

Impact EU-regelgeving werk en privé

Omzetting richtlijn (EU) 2019/1158
Evenwicht tussen werk en privéleven
voor ouders en mantelzorgers

Vrouwenraaddossier en aanbevelingen 2023

Inhoud

Inleiding Richtlijn (EU) 2019/1158	3
Waarom deze richtlijn?	6
Hoofdelementen van de richtlijn	8
Definities	8
Vaderschapsverlof	8
Ouderschapsverlof	9
Zorgverlof	10
Arbeidsverzuim wegens overmacht	10
Betaling of uitkering	10
Flexibele werkregelingen	11
Beschermende maatregelen	11
Omzetting richtlijn - wat verandert er in België?	12
Overzicht aangepaste wetten, KB's en CAO's	12
Overzicht wijzigingen verlofstelsels	13
Vaderschapsverlof/geboorteverlof	13
Ouderschapsverlof	15
Zorgverlof	25
Arbeidsverzuim wegens overmacht	28
Flexibele werkregelingen	28
CAO nr. 162	29
Beschermende bepalingen	31
Aanpassingen genderwet	33
Aanpassingen Sociaal Strafwetboek	36
Voorspelbare arbeidsvoorwaarden – EU-Richtlijn 2019/1152	36
CAO nr. 161	36
Vlaamse aanmoedigingspremies zorgkrediet	37
Bronnen en relevante documenten	39

Inleiding Richtlijn (EU) 2019/1158

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven

Het toepassingsgebied van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is zeer ruim en omvat alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Dit impliceert dat deze richtlijn van toepassing is op alle werknemers uit de privésector en op alle niveaus van de publieke sector.

De nieuwe Richtlijn stelt minimumvoorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger en koppelt aan de uitoefening van die rechten een aantal beschermende maatregelen.

Door de Richtlijn wordt ook de bescherming tegen ongunstige behandeling en discriminatie, die reeds bestond voor geslacht en de gelijkgestelde criteria zoals vermeld in artikel 4 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderwet) uitgebreid naar alle vormen van geboorteverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen.

SAMENVATTING:

WAT IS HET DOEL VAN DE RICHTLIJN?

- Het doel van deze richtlijn is het bevorderen van de [gelijkheid van mannen en vrouwen](#) in de gehele Unie, wat betreft hun **kansen op de arbeidsmarkt** en de **behandeling op het werk**, door een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers.
- De richtlijn stelt **minimumvoorschriften** vast voor gezinsgerelateerd verlof (vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof) en flexibele werkregelingen.
- Hiermee wordt gestreefd naar een grotere **participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt** en naar een betere verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen.
- Met de richtlijn worden door middel van betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof stimulansen voor mannen gecreëerd om een gelijk deel van de zorgtaken op zich te nemen. Het ontbreken van deze regelingen was een van de redenen dat vaders zo weinig verlof opnemen.
- De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de opzet van het beleid op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven versterkt de genderstereotypen en de ongelijkheid tussen werk

en zorg. Het beleid inzake gelijke behandeling moet zijn gericht op het aanpakken van het probleem van stereotypering voor zowel mannen als vrouwen in hun beroepen en rollen.

KERNPUNTEN

Toepassingsgebied

- De richtlijn heeft betrekking op alle mannen en vrouwen die een **arbeidsovereenkomst** of **arbeidsbetrekking** hebben zoals gedefinieerd in de in elk EU-land geldende **wetgeving, collectieve overeenkomsten** of **praktijken**, rekening houdend met de jurisprudentie van het [Hof van Justitie van de EU](#).

Minimumrechten

De richtlijn voorziet in minimale individuele rechten met betrekking tot het volgende:

- vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof;
- flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of verzorgers, en
- rechtsbescherming voor degenen die verlof om gezinsgerelateerde redenen of flexibele werkregelingen aanvragen of daar gebruik van maken.

De EU-landen kunnen ervoor kiezen om bepalingen in te voeren of te handhaven die gunstiger zijn voor werknemers.

Vaderschapsverlof

- Vaders of gelijkwaardige tweede ouders hebben recht op **vaderschapsverlof van tien werkdagen** ter gelegenheid van de geboorte van een kind.
- Vaderschapsverlof wordt uitbetaald op het niveau van de nationale uitkering wegens ziekte.
- Het **recht op vaderschapsverlof** wordt **niet afhankelijk gesteld** van een **werkperiode** of **anciënniteitsperiode**.
- EU-landen kunnen het **recht op een uitkering of vergoeding** afhankelijk stellen van perioden van eerdere arbeidsbetrekkingen, die niet langer mogen duren dan zes maanden onmiddellijk voorafgaand aan de verwachte geboortedatum van het kind.

Ouderschapsverlof

- Elke werknemer heeft een individueel recht op **ouderschapsverlof van vier maanden**, waarvan twee maanden **niet kunnen worden overgedragen**.
- Ten minste twee maanden ouderschapsverlof dienen te worden uitbetaald op een adequaat niveau.
- De EU-landen kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van niet meer dan één jaar.
- De EU-landen nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof op flexibele wijzen op te nemen, zoals op deeltijdbasis of in meerdere verlofperioden die worden onderbroken door perioden van werk.

Zorgverlof

- Met de richtlijn wordt regelgeving ingevoerd voor mantelzorgers, dat wil zeggen **werknemers die zorgen voor familieleden** die om ernstige medische redenen steun nodig hebben. Deze regels hebben ook betrekking op de zorg voor een persoon die deel uitmaakt van het huishouden van de werknemer.
- Elke mantelzorger heeft recht op **vijf werkdagen** zorgverlof per jaar.

Flexibele werkregelingen

- Werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, maar van ten minste 8 jaar, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden.
- Deze regelingen omvatten het gebruik van regelingen voor het werken op afstand, flexibele werktijden of een verkorting van de werktijd.
- De werkgevers beoordelen deze verzoeken binnen een redelijke termijn en motiveren elke weigering en elk uitstel van dergelijke regelingen.
- De EU-landen kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode. Deze periode mag niet meer dan zes maanden bedragen.

Rechtsbescherming

EU-landen moeten regelgeving invoeren die waarborgt dat:

- werknemers worden beschermd tegen discriminatie en ontslag op grond van het feit dat zij verlof om gezinsgerelateerde redenen of flexibele werkregelingen hebben aangevraagd of opgenomen;
- werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij van deze rechten gebruik hebben gemaakt, moeten de werkgever kunnen vragen om naar behoren gemotiveerde redenen voor het ontslag;
- de vorige betrekking en de rechten die de werknemer voorafgaand aan het verlof had verworven of aan het verwerven was, blijven na het verlof behouden.

Intrekking

De richtlijn strekt tot intrekking van Richtlijn [2010/18/EU](#) inzake ouderschapsverlof met ingang van 2 augustus 2022.

VANAF WANNEER IS DE RICHTLIJN VAN TOEPASSING?

De richtlijn is van toepassing sinds 1 augustus 2019 en moet voor 2 augustus 2022 door de EU-landen in nationale wetgeving worden omgezet (behalve de betaling van de laatste twee weken ouderschapsverlof, waarvoor de uiterste termijn 2 augustus 2024 is).

ACHTERGROND

Voor meer informatie zie:

- [Evenwicht tussen werk en privéleven](#) (Europese Commissie).

Bron: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A4413650>

De richtlijn moest omgezet zijn in Belgische wetgeving tegen 2 augustus 2022. Deze deadline werd niet gehaald.¹

In dit dossier overlopen we de toedracht van deze richtlijn, de nieuwe wettelijke bepalingen en de aanpassingen in het Belgisch arbeidsrecht en in de genderwet. We vergelijken met de situatie voordien (blauwe vakken), geven commentaar (rode vakken) en aanbevelingen (groene vakken).

Waarom deze richtlijn?

De EU wil de sociale dimensie versterken en zo de burgers effectievere rechten bieden.

Het [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie](#) bepaalde in 2000 bijvoorbeeld:

- Art. 23: **De gelijkheid van vrouwen en mannen**
 - o De gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, dus ook wat betreft werkgelegenheid, beroep en beloning.
 - o Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij speciale voordelen ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht worden ingevoerd.
- Art. 33: **Beroeps- en gezinsleven**
 - o Het gezin geniet juridische, economische en sociale bescherming.
 - o Teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, heeft iedereen recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsook recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind.

In 2017 werd de [Europese pijler van sociale rechten](#) gelanceerd, gericht op een sociaal Europa voor alle Europese burgers. Tot de prioriteiten behoren: gelijke toegang tot de arbeidsmarkt; billijke arbeidsvoorwaarden; evenwicht tussen werk en privéleven.

Naar aanleiding van de Europese pijler publiceerde de Europese Commissie in maart 2021 een [Actieplan voor de Europese Pijler van Sociale Rechten](#) waarin kerndoelstellingen voor 2030 zijn vastgelegd.

Het EU-wetgevingskader (sommige EU-richtlijnen) was aan modernisering toe. Bestaande rechten worden behouden en aangevuld met verbeterde en nieuwe rechten voor werknemers.

¹ Zie verder bij Overzicht aangepaste wetten, KB's en CAO's.

De richtlijn (EU) 2019/1158 is gebaseerd op het negende beginsel² van de Europese pijler van sociale rechten. Het bepaalt dat ouders en mensen met zorgtaken recht hebben op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen.

De nieuwe richtlijn is complementair aan [Richtlijn 92/85](#) inzake de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie die op 19 oktober 1992 in werking is getreden. Deze richtlijn 92/85 bepaalt onder meer dat vrouwen recht hebben op een minimum van 14 weken aaneengesloten zwangerschapsverlof. Het zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten (art. 8 lid 2). Daarnaast bepaalt deze richtlijn dat lidstaten moeten garanderen dat een adequate vergoeding tijdens het zwangerschapsverlof wordt ontvangen en dat deze gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen (art. 11).

Richtlijn 2019/1158 houdt ook verband met [Richtlijn 2019/1152](#) betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Deze richtlijn moest door lidstaten geïmplementeerd zijn vóór 1 augustus 2022.

Doel van de Richtlijn 2019/1158 is te komen tot een goed evenwicht tussen gezins- en werkverplichtingen, en mannen en vrouwen zowel op het werk als thuis gelijkere kansen te geven.

