
Ouderschapsverlof

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen gesteld worden.

Ouderschapsverlof is een thematisch verlof dat werknemers de mogelijkheid biedt de arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen met het oog op de opvoeding van hun kinderen.

Opname

De opname van deze vorm van loopbaanonderbreking kan op drie manieren.

- Een volledige onderbreking van de loopbaan gedurende 4 maanden (ongeacht het arbeidsregime). Deze periode kan naar keuze van de werknemer opgesplitst worden in 4 afzonderlijke maanden.
- Een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5^e gedurende 20 maanden voor voltijdse werknemers. Deze mogelijkheid kan in maanden worden opgesplitst met een minimum van 5 maanden of een veelvoud per opnameperiode.
- Een halvering van prestaties (1/2^e) voor voltijdse werknemers gedurende 8 maanden, opsplitsbaar in periodes van 2 maanden.

De onderbreking dient te worden opgenomen vooraleer het kind de maximumleeftijd bereikt.

De werknemer kan voor hetzelfde kind overstappen van de ene opnamevorm naar een andere. Hierbij geldt dat 1 voltijdse maand overeenstemt met 2 maanden halvering of 5 maanden naar 1/5^e vermindering. De minimale periode per opnamevorm dient aldus gerespecteerd te worden.

Let wel:

Enkel voor kinderen geboren na 08.03.2012 heeft men recht op uitkeringen voor 4 maanden in het volledige regime, 8 maanden in het halftijds regime en 20 maanden in het 1/5^e regime. Voor kinderen geboren of geadopteerd voor 08.03.2012 heeft men slechts recht op uitkeringen voor 3 maanden in het volledige regime, 6 maanden in het halftijds regime en 15 maanden in het 1/5^e regime.

Terugkeer naar het werk - Recht op deeltijdse tewerkstelling

Sedert 01.06.2012 heeft de werknemer het recht om een aangepaste arbeidsregeling of een aangepast werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. Deze periode bedraagt maximum 6 maanden en heeft als doel de terugkeer naar het werk na de periode van ouderschapsverlof te vergemakkelijken.

De werknemer die hiervan gebruik wil maken, dient hiervoor ten laatste 3 weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof een schriftelijke aanvraag in bij de werkgever. In deze aanvraag moet de werknemer de redenen aangeven die verband houden met een betere combinatie tussen werk en gezinsleven.

De werkgever beoordeelt deze aanvraag en deelt zijn antwoord (positief/negatief) schriftelijk mee ten laatste 1 week voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof aan de werknemer. De werkgever motiveert in zijn antwoord op welke wijze hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

Voorwaarde in hoofde van het kind

Ouderschapsverlof wordt toegekend:

- voor de verzorging naar aanleiding van de geboorte van een kind, tot het de leeftijd van **12 jaar** heeft bereikt.
- in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt.

Indien het een kind met een handicap betreft, wordt de leeftijd opgetrokken tot **21 jaar** (sedert 20.05.2011). Als gehandicapt kind wordt beschouwd het kind dat:

- voor minstens 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of;
- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag.

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof, d.w.z. dat het kind de leeftijd van 12/21 jaar niet bereikt mag hebben bij de aanvang van het ouderschapsverlof.

De 12^e/21^e verjaardag kan worden overschreden wanneer het ouderschapsverlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld.

Het recht op ouderschapsverlof geldt per kind dat aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet, voor de 2 ouders afzonderlijk.

Anciënniteit

Om op ouderschapsverlof aanspraak te kunnen maken, dient de werknemer te kunnen bewijzen dat hij ten minste 12 maanden bij dezelfde werkgever heeft gewerkt tijdens een periode van 15 maanden voor de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

Maximumduur tijdens loopbaan

De maximumduur tijdens de loopbaan is o.a. afhankelijk van het aantal kinderen. Ouderschapsverlof telt niet mee in de berekening van de maximumduur van de opname van tijdskrediet.

Aanvraag

De werknemer die het recht op ouderschapsverlof wenst uit te oefenen, moet zijn werkgever hiervan minimaal 2 maanden en maximaal 3 maanden vooraf schriftelijk verwittigen. Deze termijn kan in onderling overleg worden ingekort.

