

Waarop heeft een deeltijdse werknemer recht?

Infoblad
T28

Laatste update
01-11-2022

INHOUD

- [Wanneer bent u een deeltijdse werknemer?](#)
- [Welke categorieën van deeltijdse werknemers bestaan er?](#)
- [De deeltijdse werknemer gelijkgesteld met een voltijdse werknemer](#)
- [De deeltijdse werknemer met behoud van rechten?](#)
- [De vrijwillig deeltijdse werknemer?](#)

Wanneer bent u een deeltijdse werknemer?

U bent een "deeltijdse werknemer" wanneer:

- u volgens uw contract per week minder uren moet werken dan het maximum aantal uren voorzien in de onderneming
of
- u minder verdient dan het loon voor een volledige werkweek.

Welke categorieën van deeltijdse werknemers bestaan er?

Er zijn drie categorieën van deeltijdse werknemers:

- de deeltijdse werknemer die wordt gelijkgesteld met een voltijdse werknemer;
- de deeltijdse werknemer met behoud van rechten;
- de vrijwillig deeltijdse werknemer.

Hierna leggen we u uit:

- onder welke voorwaarden u tot één van die categorieën behoort;
- op welke voordelen u recht hebt wanneer u tot één van die categorieën behoort.

De deeltijdse werknemer gelijkgesteld met een voltijdse werknemer

Wat zijn de voorwaarden om gelijkgesteld te worden met een voltijdse werknemer?

U moet als deeltijdse werknemer elk van de volgende voorwaarden vervullen:

- Uw maandloon is minstens gelijk aan 1 916,70 euro bruto.
- U hebt op het ogenblik waarop u uitkeringen vraagt (na de deeltijdse arbeidsovereenkomst) voldoende (omgerekend) volle arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen om recht te hebben op uitkeringen als voltijdse werknemer. Zie het infoblad T31, "Hebt u recht op uitkeringen na een tewerkstelling?".
- Op het ogenblik waarop u uitkeringen vraagt, schrijft u zich in als voltijdse werkzoekende. U bent ook bereid om elke voorgestelde voltijdse baan te aanvaarden (behalve indien u daarvan vrijgesteld bent).

Wat zijn uw voordelen tijdens uw deeltijdse tewerkstelling?

Tijdens uw tewerkstelling hebt u geen recht op uitkeringen naast uw deeltijdse loon.

U kunt er wel belang bij hebben om het statuut van "deeltijdse werknemer met behoud van rechten" aan te vragen. Zie verder in dit infoblad.

U kunt eventueel wel recht hebben op werkloosheid wanneer u tijdelijk werkloos wordt. Dat laatste betekent dat uw arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst wordt om een aantal redenen. Die kunnen zijn: gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, technische stoornis, overmacht of sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

Voor meer info over de regeling van tijdelijke werkloosheid, zie de infobladen T32, "Hebt u recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid?" en T50, "Wat zijn uw verplichtingen als tijdelijk werkloze?".

Wat zijn uw voordelen na uw deeltijdse tewerkstelling?

U kunt als volledig werkloze werkloosheidsuitkeringen ontvangen voor alle dagen van de week, behalve de zondag, en in principe voor onbepaalde tijd.

Bovendien hebt u misschien recht op een hoger uitkeringsbedrag als volledig werkloze. Daarvoor moet u wel minstens 1 jaar hebben gewerkt als "gelijkgesteld voltijdse werknemer".

Voor meer uitleg over de vergoedingsperiodes, zie het infoblad T67, "Hoeveel bedraagt uw uitkering na een tewerkstelling?".

De deeltijdse werknemer met behoud van rechten?

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

U moet gelijktijdig drie voorwaarden vervullen:

- U werkt minstens één derde van een voltijdse uurregeling (behalve uitzonderingen).
- U bent voltijds toelaatbaar en vergoedbaar. Zie hieronder.
- U vraagt het statuut aan.

Voltijds toelaatbaar en vergoedbaar zijn?

Voltijds toelaatbaar zijn betekent dat u voldoende (omgerekend) volle werkdagen bewijst. Bepaalde dagen worden gelijkgesteld met werkdagen. Zie het infoblad T31, "Hebt u recht op uitkeringen na een tewerkstelling?".

Voltijds vergoedbaar zijn betekent onder meer dat u niet vrijwillig werkloos mag zijn geworden.

