Ouderschapsverlof

en andere thematische verloven

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

Ouderschapsverlof

en andere thematische verloven

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

V.U. : Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 02/2020

INHOUDSOPGAVE

1. OUDERSCHAPSVERLOF 5

2. HET VERLOF VOOR BIJSTAND OF VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID 13

3. PALLIATIEF VERLOF 21

4. UITKERINGEN THEMATISCHE VERLOVEN 25

1. Ouderschapsverlof

Wat is ouderschapsverlof?

Het ouderschapsverlof biedt werknemers de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen om meer tijd te hebben voor de opvoeding van hun kinderen. Het recht op ouderschapsverlof in de privésector wordt geregeld door het koninklijk besluit van 29 oktober 1997.

Voor wie is ouderschapsverlof?

Ouderschapsverlof is een individueel recht voor werknemers uit de privésector. Daarnaast kunnen ook het contractueel en statutair personeel van gemeentelijke en provinciale besturen ervan genieten. Wie in het onderwijs, de openbare sector of in een autonoom overheidsbedrijf werkt, valt onder een andere reglementering. Het ouderschapsverlof wordt toegestaan aan beide ouders, ongeacht de beroepscategorie (arbeider, bediende, kader, ...). Als één van de ouders zijn recht op ouderschapsverlof niet opneemt kan dit niet worden overgedragen op de andere ouder, dit om de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen aan te moedigen.

Voorwaarden

1. Toepassingsvoorwaarden

- De werknemer moet gedurende een periode van minstens 15 maanden die voorafgaan aan de aanvraag voor ouderschapsverlof, gedurende 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) via een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt, hetzij voor onbepaalde duur, bepaalde duur, voltijds of deeltijds.

- De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof vanaf de geboorte van zijn kind, en uiterlijk tot dit kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. Bij adoptie kan het ouderschapsverlof opgenomen worden gedurende een periode die loopt 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 en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar is geworden. Als het kind een lichamelijke of mentale beperking heeft van minstens 66% of aan een aandoening lijdt die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of tenminste 9 punten in de drie pijlers samen van diezelfde schaal, dan is de leeftijdslimiet 21 jaar.

- Het ouderschapsverlof moet altijd beginnen voor de 12de of 21ste verjaardag van het kind, maar deze leeftijd mag wel bereikt worden tijdens de periode van het ouderschapsverlof. Deze leeftijdsgrens kan overschreden worden in geval van uitstel van het ouderschapsverlof door de werkgever.

Welke vormen van ouderschapsverlof zijn mogelijk?

- **Een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties** ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds) gedurende maximum 4 maanden. Deze periode kan opgesplitst worden per maand of een veelvoud daarvan. Een aanvraag kan dus betrekking hebben op 1 maand, 2 maanden, 3 maanden of 4 maanden. Het ouderschapsverlof kan, mits instemming van de werkgever, nu ook opgesplitst worden per week. Een aanvraag kan dan betrekking hebben op 1, 2, 3 (maximaal 16) al dan niet opeenvolgende weken over een periode van maximum 3 maanden. 1 week krokusvakantie samen met 2 weken paasvakantie combineren is bijvoorbeeld mogelijk. 2 weken paasvakantie combineren met de laatste 14 dagen van augustus daarentegen behoort niet tot de mogelijkheden. Het akkoord van de werkgever is niet vereist indien na een opname van het ouderschapsverlof in weken nog een resterende periode van minder dan 1 maand overblijft.

- **Een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft** gedurende maximum 8 maanden, of opgesplitst per 2 maanden of een veelvoud daarvan. Een aanvraag kan dus voor 2 maanden, 4 maanden, 6 maanden of 8 maanden worden ingediend. Deze periode kan, mits instemming van de werkgever, nu ook opgenomen worden voor per maand. De werknemer kan dus 1,2,3,4,5,6,7 of 8 maanden halftijds ouderschapsverlof bekomen. De werknemer heeft het recht om het saldo van maximaal 1 maand op te nemen zonder toestemming van de werkgever. Een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft is alleen mogelijk bij een voltijdse tewerkstelling.

- **Een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5** gedurende maximum 20 maanden, of opgesplitst per 5 maanden of een veelvoud daarvan. Een aanvraag kan hier dus 5 maanden, 10 maanden, 15 maanden of 20 maanden bedragen. Deze vorm is enkel mogelijk bij een voltijdse tewerkstelling.

- **Een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/10** gedurende maximum 40 maanden, of opgesplitst per 10 maanden of een veelvoud daarvan. Een aanvraag kan hier dus betrekking hebben op 10, 20, 30 of 40 maanden. Deze vorm is enkel mogelijk bij een voltijdse tewerkstelling en mits akkoord van de werkgever.

