



## CHECKLIST VOOR ONDERNEMINGEN

# GEBORTEVERLOF

Deze checklist geeft aan wat je wettelijk verplicht bent te doen, maar ook wat je extra kan doen (zie 'tips') om je onderneming gezinsvriendelijker te maken. Uiteraard bekijk je zelf binnen je onderneming wat nodig en wat mogelijk is. Deze checklist is een eerste handvat, maar is niet exhaustief.

**Feliciteer je werkneemster/werknemer!**

Informeer jezelf over de **wettelijke verplichtingen** omtrent geboorteverlof.

Wie komt in aanmerking voor geboorteverlof?

- Ofwel de vader;
- Ofwel de meeouder (de gehuwde of de samenwonende (wettelijk, of gedurende drie jaar op permanente en affectieve wijze) partner van de moeder).

Vraag je werkneemster/werknemer om je **schriftelijk op de hoogte te brengen** van het geboorteverlof.

Dit is belangrijk in verband met de ontslagbescherming (zie verder).

**Ga in gesprek met je werkneemster/werknemer en plan het geboorteverlof.**

Bespreek haar/zijn eventuele vervanging (zeker wanneer het geboorteverlof wordt aangevuld met ouderschapsverlof (raadpleeg hiervoor [checklist nr. 7](#)) of, indien er een adoptieprocedure werd opgestart, met adoptieverlof (raadpleeg hiervoor de [bijzondere situaties](#))).



**TIP** Geef de meeouder/vader **tijd vrij voor prenatale onderzoeken**.

De meeouder of vader kan geen medische reden invoeren om bij deze onderzoeken aanwezig te zijn. Toch zijn deze moment bepalend voor hun emotionele betrokkenheid (denk bijvoorbeeld aan echografieën waarop de baby te zien is, en op basis waarvan de gezondheid wordt nagegaan).

Je kan hiervoor **apart verlof** toekennen (zoals [omstandigheidsverlof](#)). Daarnaast kan je je werkneemster/werknemer toelating geven om op de dag van het prenatale onderzoek **thuis te werken**. Op die manier wint zij/hij tijd (in jouw voordeel) en is het voor haar/hem gemakkelijker om werk en privé te combineren.

Informeer je werkneemster/werknemer over haar/zijn recht op **geboorteverlof**. Veel meedouders en vaders zijn hier nog niet of te weinig van op de hoogte.

Als meeouder of vader heeft je werkneemster/werknemer recht op **20 verlofdagen**, waarvan de eerste 3 door jou als werkgever worden betaald en de resterende 17 door het ziekenfonds van de werkneemster/werknemer. Je werkneemster/werknemer kan deze dagen in één keer of gespreid opnemen in de 4 maanden na de geboorte.

Meer informatie hierover kan je terugvinden op de website van het [RIZIV](#).

- ✓ Zet **belangrijke data** om **administratieve zaken** te regelen in de agenda.
  - **Voor de bevalling** moet de werkneemster/werknemer jou inlichten over de bevalling en de datum hiervan. Pas dan heeft zij/hij recht op haar/zijn loon tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof.
  - **Voor de resterende 17 dagen geboorteverlof**, moet de werkneemster/werknemer eerst een aanvraag indienen bij haar/zijn ziekenfonds. Zij/hij moet het luik 'gerechtigde' invullen en jou vragen om het luik 'werkgever' in te vullen van het [online inlichtingenblad](#) dat het ziekenfonds haar/hem bezorgt.

- ✓ Maak afspraken met je werkneemster/werknemer over de **communicatie tijdens het geboorteverlof**.

Het is belangrijk om het contact tijdens het geboorteverlof te **beperken**. Dit is een speciale periode waarin het gezin in alle rust aan de nieuwe situatie moet kunnen wennen en ten volle van het nieuwe gezinslid wil genieten.



**TIP** 20 dagen geboorteverlof is niet veel, zeker niet voor zo'n ingrijpende gebeurtenis. Overweeg daarom om het **geboorteverlof uit te breiden**. De extra dagen verlof worden wel door jou als werkgever betaald.



**TIP** Voorzie een **loontoeslag** voor de 17 dagen dat je werkneemster/werknemer een uitkering van het ziekenfonds ontvangt.

Bij het opnemen van het geboorteverlof verliest de werkneemster/werknemer een deel van haar/zijn loon (de uitkering voor de 17 dagen betaald door het ziekenfonds bedraagt 82% van het begrensd brutoloon). Dit betekent voor veel gezinnen een flinke vermindering van hun gezinsbudget, en dat net wanneer er een gezinslid bijkomt. Een loontoeslag voor deze 17 dagen zal dus zeker welkom zijn.



✓ **Ontsla je werkneemster/werknemer niet** omwille van het opnemen van geboorteverlof!

Het recht om een werkneemster/werknemer te ontslaan, wordt ingeperkt van zodra je als werkgever (schriftelijk) op de hoogte bent gebracht van het opnemen van geboorteverlof (en dat uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof) tot 5 maanden vanaf de datum van de bevalling (cfr. Arbeidswet).

Tijdens die beschermde periode mag je de werkneemster/werknemer enkel ontslaan om redenen die niets te maken hebben met het opnemen van het geboorteverlof. Het bewijs van de redenen die je inroept om het ontslag te verantwoorden, moet door jou schriftelijk geleverd worden.

Dezelfde bescherming geldt bij de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te hernieuwen. Ook in dat geval dien je schriftelijk aan te tonen dat deze beslissing losstaat van het recht op geboorteverlof.

✓ **Discrimineer niet omwille van vaderschap of meeoouderschap.**

Vaderschap en meeoouderschap vallen onder het beschermd criterium “gezinsverantwoordelijkheden” in de Genderwet van 10 mei 2007. Dit betekent dat werkneemsters en werknemers niet ongunstig behandelend mogen worden omwille van het feit dat ze vader of meeouder zijn.

Discriminatie op de werkvloer kan **verschillende vormen** aannemen, zoals een verschillende behandeling, pesterijen, het niet in aanmerking laten komen voor een promotie, iemand niet aannemen omdat hij vader is, iemand ontslaan omdat omdat hij of zij geboorteverlof opneemt, enzovoort. Je kan je werkneemsters en werknemers hierover preventief informeren en ook zelf leren om vooroordelen en discriminatie te herkennen.