De kennisgeving van de werknemer gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een schriftelijk document, waarvan de werkgever het duplicaat voor ontvangst ondertekent.

De werknemer moet in de kennisgeving vermelden op welke wijze hij zijn recht wenst uit te oefenen en de datum waarop het ouderschapsverlof ingaat.

Uitstel recht verlof

In de maand die volgt op de schriftelijke verwittiging kan de werkgever verzoeken om het recht op ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van een onderneming.

Gerechtvaardigde redenen zijn bijvoorbeeld wanneer het gaat om seizoensgebonden arbeid, er geen enkele vervanger kan worden gevonden tijdens de kennisgevingsperiode, er een te groot deel van het personeel tegelijk het verlof vraagt of nog als de functie van de werknemer van strategisch belang is en het verlof tijdelijk niet kan worden toegekend.

Het ouderschapsverlof moet in elk geval kunnen worden uitgeoefend en zal ten laatste 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerde uitstel heeft plaatsgevonden, aanvatten, tenzij beide partijen het eens zijn geworden over andere modaliteiten.

Ontslagbescherming

Naar aanleiding van het ouderschapsverlof geniet de werknemer van ontslagbescherming.

Dit wil zeggen dat er geen eenzijdig ontslag door de werkgever mogelijk is met uitzondering van dringende reden of een reden waarvan de aard en oorsprong vreemd zijn aan de aard van deze schorsing. De werkgever dient het bestaan van deze dringende of voldoende reden aan te tonen.

Dit verbod geldt vanaf de datum van het akkoord of de schriftelijke aanvraag en eindigt 3 maanden na de einddatum van het ouderschapsverlof.

De sanctie wegens miskennen van de ontslagbescherming bedraagt 6 maanden loon.

Uitkeringen

Onderbrekingsuitkeringen via RVA

Voor de onderbreking van de prestaties in het kader van ouderschapsverlof ontvangt de werknemer vanuit de RVA maandelijks forfaitaire onderbrekingsuitkeringen volgens onderstaand schema (bedragen vanaf 01.02.2012).

Enkel voor kinderen geboren of geadopteerd na 08.03.2012 heeft men recht op uitkeringen voor 4 maanden in het volledige regime, 8 maanden in het halftijds regime en 20 maanden in het 1/5^e regime. Voor kinderen geboren of geadopteerd voor 08.03.2012 heeft men slechts recht op uitkeringen voor 3 maanden in het volledige regime, 6 maanden in het halftijds regime en 15 maanden in het 1/5^e regime. De uitkeringen dienen aangevraagd te worden via het document C61SV.

| Leeftijd | Onderbreking | Bedrag tijdens het 1 ^e jaar* |
|-----------|--|---|
| - 50 jaar | Volledig | € 771,33 |
| + 50 jaar | Volledig | € 771,33 |
| - 50 jaar | Halftijds | € 385,66 |
| + 50 jaar | Halftijds | € 654,17 |
| - 50 jaar | 1/5 ^e vermindering | € 130,83 |
| - 50 jaar | 1/5 ^e vermindering, alleenstaand én min. 1 kind ten laste | € 175,94 |
| + 50 jaar | 1/5 ^e vermindering | € 261,67 |

Alle bedragen worden proportioneel toegepast voor de werknemers die deeltijds werden tewerkgesteld voor de ingang van de schorsing.

Qua bedrijfsvoorheffing zijn hierop specifieke regels van toepassing.

Cumul

Er mag geen cumul gebeuren met de inkomsten:

- uit een bijkomende activiteit als loontrekkende

Uitzondering: indien deze activiteit reeds 3 maanden (in sommige situaties 12 maanden) voor de aanvang van de loopbaanonderbreking werd uitgeoefend.

- uit een bijkomende zelfstandige activiteit

Uitzondering:

- enkel onder het stelsel van volledig ouderschapsverlof, en;
- indien deze activiteit reeds minstens 12 maanden voor de aanvang van de loopbaanonderbreking werd uitgeoefend, en;
- als bijkomende zelfstandige activiteit (dit is deze activiteit waarvoor de betrokkene verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen).