U moet die voorwaarden vervullen op het ogenblik waarop u deeltijds begint te werken. Let u evenwel op de volgende situaties:

- U hebt studies of een leertijd beëindigd. U moet de voorwaarden vervullen op het ogenblik waarop u uitkeringen vraagt na de beroepsinschakelingstijd.
- U bent deeltijds beginnen werken tijdens een periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, toegekend in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst, of tijdens een opzegtermijn van een voltijdse arbeidsovereenkomst. U moet de voorwaarden vervullen op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding (verbrekingsvergoeding) of op het einde van de opzegtermijn.

Bijzondere situatie: u stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling in het kader van een herstructureringsplan, in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid of in het kader van een tewerkstellingsakkoord. In dat geval moet u op het ogenblik van de overstap voltijds toelaatbaar zijn.

Een aanvraag indienen?

Hoe?

U vult het formulier C 131 A-werknemer, deel I in. Indien nodig laat u ook deel II invullen door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, FOREM, ADG). Vervolgens dient u het formulier in bij uw uitbetalingsinstelling.

Uw werkgever moet tegelijkertijd een elektronische aangifte van een sociaal risico ("ASR scenario 3") indienen bij uw uitbetalingsinstelling.

Wanneer?

Het formulier C 131 A-werknemer en de ASR scenario 3 moeten op het werkloosheidsbureau van de RVA toekomen binnen een termijn van twee maanden. Die termijn begint te lopen vanaf de dag volgend op het begin van de tewerkstelling.

Opgelet wanneer u in de volgende situaties bent:

- U hebt studies of een leertijd gevolgd en u bent tijdens de beroepsinschakelingstijd deeltijds beginnen werken. In dat geval vangt de termijn aan op het einde van de beroepsinschakelingstijd.
- U bent deeltijds beginnen werken tijdens de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding (verbrekingsvergoeding) of opzegtermijn. In dat geval vangt de termijn aan op het einde van die periode gedekt door de opzeggingsvergoeding (verbrekingsvergoeding) of op het einde van de opzegtermijn.
- U was ontslagen in een voltijdse baan en begint opnieuw te werken bij dezelfde werkgever, maar deeltijds. U doet dat niet in het kader van een herstructureringsplan, een bedrijfsplan tot

herverdeling van de arbeid of een tewerkstellingsakkoord. In dat geval vangt de termijn aan op het einde van de "carenzperiode" van 3 maanden, dat is een periode waarin u geen recht hebt op een aanvulling naast uw deeltijdse loon.

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

Indien u van werkgever verandert, dan moet u het statuut opnieuw aanvragen bij uw uitbetalingsinstelling. U doet dat via een formulier C4 (van uw oude werkgever) en een formulier C 131 A-werknemer. Uw nieuwe werkgever moet dan ook een ASR scenario 3 indienen.

Wat gebeurt er indien u deze formaliteiten niet vervult?

U kunt toch nog worden beschouwd als deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Er zijn wel voorwaarden:

- U moet een aanvraag indienen bij uw uitbetalingsinstelling. U doet dat met het formulier C 131 A-werknemer.
- U was bij het begin van de deeltijdse tewerkstelling toelaatbaar en vergoedbaar als voltijdse werknemer.
- U bent nog steeds voltijds toelaatbaar op het ogenblik waarop uw aanvraag op het werkloosheidsbureau van de RVA toekomt.

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 van de RVA is toegekomen.

Wat zijn uw voordelen tijdens uw deeltijdse tewerkstelling?

U kunt eventueel een aanvullende uitkering krijgen naast uw deeltijdse loon. Deze aanvulling noemen we de inkomensgarantie-uitkering (IGU). Voor meer info, zie het infoblad T70, "Hebt u recht op de inkomensgarantie-uitkering?".

Vraagt u deze IGU niet aan, dan moet u verder geen formaliteiten vervullen: u moet bv. niet ingeschreven zijn als werkzoekende en u moet geen controlekaart bijhouden.

U kunt eventueel wel recht hebben op werkloosheid wanneer u tijdelijk werkloos wordt. Dat laatste betekent dat uw arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst wordt om een aantal redenen. Die kunnen zijn: gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, technische stoornis, overmacht of sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

In dat geval moet u wel bepaalde formaliteiten vervullen. U moet dan onder meer een uitkeringsaanvraag indienen en in het bezit zijn van een controlekaart.

