

We hebben de volgende vraag ontvangen van mevrouw Florence H., directeur van een woonzorgcentrum

"Onze verantwoordelijke voor het verblijf ontvangt regelmatig bedreigingen van afgevaardigden (en nu ook van personeel) omdat we voltijdse vacatures niet intern communiceren aan onze deeltijdse werknemers. Is dit een verplichting? Wat zijn de risico's?"

Dit is een complexe kwestie, aangezien de voorrang van deeltijdse werknemers voor een vacature onder verschillende wettelijke bepalingen valt.

1 CAO nr. 35 en programmawet van 22 december 1989

In de eerste plaats moet CAO nr. 35 worden beschouwd in het licht van de vereisten gesteld door de programmawet van 22 december 1989. Het doel van deze programmawet is het creëren van "een daadwerkelijk recht met specifieke procedures om het uit te oefenen".

De regels zijn als volgt:

1. Een deeltijdse werknemer kan schriftelijk (of elektronisch) bij zijn werkgever solliciteren voor een voltijdse of deeltijdse betrekking die – op zichzelf of samen met het werk dat hij al heeft – hem een regeling biedt die meer arbeidsuren inhoudt.
 - ⇒ Dit betekent dat u niet verplicht bent om alle vacatures bij voorrang aan te bieden aan alle deeltijdse werknemers in het bedrijf. Er is een schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer vereist.
2. Als er een schriftelijk verzoek is, bent u verplicht om hem volgens bepaalde procedures in kennis te stellen van elke vacature die overeenstemt met de functie die hij uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties heeft.
 - ⇒ Dit betekent dat u niet verplicht bent om een betrekking aan te bieden binnen een andere functie. Bovendien moet de werknemer over de ver-

eiste kwalificaties beschikken. Natuurlijk moet u weten wat wordt begrepen onder "vereiste kwalificaties". Volgens de rechtsleer heeft "alleen de werkgever het recht om deze vast te stellen, rekening houdend met het feit dat het niet alleen gaat om het beschikken over een diploma, maar ook om de knowhow, interpersoonlijke vaardigheden en eventuele ervaring, of zelfs de morele en menselijke kwaliteiten die nodig zijn om de beschikbare functie uit te oefenen".

Als u van mening bent dat de betrokken werknemer niet het vereiste profiel heeft, moet u hem volgens deze auteurs de functie niet aanbieden. Als de werknemer (of zijn afgevaardigde/secretaris) echter vindt dat hij onterecht is afgewezen, moet u kunnen aantonen dat hij niet aan de verwachte vereisten voldeed (op basis van de functieomschrijving en zijn beoordelingen, eventuele waarschuwingen, opleiding of ervaring). Vandaar het belang van een goed geschreven "werkaanbod".

2 Wat indien u de regels niet naleeft?

Er bestaat een financiële sanctie in de vorm van een "responsabiliseringsbijdrage", maar alleen als de deeltijdse werknemer een inkomensgarantieuitkering ontvangt. Met andere woorden, het is belangrijk om de deeltijdse werknemers die een inkomensgarantieuitkering ontvangen, te identificeren, en er moet heel goed opgelet worden als ze solliciteren naar een voltijdse baan.

Wat de andere werknemers betreft, bestaat uiteraard het risico dat het sociaal overleg wordt ondermijnd (of dat zelfs een administratieve boete wordt opgelegd wegens de niet-naleving van CAO nr. 35) en/of dat een werknemer een vordering tot schadevergoeding instelt.

3 CAO nr. 161

Sinds vorig jaar moet er ook rekening worden gehouden met de CAO nr. 161 betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen (voor werknemers met minstens 6 maanden anciënniteit). Deze voorwaarden omvatten een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (het is ook mogelijk om een vaste arbeidsovereenkomst voor te stellen in plaats van een vervangingsovereenkomst).

Als het verzoek van de werknemer (schriftelijk of elektronisch) gebaseerd is op CAO nr. 161 (dit moet uitdrukkelijk vermeld worden in het verzoek), geldt er een andere procedure, waarbij u moet reageren en de redenen moet geven voor een eventuele weigering (in dit geval kunt u ook uw aanwervingsproblemen aanhalen). Ik kan u natuurlijk meer details geven als deze situatie zich daadwerkelijk voordoet.

Het belangrijkste verschil is dat wanneer het verzoek gebaseerd is op CAO nr. 161, de werknemer die het verzoek indient beschermd is tegen ontslag en "represailles".

* *

*

Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via legal@hralert.be. Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.

Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiek antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).