Akkoord van de werkgever

Voor de opname van bepaalde vormen van ouderschapsverlof is de toestemming van de werkgever vereist. Dit is het geval bij 1/10 ouderschapsverlof, het opsplitsen van voltijds ouderschapsverlof in weken (in plaats van in maanden) en het opsplitsen van halftijds ouderschapsverlof per maand (in plaats van per 2 maanden). Het akkoord van de werkgever kan worden afgeleid uit het feit dat hij het RVA-formulier met het oog op de uitbetaling van de ouderschapsverlofuitkeringen heeft ondertekend.

Bovenstaande vormen van ouderschapsverlof kunnen dus door de werkgever geweigerd worden. Hoe dan ook zal hij zijn weigering schriftelijk moeten meedelen binnen de maand na de aanvraag van de werknemer.

Verschillende vormen van ouderschapsverlof combineren

Het is mogelijk om over te stappen van één vorm van ouderschapsverlof op een andere, door toepassing van de volgende regel: 1 maand volledige onderbreking = 2 maanden vermindering met 1/2 = 5 maanden vermindering met 1/5 = 10 maanden vermindering met 1/10.

Bij wijze van voorbeeld: indien de werknemer voltijds werkt kan hij voor hetzelfde kind het volgende ouderschapsverlof bekomen:

- 1 maand volledige onderbreking van arbeidsprestaties en
  6 maanden vermindering van arbeidsprestaties tot halftijds;
- 2 maanden volledige onderbreking van arbeidsprestaties en
  10 maanden vermindering van arbeidsprestaties met 1/5;
- 2 maanden vermindering van arbeidsprestaties tot halftijds en
  15 maanden vermindering van arbeidsprestaties met 1/5;
- 2 maanden volledige onderbreking van arbeidsprestaties,
  5 maanden vermindering van arbeidsprestaties met 1/5 en mits akkoord van zijn werkgever, 10 maanden vermindering van arbeidsprestaties met 1/10;

Voorbeeld 1: Een vader zal in het kader van zijn ouderschapsverlof een eerste keer een volledige schorsing van 1 maand opnemen, daarna de arbeidsprestaties met 1/2 verminderen voor een periode van 2 maanden en het volgende jaar een vermindering van 1/10 opnemen gedurende 20 maanden. In geval van opsplitsing van het ouderschapsverlof moet voor iedere periode een afzonderlijke aanvraag ingediend worden. Bovendien mag het kind de leeftijd van 12 jaar of van 21 jaar niet bereikt hebben voor het begin van de laatst opgesplitste periode.

Voorbeeld 2: een werknemer krijgt met instemming van zijn werkgever 7 weken voltijds ouderschapsverlof. Van de maximumduur van 4 maanden (= 16 weken volledige onderbreking van de arbeidsprestaties) blijven er dan nog 9 weken over. Als 4 weken gelijk zijn aan 1 maand, betekent dit dat hij nog recht heeft op 2 maanden en 1 week volledig ouderschapsverlof. Hij kan er echter voor kiezen over te stappen op een andere vorm voor de 1 of 2 resterende maanden en zijn voltijds ouderschapsverlof dus omzetten in 2 of 4 maanden halftijds ouderschapsverlof, of 5 of 10 maanden 1/5 ouderschapsverlof of 10 of 20 maanden 1/10 ouderschapsverlof. Het resterende weekje voltijds ouderschapsverlof moet opgebruikt worden vooraleer zijn kind 12 jaar is geworden (of 21 jaar indien zijn kind een handicap heeft). Hij hoeft hiervoor geen toestemming te vragen aan zijn werkgever.

Voorbeeld 3: een werkneemster kan met instemming van haar werkgever 13 weken voltijds ouderschapsverlof opnemen. Van de maximumduur van 16 weken blijven er nog 3 weken over, wat minder is dan één maand. Bijgevolg kan de werkneemster dit saldo niet meer omzetten naar een andere vorm (halftijds, 1/5 of 1/10 ouderschapsverlof). Om dat te kunnen doen, moest het resterend ouderschapsverlof minimum 1 maand omvatten. Ze zal dus verplicht zijn haar ouderschapsverlof onder de vorm van een volledige onderbreking van arbeidsprestaties op te nemen. Dit saldo kan ze evenwel opnemen zonder toestemming te vragen aan haar werkgever.

Uitkeringen

De RVA zal gedurende de periode van ouderschapsverlof een maandelijkse uitkering betalen. Deze uitkering is forfaitair.

Bedrag van de uitkeringen

De bedragen van de onderbrekingsuitkeringen die de RVA uitkeert voor de thematische verloven, kunnen op het einde van de brochure geraadpleegd worden. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer zullen in geval van volledige schorsing van de prestaties proportionele bedragen worden toegekend.

