

Infoblad - werknemers

Wat zijn de voorwaarden om beschouwd te worden als deeltijdse werknemer met behoud van rechten?

Deeltijds werken

Een tewerkstelling is deeltijds indien zij minder uur per week omvat dan de maximale arbeidsduur in de onderneming of indien het loon niet overeenstemt met dat voor een volledige werkweek in de onderneming.

Tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die minstens gelijk is aan 1/3de

Eén derde-arbeidsregeling = +/- 13 uur per week - er bestaan afwijkingen op deze minimum 1/3de regel.

Voltijds toelaatbaar en vergoedbaar zijn

Op het ogenblik waarop u deeltijds begint te werken of op één van de volgende ogenblikken:

- op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag na uw wachttijd indien u een jonge werknemer bent die zijn studies of een leertijd heeft beëindigd;
- op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding of op het einde van de opzeggingsperiode, indien u deeltijds bent beginnen werken tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding van een voltijdse arbeidsovereenkomst of tijdens een niet gepresteerde opzeggingsperiode van een voltijdse arbeidsovereenkomst;
- op het ogenblik van de overgang van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse betrekking in het kader van een herstructureringsplan, in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid of in het kader van een tewerkstellingsakkoord.

Een aanvraag indienen

om het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten te verkrijgen of om de inkomensgarantie-uitkering (de aanvullende uitkering) te verkrijgen.

Hoe?

Door het formulier C 131 A werknemer in te dienen bij het ABVV waarop u deel I heeft ingevuld.

(...)

Uw werkgever kan via elektronische weg een "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten" overmaken aan het extranet van de sociale zekerheid (waar deze aangifte zal doorgestuurd worden naar het ABVV) of hij kan een papieren formulier C 131 A werkgever invullen (dat u zelf moet indienen bij het ABVV).

Wanneer?

Het formulier C 131 A-werknemer en de C 131 A werkgever – “Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten” moeten binnen **een termijn van twee maanden** (vanaf de dag volgend op het begin van de tewerkstelling) op het werkloosheidsbureau toekomen.

De termijn van twee maanden vangt aan:

- op het einde van de wachttijd indien u een jonge werknemer bent die studies of een leertijd heeft gevolgd en indien u tijdens uw wachttijd deeltijds bent beginnen werken;
- op het einde van de periode gedekt door de voltijdse verbrekingsvergoeding of opzeggingsperiode indien u tijdens deze periode deeltijds bent beginnen werken;
- op het einde van de carenperiode van 3 maanden (periode tijdens welke u geen recht hebt op de inkomensgarantie-uitkering) die van toepassing is wanneer u van een voltijdse betrekking bent overstapt naar een deeltijdse betrekking bij dezelfde werkgever, anders dan in het kader van een herstructureringsplan, een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid of een tewerkstellingsakkoord.

En indien u nalaat deze formaliteiten te vervullen?

U kunt toch nog worden beschouwd als deeltijdse werknemer met behoud van rechten indien u:

- een aanvraag voor het statuut indient (aan de hand van het formulier C 131 A werknemer) door u bij het ABVV aan te melden;
- aan het BEGIN van de deeltijdse tewerkstelling toelaatbaar en vergoedbaar was als voltijdse werknemer
- op het ogenblik waarop uw aanvraag van het statuut op het werkloosheidsbureau toekomt, nog steeds voltijds toelaatbaar bent.

Indien u aan deze drie voorwaarden voldoet, dan wordt u het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten toegekend vanaf de dag waarop de aanvraag van het statuut op het werkloosheidsbureau is toegekomen.

Zolang u deeltijds tewerkgesteld blijft bij dezelfde werkgever, behoudt u het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. U moet geen enkele formaliteit vervullen om dit te behouden.

Indien u van werkgever verandert, dan moet u een nieuwe aanvraag voor het statuut indienen (formulier C 131 A werknemer en de C 131 A werkgever, dit laatste enkel als uw werkgever geen elektronische mededeling gebruikt) bij het ABVV.