

Infoblad - werknemers

Hebt u recht op de kinderopvangtoeslag?



Belangrijke melding over de zesde staatshervorming

De informatie in dit infoblad heeft betrekking op bevoegdheden die door de zesde staatshervorming op 1 juli 2014 naar het Vlaamse, Waalse en Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap overgedragen werden. (zie www.vdab.be, www.actiris.be, www.brussel-economie-werk.be, www.forem.be, www.emploi.wallonie.be, www.ifapme.be, www.adg.be).

Er werd evenwel een overgangsfase voorzien tijdens dewelke RVA deze bevoegdheid voorlopig verder blijft uitoefenen. De RVA blijft dus op grond van het continuïteitsbeginsel, belast met de uitvoering van deze materie tot op het tijdstip waarop het Gewest operationeel in staat is om deze bevoegdheid uit te oefenen.

De bestaande regelgeving en procedures blijven van kracht tot deze gewijzigd worden door een Gewest of door de Duitstalige Gemeenschap.

Waar woont u?

Woont u in de Duitstalige Gemeenschap?

Indien u in de Duitstalige Gemeenschap woont en u heeft het werk hervat voor 1.7.2016 dan kan u nog aanspraak maken op kinderopvangtoeslag indien u tijdig uw aanvraag indient (zie verder "Hoe vraagt u de toeslag aan?").

Indien u in de Duitstalige Gemeenschap woont en u heeft het werk hervat na 30.6.2016 dan kan u geen aanspraak meer maken op de kinderopvangtoeslag.

Woont u in het Vlaamse Gewest?

Indien u in het Vlaamse Gewest woont en u heeft het werk hervat voor 1.1.2018 dan kan u nog aanspraak maken op kinderopvangtoeslag indien u tijdig uw aanvraag indient (zie verder "Hoe vraagt u de toeslag aan?") en dat tot maximaal **31.12.2018**.

Indien u in het Vlaamse Gewest woont en u heeft het werk hervat na 31.12.2017 dan kan u geen aanspraak meer maken op de kinderopvangtoeslag.

Woont u in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest?

Indien u in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest woont en u heeft het werk hervat voor 1.7.2019 dan kan u nog aanspraak maken op kinderopvangtoeslag indien u tijdig uw aanvraag indient (zie verder "Hoe vraagt u de toeslag aan?").

Indien u in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest woont en u heeft het werk hervat na 30.6.2019 dan kan u geen aanspraak meer maken op de kinderopvangtoeslag.

Woont u (...) in het Waals Gewest?

Indien u (...) in het Waals Gewest woont dan kan u nog aanspraak maken op de kinderopvangtoeslag ongeacht de aanvang van de werkhervatting indien u tijdig uw aanvraag indient (zie verder "Hoe vraagt u de toeslag aan?").

Wat is de kinderopvangtoeslag?

De alleenstaande ouder met kinderen die vergoed volledig werkloos is en aan het werk gaat als werknemer of als zelfstandige in hoofdberoep, kan gedurende 12 maanden een kinderopvangtoeslag ontvangen. Deze premie wordt door de RVA toegekend en door de uitbetalingsinstelling uitbetaald. Zij bedraagt **86,15** euro per maand.

Welke zijn de algemene voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de kinderopvangtoeslag?

- U bent een alleenstaande ouder met kinderen ten laste; dit betekent onder meer dat u aanspraak maakt op kinderbijslag voor minstens één kind of dat geen van de kinderen een inkomen heeft. U kan ook aan deze voorwaarde voldoen in geval van alternerend hoederecht;
- u bent op het tijdstip van de aanvang van de tewerkstelling of van de vestiging als zelfstandige vergoed volledig werkloos of werkloos met bedrijfstoeslag sinds ten minste 3 maanden (inclusief tewerkgestelden in het PWA met een werkloosheidsuitkering). Onderbrekingen in de werkloosheidsperiode die korter zijn dan 4 weken (bv. een korte tewerkstelling), worden gelijkgesteld met een vergoede werkloosheidsperiode. De deeltijdse werknemer die de inkomensgarantie-uitkering geniet voldoet niet aan deze voorwaarde;
- u vraagt geen werkhervattingstoeslag aan. Deze toeslag is bestemd voor 55-plussers en wordt toegelicht in het infoblad “Hebt u recht op de werkhervattingstoeslag?” nr. T92. Dit infoblad kunt u krijgen bij uw uitbetalingsinstelling of bij het werkloosheidsbureau van de RVA of downloaden van de website www.rva.be;
- heeft u reeds vóór 01.02.2009 een kinderopvangtoeslag “oude regeling” genoten, dan kan u slechts een kinderopvangtoeslag “nieuwe regeling” ontvangen indien de betreffende tewerkstelling, reeds sinds ten minste 24 kalendermaanden verstreken is.

Welke zijn de specifieke voorwaarden in geval van tewerkstelling als werknemer?

- u gaat aan het werk als loontrekkende, statutair ambtenaar of leerkracht en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt ten minste 18 uur of is ten minste halftijds;
- het betreft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of voor een bepaalde duur van tenminste één maand, of het betreft opeenvolgende contracten bij dezelfde werkgever, met een getotaliseerde duur van ten minste één maand;
- u bent in de zes maand voorafgaand aan de indiensttreding nog niet in dienst geweest bij deze werkgever of bij de groep waartoe deze werkgever behoort met een arbeidsovereenkomst zoals omschreven in vorige alinea, tenzij u toen reeds de kinderopvangtoeslag “nieuwe regeling” genoot en het recht op 12 maanden toeslag nog niet werd uitgeput. Een tewerkstelling als uitzendkracht bij deze werkgever vormt geen beletsel.