Opgelet: er wordt niet altijd een uitkering betaald!

De 4de maand (of de 2 laatste maanden (of 7de en 8ste maand) halftijds of de 5 laatste maanden (van 16de tot 20ste maand) 4/5 of de laatste 10 maanden (van 31ste tot 40ste maand) 1/10) ouderschapsverlof, van kracht in het Belgisch recht sinds 1 juni 2012, geeft enkel aanleiding tot de uitbetaling van een uitkering voor werkende ouders wiens kind geboren of geadopteerd is na 8 maart 2012. Het is dus de geboorte- of adoptiedatum van het kind die bepaalt of de ouders al dan niet recht hebben op een vergoede 4de maand voltijds ouderschapsverlof door de RVA.

Aanvraag voor ouderschapsverlof

- Per aangetekend schrijven of per overhandiging van een afschrift aan de werkgever (of aan de personeelsdienst), waarvan het dubbel voor ontvangst wordt getekend door de werkgever.
- Minstens twee maanden en hoogstens drie maanden op voorhand (deze termijn kan ingekort worden mits gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer).
- De aanvraag bevat de begindatum en de einddatum van het ouderschapsverlof en de gekozen vorm.
- Per aanvraag kan slechts één ononderbroken periode van ouderschapsverlof worden gevraagd (bijvoorbeeld 2 maanden halftijds ouderschapsverlof, 15 maanden 4/5 ouderschapsverlof, enz.). Echter, in geval van opsplitsing in weken, kan de aanvraag betrekking hebben op verschillende niet-opeenvolgende weken. De begin- en einddatum van elke periode moet wel steeds worden vermeld in de aanvraag.
- De attesten betreffende de adoptie en inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister moeten uiterlijk op het ogenblik dat het ouderschapsverlof aanvat, bij de werkgever afgeleverd zijn.
- Per aanvraag kan slechts 1 aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aangevraagd worden.

Weigering/uitstel van het ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof kan niet geweigerd worden. De werkgever kan het recht op ouderschapsverlof uitstellen binnen de maand die volgt op de schriftelijke aanvraag omwille van verdedigbare redenen die te maken hebben met de werking van de onderneming. Het uitstel kan maximum 6 maanden duren, tenzij de werkgever en de werknemer een andere oplossing hebben gevonden. Als de instemming van de werkgever vereist is zal hij het ouderschapsverlof dat werd aangevraagd niet kunnen uitstellen. Dit is dus het geval bij 1/10 ouderschapsverlof, halftijds ouderschapsverlof gesplitst per maand of voltijds ouderschapsverlof gesplitst per we(e)k(en).

De werknemer heeft bij zijn terugkeer het recht een aanpassing van zijn uurrooster te vragen

De werknemer mag een aanpassing van zijn uurrooster of arbeidsstelsel vragen, voor een periode van maximum 6 maanden na zijn ouderschapsverlof, behalve wanneer het ouderschapsverlof 3 weken of minder omvat. Hij richt daartoe een schrijven tot de werkgever, ten minste 3 weken voor het einde van zijn ouderschapsverlof, waarin hij zijn aanvraag motiveert. Deze moet het beter combineren van zijn privéleven met zijn beroepsleven tot doel hebben. De werkgever moet schriftelijk laten weten wat zijn antwoord is, uiterlijk een week voor afloop van het ouderschapsverlof, waarbij hij rekening zal houden met de bedrijfsnoden, maar evenzeer met de behoeften van zijn werknemer. De wijze waarop hij dit bij zijn onderzoek heeft gedaan, zal hij in zijn schriftelijk antwoord uiteenzetten.

Bescherming tegen ontslag

De werknemer is beschermd tegen ontslag vanaf de dag van de aanvraag tot 3 maanden na afloop van het ouderschapsverlof. Ontslag kan wel omwille van dringende reden of voldoende reden.

Wanneer de werkgever deze bepalingen niet naleeft, krijgt de werknemer naast de opzegvergoeding ook een schadevergoeding gelijk aan 6 maan- den loon. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met de verschuldigde vergoedingen inzake willekeurig ontslag, moederschapsbescherming, bescherming van de syndicaal afgevaardigde of afgevaardigde uit de Ondernemingsraad of het Comité Preventie en Bescherming op het Werk.

Ouderschapsverlof en berekening van de verbrekingsvergoeding

Wanneer een werknemer zijn arbeidsprestaties verminderd heeft in het kader van een ouderschapsverlof en ontslagen wordt, zal de verbrekingsvergoeding berekend worden alsof het ouderschapsverlof niet heeft bestaan. In geval van halftijds of 4/5 ouderschapsverlof wordt de verbrekingsvergoeding berekend op basis van het voltijds loon.

