

III. De vergoeding van het vaderschaps- of geboorteverlof in het stelsel van de werknemers

De **wet van 10 augustus 2001** betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (gepubliceerd in het B.S. van 15.09.2001) heeft een vaderschapsverlof ingevoerd voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst (art. 30 § 2 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Deze bepalingen zijn in werking getreden op 1 juli 2002.

De **wet van 13 april 2011** tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (gepubliceerd in het B.S. van 10.05.2011) heeft vanaf 20 mei 2011 het recht op 'vaderschapsverlof' onder bepaalde voorwaarden uitgebreid tot een recht voor de meeouder ('geboorteverlof').

De **programmawet van 20 december 2020** (gepubliceerd in het B.S. van 30.12.2020) heeft het recht op vaderschaps- of geboorteverlof van tien dagen opgetrokken tot:

- vijftien dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021
- twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Het koninklijk besluit van 10 januari 2021 tot wijziging van artikel 223*bis* van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (gepubliceerd in het B.S. van 18.01.2021) brengt in dit kader de nodige aanpassingen in artikel 223*bis* van het voormelde koninklijk besluit van 3 juli 1996 aan.

De verordening van 20 januari 2021 tot wijziging van de verordening van 16 april 1997 tot uitvoering van artikel 80, § 1, 5^o, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (gepubliceerd in het B.S. van 24.02.2021) past de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 naar aanleiding van de voormelde wijzigingen aan.

Deze omzendbrief licht het vaderschaps- of geboorteverlof voor de werknemers toe en verduidelijkt de uitvoeringsmaatregelen in het kader van de sector van de uitkeringen.

De toelichting betreft in de eerste plaats het recht op vaderschaps- of geboorteverlof bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dus het recht op vaderschaps- of geboorteverlof voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Zij heeft evenwel ook betrekking op de niet door een arbeidsovereenkomst verbonden gerechtigden in de uitkerings- en moederschapsverzekering die werken in gelijkaardige omstandigheden en op basis van de op hen van toepassing zijnde arbeidsreglementering kunnen genieten van een dergelijk verlof *onder dezelfde voorwaarden* als de verzekerden verbonden door een arbeidsovereenkomst in de zin van de voormelde wet van 3 juli 1978.

I. Vaderschaps- of geboorteverlof – Arbeidsrechtelijk kader

I.1. Duur van de periode van vaderschaps- of geboorteverlof

De duur van het vaderschaps- of geboorteverlof bedraagt:

- maximaal **tien dagen** voor de geboortes die plaatsvinden vóór 1 januari 2021
- maximaal **vijftien dagen** voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021
- maximaal **twintig dagen** voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

De betrokkene kan slechts dagen vaderschaps- of geboorteverlof opnemen voor de dagen waarop hij normaal zou hebben gewerkt volgens zijn arbeidsregeling (*cf. infra*, I.2).

Een deeltijds werknemer (uniform begrip) kan tevens aanspraak maken op tien (vijftien of twintig) dagen vaderschaps- of geboorteverlof. Het gemiddelde aantal arbeidsuren per week van de werknemer (factor Q – uniform begrip) heeft in dit kader met andere woorden geen impact.

Het gemiddelde aantal arbeidsdagen per week (arbeidsregeling – uniform begrip) heeft in dit kader daarentegen wel een impact.

Voor de voltijdse werknemers waarvan de weekprestaties zijn verdeeld over het weekend, wordt de duur van het vaderschaps- of geboorteverlof namelijk beperkt tot het aantal dagen dat overeenstemt met het aantal weken vaderschaps- of geboorteverlof waarop een werknemer aanspraak kan maken waarvan de arbeidsprestaties verdeeld zijn over vijf dagen per week (*cf. infra*, I.5).

