
Sociale inlichtingen - Geboorteverlof: strengere regels in geval van ontslag of niet-verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Geboorteverlof: strengere regels in geval van ontslag of niet-verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Beste Makkers,

In het kader van de omzetting van de Europese richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven heeft de wetgever een aantal maatregelen genomen om werknemers die geboorteverlof opnemen beter te beschermen.

Deze maatregelen gaan in vanaf 10 november 2022.

1. Nieuwe terminologie

De wet spreekt uitdrukkelijk over geboorteverlof. Het begrip "vaderschapsverlof" verdwijnt.

2. Recht op geboorteverlof

Voor het recht op geboorteverlof heeft de werknemer van wie de afstamming wettelijk vaststaat voorrang.

Als die afstamming niet wettelijk vaststaat maar hij samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, in dit geval de moeder, geldt het recht op geboorteverlof ook.

Deze voorwaarde is niet meer van toepassing wanneer het kind levenloos wordt geboren.

3. Aantal dagen

Vanaf 1 januari 2023 wordt het geboorteverlof opgetrokken tot 20 dagen. De werknemer kiest het moment van opname, maar dit moet wel gebeuren binnen 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De eerste 3 dagen zijn te betalen door de werkgever. Voor de resterende 17 dagen geniet hij een uitkering van het ziekenfonds.

4. Opname van het verlof

De wet bepaalt dat de werknemer de werkgever uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof moet verwittigen.

Deze kennisgeving is belangrijk want dit is het startpunt van de periode waarin de werknemer ontslagbescherming geniet.

5. Bescherming tegen ontslag

De periode van bescherming tegen ontslag wijzigt. Ze begint te lopen op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever en eindigt 5 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De wet bepaalt dat als de werkgever een ontslag meedeelt na afloop van deze periode van bescherming maar de werknemer kan aantonen dat tijdens deze periode al enige voorbereiding tot ontslag werd getroffen (bijvoorbeeld het zoeken naar vervanging via vacatures), dit ontslag dan ook onder de ontslagbescherming valt.

In deze situatie geldt er ook een ontslagmotiveringsplicht: de werknemer kan de werkgever vragen om hem schriftelijk in

kennis te stellen van de redenen van het ontslag.

Ingeval van een onregelmatig ontslag moet de werkgever aan de betrokken werknemer een forfaitaire schadevergoeding betalen die voortaan gelijk is aan het brutoloon voor 6 (voorheen 3) maanden, onverminderd de vergoedingen die hij verschuldigd is in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

6. Bescherming van de werknemer die recht heeft op geboorteverlof ingeval van niet-hernieuwing van tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Er geldt voortaan ook een bescherming wanneer de werkgever een tijdelijke arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet hernieuwt.

De werknemer kan de werkgever dan vragen om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen van de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst.

Het is aan de werkgever om die redenen schriftelijk mee te delen en aan te tonen dat de niet-hernieuwing vreemd is aan de geboorte van het kind.

Als hij er niet in slaagt dit aan te tonen of hij deelt geen redenen mee, zal hij aan de werknemer een forfaitaire vergoeding moeten betalen die gelijk is aan het brutoloon voor 3 maanden.

Deze maatregelen zijn ook van toepassing ingeval van uitzendarbeid. In dat geval wordt de gebruiker van de uitzendkracht als werkgever beschouwd.

Kameraadschappelijk,

Myriam Delmée (Voorzitter)
Jan-Piet Bauwens (Ondervoorzitter)