

Naar aanleiding van de geboorte van een kind heeft de vader recht op geboorteverlof (voorheen: vaderschapsverlof).

Aanvankelijk was dit recht enkel voorzien voor de vader, doch sedert 2011 is dit uitgebreid tot de meemoeder (dit is de lesbische partner of de samenwonende partner die het kind niet erkend heeft). Indien men hierop aanspraak wenst te maken, dient het bewijs van partnerschap te worden geleverd a.h.v. een huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoonst of een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Aantal dagen

Voor geboortes tot en met 31.12.2020 bedroeg het geboorteverlof 10 dagen. Dit recht werd uitgebreid (cfr. artikel 63 van de programmawet (1) van 20.12.2020, B.S. 30.12.2020) naar 15 dagen voor geboortes van 01.01.2021 tot en met 31.12.2022.

Voor geboortes vanaf 01.01.2023 bedraagt dit recht 20 dagen.

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

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

Vorrangsregels

Het recht op geboorteverlof geldt voor de werknemer die een wettelijke afstammingsband heeft met het kind, dus de juridische vader of meemoeder van het kind.

Indien er geen juridische vader of meemoeder is, kan het recht opgenomen worden door de meemoeder die geen wettelijke afstammingsband heeft voor zover voldaan is aan volgende voorwaarden:

- het kind mag enkel een wettelijke afstammingsband hebben met de moeder.
- De werknemer (meemoeder) moet op het ogenblik van de geboorte:
 - hetzij wettelijk samenwonen met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
 - hetzij sedert meer dan 3 jaar op permanente en affectieve wijze samenwonen met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd a.h.v. een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Opname

De dagen geboorteverlof dienen niet in één keer te worden opgenomen, maar kunnen naar keuze van de werknemer gespreid worden over een periode van 4 maanden vanaf de bevalling.

Indien de meemoeder in een later stadium het kind adopteert, zal het reeds opgenomen geboorteverlof in mindering worden gebracht van het adoptieverlof

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.

Voor de volgende dagen geboorteverlof krijgt de werknemer een vergoeding van de mutualiteit. Deze bedraagt 82% van het begrensde dagloon.

Ontslagbescherming

Voor alle schriftelijke kennisgevingen is de vader/meeouder beschermd tegen ontslag om redenen die verband houden met de opname van het geboorteverlof. De beschermingsperiode vangt aan op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de geboorte aan de werkgever (en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof) en eindigt 5 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Er is bijgevolg 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 een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon van 6 maanden, boven op de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

De vader/meeouder wordt ook beschermd na de beschermingsperiode, met name wanneer de werkgever tijdens de periode van bescherming het ontslag al voorbereidde. Elke handeling van de werkgever na de beschermingsperiode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens de beschermingsperiode enige voorbereiding werd getroffen (bv. het plaatsen van een vacature), wordt gelijkgesteld met een ontslag tijdens de beschermingsperiode. Het nemen van de ontslagbeslissing tijdens de beschermingsperiode wordt ook beschouwd als een voorbereiding op het ontslag.

De sanctie hierbij bedraagt een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon van 6 maanden, boven op de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

Bescherming tegen de niet-hernieuwing van een tijdelijk contract

Voor de vader/meemoeder die tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een bepaald werk of door middel van uitzendarbeid is eveneens een bescherming voorzien.

Wanneer de werkgever op de hoogte is van het geboorteverlof en de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet hernieuwt, wordt de niet-hernieuwing geacht verband te houden met het geboorteverlof. Het is aan de werkgever om de redenen voor de niet-hernieuwing schriftelijk mee te delen en aan te tonen dat de niet-hernieuwing vreemd is aan het geboorteverlof. Dezelfde bescherming is voorzien in geval van uitzendarbeid, waarbij de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever moet worden beschouwd.

Als de werkgever nalaat de reden van niet-hernieuwing mee te delen of er niet in slaagt aan te tonen dat de niet-hernieuwing vreemd is aan het geboorteverlof, bedraagt de sanctie een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon van 3 maanden.