De wetgeving en het beleid van de EU en van de lidstaten moeten:

- werknemers helpen werk en gezin te combineren
- bedrijven helpen talent vast te houden
- werkgevers en werknemers meer flexibiliteit bieden
- gelijke kansen bevorderen
- economische groei genereren en de samenleving als geheel ten goede komen, onder wie kinderen en personen die op mantelzorg aangewezen zijn
- ouders en mensen met zorgtaken in staat stellen werk en zorgverplichtingen beter te combineren
- de vrouwelijke arbeidsparticipatie verbeteren

De richtlijn is van toepassing is op alle werknemers uit de privésector, de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheids personeel verbonden door een arbeidsovereenkomst) en op statutaire ambtenaren op alle niveaus van de publieke sector.

² Negende beginsel: **Evenwicht tussen werk en privéleven.** Ouders en mensen met zorgtaken hebben recht op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.

Hoofdelementen van de richtlijn

Definities

Art. 3

- a) “**vaderschapsverlof**”: verlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders, ter gelegenheid van de geboorte van een kind met het oog op zorgverlening;
- b) “**ouderschapsverlof**”: verlof voor ouders naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;
- c) “**zorgverlof**”: verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
- d) “**mantelzorger**”: werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent aan een familielid of een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer, en dat/die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
- e) “**familielid**”: de zoon, de dochter, de moeder, de vader, de echtgenoot of, indien het nationale recht geregistreerd partnerschappen erkent, de geregistreerde partner van een werknemer;
- f) “**flexibele werkregelingen**”: de mogelijkheid voor om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren.

De werkdagen waarnaar wordt verwezen in de artikelen 4 en 6 worden geacht te verwijzen naar het voltijds werkpatroon, zoals in de desbetreffende lidstaat bepaald.

Het recht van een werknemer op verlof kan worden berekend naar evenredigheid van de werktijden van de werknemer, in overeenstemming met het in de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking van de werknemer bepaalde werkpatroon.

Vaderschapsverlof

Voortaan hebben alle vaders of gelijkwaardige tweede ouders, mits en voor zover erkend in het nationale recht, een recht op vaderschapsverlof van **tien werkdagen**, om een eerlijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen en om het mogelijk te maken dat een vroege band tussen vader en kind ontstaat. Het vaderschapsverlof moet rond het tijdstip van de geboorte worden genomen met het

oog op het verstrekken van zorg. De EU-lidstaten kunnen bepalen dat een deel van het vaderschapsverlof voor de geboorte van het kind wordt opgenomen of dat het volledig daarna moet worden opgenomen, alsook onder welke voorwaarden het verlof deeltijds, in afwisselende periode van werk of op andere flexibele manieren kan worden opgenomen. De uitoefening van dit recht mag niet afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode en moet worden toegekend ongeacht de burgerlijke staat of gezinssituatie volgens het nationale recht. Opdat het vaderschapsverlof effectief zou worden opgenomen, stelt de richtlijn verder dat de werknemer een inkomen moet krijgen dat gelijkwaardig is aan het inkomen ingeval van ziekte.

Ouderschapsverlof³

Elke werknemer blijft een **individueel recht op vier maanden ouderschapsverlof** hebben, op te nemen tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De lidstaten moeten waarborgen dat minstens **twee van de vier maanden ouderschapsverlof niet overdraagbaar** zijn.⁴ De richtlijn voorziet in de mogelijkheid om het ouderschapsverlof **voltijds, deeltijds, afwisselend of op andere flexibele manieren** op te nemen.⁵ De lidstaten kunnen de praktische modaliteiten van het ouderschapsverlof zelf invullen. **Daarbij kan het recht afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode, maar deze periode mag niet meer dan één jaar bedragen.** Aan werkgevers mag het recht gegeven worden om de **toekenning van het ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen** omdat de opname ervan in de aangevraagde periode de goede werking van de onderneming ernstig zou verstoren.

De richtlijn bepaalt ook dat de lidstaten **een passende betaling of uitkering** moeten vaststellen **voor de niet-overdraagbare minimumperiode van het ouderschapsverlof**. Bij het vaststellen van de hoogte ervan moet rekening worden gehouden met het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat de meest verdienende in een gezin het recht op ouderschapsverlof alleen kan uitoefenen indien dat voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te maken (art. 8). De lidstaten beoordelen of de voorwaarden voor en de nadere regelingen voor de toepassing

³ Richtlijn 2010/18/EU regelde het ouderschapsverlof door uitvoering te geven aan een door de Europese sociale partners gesloten raamovereenkomst. De nieuwe Richtlijn (EU) 2019/1158 bouwt verder op de voorschriften van die richtlijn 2010/18 en vult die aan door de bestaande rechten te versterken en nieuwe rechten in te voeren. Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken. Ook wat de nieuwe artikels over de minimumvoorschriften en individuele rechten met betrekking tot vaderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger, bouwt deze richtlijn verder op wat hierover in de Richtlijn 2010/18/EU stond.

⁴ Doel is het aanmoedigen van vaders om gebruik te maken van hun recht op dergelijk verlof. Het bevordert en vergemakkelijkt ook de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt nadat zij een periode van moederschaps- en ouderschapsverlof hebben opgenomen.

⁵ Flexibiliteit verhoogt de kans dat elke ouder, en in het bijzonder de vader, gebruik zal maken van het recht op ouderschapsverlof.

van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

Zorgverlof

Het **zorgverlof is een nieuwe maatregel**, gericht op een betere werk-gezinsleven balans. De maatregel houdt rekening met een toename van de zorgbehoeften als gevolg van de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande stijging van leeftijdsgelateerde aandoeningen. Dit verlof geeft werknemers de mogelijkheid om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden en die omwille van een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Elke werknemer moet recht hebben op **vijf dagen zorgverlof per jaar** maar de lidstaten kunnen dit verlof ook toekennen aan de hand van een andere periode dan een jaar, op basis van de persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval. De richtlijn legt **geen verplichting op om een betaling of uitkering te voorzien tijdens het zorgverlof**, maar de EU-lidstaten worden ertoe aangemoedigd ervoor te zorgen dat mantelzorgers, en met name de mannelijke werknemers, het recht daadwerkelijk kunnen uitoefenen (art. 8).

Arbeidsverzuim wegens overmacht

Elke werknemer heeft het recht zijn werk te verzuimen wegens overmacht in verband met **dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval** waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen dat recht beperken tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide. Dit is het behoud van de regeling in Richtlijn 2010/18/EU.

Betaling of uitkering

Vaderschapsverlof: de betaling of uitkering is een inkomen dat minstens gelijkwaardig is aan het inkomen dat de betrokken werknemers zouden ontvangen in geval van een onderbreking van de werkzaamheden van de werknemer om redenen die verband houden met de gezondheidstoestand van de werknemer, binnen de grenzen van een eventueel in nationaal recht bepaald maximum. De lidstaten kunnen het recht op een betaling of uitkering afhankelijk stellen van perioden van eerder werk van ten hoogste zes maanden, onmiddellijk vóór de verwachte geboortedatum van het kind.

Ouderschapsverlof: de richtlijn bepaalt dat de werknemer recht heeft op een uitkering of een bezoldiging gedurende 2 maanden.

Flexibele werkregelingen

Werkende ouders met kinderen tot acht jaar en mantelzorgers hebben het recht om hun werkgever te vragen om verminderde of flexibele werktijden.

Dit artikel bouwt verder op de Richtlijn 2010/18/EU (enkel van toepassing op ouderschapsverlof).

Met flexibele werkregelingen bedoelt de Richtlijn 2019/1158/EU de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen voor zorgdoeleinden, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren. Deze maatregelen dienen ouders en mantelzorgers aan te moedigen om actief te blijven op de arbeidsmarkt. De duur van de flexibele werkregeling kan aan een redelijke beperking worden onderworpen. Het verzoek tot flexibele werkregeling kan bovendien afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. De werkgever moet kunnen beslissen of een verzoek om een flexibele werkregeling wordt ingewilligd dan wel wordt geweigerd. Hij moet zijn beslissing medelen binnen een redelijke termijn en, ingeval van weigering, dient de werkgever zijn beslissing te motiveren. De werknemer heeft het recht om zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten op het einde van de periode, maar hij moet zijn werkgever ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

Specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties (§37)

De lidstaten worden aangemoedigd om te beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van het recht op vaderschapsverlof, zorgverlof en flexibele werkregelingen moeten worden aangepast aan bijzondere behoeften, zoals die van alleenstaande ouders, adoptieouders, ouders met een handicap, ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte, of ouders in bijzondere omstandigheden, zoals die in verband met meerlingen- en vroeggeboortes.

Beschermende maatregelen

Deze richtlijn voorziet net als de Richtlijn 2010/18/EU in een aantal beschermende maatregelen die moeten beletten dat werknemers ervan weerhouden worden om effectief gebruik te maken van de verschillende verlofregelingen.

Het gaat in de eerste plaats om een bescherming van de arbeidsrechten:

- Zo moeten lidstaten expliciet garanderen dat de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten voor de werknemer behouden blijven tot het einde van de periode van verlof.
- Werknemers dienen ook het expliciete recht te hebben om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren naar hun oorspronkelijke of gelijkwaardige functie na afloop van het verlof, waarbij zij ook moeten kunnen genieten van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden die intussen zou zijn ingevoerd.

- De lidstaten moeten meer algemeen ook waarborgen dat werknemers die een beroep doen op de betrokken maatregelen, **niet gediscrimineerd worden**.
- Werknemers dienen ook een **ontslagbescherming te genieten waarbij de bewijslast bij de werkgever ligt**.
- De lidstaten dienen tot slot ook **sancties te bepalen die doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend zijn**. De sancties kunnen de vorm aannemen van administratieve of financiële sancties, zoals boeten of het betalen van een schadevergoeding, en van andere soorten straffen.

Omzetting richtlijn - wat verandert er in België?

De voordien bestaande Belgische regelgeving voldeed al op veel vlakken aan de minimumbepalingen van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Overzicht aangepaste wetten, KB's en CAO's

De NAR (Nationale Arbeidsraad) heeft op 27 september 2022 de [collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162 betreffende flexibele werkregelingen](#) gesloten.

[Wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven](#)

[Koninklijk besluit van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad](#)

[Koninklijk besluit van 7 oktober 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder](#)

[Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#)

[Koninklijk besluit van 26 januari 2023 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking](#)

Overzicht wijzigingen verlofstelsels

Zie ook de concordantietabel Richtlijn-wetsontwerp in [55K2808/1](#), p. 138 e.v.

Vaderschapsverlof/geboorteverlof

Enkele wijzigingen in de bestaande bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die dit verlof regelen. In dat verband wordt de term “**vaderschapsverlof**” **vervangen door de termen “omgezet moederschapsverlof” of “geboorteverlof”**. Bij omgezet moederschapsverlof gaat het om het moederschapsverlof dat bij overlijden of hospitalisatie van de moeder wordt opgenomen door de partner van de moeder vermits de partner van de moeder van het kind niet per se een vader is. Bij geboorteverlof gaat over het recht van de werknemer om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Meer info: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, [Geboorteverlof](#).

Stavaza geboorteverlof⁶ België vóór de Richtlijn 2019/1158/EU:

De regeling van het geboorteverlof (= vaderschapsverlof) is van toepassing op alle werknemers die worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Ruw gesteld komt dit neer op de ganse privé-sector en op de contractuele personeelsleden in overheidsdienst.

De regeling op het geboorteverlof is weliswaar van toepassing op de contractuele personeelsleden in overheidsdienst, maar dit sluit geenszins de mogelijke toepassing uit in de betrokken openbare diensten of instellingen van andere verlofregelingen die eventueel worden toegestaan n.a.v. de geboorte van een kind. Contractuele personeelsleden in overheidsdienst dienen zich over het al dan niet bestaan van dergelijke andere verlofregelingen te informeren bij hun personeelsdienst.

Volgende categorieën vallen in principe niet onder de regeling inzake geboorteverlof van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: statutair aangestelde personeelsleden (vastbenoemden); gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs die niet worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; vrijwilligers; zelfstandigen en meewerkende echtgenoten.

⁶ Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg: [Geboorteverlof](#): geraadpleegd op 4 oktober 2022.

Voor statutaire personeelsleden en gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs die niet met een arbeidsovereenkomst onder de wet van 3 juli 1978 worden tewerkgesteld, gelden op het vlak van geboorteverlof de regels die daaromtrent worden voorzien door het statuut dat op hen van toepassing is.

In België bedroeg het geboorteverlof 10 dagen als het kind werd geboren vóór 1 januari 2021; 15 dagen als het kind werd geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023; 20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023.

Deze **dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling**. Zij dienen niet noodzakelijk in één keer te worden opgenomen, maar kunnen naar keuze van de werknemer worden gespreid over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden.

In geval van geboorte van een tweeling of een meerling worden de dagen geboorteverlof slechts 1 maal toegekend.

Tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Tijdens de volgende dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt hem een uitkering toegekend via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (ziekenfondsen). Het bedrag van deze uitkering is vastgelegd op 82% van het gedeelde brutoloon, voor de indexaanpassingen van dit bedrag kan men de [website van het RIZIV](#) raadplegen.

Sinds 20 mei 2011 heeft ook de meemouder, dit is de werknemer die onder het hoger omschreven toepassingsgebied valt maar geen wettelijke afstammingsband heeft met het pasgeboren kind van zijn partner, onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een gewone vader, recht op geboorteverlof wanneer de partner bevalt. Het parlementair wetgevend initiatief verwijst in de memorie van toelichting qua doelgroep naar de lesbische partner van de moeder die bevalt.

In voorkomend geval wordt het opgenomen geboorteverlof in mindering gebracht van het adoptieverlof, zo de meemouder het betrokken kind zou adopteren.

Vanaf 30 juli 2011 genieten werknemers die gebruik (willen) maken van hun recht op geboorteverlof, onder bepaalde voorwaarden van een **ontslagbescherming**. Deze ontslagbescherming houdt in dat de werkgever, behalve om een reden die vreemd is aan het geboorteverlof, de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig mag beëindigen gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van het nemen van geboorteverlof aan de werkgever, tot 3 maanden na die kennisgeving. Bij niet-naleving van deze ontslagbescherming betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor drie maanden, bovenop de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

De Vrouwenraad gaat een stap verder opdat ouders optimaal en gelijk hun zorgtaken bij de geboorte van een kind zouden kunnen vervullen en vraagt:

- dat de duur van het geboorteverlof even lang is als de duur van het postnataal bevallingsverlof;
- een uitkering van 100% van het gederfde brutoloon (net zoals we dat vragen voor het moederschapsverlof).

Ouderschapsverlof

Vanaf 10 november 2022 zijn er volgende aanpassingen (zie rechterkolom):

Stavaza Ouderschapsverlof ⁷ vóór de Richtlijn 2019/1158/EU	Omzetting Richtlijn 2019/1158/EU
Algemeen principe	
<p>In de privésector heeft elke werknemer het recht om ouderschapsverlof te nemen. Deze regeling geldt eveneens 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 gemachtigd om deze regeling op hun personeel toe te passen.</p> <p>Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer de keuze om op één van volgende manieren zijn ouderschapsverlof op te nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen ('voltijds ouderschapsverlof'); de periode van vier maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst; • elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verderzetten ('halftijds ouderschapsverlof'); de periode van acht maanden kan naar keuze van de werknemer 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 twintig maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen ('1/5^{de} ouderschapsverlof'); deze vermindering van de arbeidsprestaties kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van vijf maanden bij elke aanvraag. • elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van veertig maanden zijn arbeidsprestaties met één tiende verminderen, mits akkoord van de werkgever ('1/10^{de} ouderschapsverlof'); deze vermindering van de arbeidsprestaties kan worden opgesplitst. Er moet echter rekening worden gehouden met een duur van tien maanden of een veelvoud hiervan bij elke aanvraag. <p>Een overstap van de ene regeling naar een andere is mogelijk. Hierbij is het zo dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde en aan tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende. Bij een overstap dient de minimumduur van de verlofperiode telkens te worden gerespecteerd.</p>	

⁷ Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg: [Ouderschapsverlof](#): geraadpleegd op 4 oktober 2022.

<p>Het recht op ouderschapsverlof geldt per kind dat aan de leeftijdsvoorwaarde beantwoordt, voor de twee ouders afzonderlijk, uiteraard voor zover de beide partners dit recht kunnen genieten. 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.</p>	<p>Het recht op ouderschapsverlof geldt per kind dat aan de leeftijdsvoorwaarde beantwoordt, voor de twee ouders afzonderlijk, uiteraard voor zover de beide partners dit recht kunnen genieten. Wanneer de werknemer voor hetzelfde kind reeds ouderschapsverlof zou hebben genomen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, is zijn recht echter beperkt tot twee maanden voltijds ouderschapsverlof of het equivalent daarvan in een andere opnamevorm (bv. vier maanden halftijds ouderschapsverlof of tien maanden 1/5de ouderschapsverlof).</p>
<p>Ook in geval van adoptie is er een recht op ouderschapsverlof.</p>	
<p style="text-align: center;">Afwijking: flexibele opnamemogelijkheden</p>	
<p>Naast de 'klassieke' opnamemogelijkheden (voltijds ouderschapsverlof in maanden, halftijds ouderschapsverlof per twee maanden of een veelvoud ervan, 1/5de ouderschapsverlof per vijf maanden of een veelvoud ervan en 1/10de ouderschapsverlof per 10 maanden of een veelvoud ervan), kan de werknemer het voltijds en halftijds ouderschapsverlof ook nog op een flexibelere manier opnemen als zijn werkgever hiermee akkoord gaat.</p> <p>De werknemer heeft met name de mogelijkheid om mits akkoord van zijn werkgever het voltijds ouderschapsverlof op te splitsen in weken (i.p.v. in maanden) en om het halftijds ouderschapsverlof op te splitsen in maanden (i.p.v. in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan). De werkgever kan deze opsplitsing in kortere periodes wel weigeren.</p> <p>De werknemer kan bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik maken van de verschillende opnamemogelijkheden. Hij heeft de mogelijk om te veranderen van opnamevorm en dit zowel binnen de klassieke opnamemogelijkheden als tussen de klassieke en flexibele opnamemodaliteiten. Bij een overstap dient de minimumduur van de verlofperiode telkens te worden gerespecteerd.</p>	
<p style="text-align: center;">Opsplitsing van het voltijds ouderschapsverlof in weken</p>	
<p>In afwijking van het algemeen principe op grond waarvan de vier maanden volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud ervan, kan de werknemer de periode van vier maanden voltijds ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk opsplitsen in periodes van een week of een veelvoud hiervan voor zover de werkgever hiermee akkoord gaat.</p> <p>Bij een opsplitsing van het voltijds ouderschapsverlof in weken moet rekening worden gehouden met het principe dat vier maanden volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan zestien weken volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>De werknemer die gebruik maakt van deze flexibele opnamemogelijkheid kan, met het oog op de zorg voor zijn kind, de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst dus gedurende zestien weken volledig schorsen.</p> <p>Een overstap tussen de klassieke opnamemogelijkheden en deze flexibele opnamevorm is mogelijk. Hierbij is het zo dat vier weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Bij een overstap dient de minimumduur van de verlofperiode telkens te worden gerespecteerd.</p> <p>Aangezien de opsplitsing van het voltijds ouderschapsverlof in weken afhankelijk is van het akkoord van de werkgever, kan de werkgever een aanvraag voor de opname van het voltijds ouderschapsverlof in weken weigeren, behalve wanneer het om het saldo gaat dat ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in weken minder dan vier weken bedraagt.</p>	
<p style="text-align: center;">Opsplitsing van het halftijds ouderschapsverlof in maanden</p>	
<p>In afwijking van het algemeen principe op grond waarvan de acht maanden halftijdse verderzetting moeten worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud ervan, kan de werknemer de</p>	

