
Vaders en moeders in het ontwerp van programmawet

Ontwerp van programmawet, Kamer, Doc 52, 1607/001

Het ontwerp van programmawet bevat twee nieuwigheden die de combinatie van arbeid en gezin moeten vergemakkelijken. Het gaat om een wijziging aan het vaderschapsverlof en om een wijziging aan de regeling van de moederschapsrust.

Vaderschapsverlof

Sinds 1 juli 2002 hebben vaders recht op een vaderschapsverlof van 10 dagen.

Momenteel moeten die 10 dagen afwezigheid van het werk, naar keuze van de werknemer, worden opgenomen, binnen 30 dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Het ontwerp van programmawet brengt de termijn van 30 dagen op 4 maanden met ingang van 1 april 2009.

In de memorie van toelichting bij het ontwerp van programmawet wordt verduidelijkt dat werkende vaders door de wijziging over meer flexibiliteit zullen beschikken wat de opname van hun afwezigheidsdagen betreft. Vanaf 1 april 2009 zullen zij bijvoorbeeld de dagen vaderschapsverlof kunnen opnemen nadat de moeder haar postnatale rust heeft beëindigd.

Verlofdagen van postnatale rust

Het ontwerp van programmawet introduceert "verlofdagen van postnatale rust". Dat wil zeggen dat een bevallen werkneemster die dat wenst, de laatste 2 weken van haar moederschapsverlof zal kunnen omzetten in verlofdagen, die ze kan opnemen in een periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk.

In de memorie van toelichting bij het ontwerp van programmawet staat te lezen dat de bedoeling van deze nieuwe regel is, de werkneemster de mogelijkheid te geven om het werk geleidelijk aan te hervatten, volgens een door haarzelf vastgelegd ritme, waarbij arbeidsdagen en verlofdagen elkaar afwisselen.

1. Voor welke 2 weken kan de omzetting gebeuren?

Zoals u ongetwijfeld weet, hebben zwangere werkneemsters recht op 6 weken (8 weken bij een meerling) prenatale rust en moeten zij 9 weken postnatale rust nemen na de bevalling. De prenatale rust is facultatief, met uitzondering van de 7 dagen die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaan. De werkneemster kan de 5 weken (7 weken bij een meerling) facultatieve prenatale rust, als zij verder is blijven werken, overdragen naar de periode na de bevalling en op die manier de periode van postnatale rust verlengen.

De omzetting van postnatale rustdagen in verlofdagen van postnatale rust kan slechts gebeuren voor de laatste 2 weken van de overgedragen prenatale rust. Dat wil zeggen dat er maar sprake kan zijn van verlofdagen van postnatale rust, als de werkneemster de 9 weken verplichte postnatale rust met ten minste 2 weken kan verlengen.

2. Planning van de verlofdagen van postnatale rust

Als de werkneemster kiest voor de omzetting van 2 weken postnatale rust in verlofdagen van postnatale rust, dan moet die omzetting gebeuren in functie van het werkrooster van de werkneemster. Zo zal een voltijds tewerkgestelde werkneemster in een vijfdagenstelsel bijvoorbeeld recht hebben op 10 verlofdagen. Een deeltijds tewerkgestelde werkneemster met een werkrooster gespreid over 3 werkdagen per week, zal 6 verlofdagen hebben.

De letterlijke tekst van het ontwerp van de wetswijziging en de in de memorie van toelichting gegeven en hierboven vermelde voorbeelden, lijken erop te wijzen dat de werkneemster er niet kan voor kiezen om niet 2, maar slechts 1 week van de postnatale rustperiode om te zetten in verlofdagen van postnatale rust.

De planning van de opname van de dagen van postnatale rust wordt door de werkneemster vastgesteld. Er wordt een koninklijk besluit in het vooruitzicht gesteld dat zal bepalen hoe de werkneemster haar werkgever moet verwittigen van de omzetting en de planning.

3. Periode ontslagbescherming wordt verlengd met 8 weken

Zoals u zonder twijfel weet, mag de werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling.

In de huidige stand van de wetgeving eindigt de ontslagbescherming 1 maand na het einde van de postnatale rust.

De periode gedurende dewelke zwangere en bevallen werkneemsters beschermd zijn tegen ontslag wordt door het ontwerp van programmawet verlengd ingevolge de invoering van de mogelijkheid om verlofdagen van postnataal verlof te nemen. De ontslagbescherming zal voortaan gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, *de periode van 8 weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen*. Dat wil dus zeggen dat in de toekomst de periode waarin een ontslagbescherming geldt, wordt verlengd met 8 weken.

In een letterlijke lezing van het ontwerp van de nieuwe bepaling geldt die verlenging zelfs indien de werkneemster geen gebruik maakt of kan maken van de mogelijkheid om verlofdagen van postnatale rust te nemen. In de Memorie van Toelichting lijkt eerder gesuggereerd te worden dat de ontslagbescherming alleen wordt verlengd in de hypothese dat effectief postnataal verlof wordt omgezet in verlofdagen van postnataal verlof. In de huidige stand van zaken bestaat hieromtrent dus geen duidelijkheid.

4. Schorsing van de opzeggingstermijn

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt voor of tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van pre- of postnatale rust, dan loopt de door de werkgever gegeven opzeggingstermijn niet tijdens de schorsing. Het ontwerp van programmawet voegt daaraan toe dat bij opzegging gegeven voor of tijdens de periode van 8 weken tijdens dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, de opzeggingstermijn ophoudt te lopen tijdens de ganse periode van 8 weken.

5. Moederschapsuitkering

Tijdens de tijdvakken van moederschapsbescherming ontvangt de werkneemster een moederschapsuitkering van haar ziekenfonds. Het ontwerp van programmawet voorziet in een aantal aanpassingen in de ziekte- en invaliditeitswetgeving opdat de werkneemster die gebruik maakt

van de mogelijkheid om verlofdagen van postnatale rust te nemen, ook voor die dagen een moederschapsuitkering zou kunnen krijgen.

6. Inwerkingtreding

Het ontwerp van programmawet voorziet in een inwerkingtreding van de regeling van verlofdagen van postnatale rust op 1 april 2009. De regeling zal enkel van toepassing zijn op de bevallingen die plaatsvinden vanaf die datum.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