Voor meer info over de regeling van tijdelijke werkloosheid, zie de infobladen T32, "Hebt u recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid?" en T50, "Wat zijn uw verplichtingen als tijdelijk werkloze?".

Wat zijn uw voordelen na uw deeltijdse tewerkstelling?

U hebt, na uw deeltijdse tewerkstelling, als volledig werkloze recht op werkloosheidsuitkeringen voor alle dagen van de week, behalve de zondag, en in principe voor onbepaalde tijd.

Het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten, zonder IGU geeft u mogelijk recht op het volgende:

- Een hoger uitkeringsbedrag als volledig werkloze. Daarvoor moet u wel ten minste halftijds hebben gewerkt gedurende minstens 2 jaar, of ten minste 1/3de hebben gewerkt gedurende minstens 3 jaar.
- Uw lopende vergoedingsperiodes als volledig werkloze worden verlengd. Daarvoor moet u wel gedurende minstens 3 maanden hebben gewerkt als deeltijdse werknemer met behoud van rechten.

Het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten, met IGU geeft u mogelijk recht op het volgende:

- Een hoger uitkeringsbedrag als volledig werkloze. Daarvoor moet u wel ten minste halftijds hebben gewerkt gedurende minstens 2 jaar.

Dat voordeel zal evenwel niet worden toegekend wanneer u het werk deeltijds hervat bij dezelfde werkgever binnen de 3 maanden na de uitdiensttreding.

Opgelet: beginnen uw vergoedingsperiodes niet opnieuw vanaf nul of worden ze niet verlengd, dan zal het dagbedrag van uw uitkering als volledig werkloze beginnen te zakken.

Voor meer uitleg over de vergoedingsperiodes, zie het infoblad T67, "Hoeveel bedraagt uw uitkering na een tewerkstelling?".

De vrijwillig deeltijdse werknemer?

Wat zijn de voorwaarden om beschouwd te worden als vrijwillig deeltijdse werknemer?

U bent een vrijwillig deeltijdse werknemer indien u niet met een voltijdse werknemer kunt worden gelijkgesteld en evenmin het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten kunt krijgen.

Wil u na een tewerkstelling als vrijwillig deeltijdse werknemer recht hebben op uitkeringen, dan moet u bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- U moet minstens 12 uur per week werken of minstens een derde van het aantal uren van een voltijdse baan in een gelijkaardige functie.
- U bent toelaatbaar als vrijwillig deeltijdse werknemer. Dat betekent dat u voldoende (halve) arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen bewijst.

Wanneer bent u toelaatbaar als vrijwillig deeltijdse werknemer?

Hoeveel halve arbeids- en gelijkgestelde dagen moet u bewijzen?

Leeftijd	Minimum aantal te bewijzen halve arbeidsdagen in loondienst
Jonger dan 36 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij 312 halve dagen tijdens de 27 maanden die aan uw aanvraag voor • hetzij 468 halve dagen tijdens de 39 maanden die aan uw aanvraag voor • hetzij 624 halve arbeidsdagen tijdens de 48 maanden die aan uw aanvraag voor
Van 36 tot 49 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij 468 halve dagen tijdens de 39 maanden die aan uw aanvraag voor • hetzij 624 halve dagen tijdens de 48 maanden die aan uw aanvraag voor • hetzij 234 halve dagen binnen de 39 maanden + 1.560 halve dagen binnen de 48 maanden die aan uw aanvraag voor, waarvan 1.560 halve dagen binnen de 39 maanden voorafgaan • hetzij 312 halve dagen binnen de 39 maanden + voor iedere halve dag die ontbreekt om tot 468 halve dagen te geraken, 8 halve dagen binnen de 10 jaar die aan die aanvraag voorafgaan
Vanaf 50 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij 624 halve dagen tijdens de 48 maanden die aan uw aanvraag voor • hetzij 312 halve dagen binnen de 48 maanden die aan uw aanvraag voor, waarvan 156 halve dagen binnen de 10 jaar die aan die 48 maanden voorafgaan • hetzij 416 halve dagen binnen de 48 maanden die aan uw aanvraag voor, waarvan 156 halve dagen binnen de 10 jaar die aan die 48 maanden voorafgaan, en iedere halve dag die ontbreekt om tot 624 halve dagen te geraken, 8 halve dagen binnen de 10 jaar die aan die 48 maanden voorafgaan

De periode van 27, 39 of 48 maanden kan onder bepaalde voorwaarden en binnen bepaalde grenzen worden verlengd.