<p>periode van acht maanden halftijds ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk opsplitsen in periodes van een maand of een veelvoud hiervan voor zover de werkgever hiermee akkoord gaat. Een overstap tussen de klassieke opnamemogelijkheden en deze flexibele opnamevorm is mogelijk. Bij een overstap dient de minimumduur van de verlofperiode telkens te worden gerespecteerd. Aangezien de opsplitsing van het halftijds ouderschapsverlof in maanden afhankelijk is van het akkoord van de werkgever, kan de werkgever een aanvraag voor de opname van het halftijds ouderschapsverlof in maanden weigeren, behalve wanneer het om het saldo gaat dat ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in maanden één maand bedraagt.</p>	
<p>Periode van het verlof – leeftijd van het kind</p>	
<p>Elke werknemer kan het ouderschapsverlof opnemen binnen een periode die begint te lopen vanaf de geboorte van zijn kind. Dit verlof moet een aanvang nemen voor het kind 12 jaar wordt. Ook in geval van adoptie is er een recht op ouderschapsverlof. In het kader van de adoptie van een kind, heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof 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 twaalf jaar wordt. De leeftijdsgrens wordt evenwel op 21 jaar vastgesteld wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat tenminste 9 punten worden toegekend in de drie pijlers samen van deze medisch-sociale schaal.</p>	
<p>Anciënniteitsvoorwaarden</p>	
<p>Een werknemer heeft maar recht op ouderschapsverlof wanneer hij in de periode van 15 maanden die voorafgaan aan die schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, gedurende 12 maanden verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met de werkgever die hem tewerkstelt.</p>	
	<p>Uitzendkrachten die vast in dienst zijn getreden bij de gebruiker Voor de berekening van deze anciënniteitsvoorwaarde worden de vroegere tewerkstellingsperiodes die de werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker mee in aanmerking genomen. Wanneer een uitzendkracht vast in dienst is getreden bij de gebruiker en vervolgens ouderschapsverlof aanvraagt bij die werkgever (d.i. de gewezen gebruiker) zullen alle tewerkstellingsperiodes als uitzendkracht (ongeacht het motief) bij die werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker in de vijftien maanden voor de schriftelijke kennisgeving van het ouderschapsverlof dus worden meegeteld voor de beoordeling van de anciënniteitsvoorwaarde.</p>
<p>Verwittiging van de werkgever</p>	
<p>De werknemer moet de werkgever ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand 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 de werknemer de documenten tot staving van het recht op ouderschapsverlof bezorgen (bv. geboorte-uittreksel, bewijs van inschrijving,...).</p>	

<p>Per aanvraag kan in beginsel slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden aangevraagd. Wat deze periode betreft dienen hierbij telkens de geldende minima (zie hoger) te worden gerespecteerd.</p> <p>Wil de werknemer echter gebruik maken van de flexibele opnamemogelijkheid om het voltijds ouderschapsverlof op te splitsen in weken, dan kan zijn aanvraag betrekking hebben op verschillende niet-aaneengesloten periodes van een week of een veelvoud hiervan, op voorwaarde dat de aldus aangevraagde weken gespreid zijn over een periode van maximum drie maanden. In dergelijk geval moet de aanvraag de begin- en einddatum bevatten van elke periode waarop de aanvraag betrekking heeft.</p>	
Uitstel van het verlof	
<p>Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever de aanvang van de loopbaanonderbreking schriftelijk uitstellen voor redenen die betrekking hebben op de werking van de onderneming. Dit uitstel is echter beperkt tot maximaal zes maanden.</p> <p>Deze uitstelmogelijkheid bestaat niet wanneer de opname van het aangevraagde ouderschapsverlof afhankelijk is van het akkoord van de werkgever. Dit houdt in dat de werkgever een aanvraag voor een vermindering van de prestaties met 1/10^{de} of voor een flexibele opname van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof niet kan uitstellen (met uitzondering van het saldo dat zonder akkoord van de werkgever kan worden opgenomen).</p>	<p>Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving van het ouderschapsverlof aan de werkgever kan de werkgever de aanvang van het ouderschapsverlof schriftelijk en gemotiveerd uitstellen indien de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van de onderneming ernstig zou verstoren. Het geschrift uitgaande van de werkgever moet een omstandige motivering van het uitstel bevatten. Dit betekent dat het melding moet maken van de concrete beweegredenen voor het uitstel. Het volstaat dus niet om op algemene wijze te verwijzen naar de ernstige verstoring van het goed functioneren van de onderneming, maar er moet worden verduidelijkt waarom dit in de concrete situatie precies het geval is.</p> <p>Het uitstel is beperkt tot maximaal zes maanden. Ingeval de werkgever het ouderschapsverlof uitstelt, heeft de werknemer het recht om voor aanvang af te zien van de opname van het ouderschapsverlof.</p> <p>Uitzondering: geen uitstelmogelijkheid indien het akkoord van de werkgever vereist is</p> <p>Deze uitstelmogelijkheid bestaat niet wanneer de opname van het aangevraagde ouderschapsverlof afhankelijk is van het akkoord van de werkgever. Dit houdt in dat de werkgever een aanvraag voor een vermindering van de prestaties met 1/10^{de} of voor een flexibele opname van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof niet kan uitstellen (met uitzondering van het saldo dat zonder akkoord van de werkgever kan worden opgenomen).</p> <p>Bijkomende verplichting bij uitstel voltijds ouderschapsverlof: aanbieden van een alternatief</p> <p>Om een aangevraagd voltijds ouderschapsverlof te kunnen uitstellen, moet de werkgever schriftelijk één of meerdere alternatieven voor de opname van ouderschapsverlof aanbieden aan de werknemer, bestaande uit één of meerdere andere opnamevormen en/of periodes die zich geheel of</p>

	<p>gedeeltelijk situeren binnen de door de werknemer gevraagde begin- en einddatum.</p> <p>Dit geschrift uitgaande van de werkgever moet melding maken van de termijn (van minstens een week) waarbinnen de werknemer het aanbod van de werkgever kan aanvaarden, en, naargelang het geval, ofwel de als alternatief voorgestelde opnamevorm(en) en, per voorgestelde opnamevorm, de begin- en einddatum van de voorgestelde periode(s), ofwel de begin- en einddatum van de als alternatief voorgestelde periode(s).</p>
Akkoord van de werkgever	
<p>Het recht op voltijds, halftijds en 1/5de ouderschapsverlof is niet afhankelijk van het akkoord van de werkgever. Dit betekent dat de werkgever dit ouderschapsverlof niet kan weigeren wanneer de werknemer aan de voorwaarden voldoet. Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever het aangevraagde recht op voltijds, halftijds en 1/5de ouderschapsverlof wel uitstellen.</p> <p>Het recht op 1/10de ouderschapsverlof en de flexibele opnamemogelijkheden van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof zijn daarentegen wel afhankelijk van het akkoord van de werkgever. Dit houdt in dat de werkgever de aanvraag voor een 1/10de ouderschapsverlof of voor de flexibele opname van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof in beginsel kan weigeren.</p>	
<p>De werkgever die dergelijke aanvraag wil weigeren, moet zijn beslissing schriftelijk meedelen aan de werknemer binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving.</p>	<p>De werkgever die dergelijke aanvraag wil weigeren, moet zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk meedelen aan de werknemer binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving van het ouderschapsverlof aan de werkgever. Dit geschrift moet m.a.w. ook de redenen voor de weigering bevatten. Het uitblijven van een beslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever. Indien de werkgever niet reageert op een aanvraag voor een 1/10de ouderschapsverlof of voor de flexibele opname van het voltijds en halftijds ouderschapsverlof, wordt hij geacht ermee akkoord te zijn gegaan en heeft de werknemer dus recht op het aangevraagde verlof.</p>
<p>Uitzondering:</p> <p>Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing van het voltijds ouderschapsverlof in weken, het resterende gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft de werknemer eenmalig het recht om dit saldo voltijds ouderschapsverlof zonder akkoord van de werkgever op te nemen. De werkgever kan dit dus niet weigeren, maar heeft wel de mogelijkheid om dit onder bepaalde voorwaarden uit te stellen.</p> <p>Ook wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing van het halftijds ouderschapsverlof in maanden, het resterend gedeelte een maand bedraagt, heeft de werknemer eenmalig het recht om dit saldo van een maand halftijds ouderschapsverlof op te nemen zonder dat hiervoor het akkoord van de werkgever vereist is. De werkgever kan de opname van dit saldo dus niet weigeren, maar heeft wel de mogelijkheid om dit onder bepaalde voorwaarden uit te stellen.</p>	
Onderbrekingsuitkering	
<p>In principe maakt de werknemer tijdens het ouderschapsverlof aanspraak op een onderbrekingsuitkering wegens de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Een uitzondering geldt voor de vierde maand van dit verlof: in dat geval is er enkel recht op een onderbrekingsuitkering wanneer deze maand wordt genomen voor een kind geboren of geadopteerd vanaf 8 maart 2012.</p>	

<p>Meer informatie met betrekking tot de uitkeringen bij ouderschapsverlof kan je vinden op de website van de RVA</p>	
<p>De onderbrekingsuitkering is forfaitair. Het bedrag wordt niet berekend in functie van je loon. Er is een vermeerdering voor de werknemers die een eenoudergezin vormen. In geval van co-ouderschap, dat wil zeggen wanneer de huisvesting van een minderjarig kind (niet vrijgesteld van voogdij) gelijk verdeeld is over de ouders op basis van een overeenkomst die geregistreerd is of gehomologeerd is door een rechter of op basis van een gerechtelijke beslissing, kunnen de twee ouders de vermeerdering van de uitkering genieten.</p>	/
<p>De aanvraag van de onderbrekingsuitkering moet worden ingediend aan de hand van formulieren die worden verstrekt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.</p>	
<p>Aangepaste arbeidsregeling/werkrooster na afloop van het ouderschapsverlof</p>	
<p>De werknemer heeft het recht om een aangepaste arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof, behoudens wanneer het ouderschapsverlof slechts drie aaneengesloten weken of minder omvat. Deze periode bedraagt 6 maanden.</p> <p>Hiertoe bezorgt de werknemer ten laatste 3 weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof een schriftelijke aanvraag aan de werkgever. In die aanvraag geeft de werknemer de redenen aan die verband houden met een betere combinatie tussen werk- en gezinsleven. De werkgever beoordeelt deze aanvraag en geeft er schriftelijk een antwoord op ten laatste één week voor het einde van het ouderschapsverlof, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever deelt in het betrokken geschrift mee hoe hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.</p>	/
<p>Beëindiging van de arbeidsovereenkomst</p>	
<p>Wordt de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd 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 de 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. Let wel: een werknemer in ouderschapsverlof geniet een bijzondere ontslagbescherming (zie volgend punt).</p>	
<p>Ontslagbescherming</p>	

