

## **Bijkomende opvangmogelijkheid: het ouderschapsverlof**

Elisa Van Broeck

Er bestaan nog een aantal mogelijkheden, naast het klassieke moederschapsverlof en het iets modernere vaderschapsverlof, die zowel de moeder als de vader in staat stellen verlof te nemen om zorg te dragen voor hun kind. Ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet zijn hier mooie voorbeelden.

*Aan de hand van een paar concrete vragen, zal ik u in dit stuk wegwijs maken in de regelgeving van het ouderschapsverlof, te beginnen met de belangrijkste:*

### **Kom ik in aanmerking?**

De regeling geldt voor elke werknemer in de privé-sector en voor het statutair en contractueel personeel van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten. De openbare inrichtingen en de publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van deze besturen worden eveneens gemachtigd om deze regeling op hun personeel toe te passen.

Het geldt voor de twee ouders afzonderlijk, uiteraard voor zover de beide partners dit recht kunnen genieten.<sup>1</sup> Ook in geval van adoptie is er een recht op ouderschapsverlof.

---

<sup>1</sup> Let wel, het recht op loopbaanonderbreking geldt niet meer wanneer de werknemer voor hetzelfde kind reeds ouderschapsverlof zou hebben genomen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze regeling kent aan iedere werknemer uit de privé-sector een recht op ouderschapsverlof toe gedurende drie maand bij de geboorte van een kind, tot de leeftijd van vier jaar of bij de adoptie van een kind gedurende een periode van vier jaar vanaf de adoptie, tot de leeftijd van acht jaar.

Er zijn echter ook anciënniteitsvoorwaarden aan verbonden. U heeft maar recht op ouderschapsverlof wanneer u in de periode van 15 maanden die voorafgaan aan die schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, gedurende 12 maanden verbonden bent geweest met een arbeidsovereenkomst met de werkgever die u tewerkstelt.

### **Wat is het eigenlijk?**

U hebt de keuze om op één van volgende manieren uw ouderschapsverlof op te nemen:

- elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen; de periode van drie maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst;
- elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verderzetten; de periode van zes maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van twee maanden of een veelvoud hiervan bij elke aanvraag;
- elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; deze vermindering van de arbeidsprestaties kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van vijf maanden bij elke aanvraag.

Het is zelfs toegelaten een overstap van de ene regeling naar een andere te maken. Hierbij is het zo dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde. Bij een overstap dient wel de minimumduur van het verlof telkens te worden gerespecteerd.

### **Wanneer kan ik dit doen?**

Het ouderschapsverlof moet u opnemen binnen een periode die begint te lopen vanaf de geboorte en moet een aanvang nemen voor het kind **12 jaar** wordt.

In het kader van de adoptie van een kind, heeft u recht op ouderschapsverlof gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van uw gezin in het

bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar u uw verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

### **Hoe moet ik mijn werkgever hiervan verwittigen?**

Ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand moet u de werkgever verwittigen per aangetekende **brief** of door de overhandiging van een brief (waarvan een afschrift door de werkgever wordt ondertekend als ontvangstbewijs) waarin de gewenste aanvangsdatum van het ouderschapsverlof wordt vermeld. De werkgever kan een kortere termijn aanvaarden. Ten laatste op het ogenblik dat het verlof ingaat moet u de documenten tot staving van het recht op ouderschapsverlof bezorgen (bv. geboorte-uittreksel, bewijs van inschrijving,...).

Per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden aangevraagd. Wat deze periode betreft dienen hierbij telkens de geldende minima te worden gerespecteerd.

### **Kan de werkgever weigeren?**

Neen, maar de werkgever kan wel, tijdens de maand die volgt op de schriftelijke kennisgeving, de aanvang van de loopbaanonderbreking uitstellen voor redenen die betrekking hebben op de werking van de onderneming. Dit **uitstel** is echter beperkt tot maximaal zes maanden.

### **Behoud ik mijn loon?**

U bent niet verzekerd van het behoud van uw loon niet, maar u kan de vermindering van inkomsten wel compenseren door een uitkering van de overheid aan te vragen. Dit is wat men noemt een **onderbrekingsuitkering** en is een maandelijks forfaitaire vergoeding.

De aanvraagformulieren worden verstrekt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de aanvraag moet gebeuren bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de RVA in het ambtsgebied waar de werknemer verblijft.

### **Kan de werkgever mij ontslaan tijdens het verlof?**

In principe niet, want u geniet van de zogenaamde **ontslagbescherming**, hetgeen betekent dat de werkgever geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, tenzij hij een dringende of voldoende reden heeft.

De ontslagbescherming gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof. Ingeval het ouderschapsverlof voltijds is

opgenomen, wordt de opzeggingstermijn die door de werkgever wordt gegeven voor of in de loop van dit verlof geschorst tijdens de periode van volledige schorsing. Dit laatste geldt niet ingeval van ouderschapsverlof met deeltijdse prestaties.

Respecteert de werkgever deze ontslagbescherming niet, dan dient hij een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, bovenop de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan u zou moeten worden betaald.

### **Kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen?**

Uiteraard, maar er gelden bepaalde regels.

Beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst door middel van een **opzeggingstermijn** tijdens een voltijds ouderschapsverlof, dan zal de opzeggingstermijn niet (verder) lopen tijdens de periode van het verlof. Dit laatste geldt niet ingeval van ouderschapsverlof in de vorm van een vermindering van arbeidsprestaties; in dergelijk geval loopt de opzeggingstermijn gewoon verder.

Beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van het ouderschapsverlof met een **opzeggingsvergoeding**, dan zal deze vergoeding gelijk zijn aan het lopend loon dat overeenstemt met het loon dat de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had onderbroken of verminderd in het kader van het ouderschapsverlof.