Over het algemeen stemmen de twee, drie en vier weken van vaderschaps- of geboorteverlof dus overeen met tien, vijftien en twintig dagen voor een werknemer waarvan de prestaties zijn verdeeld over vijf dagen per week en met vier, zes en acht dagen voor een werknemer waarvan de prestaties zijn verdeeld over twee dagen per week. De werkgever bezoldigt in de regel de eerste drie dagen; hetgeen overeenstemt met 1,2 dagen (3/10 van 4 dagen verlof, 3/15 van zes dagen verlof en 3/20 van acht dagen verlof) voor een werknemer waarvan de prestaties zijn verdeeld over twee dagen per week.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bijzondere modaliteiten vastleggen inzake het recht op vaderschaps- of geboorteverlof ten aanzien van bepaalde werknemers die niet tewerkgesteld worden in een arbeidsregeling gespreid over vijf dagen per week (vgl. art. 30, § 3 van de voormelde wet van 03.07.1978).¹ Deze bepaling is nog niet verder uitgevoerd.

Bij verandering van werkgever tijdens de periode van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling, heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ons meegedeeld dat de werknemer bij zijn nieuwe werkgever geen aanspraak zal kunnen maken op de dagen vaderschaps- of geboorteverlof die hij al bij zijn vorige werkgever heeft opgenomen, maar dat hij echter nog het saldo aan dagen van vaderschaps- of geboorteverlof zal kunnen uitputten waarop hij recht heeft bij zijn nieuwe werkgever (tien, vijftien of twintig dagen te verdelen over de tewerkstellingen **achter-eenvolgend** uitgeoefend bij A en vervolgens bij B). De toekenning van het recht op vaderschaps- of geboorteverlof is gekoppeld aan een eenmalige gebeurtenis, namelijk de geboorte van een kind, en dit recht op verlof wordt slechts één maal toegekend.

In geval van een **gelijktijdige** (deeltijdse) tewerkstelling bij twee verschillende werkgevers heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ons meegedeeld dat de werknemer echter wegens de algemene formulering van artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in beginsel ten aanzien van elke werkgever een recht op tien (vijftien of twintig) dagen vaderschaps- of geboorteverlof zal kunnen invoeren (tien, vijftien of twintig dagen opgenomen in het kader van de deeltijdse tewerkstelling uitgeoefend bij A en tien, vijftien of twintig dagen opgenomen in het kader van de deeltijdse tewerkstelling uitgeoefend bij B).

1. De programmawet van 02.08.2002 heeft in dit opzicht de bepalingen van art. 30, § 3 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gewijzigd.

I.2. Termijn waarbinnen het vaderschaps- of geboorteverlof dient te worden opgenomen

Het vaderschaps- of geboorteverlof moet worden opgenomen **binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling**. De dag van de bevalling is begrepen in de periode van vier maanden. De tien (vijftien of twintig) dagen mogen in één keer worden opgenomen of gespreid worden opgenomen.

De dagen van vaderschaps- of geboorteverlof kunnen slechts worden opgenomen op dagen waarop de betrokkene normaal zou hebben gewerkt volgens zijn arbeidsregeling.

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst reeds geschorst is wegens een bepaalde reden, andere dan vaderschaps- of geboorteverlof, kan de betrokkene voor die periode van schorsing geen aanspraak maken op vaderschaps- of geboorteverlof.



Voorbeeld:

Een voltijdse bediende (werkt van maandag tot vrijdag) is arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 augustus 2021. Zijn echtgenote is bevallen op 15 maart 2021. Aangezien het tijdvak van vier maanden, te rekenen vanaf de dag van de bevalling, volledig valt in een tijdvak waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst reeds geschorst was (wegens arbeidsongeschiktheid), kan de betrokkene geen vaderschapsverlof opnemen en bijgevolg geen aanspraak maken op uitkeringen wegens vaderschapsverlof.

I.3. Rechthebbenden op vaderschaps- of geboorteverlof

Er geldt een **rangorderegeling** inzake het opnemen van de tien (vijftien of twintig) dagen verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind.

Principieel kan *slechts één werknemer* het vaderschaps- of geboorteverlof voor eenzelfde kind in de volgende rangorde opnemen:

1) *de werknemer langs wiens zijde de afstamming vaststaat*

Wanneer de afstamming langs vaderszijde of meemoederszijde vaststaat, kan uitsluitend deze werkne(e)m(st)er aanspraak maken op vaderschaps- of geboorteverlof.