<p>De ontslagbescherming van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit 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.</p> <p>De ontslagbescherming gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof.</p> <p>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 de werknemer moeten worden betaald.</p>	<p>De werknemer die zijn recht op ouderschapsverlof uitoefent, is beschermd tegen ontslag. De ontslagbescherming van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet eenzijdig mag beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die vreemd is aan het ouderschapsverlof.</p> <p>De beschermingsperiode gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof. Indien het ouderschapsverlof geen aanvang heeft genomen (bv. omdat de werkgever de aanvraag geweigerd heeft), eindigt de beschermingsperiode een maand na de aangevraagde begindatum van het ouderschapsverlof.</p> <p>Wordt de arbeidsovereenkomst van de werknemer na afloop van deze beschermingsperiode eenzijdig beëindigd door de werkgever nadat er tijdens de beschermingsperiode enige voorbereiding voor het ontslag werd getroffen (bv. het nemen van de ontslagbeslissing, het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de opname van ouderschapsverlof, bv. d.m.v. het plaatsen van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur), dan wordt dit gelijkgesteld met een ontslag tijdens de beschermingsperiode.</p> <p>Is er sprake van een ontslag tijdens de beschermingsperiode of van een hiermee gelijkgesteld ontslag (omwille van de voorbereiding ervan tijdens de beschermingsperiode), dan is het aan de werkgever om de reden voor het ontslag te bewijzen. Indien de werknemer hem hierom verzoekt, is de werkgever ook verplicht om de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag.</p> <p>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 de werknemer moeten worden betaald.</p>
---	--

Er is geen sprake van overdraagbaarheid van het ouderschapsverlof naar de langstlevende partner in geval van vroegtijdig overlijden van de andere partner.⁸

Ouderschapsverlof voor pleegouders is niet mogelijk.⁹

Het **begrotingsakkoord voor 2023-2024** van de federale regering (oktober 2022) kondigde wijzigingen/besparingen aan inzake het tijdskrediet, de thematische verloven en loopbaanonderbreking.

Tijdskrediet kan je opnemen voor: zorg voor een kind jonger dan 8 jaar; palliatieve zorgen; zorg voor een zwaar ziek familielid of gezinslid; zorg voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar; zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind; opleiding.

De aanpassingen vanaf 1 februari 2023 (KB van 26 januari 2023):

⁸ Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, kan de vader of meemoeder omgezet moederschapsverlof wel opnemen. Meer info: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, [Moederschapsverlof](#);

Omzetting van moederschapsverlof in verlof voor de vader of de meemoeder (omgezet moederschapsverlof)

Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder kunnen de niet-opgebruikte periodes van moederschapsverlof op zijn verzoek worden opgenomen door de werknemer die recht heeft op geboorteverlof en dit om de opvang van het kind te verzekeren.

Gedurende dit verlof ontvangt de werknemer een uitkering via zijn verzekeringsinstelling (ziekenfonds). Meer informatie hieromtrent is terug te vinden op de website van het [RIZIV](#).

Hospitalisatie van de moeder

Wanneer de moeder opgenomen is in het ziekenhuis kan dit verlof pas ingaan:

- vanaf de zevende dag na de geboorte van het kind;
- indien het pasgeboren kind het ziekenhuis verlaten heeft;
- voor zover de hospitalisatie van de moeder langer dan zeven dagen duurt.

Dit verlof loopt ten einde op het ogenblik dat de moeder het ziekenhuis verlaat. Het kan nooit langer duren dan het deel van het moederschapsverlof dat door de moeder niet werd opgenomen.

De werknemer die dit verlof wil opnemen moet vóór het begin van het verlof zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. In dit geschrift vermeldt hij ook de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Hij overhandigt zijn werkgever zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift waarin wordt bevestigd dat de hospitalisatie van de moeder minstens zeven dagen zal duren.

Overlijden van de moeder

Bij het overlijden van de moeder kan het resterende gedeelte van het moederschapsverlof omgezet worden in verlof voor de vader of de meemoeder.

De werknemer die dit verlof wil nemen, moet binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. In dit geschrift vermeldt hij ook de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid.

⁹ Pleegouders kunnen wel gebruik maken van pleegzorgverlof gedurende maximaal zes dagen per jaar. Meer info: [RVA Verlof voor pleegzorgen](#).

Deeltijds werkenden:

Ze zullen geen uitkeringen meer kunnen aanvragen voor een halftijds tijdskrediet met motief. De nieuwe voorwaarde is dat een werknemer minstens 1 jaar voltijds gewerkt moet hebben om recht te krijgen op een uitkering.

Een voltijds tijdskrediet zal wel mogelijk blijven, voor werknemers die 2 jaar minstens deeltijds bij hun werkgever werken.

Motief zorg voor je kind: invoering van 3 inkortingen

Voor het voltijdse tijdskrediet, wordt de leeftijd verlaagd van 8 naar 5 jaar. Het voltijdse tijdskrediet zal vanaf 2023 dus aangevraagd moeten worden vooraleer het kind effectief 5 jaar is.

Je zal dit motief nog maar voor maximaal 48 in plaats van 51 maanden kunnen gebruiken. Deze knip geldt ook voor lopende tijdskredieten voor zover de werknemer op 1 februari 2023 minder dan 30 maanden tijdskrediet voor de zorg van een kind zal hebben opgenomen. Voor de werknemer die op 1 februari al minstens 30 maanden heeft opgenomen, geldt de inkorting enkel voor toekomstige aanvragen.

Vanaf 1 juni 2023 moet je als werknemer minstens 3 jaar in dienst zijn bij je werkgever om van dit motief gebruik te kunnen maken, in plaats van de 2 jaar dienst vandaag.

Deze tweede en derde maatregel gelden zowel voor het voltijdse tijdskrediet als voor de deeltijdse opnamevormen.

Besparingen in de uitkeringen:

De hogere uitkeringen voor 50-plussers en werknemers met 5 jaar anciënniteit binnen het tijdskrediet vallen weg.

De verhoogde uitkeringen bij thematische verloven voor 50-plussers verdwijnen.

Voortaan gelden de gewone lagere uitkeringen bij nieuwe aanvragen.

In de **publieke sector** kan je voltijds of deeltijds loopbaanonderbreking nemen, onder andere om voor je kinderen te zorgen. Vanaf 1 februari 2023 wordt de maximumduur teruggebracht naar 51 maanden, en naar 48 maanden voor het motief 'zorg voor een kind'. De hogere uitkeringen voor 50-plussers en de anciënniteitstoeslag voor 5 jaar dienstverband vallen weg. Vanaf 1 juni 2023 moet je minstens 36 maanden anciënniteit hebben.

De Vrouwenraad vraagt:

Overdraagbaarheid van het (resterende) ouderschapsverlof naar de langstlevende partner in geval van vroegtijdig overlijden van de andere partner.

Ouderschapsverlof voor pleegouders.

Een bonus van 1 maand per partner, als beide partners hun vier maanden ouderschapsverlof hebben opgenomen (Vrouwenraadmemorandum 2019).

De uitkeringen/premies van het tijdskrediet en de thematische verloven moeten voldoende hoog zijn en blijven, minstens zo hoog als het gewaarborgd minimumloon (Vrouwenraadmemorandum 2019).

We verwijzen ook naar het gemeenschappelijk persbericht 'Vrouwenraad en Gezinsbond tegen afbouw tijdskrediet en ouderschapsverlof' (19 januari 2023):

"De stelsels van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven (zoals ouderschapsverlof) kennen doorheen de jaren een groeiend succes omdat ze tegemoetkomen aan een duidelijke maatschappelijke wens voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

En toch kondigde deze regering in 2020 een herziening aan via een overleg met de sociale partners over de "vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering van de verschillende verlofstelsels, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin." We hebben vernomen dat de regering in het kader van het begrotingsakkoord (11 oktober 2022) nog deze maand aanpassingen van een aantal KB's op de agenda heeft:

Voor tijdskrediet met motief 'zorg voor het kind' worden voorwaarden gewijzigd. Tijdskrediet zou moeten beginnen voordat het kind vijf jaar is, waar dat vandaag acht jaar is. Dat komt trouwens overeen met de leerplichtleeftijd. De inkorting lijkt ons bijzonder moeilijk wanneer er een kind met een beperking is of met een langdurige ziekte. De anciënniteitsvoorwaarde van 2 jaar wordt opgetrokken naar 3 jaar en er komt een voltijdse tewerkstellingsvoorwaarde van 12 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet. Het ziet ernaar uit dat deeltijdse werknemers hierdoor uitgesloten worden van het recht op tijdskrediet met uitkeringen. Verder wordt de toekenningsperiode ingekort van 51 maanden naar 48 maanden.

'Als we de werkgelegenheidsgraad willen vergroten, is het essentieel om de combinatie werk en gezin haalbaar te houden. En daarvoor zijn tijdskrediet en thematische verloven essentieel', benadrukt Jeroen Sleurs, algemeen directeur van de Gezinsbond. Voor werknemers van meer dan 50 jaar zullen de anciënniteitstoelagen en supplementen bij tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking verdwijnen. Dat terwijl de uitkeringen nu al te laag zijn.

De vooropgestelde aanpassingen door de regering maken ook dat meer vrouwen dan mannen hierdoor nadelen zullen ondervinden. 'We hebben nood aan een duurzaam gefinancierd zorgbeleid, een gelijke verdeling van de zorg en een gelijke opname van verlof om gezinsredenen door beide ouders', zegt Meron Knikman, voorzitter van de Vrouwenraad.

Door de inperking van de stelsels van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven wordt de combinatie van werk en gezin er zeker niet gemakkelijker op. De Vrouwenraad en de Gezinsbond pleiten eerder voor maatregelen die het alle ouders financieel mogelijk maakt om evenwichtig te kunnen combineren. Want gezinnen zijn immers de bouwsteen van onze samenleving.”