Er valt te noteren dat deze regel enkel betrekking heeft op het ouderschapsverlof en op het verlof voor palliatieve zorgen, en niet op het verlof voor medische bijstand, noch op het tijdskrediet. In alle andere gevallen zal de verbrekingsvergoeding berekend worden op basis van het reële – verminderde – loon dat de werknemer ontving op het ogenblik van het ontslag. Er stelt zich daarentegen geen probleem in geval van een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties, vermits in die situatie de vergoeding sowieso berekend wordt op basis van het loon dat de werknemer kreeg voor de onderbreking.

Ouderschapsverlof en tijdskrediet

Het ouderschapsverlof heeft geen invloed op de berekening van de maximumduur van het tijdskrediet dat de werknemer kan genieten tijdens zijn volledige beroepsloopbaan. Voor meer inlichtingen over het tijdskrediet en de cao 103, kan u onze brochure online raadplegen op onze website www.aclvb.be.

Belastingen

De uitkeringen voor ouderschapsverlof worden beschouwd als vervangingsinkomen en zijn dus belastbaar. Sinds 1 januari 2004 zijn de uitkeringen onderworpen aan een aan de bron ingehouden bedrijfsvoorheffing (10,13% of 17,15%).

RVA

De aanvraag tot het bekomen van een ouderschapsverlof kan elektronisch ingediend worden bij de RVA. Deze methode is niet alleen sneller maar ook milieuvriendelijker! De werknemer moet dan wel zijn eBox activeren (digitale persoonlijke brievenbus van elke burger waardoor hij gecentraliseerd en beveiligd officiële documenten van de sociale zekerheidsinstellingen kan ontvangen). Dit kan door op volgend internetadres te klikken: https://www.mysocialsecurity.be en de procedure te volgen aan de hand van de elektronische identiteitskaart (ook « eID » genaamd) of via de app « Itsme ».

Het formulier voor de aanvraag van ouderschapsverlof kan nog steeds per aangetekend schrijven worden verstuurd naar het RVA-kantoor waar de werknemer woont en moet daar aankomen ten laatste 2 maanden na de aanvang van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties. Voor werknemers van wie de woonplaats niet in België gevestigd is is dat het RVA-kantoor gelegen in het gebied van de technische bedrijfseenheid van de onderneming.

2. Het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Wat is verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid?

Deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking biedt de werknemer de mogelijkheid om de arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen om te kunnen zorgen voor een gezinslid of familielid dat zwaar ziek is. Het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt geregeld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1998.

Wie heeft recht op dit verlof?

Het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid is bestemd voor de werknemers van de privésector en het contractueel en statutair personeel van het gemeentelijk en provinciaal bestuur. Wie in het onderwijs, de openbare sector of in een autonoom overheidsbedrijf werkt, valt onder een andere reglementering.

Voorwaarden

- **Het kan gaan om gezinsleden:** dit zijn de personen met wie de werknemer samenwoont. Het volstaat dus dat de werknemer met hen onder hetzelfde dak woont.

- **Het kan gaan om familieleden tot de tweede graad:** in opgaande lijn zijn dat de ouders en de grootouders van de werknemer, in dalende lijn zijn dat de kinderen en de kleinkinderen van de werknemer. Ook om bijstand of verzorging te bieden aan een zus of een broer zal de werknemer dit verlof kunnen bekomen.

- **Het kan gaan om aanverwanten tot de eerste graad:** dit zijn dan de schoonouders van de werknemer (de ouders van de [gehuwde of wettelijke samenwonende] partner), de stiefmoeder of -vader indien één van de ouders hertrouwd is, de stiefkinderen (de kinderen van de [gehuwde of wettelijke samenwonende] partner), de gehuwde partners van de eigen kinderen.

- **Het moet om een zware ziekte gaan,** dit is ‘elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel’.

- **De ziekte moet gestaafd worden door een medisch attest** van de behandelende arts van de patiënt. Uit dit attest moet blijken dat de werknemer verklaard heeft bereid te zijn de ernstig zieke bij te staan en te verzorgen. Tenzij de bijstand/verzorging bedoeld is voor een ernstig ziek minderjarig kind – het eigen kind of het kind met wie de werknemer samenwoont – of een gehospitaliseerd minderjarig kind, moet verder uit het attest blijken dat het voor de patiënt, naast de eventuele professionele ondersteuning, noodzakelijk is dat de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt of met 1/2 of 1/5 vermindert.

Welke vormen van verlof zijn mogelijk?