Het is niet van belang of de vader of de meemoeder de tien (vijftien of twintig) dagen vaderschaps- of geboorteverlof al dan niet opneemt.

Het al dan niet bestaan van een afstammingsband langs vaderszijde of meemoederszijde moet worden beoordeeld op het ogenblik dat de meeouder het geboorteverlof wenst op te nemen (dit is op het ogenblik waarop de aanvraag wordt ingediend). Indien op dat ogenblik alle toekenningsvoorwaarden in hoofde van de meeouder vervuld zijn, kan deze aanspraak maken op geboorteverlof, zelfs indien de biologische vader nadien alsnog het kindje zou erkennen, behoudens in geval van kwade trouw in hoofde van de moeder of de meeouder (bijvoorbeeld wanneer kan worden aangetoond dat de moeder of meeouder wist dat de afstammingsband langs vaderszijde nog zou worden vastgesteld via erkenning).


Bij ontstentenis van een afstammingsband langs vaderszijde of meemoederszijde, komt het recht op vaderschaps- of geboorteverlof achtereenvolgens toe aan:

2) *de werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is met de moeder*

3) *de werknemer die wettelijk samenwoont met de moeder, bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en die niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen*

- 4) *de werknemer die sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de moeder, bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en die niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen.*

Het gaat om een periode van samenwoning van ten minste drie jaar *voorafgaand aan de geboorte*, dit wil zeggen minstens drie jaren berekend van datum tot datum en dus niet drie kalenderjaren, bijvoorbeeld de moeder en de meemouder van een kind, geboren op 15 maart 2021, dienen minstens permanent te hebben samengewoond sinds 15 maart 2018.

 **Opmerking:** de voormelde tweede situatie (meer bepaald de werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is met de moeder) is sinds de inwerkingtreding van de wet van 5 mei 2014 houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder op 1 januari 2015 veeleer theoretisch geworden (gelet op het vermoeden van meemoederschap ten aanzien van de echtgenote van de moeder).

I.4. Vergoeding van het vaderschaps- of geboorteverlof

Voor de eerste drie dagen afwezigheid ontvangt de werknemer zijn normale loon (vgl. art. 30, § 2 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Voor de volgende dagen heeft de betrokkene recht op een uitkering die betaald wordt door zijn ziekenfonds (vgl. art. 223bis van het K.B. van 3.07.1996):

- maximum **zeven dagen** voor de geboortes vóór 1 januari 2021
- maximum **twaalf dagen** voor de geboortes vanaf 1 januari 2021
- maximum **zeventien dagen** voor de geboortes vanaf 1 januari 2023.

I.5. Vaderschaps- of geboorteverlof opgenomen door een weekendwerker

Voor de weekendwerkers (arbeidsregime van twee dagen per week – 24u / 24u) tewerkgesteld in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, is de volgende regeling uitgewerkt:

Voor de geboortes vóór 1 januari 2021:

- 1,2 dagen worden bezoldigd door de werkgever (4 dagen x 3/10 dagen)
- 2,8 dagen worden vergoed door het ziekenfonds (4 dagen x 7/10 dagen).

Voor de geboortes vanaf 1 januari 2021:

- 1,2 dagen worden bezoldigd door de werkgever (6 dagen x 3/15 dagen)
- 4,8 dagen worden vergoed door het ziekenfonds (6 dagen x 12/15 dagen).

Voor de geboortes vanaf 1 januari 2023:

- 1,2 dagen worden bezoldigd door de werkgever (8 dagen x 3/20 dagen)
- 6,8 dagen worden vergoed door het ziekenfonds (8 dagen x 17/20 dagen).

I.6. Vaderschaps- of geboorteverlof en de geboorte van een meerling

In geval van de geboorte van een meerling worden de dagen vaderschaps- of geboorteverlof slechts één maal toegekend.

I.7. Vaderschaps- of geboorteverlof in geval van een levenloos geboren kind

Het vaderschaps- of geboorteverlof kan slechts door een gerechtigde worden opgenomen op voorwaarde dat de moeder “bevallen” is. Er is sprake van een bevalling, zodra er een kind levend (leefbaar) op de wereld komt, ongeacht de duur van de zwangerschap.

