bevindt in overgang van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking (zie 4.5.2.A).

De werknemer die opnieuw volledig werkloos wordt gesteld, wordt vergoed volgens het voordien vastgestelde uitkeringsstelsel (zie 4.5.1 B).

Wanneer de duur van de werkhervatting echter ten minste twaalf maanden bedraagt, wordt het wekelijks uitkeringsstelsel vastgesteld op grond van de nieuwe arbeidsregeling, voor zover dit gunstiger is.

Indien het echter gaat om een voltijdse betrekking of om een deeltijdse betrekking waarin hij per maand minstens 26 maal het dagelijks referenteloon verdiende, zal de werknemer kunnen vragen als een voltijdse werknemer vergoed te worden. Voorwaarde is evenwel dat hij toelaatbaar is en de vergoedingsvoorwaarden naleeft, onder meer door zich in te schrijven als werkzoekende voor een voltijdse betrekking (zie 4.3).

### ***D. Opvoeding van kinderen***

Een voltijds werknemer die de toelatingsvoorwaarden vervult om gerechtigd te zijn op uitkeringen als voltijds werknemer, en die de arbeidsprestaties vrijwillig vermindert om zijn of haar kind op te voeden, behoudt het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijdse werknemer voor een periode tot het kind twaalf jaar wordt. De periode van halvering van de arbeidsprestaties

dient wel minimum zes maanden te bedragen. Gedurende deze periode van deeltijdse arbeid krijgt de werknemer geen uitkeringen.



### **Regelgeving**

Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, in het bijzonder titel II, hoofdstuk I en IV (Belgisch Staatsblad van 31 december 1991)

Ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering (Belgisch Staatsblad van 25 januari 1992).

# 5

## Aanmoedigingspremies van de Vlaamse regering

De Vlaamse overheid schept bijkomende mogelijkheden voor een soepele loopbaanplanning met aanmoedigingspremies voor wie een tijdscrediet of een loopbaanonderbreking neemt.

Meer informatie over de aanmoedigingspremies is verkrijgbaar via de Vlaamse Infolijn (tel.: 1700). De brochures en aanvraagformulieren voor aanmoedigingspremies kunnen telefonisch aangevraagd worden en zijn ook beschikbaar op de website van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (<http://www.vlaanderen.be/werk>).

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Aanmoedigingspremies

Koning Albert II-laan 35 bus 21

1030 BRUSSEL

Fax: 02 553 44 22

e-mail: [aanmoedigingspremie@vlaanderen.be](mailto:aanmoedigingspremie@vlaanderen.be)

## 6

# Nuttige adressen voor nadere inlichtingen

## 6.1 In verband met de deeltijdse arbeid en de arbeidsreglementering

- bij de regionale bureaus van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

<b>Aalst:</b>	Administratief Centrum "De Pupillen" Graanmarkt 1 9300 Aalst	Tel.: 053 75 13 33
<b>Antwerpen:</b>	Theater Building Italiëlei 124 bus 56 2000 Antwerpen	Tel.: 03 213 78 10
<b>Brugge:</b>	Breidelstraat 3 8000 Brugge	Tel.: 050 44 20 30
<b>Brussel:</b>	Ernest Blerotstraat 1 1070 Brussel	Tel.: 02 235 54 01
<b>Gent:</b>	L. Delvauxstraat 2A 9000 Gent	Tel.: 09 265 41 11
<b>Halle - Vilvoorde:</b>	d'Aubreméstraat 16 1800 Vilvoorde	Tel.: 02 257 87 30

Hasselt:	TT14, Sint-Jozefstraat 10 bus 9 3500 Hasselt	Tel.: 011 35 08 80
Kortrijk:	IJzerkaai 26-27 8500 Kortrijk	Tel.: 056 26 05 41
Leuven:	Philipssite 3A bus 8 3001 Leuven	Tel.: 016 31 88 00
Mechelen:	Louisastraat 1 2800 Mechelen	Tel.: 015 45 09 80
Roeselare:	Kleine Bassinstraat 16 8800 Roeselare	Tel.: 051 26 54 30
Sint-Niklaas:	Kazernestraat 16 - blok C 9100 Sint-Niklaas	Tel.: 03 760 01 90
Tongeren:	E. Jaminéstraat 13 3700 Tongeren	Tel.: 012 23 16 96
Turnhout:	Warandestraat 49 2300 Turnhout	Tel.: 014 44 50 10

- ❖ Werknemers kunnen ook terecht bij hun vakbondsorganisatie. Werkgevers kunnen terecht bij hun sociaal secretariaat.