- **Een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties** ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds) per periode van minimum 1 maand tot maximum 3 maanden, en kan in totaal 12 maanden bedragen, al dan niet opeenvolgend. Mits akkoord van de werkgever is het nu mogelijk dit verlof op te splitsen in weken (1, 2 of 3 weken). De werknemer heeft het recht om het saldo van minder dan een maand op te nemen zonder toestemming van de werkgever. Voor de werknemer die uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meer van zijn kinderen, wordt in geval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode van 12 maanden opgetrokken tot 24 maanden.

- **Een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2** per periode van minimum 1 maand tot maximum 3 maanden. Deze vorm is alleen mogelijk bij een tewerkstelling van minstens 3/4. Deze periodes kunnen maximum 24 maanden bedragen, al dan niet opeenvolgend. Voor de werknemer die uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meer van zijn kinderen, wordt in geval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode opgetrokken tot 48 maanden.

- **Een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5** per periode van minimum 1 maand tot maximum 3 maanden. Deze vorm is alleen mogelijk bij een voltijdse tewerkstelling. Dit kan de werknemer maximum 24 maanden doen, al dan niet opeenvolgend. Voor de werknemer die uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meer van zijn kinderen, wordt in geval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode opgetrokken tot 48 maanden.

De werknemer die de maximale duur heeft uitgeput voor een bepaalde patiënt, mag nadien een nieuwe aanvraag voor een loopbaanonderbreking indienen om een andere ernstig zieke persoon bij te staan en te verzorgen.

Het recht de arbeidsprestaties gedurende een week te onderbreken, hernieuwbaar met een week, voor de begeleiding van een minderjarig zwaar ziek kind dat moet worden gehospitaliseerd.

Wanneer een minderjarig kind moet worden opgenomen in het ziekenhuis naar aanleiding van een ernstige ziekte, heeft de werknemer die aan de voorwaarden voldoet (zie lager 'wie komt in aanmerking?') het recht zijn arbeidsprestaties volledig te onderbreken gedurende of vlak na de hospitalisatie, om het zieke kind bij te staan en te verzorgen. In deze bijzondere situatie kan de werknemer een week werkonderbreking bekomen, verlengbaar met een tweede week.

Definitie 'zware ziekte': een ziekte of medische ingreep waarvan de behandelende geneesheer van het ernstig ziek kind van mening is dat het om een zware ziekte gaat en waarbij hij ook oordeelt dat sociale, familiale of psychologische bijstand of verzorging nodig is." Naast het vereiste medisch attest (zie hoger 'voorwaarden') moet het ziekenhuis verklaren dat het kind wel degelijk opgenomen is geweest. Dit bijzonder bijstandsverlof heeft enkel betrekking op het volledig onderbreken van de arbeidsprestaties (minder werken tot 1/2 of 4/5 kan in dit geval dus niet).

Wie komt in aanmerking?

- De werknemer die eerstegraadsouder is van het ernstig ziek kind en ermee samenwoont.
- De werknemer die samenwoont met het ernstig ziek kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer deze werknemers voor één of andere reden hun verlof niet kunnen opnemen, kunnen de volgende werknemers gebruikmaken van deze mogelijkheid:

- De werknemer die eerstegraadsouder is van het ernstig ziek kind maar er niet mee samenwoont.
- Of, wanneer het ook voor deze ouder onmogelijk is verlof te nemen, de werknemer die familie is tot de tweede graad van het ernstig ziek kind.

De werknemer die een week van dit (bijzonder) thematisch verlof opneemt, eventueel verlengbaar met nog een week, kan op het einde van die periode (één of twee weken) vragen om voor hetzelfde kind een thematisch verlof op te nemen en dit voor een periode korter dan één maand (dus voor ofwel de resterende 3 dan wel 2 weken). De duurtijd van dit thematisch verlof voor minderjarige gehospitaliseerde kinderen wordt afgetrokken van de maximale duurtijd van 12 maanden of 24 maanden onderbreking die voorzien is voor het thematisch verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Uitzonderingsmaatregelen voor KMO's

In ondernemingen uit de privésector die minder dan 10 mensen tewerkstellen, is de vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds of tot viervijfden geen recht. De toestemming van de werkgever is hier dus vereist. In bedrijven uit de privésector van maximum 50 werknemers kan de werkgever om organisatorische redenen het recht op bijstandsverlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid weigeren wanneer de werknemer al heeft genoten van dat recht o.v.v. een schorsing van 6 maanden of van een vermindering van de arbeidsprestaties gedurende 12 maanden. De werkgever zal dit aan de werknemer schriftelijk moeten motiveren en de organisatorische redenen opgeven die de verdere uitoefening van dit recht verhinderen.