Welke zijn de specifieke voorwaarden in geval van vestiging als zelfstandige?

Het betreft een vestiging als zelfstandige in hoofdberoep en u verricht geen diensten ten voordele van, of in opdracht van, een werkgever (of een groep waartoe de werkgever behoort) waarbij u voorheen werkzaam was, in de loop de zes maanden na de uitdiensttreding bij deze werkgever.

Welke zijn de maandelijkse vergoedbaarheidsvoorwaarden?

Om recht te hebben op de toeslag moet u in de beschouwde maand bovendien voldoen aan de navermelde voorwaarden:

- u bent nog steeds een alleenstaande ouder met kinderen ten laste;
- u bent nog steeds werkzaam bij betreffende werkgever (zelfs al is de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst geschorst ingevolge ziekte, vakantie, verlof zonder wedde, tijdelijke werkloosheid, ...) of nog steeds gevestigd als zelfstandige in hoofdberoep. Een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, een inschakelingsvergoeding (in geval van tewerkstellingscel) of een uitgestelde bezoldiging als leerkracht, wordt niet gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling;

- u hebt voor geen enkele dag in de beschouwde maand een uitkering als volledig werkloze of als werkloze met bedrijfstoeslag, een ziekte-uitkering als volledig werkloze of een onderbrekingsuitkering ingevolge loopbaanonderbreking of tijdskrediet ontvangen;
- u hebt de pensioenleeftijd niet bereikt en hebt nog geen recht op een volledig pensioen op uw huidige leeftijd;
- u verblijft in België (behoudens uitzonderingen) en verblijft niet in de gevangenis.

De toeslag kan wel uitbetaald worden indien u voor de beschouwde maand een inkomensgarantie-uitkering, uitkeringen als tijdelijk werkloze, een jeugd- of seniorvakantie-uitkering of een activeringsuitkering ontvangt.

Hoe lang kan u de toeslag ontvangen?

Het recht wordt toegekend voor een periode van 12 maanden, ingaande vanaf de aanvraagdatum.

De aanvraagdatum is meestal de eerste van de maand in geval van aanvang van een tewerkstelling de eerste van de maand, en de eerste van de daarop volgende maand in geval van aanvang van de tewerkstelling in de loop van de maand (aangezien geen toeslag mogelijk is voor een maand waarvoor u ook uitkeringen als volledig werkloze ontving).

Is er een onderbreking van uw tewerkstelling bij dezelfde werkgever gedurende een periode van minder dan 4 weken zonder dat u voor die periode uitkeringen hebt aangevraagd (bv. wegens vakantie tussen 2 contracten), dan blijft het aanvankelijk toegekend recht bestaan na de onderbreking, zonder dat u formaliteiten moet verrichten.

Zijn er in de periode waarvoor het recht werd toegekend niet vergoede maanden (bv. ingevolge loopbaanonderbreking of tijdskrediet), dan kan uw uitbetalingsinstelling bij het verstrijken van de kalenderperiode waarvoor het recht werd toegekend, een evenredige verlenging van het recht vragen mits toevoeging van een verklaring waaruit blijkt dat de tewerkstelling nog doorloopt.

Welke zijn de vereisten in geval van een volgende werkhervatting?

Ligt de volgende werkhervatting minstens 24 kalendermaanden na de maand waarvoor u laatste de kinderopvangtoeslag ontving, dan kan u opnieuw gedurende 12 maanden een kinderopvangtoeslag ontvangen. U moet dan voldoen aan de voorwaarden die gelden bij een eerste aanvraag.

Ligt de volgende werkhervatting minder dan 24 kalendermaanden na de maand waarvoor u laatste de kinderopvangtoeslag ontving, en ontving u nog geen 12 maanden toeslag, dan kan u nog voor het resterend aantal maanden de toeslag ontvangen (ook al bent u niet opnieuw gedurende minstens 3 maanden werkloos). U minstens halftijds werken en opnieuw een aanvraag indienen.

Hoe vraagt u de toeslag aan?

U dient een formulier C131.71 in bij uw uitbetalingsinstelling, samen met een kopie van de arbeidsovereenkomst of een bewijs van aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen in. De uitbetalingsinstelling moet uw aanvraag indienen bij de RVA en dit ten vroegste in de loop van de maand die de aanvang van de tewerkstelling voorafgaat en ten laatste op het einde van de 2de maand die volgt op de maand van de indienstreding. In geval van laattijdige indiening gaat het recht pas in vanaf de maand van ontvangst van de aanvraag door het werkloosheidsbureau, zorg er dus voor dat u uw aanvraag tijdig indient bij uw uitbetalingsinstelling.

Welke gegevens moet u nadien nog meedelen?

U moet volgende gebeurtenissen onmiddellijk aangegeven via uw uitbetalingsinstelling:

- een wijziging in uw gezinssituatie waardoor u niet langer uitsluitend samenwoont met kinderen ten laste;
- een adreswijziging;
- gevangenzetting;
- het feit dat u loopbaanonderbreking of tijdskrediet neemt;
- het feit dat u aanspraak kan maken op een pensioen;
- de verandering van werkgever;

- de stopzetting van uw zelfstandige activiteit in hoofdberoep;
- de beëindiging van de tewerkstelling als loontrekkende, als leerkracht of als ambtenaar, behalve indien geen aanvraag om uitkeringen als volledig werkloze wordt ingediend en de tewerkstelling binnen de 4 weken wordt hervat bij dezelfde werkgever (bv. in geval van vakantie tussen 2 contracten); het initieel toegekend recht blijft dan geldig na de onderbreking, zonder dat u formaliteiten moet verrichten.