## 6.2 In verband met de deeltijdse arbeid en de sociale zekerheid

- ❖ Bij het bureau van de Sociale inspectie van de FOD Sociale Zekerheid:

Antwerpen:	Theaterbuilding Italiëlei 124 bus 63 2000 ANTWERPEN	Tel.: 03 206 99 00 Fax: 03 226 90 47
Brugge:	Oude Gentweg 75C 8000 BRUGGE	Tel.: 050 44 59 60 Fax: 050 44 59 70
Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-	Finance Tower Kruidtuinlaan 50 1000 BRUSSEL	Tel.: 02 528 65 48 Fax: 02 528 69 64

Brabant:

<b>Gent:</b>	Laurent Delvauxstraat 2 9000 GENT	Tel.: 09 265 41 53 Fax: 09 265 41 45
<b>Hasselt:</b>	TT 14 St. Jozefstraat 10 8° verdieping 3500 Hasselt	Tel.: 011 35 08 20 Fax: 011 35 08 38

Raadpleeg de website van de Fod Sociale Zekerheid voor de lijst van de permanenties van de Sociale Inspectie: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

### 6.3 In verband met de deeltijdse arbeid en de werkloosheid

- Eerst bij de uitbetalingsinstellingen (Hulpkas voor Werkloosheids-uitkeringen of vakbond);
- Vervolgens bij de werkloosheidsbureaus van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

#### *Adressen van de werkloosheidsbureaus:*

1060 Brussel	Charleroisesteenweg 60	Tel.: 02 542 16 11 Fax: 02 542 16 77
9300 Aalst	St.-Jobstraat 196	Tel.: 053 21 26 91 Fax: 053 78 78 66
2018 Antwerpen	Lentestraat 23	Tel.: 03 470 23 30 Fax: 03 225 16 50
2850 Boom	Kapelstraat 1	Tel.: 03 888 63 13 Fax: 03 844 46 22
8000 Brugge	Emmanuel de Neckerestraat 5	Tel.: 050 40 77 80 Fax: 050 38 29 72
9200 Dendermonde	Geldroplan 5	Tel.: 052 25 99 80 Fax: 052 25 99 85
9000 Gent	Jan Samijnstraat 1	Tel.: 09 265 88 40 Fax: 09 265 88 45
3500 Hasselt	Bampslaan 23	Tel.: 011 26 01 10 Fax: 011 26 01 15

8900 Ieper	Lange Meersstraat 9	Tel.: 057 22 41 90 Fax: 057 21 94 48
8500 Kortrijk	Marksesteenweg 5	Tel.: 056 24 17 41 Fax: 056 24 17 45
3000 Leuven	Vaartkom 31, bus 3 en 4	Tel.: 016 30 88 50 Fax: 016 29 04 29
2800 Mechelen	Populierendreef 44-46	Tel.: 015 28 29 40 Fax: 015 20 61 59
8400 Oostende	Kaaistraat 18	Tel.: 059 80 27 10 Fax: 059 80 88 25
9700 Oudenaarde	Bergstraat 5	Tel.: 055 23 51 30 Fax: 055 31 98 90
8800 Roeselare	Jan Mahieustraat 49	Tel.: 051 22 87 22 Fax: 051 24 28 08
9100 Sint-Niklaas	Pleasantstraat 159	Tel.: 03 780 59 70 Fax: 03 777 59 11
3700 Tongeren	Hondsstraat 25 bus 1	Tel.: 012 44 07 30 Fax: 012 23 00 31
2300 Turnhout	Spoorwegstraat 24	Tel.: 014 44 30 90 Fax: 014 44 30 95
1800 Vilvoorde	Leopoldstraat 25 A	Tel.: 02 255 01 10 Fax: 02 255 01 19

Voor vragen over de interpretatie van de werkloosheidsreglementering: zich wenden tot de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel  
Fax: 02 233 52 88  
E-mail: [wea@werk.belgie.be](mailto:wea@werk.belgie.be)

## 6.4 Betreffende de aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering

Meer informatie over de aanmoedigingspremies is verkrijgbaar via de Vlaamse Infolijn 1700 en op de website:  
<http://www.vlaanderen.be/werk>.