Op bovenstaande regel bestaan 3 uitzonderingen: in ondernemingen met maximum 50 werknemers kan het verlof voor medische bijstand voor een minderjarig kind dat gehospitaliseerd is omwille van een zware ziekte, of voor een kind van jonger dan 16 jaar dat de werknemer uitsluitend en effectief ten laste heeft, niet geweigerd worden. In geval van opsplitsing van het verlof in weken (bij volledige onderbreking van prestaties) – wat enkel kan mits instemming van de werkgever – zal hij bovendien ook hoe dan ook akkoord zijn gegaan.

Uitkeringen

De RVA kent een maandelijkse uitkering toe gedurende de periode van het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Deze uitkering is forfaitair.

Bedrag van de uitkeringen

De bedragen van de onderbrekingsuitkeringen die de RVA uitkeert voor de thematische verloven, kunnen op het einde van de brochure geraadpleegd worden. In geval van volledige schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds wordt aan deeltijdse werknemers een proportioneel bedrag uitgekeerd.

Aanvraag verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

- Per aangetekend schrijven of eenvoudigweg per overhandiging van een brief aan de werkgever (of aan de personeelsdienst), waarvan een kopie voor ontvangst wordt getekend door de werkgever.
- Minstens 7 kalenderdagen voor het begin van de periode van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties (afwijkende termijn is mogelijk na akkoord tussen de werkgever en de werknemer).

Wanneer het verlof wordt aangevraagd voor de begeleiding van een minderjarig kind

dat moet opgenomen worden in het ziekenhuis n.a.v. een ernstige ziekte, mag van deze termijn van 7 dagen worden afgeweken.

De werknemer zal de werkgever zo snel mogelijk een attest bezorgen van de behandelende arts van het zieke kind waarin staat dat de hospitalisatie onverwachts is. Idem voor de werknemer die zijn week van arbeidsonderbreking verlengt met een tweede week.

- De aanvraag bevat de begindatum en de einddatum van het verlof en de gekozen vorm. Voor elke verlenging van de periode van volledige onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties moet een nieuwe aanvraag worden ingediend.
- Bij de aanvraag moeten één of meerdere medische attesten gevoegd worden (zie 'voorwaarden' hoger). Wanneer het om een aanvraag gaat van een alleenstaande werknemer die in aanmerking wil komen voor de verlengde periode, dan is een attest van de gemeente nodig waaruit blijkt dat hij uitsluitend en effectief samenwoont met minstens 1 kind ten laste. Verder zal de werknemer ook moeten bewijzen dat zijn minderjarig zwaar ziek kind werd gehospitaliseerd, via een attest van het ziekenhuis.

Weigering/uitstel van het verlof

Dit verlof kan niet geweigerd worden door de werkgever.
Als het om een aanvraag gaat met opsplitsing in weken (in geval van volledige onderbreking van prestaties) kan de werkgever het verlof weigeren, al moet hij zijn beslissing schriftelijk meedelen.

De werkgever kan het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid uitstellen om redenen die verband houden met de werking van zijn bedrijf. Binnen de twee werkdagen na ontvangst van de schriftelijke kennisgeving, kan de werkgever de werknemer (schriftelijk) melden dat zijn verlof wordt verdaagd met maximum 7 dagen. De werkgever heeft deze mogelijkheid tot uitstel niet als het gaat om een werknemer die zijn arbeidsprestaties gedurende een week, vernieuwbaar met nog een week, onderbreekt voor de verzorging van een minderjarig gehospitaliseerd zwaar ziek kind. Het recht van de werkgever een verlof uit te stellen is ook niet mogelijk bij opsplitsing in weken (bij volledige onderbreking van de arbeidsprestaties). In dat geval zal de werkgever hoe dan ook zijn akkoord moeten geven.

Bescherming tegen ontslag

De werknemer is beschermd tegen ontslag vanaf de dag van de aanvraag tot 3 maanden na afloop van het verlof. Ontslag kan wel omwille van dringende reden of voldoende reden.
Indien de overeenkomst onmiddellijk (zonder het presteren van een opzeggingstermijn) wordt opgezegd, heeft de verbrekingsvergoeding betrekking op een periode die gelijk is aan de duur van de opzeggingstermijn (berekend alsof de werknemer zijn prestaties niet

had verminderd), maar het bedrag ervan is, in geval van een vermindering tot halftijds of 4/5, gebaseerd op het laatste verminderde loon, in functie dus van de vermindering van de arbeidsprestaties. In geval van volledige schorsing wordt de opzegvergoeding altijd berekend op basis van het loon dat van toepassing was vóór de schorsing van de arbeidsprestaties. Wanneer de werkgever deze bepalingen niet naleeft, krijgt de werknemer naast de opzegvergoeding ook een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met de verschuldigde vergoedingen inzake willekeurig ontslag, moederschapsbescherming, bescherming van de syndicaal afgevaardigde of afgevaardigde uit de Ondernemingsraad of het Comité Preventie en Bescherming op het Werk.

