

Ouderschapsverlof: een stand van zaken

De Europese Richtlijn nr. 96/34/EG inzake ouderschapsverlof werd in België omgezet via twee verschillende reglementeringen.

Het KB en de CAO kunnen niet worden gecumuleerd, de werknemer moet een keuze maken.

Het KB is ingebed in de regeling van loopbaanonderbreking, waardoor de werknemer recht heeft op een onderbrekingsuitkering, waardoor deze regeling wellicht de meeste populariteit brengt.

De CAO daarentegen is op een aantal vlakken soepeler voor deeltijdse werknemers.

Vanaf 24 februari 2015 werd CAO 64 aangepast door CAO 64bis gesloten binnen de Nationale Arbeid Raad.

Hieronder vindt u een overzicht van beide regelingen en hun verschilpunten.

<u>KB 29 oktober 1997</u>	<u>CAO 64</u>
TIJDSTIP AANVRAAG	
<ul style="list-style-type: none">- De werknemer brengt zijn werkgever ten minste twee en ten hoogste drie maanden op voorhand schriftelijk op de hoogte van zijn intentie om ouderschapsverlof op te nemen.- De begin – en einddatum wordt in het geschrift vermeld.	<ul style="list-style-type: none">- De werknemer brengt zijn werkgever drie maanden op voorhand schriftelijk op de hoogte van zijn intentie om ouderschapsverlof op te nemen.- Hierin wordt de wijze van uitoefening uiteen gezet, alsook de geplande begin – en einddatum.
ANCIËNNITEITSVOORWAARDE	
<ul style="list-style-type: none">- Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende 15 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving, 12 maanden verbonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst bij de werkgever die hem tewerkstelt.	<ul style="list-style-type: none">- Dezelfde anciënniteitsvoorwaarde als in het KB geldt voor de CAO.
DUURTIJD	
<ul style="list-style-type: none">- De werknemer heeft het recht om de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen om voor zijn kind te zorgen, waarbij sinds 1 juni 2012 ouders gedurende vier maanden van ouderschapsverlof kunnen genieten.	<ul style="list-style-type: none">- Ouders kunnen ouderschapsverlof opnemen onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gedurende vier maanden. Vóór de wijziging was dit drie maanden, tenzij een andere regeling werd overeen gekomen (bv. halvering van prestaties gedurende 6 maanden).

MODALITEITEN	
<ul style="list-style-type: none"> - Naast een volledige schorsing, is een arbeidsvermindering van 1/2 (gedurende 8 maanden) of 1/5 (gedurende 20 maanden) ook mogelijk. Deze twee laatste mogelijkheden staan enkel open voor voltijdse werknemers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Naast de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, is er ook de mogelijkheid om andere regelingen overeen te komen, zoals bv. een opname in gedeelten volgens een 1/2, 1/3, 1/4, 1/5, ... regime. Dit ouderschapsverlof onder de vorm van een vermindering van arbeidsprestaties, staat in tegenstelling tot het KB, ook open voor deeltijdse werknemers.
ONDERBREKINGSUITKERING	
<ul style="list-style-type: none"> - Het grote voordeel aan de regeling in het KB is dat dit ouderschapsverlof betaald is. De werknemer zal tijdens het ouderschapsverlof RVA-uitkeringen genieten. - Voor de extra (vierde) maand ouderschapsverlof worden enkel RVA-uitkeringen toegekend als het kind geboren of geadopteerd werd vanaf 8 maart 2012, de datum waarop de richtlijn in feite omgezet had moeten zijn. Voor kinderen geboren of geadopteerd vóór deze datum heeft de werknemer enkel recht op verlof en geen recht op een uitkering tijdens de vierde maand. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bij ouderschapsverlof in het kader van de CAO wordt geen onderbrekingsuitkering toegekend door RVA.
OUDERS VAN HETZELFDE GESLACHT	
<ul style="list-style-type: none"> - Sinds de wet van 5 mei 2014 houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder, staat het recht op ouderschapsverlof ook open voor de meemoeder ten aanzien van wie de afstammingsband komt vast te staan. 	<ul style="list-style-type: none"> - In de commentaar bij artikel 1 van CAO 64bis wordt verduidelijkt dat het recht op ouderschapsverlof ook openstaat voor ouders van hetzelfde geslacht in geval van adoptie door beide ouders of voor de meemoeder van wie de afstamming ten opzichte van het kind van de biologische moeder vaststaat.