Zorgverlof

Dit vergde een wijziging in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De beoogde regeling met betrekking tot zorgverlof is, net zoals het geboorteverlof, bijgevolg van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, met name de werknemers in de privésector en de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheids personeel verbonden door een arbeidsovereenkomst).

Vanaf 10 november 2022 kunnen werknemers **maximum vijf dagen per jaar als zorgverlof opnemen**. Deze dagen worden aangerekend op het verlof om dwingende reden.¹⁰

Deze nieuwe maatregel raakt niet aan het reeds bestaande mantelzorgverlof in België:

Meer info: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, [Verlof voor mantelzorg](#):

Algemeen principe:

In de privésector heeft elke werknemer die erkend mantelzorg is van een zorgbehoevende persoon recht op een verlof voor mantelzorg onder de vorm van een volledige schorsing van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst of van een vermindering van zijn arbeidsprestaties. In de openbare sector bestaat een analoog recht op verlof voor mantelzorg; dit luik wordt evenwel niet besproken in deze tekst.

Wil een werknemer gebruik kunnen maken van het verlof voor mantelzorg, dan dient zijn hoedanigheid van mantelzorg erkend te zijn overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg.

De werknemer moet in de eerste plaats dus erkend zijn als mantelzorg van de zorgbehoevende persoon waarvoor hij het recht op verlof voor mantelzorg wil opnemen. De procedure voor de erkenning als mantelzorg voor de toekenning van sociale rechten is geregeld door het koninklijk besluit van 16 juni 2020. De werknemer moet hiertoe met name een erkenningsaanvraag door middel van een verklaring op erewoord indienen bij zijn ziekenfonds, dat hierover een beslissing zal nemen.

¹⁰ Het verlof om dwingende reden of omstandigheidsverlof is onbetaald en bedraagt maximum 10 werkdagen per jaar. Het wordt meestal opgenomen als er geen klein verlet (betaald) kan opgenomen worden.

Meer informatie over de erkenning als mantelzorger kan verkregen worden bij de [Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid](#) of bij de verzekeringsinstelling (het ziekenfonds).

Het verlof voor mantelzorg kan op één van de volgende manieren worden opgenomen:

- elke werknemer (voltijds of deeltijds) kan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst **volledig schorsen gedurende een periode van drie maanden per zorgbehoevende persoon**. De volledige onderbreking moet worden opgenomen per maand of een veelvoud hiervan;
- elke voltijdse werknemer kan **zijn arbeidsprestaties verminderen met 1/5^{de} of de helft gedurende een periode van zes maanden per zorgbehoevende persoon**. De vermindering van de arbeidsprestaties moet worden opgenomen per periode van twee maanden of een veelvoud hiervan;
- elke voltijdse werknemer kan **beide opnamevormen ook combineren** (rekening houdend met de regels inzake opsplitsing), met dien verstande dat het verlof voor mantelzorg voor eenzelfde zorgbehoevende persoon niet meer mag bedragen dan het equivalent van drie maanden volledige onderbreking. Daarbij moet rekening worden gehouden met het principe dat 1 maand volledige onderbreking gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties (en vice versa).

Over de gehele beroepsloopbaan mag het recht op de volledige onderbreking maximum zes maanden bedragen en het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties maximum twaalf maanden. Een werknemer kan in het kader van het verlof voor mantelzorg over zijn gehele beroepsloopbaan dus maximum het equivalent van zes maanden volledige onderbreking opnemen.

Verwittiging van de werkgever:

De werknemer die zijn recht op verlof voor mantelzorg wil uitoefenen, moet dit minstens zeven dagen voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan zijn werkgever laten weten. De partijen kunnen schriftelijk wel een andere kennisgevingstermijn overeenkomen.

De schriftelijke kennisgeving gebeurt ofwel door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, ofwel bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

De werknemer moet in de kennisgeving de periode vermelden waarin hij het verlof voor mantelzorg opneemt en hij dient er het bewijs bij te voegen van de erkenning van zijn hoedanigheid van mantelzorger van de zorgbehoevende persoon.

Per kennisgeving kan de werknemer slechts één aaneengesloten periode van verlof voor mantelzorg vragen.

Uitstel en weigering van het verlof:

De uitoefening van het verlof voor mantelzorg kan, in zoverre voldaan is aan alle geldende voorwaarden, niet worden geweigerd noch worden uitgesteld door de werkgever.

Onderbrekingsuitkering:

Meer informatie met betrekking tot het recht op de uitkeringen tijdens het verlof voor mantelzorg (voorwaarden, bedrag, aanvraag, ...) is terug te vinden op de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (www.rva.be).

Ontslagbescherming:

De ontslagbescherming van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit houdt in 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.

Een reden die enkel te maken heeft met het opnemen van dit verlof, vormt geen voldoende reden. Een ontslag in het kader van een collectief ontslag dat betrekking heeft op een bepaalde personeelscategorie in het kader van een reorganisatie binnen de onderneming, kan daarentegen wel beschouwd worden als een voldoende reden.

De ontslagbescherming gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het verlof voor mantelzorg.

Ingeval het verlof 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 het verlof deeltijds wordt opgenomen; in dat geval loopt de opzeggingstermijn gewoon verder.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

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

Beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van het verlof voor mantelzorg 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 verlof voor mantelzorg.

Let wel: een werknemer in verlof voor mantelzorg, geniet een bijzondere ontslagbescherming (zie volgend punt).

Ontslagbescherming:

De werknemer die zijn recht op verlof voor mantelzorg uitoefent, is beschermd tegen ontslag. De ontslagbescherming van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit houdt in dat de

werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet eenzijdig mag beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die vreemd is aan het verlof voor mantelzorg.

De beschermingsperiode gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het verlof voor mantelzorg.

Wordt de arbeidsovereenkomst van de werknemer na afloop van deze beschermingsperiode eenzijdig beëindigd door de werkgever nadat er tijdens de beschermingsperiode enige voorbereiding voor het ontslag werd getroffen (bv. het nemen van de ontslagbeslissing, het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de opname van het verlof voor mantelzorg, bv. d.m.v. het plaatsen van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur), dan wordt dit gelijkgesteld met een ontslag tijdens de beschermingsperiode.

Is er sprake van een ontslag tijdens de beschermingsperiode of van een hiermee gelijkgesteld ontslag (omwille van de voorbereiding ervan tijdens de beschermingsperiode), dan is het aan de werkgever om de reden voor het ontslag te bewijzen. Indien de werknemer hem hierom verzoekt, is de werkgever ook verplicht om de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag.

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 de werknemer moeten worden betaald.

De vergoeding voor het zorgverlof van vijf dagen wordt niet bepaald in de wettekst. De tekst laat wel de deur open, zowel voor een vergoeding die bij overeenkomst wordt bepaald als voor een uitkering waarvan de toekenningsvoorwaarden en het bedrag in voorkomend geval bij koninklijk besluit zullen worden vastgelegd.

Arbeidsverzuim wegens overmacht

Het arbeidsverzuim wegens overmacht wordt voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst reeds gegarandeerd door de bestaande regeling inzake verlof wegens dwingende redenen (art. 30bis van de wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), zodat er op dit punt niets meer moet gebeuren.

Flexibele werkregelingen

Zoals gevraagd in zijn advies nr. 2.264 van 21 december 2021 over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 kreeg de Nationale Arbeidsraad (NAR) de mogelijkheid om een eigen regeling uit te werken tot omzetting van artikel 9 van de richtlijn inzake de flexibele werkregelingen, met inbegrip van de ontslagbescherming, bewijslast en sancties, voor (een deel van) de door een arbeidsovereenkomst

verbonden werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen, die in de plaats komt van de wettelijke regeling.

CAO nr. 162

De NAR heeft op 27 september 2022 de [Collectieve arbeidsovereenkomst nr 162 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen](#) gesloten. Deze CAO is van toepassing op alle werknemers en werkgevers die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten vallen. Voor de werkgevers en werknemers die niet onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, blijft daarentegen een suppletieve wettelijke regeling gelden. [De CAO voorziet in de omkaderende voorwaarden van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, bepaalt welke vormen van aanpassingen kunnen worden aangevraagd en verduidelijkt de uitvoeringsmodaliteiten van het recht, alsook de waarborgen voor het uitoefenen van het recht.](#) Tegelijkertijd met het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft de Raad daarnaast in zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/6 zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet aangepast, om de negatieve gevolgen van het opnemen van een flexibele werkregeling bij de overgang van deze flexibele regeling naar een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen te neutraliseren. Deze twee collectieve arbeidsovereenkomsten treden in werking op 1 oktober 2022.

Concreet voorziet CAO nr. 162 in:

- De mogelijkheid voor een werknemer met 6 maanden anciënniteit om een flexibele werkregeling aan te vragen om voor een kind te zorgen (tot de leeftijd van 12 of 21 jaar in geval van een handicap) of om persoonlijke zorg of steun te bieden aan een gezinslid of familielid van zijn huishouden of familie voor ernstige medische redenen. De flexibele werkregeling kan bijvoorbeeld een aanpassing van de uurrooster, een verkorting van de arbeidsduur of telewerk zijn.
- De mogelijkheid om op sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau akkoorden te sluiten over deze flexibele werkregelingen (voorwaarden, modaliteiten enz.)
- De mogelijkheid voor zowel de werknemer als de werkgever om de flexibele werkregeling vroegtijdig op te schorten of te beëindigen
- Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag voor werknemer die gebruik maakt van zijn recht om flexibele werkregelingen aan te vragen, met financiële vergoeding.

Verder uitgediept:

Het gaat om een [recht van de werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden, gedurende maximum 12 maanden.](#)

De werkgever is niet verplicht om op die vraag in te gaan, maar moet de weigering wel motiveren.

Na afloop van de periode van flexibele werkregeling heeft de werknemer het recht om terug te keren naar zijn oorspronkelijke werkpatroon. De werknemers worden ook beschermd tegen represailles en ontslag.

