

Vaderschapsverlof / Geboorteverlof

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

Wat ?

Naar aanleiding van de geboorte van een kind heeft de vader recht op **10 dagen** vaderschapsverlof/geboorteverlof.

Sedert 20 mei 2011 werd het recht op geboorteverlof uitgebreid tot de meeouder, dit is de lesbische partner of de samenwonende partner die het kind niet erkend heeft. Indien men hierop aanspraak wilt maken, dient het bewijs van partnerschap te worden geleverd a.h.v. een huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning of een uittreksel uit het bevolkingsregister.

In geval van geboorte van een twee- of meerling heeft de werknemer slechts 1 maal recht op 10 dagen geboorteverlof. Hiervoor worden geen extra dagen toegekend.

Deeltijdse werknemers daarentegen hebben net als voltijdse werknemers recht op 10 dagen geboorteverlof. Het aantal dagen is aldus niet afhankelijk van het arbeidsregime waarin de werknemer tewerkgesteld wordt.

Opname ?

Sedert 1 april 2009 dienen deze 10 dagen geboorteverlof niet meer in 1 keer te worden opgenomen, maar kunnen naar keuze van de werknemer gespreid worden over een periode van 4 maanden vanaf de bevalling.

Uitkeringen ?

Voor de eerste 3 dagen geniet de werknemer het behoud van zijn normaal loon. Het loon voor deze dagen dient door de werkgever te worden betaald. Om recht te hebben op dit loon dient de werknemer de werkgever vooraf (of zo spoedig mogelijk) op de hoogte te brengen van de bevalling. In het verleden werden deze 3 dagen beschouwd als klein verlet, doch nu niet meer.

Voor de volgende 7 dagen krijgt de werknemer een vergoeding van de mutualiteit. Deze bedraagt 82% van het begrensde dagloon. De maximale daguitkering bedraagt € 101,68 (bedrag 01.01.2011).

Ontslagbescherming ?

Voor alle schriftelijke kennisgevingen vanaf 30 juli 2011 zijn de vaders/meeouders **beschermd tegen ontslag** om redenen die verband houden met de opname van het geboorteverlof. De beschermingsperiode vangt aan op ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van het geboorteverlof aan de werkgever en eindigt 3 maanden na de kennisgeving.

Er is dus geen eenzijdig ontslag door de werkgever mogelijk buiten dringende reden of een reden waarvan de aard en oorsprong vreemd is aan de aard van deze schorsing. De sanctie hierbij bedraagt 3 maanden loon.

Procedure ?

1. De werknemer moet eerst de afwezigheidsdagen (geboorteverlof) aanvragen bij de werkgever (bij voorkeur schriftelijk).
2. Hij moet eveneens een aanvraag richten tot zijn ziekenfonds. Bij die aanvraag moet een (kopie van het) geboorte-attest of een bewijs van inschrijving in het bevolkingsregister worden gevoegd.
3. Het ziekenfonds stuurt de werknemer een inlichtingenblad dat zowel door de werkgever als de werknemer moet worden ingevuld met een bijvoegsel waarop de door de werknemer opgenomen dagen van verlof worden meegedeeld.
4. De werknemer stuurt op het einde van het verlof het ingevulde inlichtingenblad terug aan zijn ziekenfonds.
5. Het ziekenfonds kijkt na of aan alle voorwaarden voldaan is en betaalt de overeenkomstige uitkeringen uit voor maximaal 7 dagen.