Invloed op het tijdskrediet

Het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft geen enkele invloed op de berekening van de maximumduur van het tijdskrediet waarvan de werknemer over de hele loopbaan kan genieten. Voor meer inlichtingen over het tijdskrediet en de collectieve arbeidsovereenkomst 103 kan u onze brochure online raadplegen op onze website www.aclvb.be.

Belastingen

De uitkeringen voor verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid worden beschouwd als vervangingsinkomen en zijn dus belastbaar. Sinds 1 januari 2004 zijn de uitkeringen onderworpen aan een aan de bron ingehouden bedrijfsvoorheffing (10,13% bij volledige onderbreking en 17,15% bij vermindering van de arbeidsprestaties).

RVA

De aanvraag tot het bekomen van dit verlof kan elektronisch ingediend worden bij de RVA. De werknemer moet dan wel zijn eBox activeren, zijn digitale persoonlijke brievenbus waardoor hij gecentraliseerd en beveiligd officiële documenten van de sociale zekerheidsinstellingen kan ontvangen.

De klassieke manier blijft mogelijk. Het formulier voor de aanvraag van het verlof kan dus ook nog steeds per aangetekend schrijven gebeuren. Dit moet verstuurd worden naar het RVA-kantoor waar de werknemer woont en moet daar aankomen ten laatste 2 maanden na de aanvang van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties. Voor werknemers die niet in België wonen is dat het RVA-kantoor gelegen in het gebied van de technische bedrijfseenheid van de onderneming.

3. Palliatief verlof

Wat is palliatief verlof?

Palliatief verlof is een specifieke vorm van loopbaanonderbreking waarbij men de arbeidsprestaties tijdelijk kan schorsen of verminderen om bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en verzorging te bieden aan ongeneeslijke zieke personen die zich in een terminale fase bevinden. Het palliatief verlof wordt geregeld door het KB van 22 maart 1995.

Wie komt in aanmerking voor het palliatief verlof?

Het palliatief verlof is er voor de werknemers van de privésector en het contractueel en statutair personeel van het gemeentelijk en provinciaal bestuur. Wie in het onderwijs, de openbare sector of in een autonoom overheidsbedrijf werkt, valt onder een andere reglementering.

Voorwaarden

Om recht te hebben op palliatief verlof heeft de werknemer een attest nodig van de behandelende geneesheer van de patiënt die de palliatieve verzorging nodig heeft. Uit dit attest moet blijken dat de werknemer bereid is deze verzorging op zich te nemen. De identiteit van de patiënt moet niet worden vermeld. De persoon die palliatieve verzorging nodig heeft, is dus niet noodzakelijk een familie- of gezinslid.

Welke vormen van palliatief verlof zijn mogelijk?

- **Volledige schorsing van de arbeidsprestaties** ongeacht het arbeidsregime gedurende 1 maand, tweemaal verlengbaar met 1 maand.
- **Vermindering van de prestaties tot 4/5-tijds** (voor voltijdse werknemers) of met halftijds (voor werknemers die minstens 3/4 werken) gedurende 1 maand, twee maal verlengbaar met 1 maand.

Het recht op palliatief verlof geldt per patiënt.

Uitkeringen

Tijdens het palliatief verlof ontvangt de werknemer een maandelijkse uitkering van de RVA. Deze uitkering is forfaitair.

Bedrag van de uitkeringen

De bedragen van de onderbrekingsuitkeringen die de RVA uitkeert voor de thematische verloven, kunnen op het einde van de brochure geraadpleegd worden. In geval van volledige schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds wordt aan deeltijdse werknemers een proportioneel bedrag uitgekeerd.

Aanvraag voor palliatief verlof

- Om te bewijzen dat hij recht heeft op palliatief verlof, moet de werknemer zijn werkgever een attest bezorgen van de behandelende geneesheer van de persoon die de palliatieve verzorging nodig heeft. Uit dit attest moet blijken dat de werknemer bereid is deze verzorging op zich te nemen. De identiteit van de patiënt moet niet worden vermeld. De persoon die palliatieve verzorging nodig heeft, is dus niet noodzakelijk een familie- of gezinslid.
- Het palliatief verlof gaat in op de eerste dag van de week die volgt op deze waarin de werknemer het geneeskundig getuigschrift afleverde. Het kan sneller ingaan als de werkgever hiermee akkoord is.
- In geval van verlenging van het palliatief verlof, moet deze procedure herhaald worden.
- Bij overlijden van de patiënt voor het einde van het palliatief verlof, kan de werknemer in loopbaanonderbreking blijven tot de voorziene datum ofwel het werk al eerder hervatten.

Weigering/uitstel van het palliatief verlof

Het palliatief verlof kan niet uitgesteld noch geweigerd worden.

