

## U mag bewijzen dat uw werknemers deeltijds werken

*Publicatiedatum: 19 januari 2012*

---

Als u de uurroosters van uw deeltijdse werknemers niet openbaar maakt, dan worden ze vermoed voltijds tewerkgesteld te zijn. Hoewel de wetgever in de memorie van toelichting bij de wettekst stelde dat het om een onweerlegbaar vermoeden gaat en dat de werkgever het tegenbewijs dus niet mocht leveren, sprak het Hof van Cassatie sprak zich begin 2011 in tegengestelde zin uit.

Het **Grondwettelijk Hof** volgt in een recent arrest dit standpunt van het Hof van Cassatie. Het **vermoeden van voltijds werk kan dus worden weerlegd** als u bewijst dat uw werknemers deeltijds tewerkgesteld zijn.

### **Openbaarmaking van de uurroosters**

Om zwartwerk tegen te gaan, moeten de werkgevers die werknemers deeltijds te werk stellen een aantal formaliteiten naleven. Deze openbaarheidsvereisten voor de tewerkstelling van deeltijdse werknemers zijn de volgende:

- vermelding van alle uurroosters in het arbeidsreglement;
- bewaring van een kopie van het arbeidscontract of van een uittreksel ervan dat het uurrooster bevat op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt;
- aanplakking van de variabele uurroosters 5 werkdagen op voorhand;
- vermelding in het arbeidsreglement van de vaste volgorde waarin de uurroosters elkaar opvolgen wanneer het arbeidsregime volgens een cyclus van meer dan een week georganiseerd wordt.

### **Sanctie: vermoeden van voltijdse tewerkstelling ...**

Als u de bovenstaande formaliteiten niet respecteert, dan zullen de werknemers vermoed worden hun arbeidsprestaties verricht te hebben volgens een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Dat heeft tot gevolg dat u een voltijds loon zult moeten betalen voor elke deeltijdse werknemer van wie u het uurrooster niet openbaar gemaakt hebt. En de RSZ zou ook socialezekerheidsbijdragen op het voltijdse loon kunnen eisen.

### ***... maar wel weerlegbaar***

De wet zelf bepaalt dat het **Toezicht op de Sociale Wetten** kan vaststellen dat het voor de werknemer feitelijk onmogelijk was volgens een voltijds uurrooster te werken en dat in dat geval het vermoeden niet speelt.

Op basis van de arresten van het Hof van Cassatie en het Grondwettelijk Hof kan nu **ook de werkgever** het bewijs leveren dat de werknemer effectief deeltijdse arbeidsprestaties geleverd heeft. Op die manier kan hij het vermoeden van voltijdse arbeid weerleggen.