De werknemer heeft het recht om een aanpassing van zijn bestaande werkpatroon aan te vragen, met name **in de vorm van:**

- **werken op afstand**, bijvoorbeeld telewerk
- **een aanpassing van het werkrooster**
- **een vermindering van de arbeidstijd**

De lijst is niet limitatief. De werknemer kan nog een andere aanpassing van het werkpatroon aanvragen, zelfs wanneer de onderneming in geen enkele aanpassing voorziet of die specifieke aanpassing er op dat moment nog niet wordt toegepast.

Flexibele werkregelingen zijn bijvoorbeeld **flexibele werkuren, innovatieve flexibele regelingen en telewerk.**

De tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen flexibele werkregeling moet worden toegepast in overeenstemming met het bestaande wetgevende of conventionele kader.

De werknemer heeft het recht een flexibele werkregeling aan te vragen **voor een periode van ten hoogste 12 maanden.** Er kan worden voorzien in een langere periode.

Voorwaarden zorg voor een kind:

Tot het kind twaalf jaar wordt of 21 jaar ingeval van een handicap:

- wegens de geboorte van een kind waarvan de **afstamming** ten aanzien van de werknemer **vaststaat**;
- wegens de **adoptie** van een kind, waarbij de flexibele werkregeling kan starten vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft;
- in geval van **voogdij over het kind** in de zin van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek;
- in geval van **langdurige pleegzorg**

Ook voor de persoon met wie de werknemer gehuwd is of samenwoont.

Hetzelfde recht om een flexibele werkregeling aan te vragen geldt voor de werknemer **die getrouwd is** met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat **of die samenwoont** met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat **en bij wie het kind gedomicilieerd is**, tot het kind twaalf jaar wordt. In bepaalde gevallen wordt de leeftijdsgrens van twaalf jaar voor het kind voor wie het recht wordt toegekend om een flexibele werkregeling aan te vragen, **opgetrokken tot 21 jaar.**

Voorwaarden persoonlijke zorg of steun:

- aan een **welbepaald gezins- of familielid**
- dat **om een ernstige medische reden**
- behoefte heeft aan **aanzienlijke zorg of steun**

Wie zijn gezins- of familieleden?

Als **gezinslid** wordt beschouwd: elke persoon die met de werknemer samenwoont, d.w.z. die op hetzelfde adres is gedomicilieerd.

Als **familieleden** worden beschouwd:

- bloedverwanten van de werknemer tot in de tweede graad (ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen en broers en zussen);
- aanverwanten van de werknemer tot in de eerste graad (elke relatie van de werknemer die voortvloeit uit een huwelijk of wettelijk samenwonen tot de eerste graad, d.w.z. de schoon- en stiefouders en de schoon- en stiefkinderen van de werknemer);
- bloedverwanten tot in de eerste graad van de partner die sinds minstens 12 maanden feitelijk samenwoont met de werknemer (ouders of kinderen van de feitelijk samenwonende partner).

Ernstige medische redenen?

Als ernstige medische redenen als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt beschouwd: elke **gezondheidstoestand**, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, **die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd** en waarbij de arts **oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun**; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Ontslagbescherming:

De werkgever mag een werknemer die een flexibele werkregeling aanvraagt, niet ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

Beschermende bepalingen

Een aantal specifieke arbeidsrechtelijke punten:

De afstemming van de **regels over de ontslagbescherming** waarvoor er voordien al een specifieke wetgeving bestond (cf. het geboorteverlof en het ouderschapsverlof) op de bepalingen hierover uit de Richtlijn (EU) 2019/1158).

Tot voor de omzetting van de richtlijn voorzag de arbeidswet (art. 40,1e lid) reeds dat de werkgever die een **zwangere werkneemster** tewerkstelt, geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling. De bescherming duurt vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale

rustperiode, de periode gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust opneemt inbegrepen.

Gelet op rechtspraak van het **Hof van Justitie** wordt er een 4e lid toegevoegd op basis waarvan **het ontslag dat door de werkgever wordt gegeven na afloop van de periode van bescherming tegen ontslag maar dat werd voorbereid tijdens deze periode, wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de betrokken periode. Het nemen van de ontslagbeslissing wordt in dat kader als een voorbereidende handeling beschouwd.**

In dat kader zal het aan de werkgever zijn om in voorkomend geval te bewijzen dat het ontslag van de werkneemster dat plaatsvond na afloop van de periode van bescherming tegen ontslag maar werd voorbereid tijdens deze periode, vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling. Indien de werkgever er niet in slaagt om dergelijk bewijs te leveren, zal de werkgever gehouden zijn tot de betaling van een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het **brutoloon voor zes maanden**, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast zal de werkneemster ook een beroep kunnen doen op de bescherming van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

Er wordt ook voorzien in **een nieuwe regeling in het kader van de niet-hernieuwing van een tijdelijke dienstbetrekking omwille van zwangerschap of bevalling**. Hiertoe wordt **een wettelijk vermoeden gecreëerd** als gevolg waarvan het niet-hernieuwen van een dienstbetrekking geacht wordt verband te houden met de zwangerschap of de bevalling. De werkgever kan dit vermoeden weerleggen door te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking geen verband houdt met de zwangerschap of de bevalling (vb. de werkneemster weigerde in te gaan op het aanbod van de werkgever om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten).

Daarnaast wordt er voorzien in de mogelijkheid voor de zwangere of pas bevallen werkneemster om **de redenen voor de niet-hernieuwing van haar dienstbetrekking op te vragen bij haar werkgever en de verplichting voor de werkgever om hieraan gevolg te geven**. Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar met name schriftelijk in kennis stellen van deze redenen.

Indien de werkgever niet kan bewijzen dat de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking geen verband houdt met de zwangerschap of de bevalling of bij gebrek aan een reden zal hij gehouden zijn tot de betaling van een **forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor 3 maanden**. Daarnaast zal de werkneemster ook een beroep kunnen doen op de bescherming van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

Er wordt in een gelijkaardige regeling ingeval van **omzetting van het moederschapsverlof in een verlof voor de andere ouder ingeval van overlijden of hospitalisatie van de moeder en adoptieverlof** voorzien. De beschermingsvergoeding die de werkgever in voorkomend geval verschuldigd is in het kader van de opname van adoptieverlof wordt ook verhoogd van drie naar zes maanden.

Deze nieuwe regeling is ook van toepassing ingeval van **uitzendarbeid**. Er wordt daarbij voorzien dat in dat geval de **klant-gebruiker** van de betrokken uitzendkracht **als werkgever wordt beschouwd**.

De bescherming van de **arbeidsrechten van de werknemers** die de door de Richtlijn (EU) 2019/1158 geviseerde **verloven** opnemen, wordt in de huidige regelgeving inhoudelijk reeds grotendeels gegarandeerd door een aantal algemene principes uit het arbeidsrecht (o.m. artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en het burgerlijk wetboek (o.m. artikel 1134 B.W.).

De Richtlijn (EU) 2019/1158 vraagt aan de lidstaten om in dit kader ook uitdrukkelijke bepalingen op te nemen om tot een zo groot mogelijke bescherming te komen voor de betrokken werknemers:

Aanpassingen genderwet

De zogenaamde genderwet¹¹ en de wet tot oprichting van het IGVM worden aangepast:

[Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#)

Een aantal aanpassingen zijn noodzakelijk zijn in het licht van een **consistente rechtsbescherming van slachtoffers van discriminatie in de context van gendergelijkheid**, o.a.:

- Artikel 3 van de Genderwet wordt gewijzigd dat er vanaf heden gesproken wordt over *“een discriminatie op grond van een beschermd criterium”* in plaats van *“een discriminatie op grond van geslacht”*.¹² Dit wordt ook in andere artikels van de genderwet aangepast.

¹¹ De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

¹² Een beschermd criterium betreft de criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering. Met de toevoeging van het criterium “gezinsverantwoordelijkheden” wordt tegemoetgekomen aan eventuele onduidelijkheden m.b.t. de draagwijdte van het criterium “meemoederschap”. Onder gezinsverantwoordelijkheden wordt niet enkel begrepen de zorgtaken die ouders hebben ten aanzien van kinderen en de verloven die ouders in kader van deze zorgtaken kunnen opnemen. Daarnaast valt ook iedere vorm van zorg of steun voor familieleden die nood hebben aan sociale, familiale of emotionele bijstand onder gezinsverantwoordelijkheden. Een persoon kan hiertoe een verlof opnemen en moet worden beschermd tegen enige nadelige behandeling omwille van die zorg of steun. Dit omvat, de verloven en regelingen die onder Belgisch recht bestaan voor respectievelijk de publieke sector, zelfstandigen en werknemers-neemsters uit de private sector waaronder het geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof om dwingende redenen en flexibele werkregelingen. Er wordt uitdrukkelijk voor gekozen om de criteria “moederschap”, “zwangerschap”, “bevalling” en “het geven van borstvoeding” buiten de algemene term van “gezinsverantwoordelijkheden” te houden omdat deze criteria in hun juridische betekenis in de Genderwet onlosmakelijk met een biologische gesteldheid verbonden zijn. Dit in tegenstelling tot de kinderlast of zorgverloven die onder de overkoepelende term “gezinsverantwoordelijkheden” vallen.

- Artikel 4 van de Genderwet wordt volledig vervangen: “Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder *beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering*.”¹³
- Artikel 11: in de genderwet wordt een artikel 19/1 ingevoegd, dat luidt als volgt: “§ 1. *Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie.* Indien dat niet mogelijk is, voorziet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. § 2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken. § 3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden. § 4. Een slachtoffer van een inbreuk op de paragrafen 1 tot 3 kan een forfaitaire schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23, § 2, van deze wet.”
- Art. 12. “Artikel 23 van dezelfde wet wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende: “§ 3. De forfaitaire schadevergoeding bepaald bij artikel 23, § 2, kan worden gecombineerd met de beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsbetrekking, tenzij door of krachtens een wet anders bepaald wordt.”
- Art. 23 Artikel 4, 6°, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 mei 2007, wordt vervangen als volgt: “6° in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met

De toevoeging aan de Genderwet van de algemene term “gezinsverantwoordelijkheden” beantwoordt niet enkel aan de doelstellingen van de Richtlijn 2019/1158/EU maar komt tevens tegemoet aan het [Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 van de Internationale Arbeidsorganisatie \(IAO\) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid](#). Dit Verdrag gaat bovendien gepaard met Aanbeveling nr. 165 betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheden om te verduidelijken hoe dit verdrag zou kunnen worden toegepast: “In het kader van een nationaal beleid ter bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten maatregelen aangenomen en uitgevoerd worden om directe of indirecte discriminatie op grond van burgerlijke staat of gezinsverantwoordelijkheden te voorkomen.”