Bescherming tegen ontslag

De werknemer is beschermd tegen ontslag vanaf de dag van de aanvraag tot 3 maanden na afloop van het palliatief verlof. Ontslag kan wel omwille van dringende reden of voldoende reden. Indien de overeenkomst onmiddellijk (zonder het presteren van een opzeggingstermijn) wordt opgezegd, heeft de verbrekingsvergoeding betrekking op een periode die gelijk is aan de duur van de opzeggingstermijn (berekend alsof de werknemer zijn prestaties niet had verminderd), en wordt het bedrag ervan berekend alsof er geen palliatief verlof werd genomen (halftijds of 4/5). De opzegvergoeding is gebaseerd op het laatste loon dat van toepassing was vóór de schorsing van de arbeidsprestaties.

In geval van volledige schorsing van arbeidsprestaties wordt de opzegvergoeding steeds berekend op basis van het loon van toepassing vóór de schorsing van de arbeidsprestaties.

Wanneer de werkgever deze bepalingen niet naleeft, krijgt de werknemer naast de opzegvergoeding ook een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met de verschuldigde vergoedingen inzake willekeurig ontslag, moederschapsbescherming, bescherming van de syndicaal afgevaardigde of afgevaardigde uit de Ondernemingsraad of het Comité Preventie en Bescherming op het Werk.

Palliatief verlof en tijdskrediet

Het palliatief verlof heeft geen invloed op de berekening van de maximumduur van het tijdskrediet dat de werknemer in het totaal kan genieten tijdens zijn loopbaan. Voor meer inlichtingen over het tijdskrediet en de collectieve arbeidsovereenkomst 103 kan u onze brochure online raadplegen op onze website **www.aclvb.be.**

Belastingen

De uitkeringen voor palliatief verlof worden beschouwd als vervangingsinkomen en zijn dus belastbaar. Sinds 1 januari 2004 zijn de uitkeringen onderworpen aan een aan de bron ingehouden bedrijfsvoorheffing (10,13% bij volledige onderbreking en 17,15% bij vermindering van de arbeidsprestaties).

RVA

De aanvraag tot het bekomen van dit verlof kan elektronisch ingediend worden bij de RVA. De werknemer moet dan wel zijn eBox activeren (zijn digitale persoonlijke brievenbus waardoor hij gecentraliseerd en beveiligd officiële documenten van de sociale zekerheid kan ontvangen).

Het formulier voor de aanvraag van palliatief verlof kan ook nog steeds per aangetekend schrijven worden verstuurd naar het RVA-kantoor waar de werknemer woont en moet daar aankomen ten laatste 2 maanden na de aanvang van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties. Voor werknemers die niet in België wonen is dat het RVA-kantoor gelegen in het gebied van de technische bedrijfseenheid van de onderneming.

4. Uitkeringen thematische verloven

In vet worden de brutobedragen weergegeven. De andere bedragen zijn netto- bedragen, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing: 10,13% in geval van volledige schorsing; 17,15% in geval van halftijdse onderbreking of 4/5.

Volledige onderbreking van arbeidsprestaties		Vermindering van arbeidsprestaties tot halftijds		Vermindering van arbeidsprestaties tot 4/5		Vermindering van prestaties met 1/10 (enkel in geval van ouderschaps-verlof)	
Bruto	Netto	Bruto	Netto	Bruto	Netto	Bruto	Netto
		< 50 jaar		< 50 jaar		< 50 jaar	
834,90	750,33	417,44	345,85	141,62	117,34	70,81	58,67
1 372,56[1]	1 233,52[1]	686,28[1]	568,59[1]	190,44[2]	157,78[2]	95,22[2]	78,89[2]
				274,70[1]	227,44[1]	131,34[1]	108,82[1]
		> 50 jaar		> 50 jaar		> 50 jaar	
		562,77	466,26	212,42	175,99	106,21	88
		686,28[1]	568,59[1]	274,70[1]	227,44[1]	131,34[1]	108,82[1]

1. Om de verhoogde uitkering te bekomen moet de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:
   - hij woont uitsluitend samen met één of meerdere kinderen ten laste,
   - hij is eerstegraadsverwant met het kind met wie hij samenwoont of is belast met de dagelijkse opvoeding van het kind met wie hij samenwoont,
   - het kind voor wie hij een thematisch verlof voor medische bijstand of palliatieve verzorging opneemt is niet ouder dan 18 jaar, of het kind voor wie hij een ouderschapsverlof neemt is jonger dan 12 jaar, of het kind voor wie de werknemer een van de drie thematische verloven opneemt heeft een handicap en is niet ouder dan 21 jaar.

2. Verhoogd bedrag komt toe aan de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ongeacht hun leeftijd