Welke dagen (of halve dagen) worden in aanmerking genomen?

- Arbeidsdagen als loontrekkende, met een loon dat voldoende hoog is en waarop sociale zekerheid wordt ingehouden voor de sector werkloosheid.
- Sommige dagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen, bijvoorbeeld bijvoorbeeld dagen vergoed door het ziektefonds of gedekt door vakantiegeld.

Hoe worden die dagen berekend?

U vermenigvuldigt het aantal arbeidsuren van de deeltijdse tewerkstelling met 6/S (S = het gemiddelde wekelijkse aantal arbeidsuren voor een voltijdse tewerkstelling in dezelfde functie). Het resultaat daarvan vermenigvuldigt u met 2.

Per kwartaal worden gemiddeld maximum 78 halve dagen in rekening gebracht.

Indien u voltijds heeft gewerkt, dan stemt 1 arbeidsdag overeen met 1 halve dag.

Een voltijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal stemt overeen met gemiddeld 78 halve arbeidsdagen per kwartaal.

Voorbeeld

Indien het gemiddelde wekelijkse aantal uren voor een voltijdse tewerkstelling 38 uren per week bedraagt, dan stemmen 8 weken deeltijdse tewerkstelling van 19/38 overeen met:

8 weken x 19 uren = 152 uren gewerkte uren

152 uren x 6/38 = 24 x 2 = 48 halve dagen die voor deze deeltijds tewerkstelling in rekening worden gebracht.

U was voordien vergoed als vrijwillig deeltijdse werknemer?

U kunt opnieuw recht op uitkeringen hebben - in principe als vrijwillig deeltijds werknemer - zonder nogmaals de nodige arbeids- en gelijkgestelde dagen te moeten bewijzen.

Daarvoor moet u wel opnieuw uitkeringen vragen binnen de 3 jaar die volgen op uw laatste betaalde werkloosheidsdag. Deze periode van 3 jaar kan soms worden verlengd. U moet zich ook inschrijven als werkzoekende.

Wat zijn uw voordelen tijdens uw deeltijdse tewerkstelling?

U kunt eventueel recht hebben op werkloosheid wanneer u tijdelijk werkloos wordt. Dat laatste betekent dat uw arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst wordt om een aantal redenen. Die kunnen zijn: gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, technische stoornis, overmacht of sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

In dat geval moet u wel bepaalde formaliteiten vervullen. U moet dan onder meer een uitkeringsaanvraag indienen en in het bezit zijn van een controlekaart.

Voor meer info over de regeling van tijdelijke werkloosheid, zie de infobladen T32, "Hebt u recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid?" en T50, "Wat zijn uw verplichtingen als tijdelijk werkloze?".

Wat zijn uw voordelen na uw deeltijdse tewerkstelling?

U wordt vergoed volgens een specifieke regeling. Het aantal halve uitkeringen dat u per week ontvangt, wordt berekend als volgt:

(wekelijks aantal deeltijdse arbeidsuren x 12) / wekelijks aantal voltijdse arbeidsuren in dezelfde functie

Het bedrag van de halve uitkering wordt berekend op basis van het gemiddeld dagloon. Dat is (voor de vrijwillig deeltijdse werknemer) gelijk aan het gemiddeld uurloon vermenigvuldigd met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een gelijkaardige functie, gedeeld door 6.

Als u opnieuw deeltijds begint te werken?

U kunt kiezen tussen twee regelingen:

- Ofwel kunt u eventueel een uitkering boven op uw deeltijdse loon krijgen. Deze aanvulling noemen we de inkomensgarantie-uitkering (IGU). Voor meer info, zie het infoblad T70, "Hebt u recht op de inkomensgarantie-uitkering?".
- Ofwel trekken we per gewerkte dag 2 halve uitkeringen af van het aantal halve werkloosheidsuitkeringen waarop u recht had vóór de werkhervatting. U maakt dan verder

gebruik van de papieren of elektronische controlekaart als volledig werkloze, waarop u elke arbeidsprestatie aanduidt.