Deze cumul is slechts toegelaten voor een periode van maximum 12 maanden.

De werknemer die van bovenstaande inkomsten geniet, dient hiervan aangifte te doen op het ogenblik dat de onderbrekingsuitkeringen worden aangevraagd.

Bij niet- of laattijdige aangifte worden de reeds betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd vanaf de aanvangsdatum van de schorsing.

Het recht op loopbaanonderbreking zonder recht op uitkeringen

In bepaalde situaties heeft de werknemer recht op loopbaanonderbreking, doch zonder onderbrekingsuitkeringen vanuit RVA, dit onder andere:

- voor de 4^e maand voor kinderen geboren of geadopteerd voor 08.03.2012;
- indien de werknemer geniet van een overlevingspensioen;
- indien de werknemer een zelfstandige activiteit voortzet na 12 maanden onderbrekingsuitkeringen te hebben genoten;
- indien de werknemer in het buitenland verblijft om er een bezoldigde activiteit te verrichten in het kader van een erkend project rond ontwikkelingssamenwerking via een erkende niet-gouvernementele organisatie voor ontwikkelingssamenwerking.

• **Verliezen van het recht op onderbrekingsuitkeringen**

In bepaalde situaties verliest de werknemer het recht op de onderbrekingsuitkeringen vanuit RVA:

- aan het einde van de maximale vergoedbaarheidstermijn of aan het einde van de termijn vermeld in de overeenkomst met de werkgever;
- vanaf de dag waarop de werknemer het werk hervat bij dezelfde werkgever;
- vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst een einde neemt;
- vanaf de dag waarop de werknemer een pensioen ontvangt;
- vanaf de dag waarop de werknemer een zelfstandige activiteit aanvat tijdens een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- vanaf de dag waarop de werknemer gedurende meer dan 12 maanden een volledige loopbaanonderbreking cumuleert met een zelfstandige activiteit;
- vanaf de dag waarop de werknemer een nevenactiviteit in loondienst aanvat;
- vanaf de dag waarop de werknemer het aantal uren van diens nevenactiviteit in loondienst uitbreidt.

Schorsing van het recht op onderbrekingsuitkeringen

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst indien de werknemer wordt gevangen gezet.

Vlaamse Aanmoedigingspremie

Naast de onderbrekingsuitkering vanuit RVA kan de werknemer een Vlaamse Aanmoedigingspremie aanvragen bij het Vlaams Gewest.

De premie die wordt toegekend bedraagt € 186,51 per maand voor werknemers die ten minste 75 % werken en stoppen met werken.

De premie bedraagt € 124,34 per maand voor werknemers die voltijds (of 3/4e) werken en overgaan naar een halftijdse tewerkstelling en voor werknemers die ten minste 50 % werken en stoppen met werken.

De premie bedraagt € 62,17 per maand voor werknemers van ten minste 3/4e tewerkstelling, die overgaan naar 1/5e vermindering van prestaties of voor werknemers die minder dan halftijds werken en stoppen met werken.

Deze premie geldt voor het verzorgen van:

- kinderen jonger dan 8 jaar;
- een kind met een handicap van 66 % (in het stelsel kinderbijslag), jonger dan 12 jaar;
- ouders boven de 70 jaar;
- verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- verzorging van een terminaal ziek persoon (ook buiten de familie);

- iemand in het kader van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen).

Een alleenstaande, eventueel met personen ten laste, krijgt € 46,01 bovenop vermelde bedragen.

Deze premie wordt per loopbaan toegekend voor maximaal 12 maanden.

Personenbelasting

Een werknemer die tijdens het ouderschapsverlof deeltijds gaat werken, dient er rekening mee te houden dat bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing geen rekening wordt gehouden met de bijkomende uitkeringen vanuit de RVA en het Vlaams Gewest.

In dat kader is het eventueel aangewezen om hiervoor een voorberekening van de personenbelasting te laten uitvoeren.