LEEFTIJDVOORWAARDE	
<ul style="list-style-type: none"> - De werknemer heeft een recht op ouderschapsverlof voor kinderen tot de leeftijd van 12 jaar en in het kader van adoptie, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het rijksregister en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt. - Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan zijn bij aanvang van het ouderschapsverlof, tenzij het ouderschapsverlof op verzoek van de werkgever werd uitgesteld. - De leeftijdsgrens wordt opgetrokken naar 21 jaar, wanneer het gaat om een gehandicapt kind. 	<ul style="list-style-type: none"> - De leeftijdsvoorwaarde wordt opgetrokken van 4 jaar naar 8 jaar, waardoor vanaf nu ouderschapsverlof kan worden opgenomen vanaf de geboorte uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt of bij adoptie van een kind vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het rijksregister en dit uiterlijk tot de leeftijd van 8 jaar. - De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan zijn bij aanvang van het ouderschapsverlof, waardoor het kind dus nog niet de leeftijdsgrens mag bereiken hebben wanneer het ouderschapsverlof een aanvang neemt.
AANGEPASTE WERKREGELING NA OUDERSCHAPSVERLOF	
<ul style="list-style-type: none"> - De werknemer heeft de mogelijkheid om, na afloop van het ouderschapsverlof aanspraak te maken op een aangepaste "deeltijdse" werkregeling voor maximum 6 maanden. De werknemer dient dergelijke aanvraag in te dienen ten laatste drie weken vóór het einde van het ouderschapsverlof waarop de werkgever dient te antwoorden uiterlijk vóór het einde van de doorlopende periode ouderschapsverlof. 	<ul style="list-style-type: none"> - Met CAO 64bis wordt een gelijkaardige regeling ingevoerd als in het KB.
TERUGKEER NAAR OUDE FUNCTIE	
<ul style="list-style-type: none"> - Het KB voorziet niet in een uitdrukkelijke bepaling om na het ouderschapsverlof terug te keren naar de oude functie, doch dit wordt wel vanuit Europees niveau gegarandeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> - De werknemer die terugkeert uit ouderschapsverlof heeft recht terug te keren naar zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.
UITSTEL RECHT OUDERSCHAPSVERLOF	
<ul style="list-style-type: none"> - De werkgever kan binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof schriftelijk uitstellen om gerechtvaardigde redenen i.v.m. het functioneren van de onderneming. - Het recht op ouderschapsverlof gaat echter in uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel heeft plaatsgevonden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bovenop de mogelijkheid voor de werkgever om het ouderschapsverlof uit te stellen, wordt de mogelijkheid geboden bijzondere regelingen overeen te komen om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van de kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers). - Het recht op ouderschapsverlof gaat in uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel heeft plaatsgevonden. Er wordt wel nog ruimte gelaten voor werkgever en werknemer om andere regelingen overeen te komen.

DUURTIJD VAN DE ONTSLAGBESCHERMING

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Ontslagverbod behalve om voldoende reden vreemd aan het ouderschapsverlof vanaf de aanvraag tot drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof. | <ul style="list-style-type: none">- Ontslagverbod behalve om voldoende reden vreemd aan het ouderschapsverlof vanaf de schriftelijke kennisgeving, ten vroegste drie maanden vóór de aanvang van het ouderschapsverlof tot twee maanden na het einde van het ouderschapsverlof.- Het ontslagverbod geldt ook tijdens de eventuele periode van uitstel van het ouderschapsverlof door de werkgever. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Te onthouden

Het KB heeft voor de werknemer als grote voordeel dat hij aanspraak kan maken op een onderbrekingsuitkeringen.

Het ouderschapsverlof bij toepassing van CAO nr. 64 installeert een soepeler systeem voor deeltijdse werknemers, wiens prestaties ook gedeeltelijk kunnen opgeschort worden, terwijl ook het recht op terugkeer naar dezelfde functie enkel uitdrukkelijk voorzien is in de CAO.

Verder neemt de ontslagbescherming in geval van ouderschapsverlof op basis van C.A.O. 64, sneller een einde.

Sven Mertens
Karolien Calluy

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.