

Tewerkstellingsvoorwaarde (situatie op 1 januari 2023)

Waarover gaat het?

Bij een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van **tijdskrediet** (halftijds of met 1/5) geldt een **tewerkstellingsvoorwaarde**, wat wil zeggen dat er tijdens de periode van **12 maanden** die aan de schriftelijke tijdskredietaanvraag voorafgaan, een **minimale arbeidsregeling** vereist is.

Bij een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van **tijdskrediet eindeloopbaan** (landingsbaan - halftijds of met 1/5) wordt deze **tewerkstellingsvoorwaarde** gebracht naar een periode van **24 maanden** die aan de schriftelijke tijdskredietaanvraag voorafgaan.

Om uit te maken of deze **tewerkstellingsvoorwaarde** vervuld is, worden bepaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst **gelijkgesteld** met arbeidsprestaties (artikel 11, §1 van de cao nr. 103). Ze worden dus in aanmerking genomen voor de berekening van de tewerkstellingsperiode. Andere periodes worden **geneutraliseerd**. Er wordt dus geen rekening mee gehouden, wat concreet betekent dat ze de periode die in aanmerking wordt genomen om uit te maken of de werknemer recht heeft op tijdskrediet / tijdskrediet eindeloopbaan verlengen. Met andere woorden, er moet geen rekening worden gehouden met de 12 maanden / 24 maanden die voorafgaan aan de tijdskredietaanvraag, maar met de 12 / 24 laatste maanden verhoogd met de duur van de geneutraliseerde periode (artikel 11, § 2 van de CAO nr. 103).

Gelijkstellingen

Algemeen

Het gaat uitsluitend om de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarin de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet:

- tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische oorzaken;
- crisiswerkloosheid voor bedienden;
- jaarlijkse vakantie, extralegale vakantiedagen (voortvloeiend uit een collectief akkoord) en jaarlijkse sluiting van de onderneming;
- zwangerschapsverlof, profylactisch verlof en borstvoedingspauzes;
- verlof om dwingende redenen;
- klein verlet (geboorteverlof inbegrepen);
- de periodes van gewaarborgd loon wegens ziekte of ongeval (inclusief beroepsziekte en arbeidsongeval) en gewaarborgd dagloon;
- educatief verlof;
- schorsing wegens tijdelijke overmacht;
- onvoorzien te laat komen (artikel 27 van de wet op de arbeidsovereenkomsten);
- politiek mandaat;
- sociaal raadsheer of rechter bij de arbeidshoven en -rechtbanken;
- voorlopige hechtenis;
- ...

Bijzonderheid in het kader van het eindeloopbaantijdscrediet

Voor de berekening van de tewerkstellingsvoorwaarde in het kader van het eindeloopbaantijdscrediet worden de **dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding en de verbrekingsvergoeding met een tewerkstelling gelijkgesteld** zodat ook werknemers die na een ontslag opnieuw aan het werk gaan in onderling akkoord met hun werkgever sneller tijdscrediet kunnen opnemen¹.

Neutralisaties

Het gaat hier om:

- verlof voor palliatieve zorg;
- ouderschapsverlof (in uitvoering van cao nr. 64 of KB van 29 oktober 1997);
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- aanpassing van het werkpatroon in uitvoering van cao nr. 162, met name een vermindering van arbeidstijd;
- schorsing wegens ziekte of ongeval (enkel privé) niet gedekt door gewaarborgd loon ten belope van 5 maanden. Indien de werkgever geen bezwaar maakt, wordt de volledige schorsingsperiode wegens ziekte of ongeval die niet gedekt is door gewaarborgd loon geneutraliseerd (dus langer dan 5 maanden)²;
- periodes waarin een werknemer het werk geleidelijk hervat **met toestemming van zijn ziekenfonds**³ en de niet door het gewaarborgd inkomen gedekte ziekteperiodes vóór die geleidelijke werkhervatting;
- schorsing wegens beroepsziekte of arbeidsongeval niet gedekt door gewaarborgd loon ten belope van 11 maanden;
- periodes van verlof zonder wedde;
- staking of lock-out;
- periodes van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het crisistijdscrediet⁴;
- periodes van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een herstructureringsplan waarvoor de werknemer van de Vlaamse overbruggingspremie geniet;
- voltijds tijdscrediet;
- halftijds tijdscrediet;
- 1/5 tijdscrediet;
- eindeloopbaantijdscrediet (halftijds tijdscrediet of 1/5);
- corona-ouderschapsverlof;
- corona-tijdscrediet;
- corona-landingsbaan.

Opmerking: alle vormen van tijdscrediet zijn geneutraliseerd, wat overgang van de ene vorm naar een andere vorm van tijdscrediet mogelijk maakt. Voor die overgang moet echter altijd een **nieuwe aanvraag** worden ingediend en moet de toepassing van de drempel van 5% worden gecontroleerd.

¹ De werknemers kunnen in onderling overleg met hun werkgever immers de anciënniteitsvoorwaarde van 24 maanden inkorten of opheffen, maar dit heeft enkel zin als ze ook aan de tewerkstellingsvoorwaarde voldoen, wat enkel het geval is als ze onmiddellijk aansluitend op hun vorige job een nieuwe betrekking vinden. Om hieraan te verhelpen, is voorzien dat de periodes gedekt door de ontslagcompensatievergoeding of verbrekingsvergoeding met een tewerkstelling gelijkgesteld worden.

² De werkgever kan bezwaar maken tegen de neutralisatie van de volledige schorsingsperiode omwille van organisatorische redenen. Hij dient dit schriftelijk te doen binnen de maand na de tijdskredietaanvraag.

³ In het kader van artikel 100, §2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, dat wil zeggen met de toestemming van de adviserende arts van zijn ziekenfonds.

⁴ Ook de periodes van gewoon tijdscrediet die nadien omgezet werden in een crisistijdscrediet op basis van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen in tijden van crisis vallen onder deze bepaling.