¹³ Voordien luidde dit artikel als volgt: “§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie of medisch begeleide voortplanting gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. § 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. § 3. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. § 4. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.”

diens instemming. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist.”

Discriminatiecriterium:

Ondanks deze huidige aanpassing (wet van 15 november 2022) in de zogenaamde genderwet van 2007¹⁴, meer bepaald de vervanging van “een discriminatie op grond van geslacht” door “een discriminatie op grond van een beschermd criterium” (: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering) blijven we wijzen op de geest van de wet van 2007 die gericht is op de bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Dat houdt in dat elke aangeklaagde discriminatie moet worden beoordeeld aan de hand van een vergelijking tussen vrouwen en mannen.

De genderwet van 2007 is/was een compromis tussen twee jurisprudenties inzake directe discriminatie; die van het Hof van Justitie van de Europese Unie (een directe discriminatie kan nooit kan worden gerechtvaardigd), en die van het Grondwettelijk Hof en andere Belgische rechtbanken (laat de mogelijkheid van "objectieve rechtvaardigingen" toe). Het compromis komt er op neer dat in het geval van een "onderscheid" op basis van een van de in aanmerking genomen criteria deze discriminatie, ook al is zij rechtstreeks, altijd een "objectieve rechtvaardiging" heeft, tenzij het criterium en het voorwerp van de ongunstige behandeling binnen de materiële werkingsfeer van een instrument van het recht van de Europese Unie vallen.

Criterium ‘gezinsverantwoordelijkheden’:

Het criterium ‘gezinsverantwoordelijkheden’ wordt niet gedefinieerd. De Raad van State had nochtans verzocht om dat wel te doen. De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof vereist immers nauwkeurigheid bij de definitie van strafbaar te stellen handelingen. De kans is dus reëel dat de strafbaarheid gelinkt aan het criterium gezinsverantwoordelijkheden een lege doos wordt. Het criterium gezinsverantwoordelijkheden is niet in het recht van de Europese Unie opgenomen en daardoor zou een directe discriminatie op dit gebied bij ons ook gemakkelijker kunnen rechtvaardigd worden.

De Vrouwenraad vraagt

Een uitgewerkte definitie van gezinsverantwoordelijkheden - conform de [ILO-conventie n° 156 voor werknemers met gezinsverantwoordelijkheden](#) - zou bijgevolg zinvol zijn zodat een objectieve rechtvaardiging van directe discriminatie kan worden uitgesloten. Dit kan via een aparte/specifieke wet uitgewerkt worden.

¹⁴ Sinds 2007 onderging de genderwet nog een reeks aanpassingen/toevoegingen van criteria: wet van 22 mei 2014 (direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht) en van 4 februari 2020 (discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap).

Aanpassingen Sociaal Strafwetboek

Er zijn wijzigingen in het Sociaal Strafwetboek, wat betreft *geboorteverlof en zorgverlof*. De voorziene sanctie is de *sanctie van niveau 2* waarvan de inhoud gedetailleerd wordt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, en dit omwille van de coherentie met het sanctieniveau dat de inbreuken bedoeld in de artikelen 147 (Moederschaps- en vaderschapsrust), 148 (Het adoptieverlof, de afwezigheid met het oog op het verstrekken van pleegzorgen en het pleegouderverlof) en 149 (Het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking) van het Sociaal Strafwetboek.

De bedoeling is om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die het geboorteverlof / zorgverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft, of die de duur of de voorwaarden van het geboorteverlof, niet in acht genomen heeft.

Voorspelbare arbeidsvoorwaarden – EU-Richtlijn 2019/1152

CAO nr. 161

Richtlijn 2019/1158 houdt ook verband met [Richtlijn 2019/1152](#) betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Deze richtlijn moest door lidstaten geïmplementeerd zijn vóór 1 augustus 2022

Concreet voorziet de [CAO nr. 161](#) van 27 september 2022 betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen, in:

- De mogelijkheid voor de werknemer die 6 maanden anciënniteit heeft om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Deze vorm van werk kan bijvoorbeeld de vorm aannemen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in plaats van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, of een week/maand contract in plaats van een dagcontract voor uitzendkrachten.
- De mogelijkheid om op sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau akkoorden te sluiten over deze vormen van werk (voorwaarden, modaliteiten enz.)
- Een *ad hoc* aanvraagprocedure met een verplichting voor de werkgever om een weigering, uitstel of tegenvoorstel te motiveren.
- Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag voor werknemers die gebruik maken van hun recht om dergelijke vormen van werk aan te vragen, met financiële vergoeding.

Vlaamse aanmoedigingspremies zorgkrediet

Werknemers in de privésector of de socialprofitsector kunnen **tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof** opnemen. Onder bepaalde voorwaarden kunnen ze een aanmoedigingspremie krijgen. Dat is een aanvullende uitkering die ze van de Vlaamse overheid ontvangen, boven op de onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Op dit vlak bestaan volgende aanmoedigingspremies:

[Aanmoedigingspremie voor zorgkrediet in de privésector](#)

De voorwaarden om in aanmerking te komen zijn: werken in de privésector, hoofdzakelijk in het Vlaams Gewest werken, een onderbrekingsuitkering van de RVA ontvangen, 12 maanden aaneensluitend een contract hebben, je maximum van 12 maanden nog niet hebben overschreden in je beroepsloopbaan.

De bedragen die je kan ontvangen zijn:¹⁵

Je werkte in het jaar voor je onderbreking	Je werkt tijdens je onderbreking nog	Bruto maandelijkse premie in euro	Netto maandelijks premie in euro
Minimaal 75%	0%	236,54	210,52
Minimaal 75%	50%	157,69	140,34
Maximaal 50%	0%	157,69	140,34
Tussen 20 en 50%	0%	78,85	70,18
Minimaal 75% (en bij start onderbreking 100%)	80%	78,85	70,18 enkel bij thematisch verlof, niet bij 1/5 ^{de} tijdskrediet
Minimaal 75% (en bij start onderbreking 100%)	90%	39,52	35,08

De bedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer. In dit geval van 1 december 2022. Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 11% ingehouden.

Een alleenwonende krijgt maandelijks 58,35 euro bruto (51,93 euro netto) bovenop de aanmoedigingspremie ongeacht het onderbrekingspercentage.

¹⁵ Website Vlaanderen/aanmoedigingspremie/aanmoedigingspremie voor zorg in de privésector. Geraadpleegd in februari 2023.

Aanmoedigingspremie voor zorgkrediet in de socialprofitsector

De voorwaarden om in aanmerking te komen zijn: werken in de socialprofitsector, hoofdzakelijk in het Vlaams Gewest werken of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een onderbrekingsuitkering van de RVA ontvangen, 12 maanden aaneensluitend een contract hebben, voldoende anciënniteit hebben, je maximum van 12 maanden nog niet hebben overschreden in je beroepsloopbaan, een contract van onbepaalde duur.

De bedragen die je kan ontvangen zijn:¹⁶

Je werkte in het jaar voor je onderbreking	Je werkt tijdens je onderbreking nog	Bruto maandelijke premie in euro	Netto maandelijke premie in euro
Minimaal 75%	0%	663,87	590,84
Minimaal 75%	50%	351,65	312,97
Maximaal 50%	0%	197,11	175,43
Tussen 20 en 50%	0%	351,65	312,97
Minimaal 75% (en bij start onderbreking 100%)	80%	197,11	175,43
Minimaal 75% (en bij start onderbreking 100%)	90%	98,56	87,72

De bedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer. In dit geval van 1 januari 2023. Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 11% ingehouden.

In de socialprofitsector zijn er nog twee extra premies:

1. Wie een contract van onbepaalde duur heeft in een ziekenhuis, een kinderdagverblijf, een bibliotheek... én voltijds tijdskrediet of thematisch verlof neemt, kan rekenen op **loopbaankrediet**. Je moet minstens vijf jaar anciënniteit hebben in de sector en/of de onderneming.
2. Als je in de socialprofitsector werkt en een tijdskrediet eindeloopbaan opneemt, kun je van de Vlaamse overheid een **aanmoedigingspremie landingsbaan** krijgen.

¹⁶ Website Vlaanderen/aanmoedigingspremie/aanmoedigingspremie voor zorg in de privésector. Geraadpleegd in februari 2023.

Op het systeem van Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet is er geen directe impact door de EU-richtlijn 2019/1158.

Bronnen en relevante documenten

[Richtlijn \(EU\) 2019/1158](#) van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven

[Advies nr. 2.264](#), uitgebracht op 21 december 2021 door de Nationale Arbeidsraad over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

[Advies 2315](#) van 27.09.2022, uitgebracht op 27 september 2022 door de Nationale Arbeidsraad over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers – Flexibele werkregelingen

Nationale Arbeidsraad, [Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 162](#) van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

Nationale Arbeidsraad, [Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 161](#) van 27 september 2022 betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen

Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen, [Advies nr. 153](#) van 8 september 2017 Betreffende het voorstel van richtlijn van de Europese Commissie van 26 april 2017 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad

Wetsontwerp tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven ([55K2808/1-8](#)): aangenomen op 29 september 2022

[Wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven](#)

[Koninklijk besluit van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad](#)

[Koninklijk besluit van 7 oktober 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder](#)

[Koninklijk besluit van 26 januari 2023 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking](#)

Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ([55K2813/1-3](#)): aangenomen op 19 oktober 2022

[Advies nr. 2.264](#), uitgebracht op 21 december 2021 door de Nationale Arbeidsraad over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

[Advies 2315](#) van 27.09.2022, uitgebracht op 27 september 2022 door de Nationale Arbeidsraad over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers – Flexibele werkregelingen

Nationale Arbeidsraad, [Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 162](#) van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen, [Advies nr. 153](#) van 8 september 2017 Betreffende het voorstel van richtlijn van de Europese Commissie van 26 april 2017 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad

Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.