

Vereenvoudiging overgang tussen verschillende vormen van tijdskrediet

Publicatiedatum: 8 april 2009

Door een wijziging van de CAO inzake tijdskrediet, is het nu mogelijk om van een voltijds of een halftijds tijdskrediet, **over te schakelen** naar een halftijds of een 1/5e tijdskrediet. Deze wijziging is retroactief in werking getreden op **1 januari 2009**.

A. Tewerkstellingsvoorwaarden

Werknemers die tijdskrediet willen nemen, moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Eén van deze voorwaarden is de **tewerkstellingsvoorwaarde**. De werknemer zal meer bepaald gedurende een bepaalde periode vóór het tijdskrediet, effectieve arbeidsprestaties moeten leveren volgens een bepaald arbeidsregime:

- *Halftijds tijdskrediet: De werknemer moet gedurende de 12 maanden voor zijn aanvraag, **minstens 3/4^e** van een voltijdse betrekking in de onderneming gewerkt hebben;*
- *1/5^e tijdskrediet (algemeen): De werknemer moet gedurende de 12 maanden voor zijn aanvraag **voltijds** gewerkt hebben in de onderneming;*
- *1/5^e tijdskrediet (50-plussers): De werknemer moet gedurende de 12 maanden voor zijn aanvraag **voltijds** gewerkt hebben in de onderneming, of **4/5^e** in het kader van het algemeen stelsel van 1/5^e tijdskrediet.*

Aan deze tewerkstellingsvoorwaarde moet voldaan zijn op het **moment van de schriftelijke aanvraag** van het tijdskrediet. Zonder een werkhervatting was het dus onmogelijk om van voltijds of halftijds tijdskrediet naar halftijds of 1/5^e tijdskrediet over te schakelen.

Dit probleem stelt zich alleen bij **nieuwe aanvragen**. Bij een **verlenging** binnen dezelfde vorm van tijdskrediet (bijvoorbeeld van voltijds naar halftijds of bij een verlenging van 1/5^e tijdskrediet) wordt immers gekeken naar het moment van de **oorspronkelijke aanvraag**, en niet naar het moment van de verlenging.

B. Neutralisatie

Om na te gaan of voldaan is aan de tewerkstellingsvoorwaarde gedurende de 12 maanden voor de aanvraag, worden bepaalde schorsingen van de arbeidsovereenkomst niet meegeteld. Deze periodes worden **geneutraliseerd**. De periode van 12 maanden wordt dan **verlengd** met de duur van de geneutraliseerde periode.

De periodes van ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor bijstand en verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid werden voordien al geneutraliseerd.

Vanaf 1 januari 2009 kunnen ook de periodes van **voltijds en halftijds tijdskrediet** geneutraliseerd worden, mits **akkoord** van de werkgever. Er moet voldaan zijn aan de tewerkstellingsvoorwaarde op het moment van de eerste aanvraag van tijdskrediet.

De **werkgever moet akkoord gaan** met de neutralisatie van de periode van voltijds of halftijds tijdskrediet. Is de werkgever hier niet mee akkoord, dan blijven de normale regels van toepassing, en moet de tewerkstellingsvoorwaarde dus voldaan zijn op het moment van de nieuwe aanvraag!

Voorbeeld:

Een werknemer is in **halftijds tijdskrediet** van 1 mei 2008 tot en met 30 april 2009. Voordien werkte hij al enkele jaren voltijds in de onderneming. Op 1 februari 2009 doet de werknemer een **aanvraag voor 1/5^e tijdskrediet** vanaf 1 mei 2009. De werknemer moest voltijds tewerkgesteld zijn tijdens de 12 maanden vóór de aanvraag voor het 1/5^e tijdskrediet. De werknemer voldoet hier echter niet aan, aangezien hij in halftijds tijdskrediet was sinds 1 mei 2008.

De werkgever kan akkoord gaan met de **neutralisatie** van de periode van halftijds tijdskrediet. In dit geval wordt de periode van 12 maanden verlengd met 9 maanden. Tijdens deze verlengde periode heeft de werknemer wel 12 maanden voltijds gewerkt, zodat voldaan is aan de tewerkstellingsvoorwaarde voor het 1/5^e tijdskrediet.
