
Deze week: family time in het sociaal recht

Wet 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof (BS 10 mei 2011)

Wet 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meemoeders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (BS 10 mei 2011)

Deze week verschenen in het Belgisch Staatsblad twee wetten die kaderen in de betrachting de combinatie van arbeid en gezin te vergemakkelijken.

Een eerste wet brengt een wijziging aan in de regeling van het **ouderschapsverlof**. Vanaf 20 mei 2011 kan voor gehandicapte kinderen ouderschapsverlof genomen worden tot het gehandicapte kind de leeftijd van 21 jaar bereikt. Voor de andere kinderen blijft het zo dat het kind de leeftijd van 12 jaar niet mag bereikt hebben wanneer het ouderschapsverlof aanvangt.

Een tweede wet bevat maatregelen ten voordele van **meemoeders**. Een "meemoeder" is de vaste vrouwelijke partner van een lesbische moeder.

Een vader heeft het recht om bij de geboorte van een kind gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling, van het werk afwezig te zijn. Dit "geboorteverlof" wordt toegekend aan de werknemer bij de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Doordat het geboorteverlof afhankelijk is van de vaderlijke afstamming, wat de reden is waarom het doorgaans vaderschapsverlof wordt genoemd, kon een meemoeder er tot hiertoe geen aanspraak op maken. Met ingang van 20 mei 2011 komt daar verandering in. Voortaan heeft in geval van geboorte van een kind bij een lesbisch koppel, de meemoeder ook recht op 10 dagen geboorteverlof.

Opdat een meemoeder recht zou hebben op geboorteverlof moet zij ofwel gehuwd zijn met de (biologische) moeder, ofwel wettelijk samenwonen met de moeder, ofwel sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte samenwonen met de moeder.

Aldus wordt in het arbeidsrecht erkenning gegeven aan één van de nieuwe gezinsvormen in de samenleving. De wetgever heeft aandacht gehad voor mogelijke variaties in die nieuwe gezinsvorm. Zo is bepaald dat slechts één werknemer recht heeft op het geboorteverlof voor meemoeders. In een "household of three" (or more?), heeft maar één meemoeder recht op het geboorteverlof. De meemoeder die gehuwd is met de moeder of die er wettelijk mee samenwoont, heeft dan voorrang op de meemoeder die feitelijk samenwoont met de moeder.

Ook aan de hypothese van een adoptie van het kind door de meemoeder werd gedacht. In voorkomend geval wordt het geboorteverlof in mindering gebracht van het adoptieverlof.

De wet bepaalt uitdrukkelijk dat het geboorteverlof voor de meemoeder geen andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich meebrengt. Een uitzondering hierop is dat de wet voorziet in de mogelijkheid om in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder, haar moederschapsverlof om te zetten in een verlof voor de meemoeder. Die mogelijkheid bestaat nu al voor vaders. De voorwaarden en de regels waaronder die omzetting voor meemoeders kan gebeuren, moeten nog bij koninklijk besluit bepaald worden.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