Als het kind daarentegen doodgeboren is, is bij een recht op vaderschaps- of geboorteverlof de toekenning van de uitkeringen wegens vaderschaps- of geboorteverlof slechts mogelijk in geval van een zwangerschapsduur van ten minste 180 dagen.²

I.8. Cumulatieverbod met andere risico's

I.8.1. MOEDERSCHAPSRUST EN GEBORTEVERLOF

Er is uitdrukkelijk bepaald dat *het recht op moederschapsverlof voor eenzelfde ouder het recht op geboorteverlof uitsluit*.

Een moeder die moederschapsrust opneemt, kan nooit als ‘meemoeder’ geboorteverlof voor hetzelfde kind opnemen.

I.8.2. OMGEZET MOEDERSCHAPSVERLOF EN VADERSCHAPS- OF GEBORTEVERLOF

De werknemer die in toepassing van artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 het omgezet moederschapsverlof opneemt, kan niet langer aanspraak maken op het vaderschaps- of geboorteverlof.

Indien de betrokkene echter al voorheen dagen van vaderschaps- of geboorteverlof zou hebben opgenomen, blijven deze opgenomen dagen van vaderschaps- of geboorteverlof behouden.

I.8.3. ADOPTIEVERLOF EN GEBORTEVERLOF

Er is uitdrukkelijk bepaald dat *het recht op geboorteverlof in mindering wordt gebracht van het recht op adoptieverlof*.

Het adoptieverlof primeert dus op het geboorteverlof.

Dit betekent *in concreto* dat een meeouder die geopteerd heeft voor het adopteren van het kindje van de partner en in dit kader het recht op adoptieverlof uitoefent, nadien het recht op geboorteverlof niet langer kan uitoefenen.

Indien de betrokkene de dagen geboorteverlof al dan niet volledig heeft opgenomen en vervolgens adoptieverlof wenst op te nemen, zal de periode van adoptieverlof worden verminderd met de opgenomen dagen van geboorteverlof.

Vermits het adoptieverlof enkel kan worden opgenomen per week of per veelvoud van weken (het moet gaan om een ononderbroken periode) en het geboorteverlof gespreid kan worden opgenomen in één of meerdere dagen, moet het adoptieverlof worden verminderd:

- met één week voor een meeouder die reeds één tot vijf dagen geboorteverlof heeft opgenomen
- met twee weken voor een meeouder die reeds zes tot tien dagen geboorteverlof heeft opgenomen
- met drie weken voor een meeouder die reeds elf tot vijftien dagen geboorteverlof heeft opgenomen
- met vier weken voor een meeouder die reeds zestien tot twintig dagen geboorteverlof heeft opgenomen.

2. Vgl. de toepassing naar analogie van de regeling die geldt in geval van moederschapsrust: art. 39, tweede lid van de arbeidswet van 16.03.1971 (“Wanneer de werkneemster bevalt van een levenloos kind, wordt de arbeidsonderbreking toegekend op voorwaarde dat de zwangerschap minimaal honderdtachtig dagen heeft geduurd te rekenen van de verwekking.”) en art. 114, 4^{de} lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 (“Wanneer de gerechtigde bevalt van een levenloos kind, zijn het 1^{ste} tot het 3^{de} lid van toepassing, op voorwaarde dat de zwangerschap minimaal honderdtachtig dagen heeft geduurd te rekenen van de verwekking.”).

II. Vaderschaps- of geboorteverlof en sector van de uitkeringen

II.1. Voorwaarden betreffende de hoedanigheid van gerechtigde en verzekeraarvoorwaarden


II.1.1. BEGRIP WERKNEMER

- a) De betrokkene kan enkel aanspraak maken op de uitkeringen voor vaderschaps- of geboorteverlof op voorwaarde dat hij nog steeds verbonden is door een arbeidsovereenkomst (of werkt in gelijkaardige omstandigheden).

De werknemer die een vergoeding wegens de verbreking van de arbeidsovereenkomst ontvangt, kan echter geen aanspraak maken op de uitkeringen.

Het moet bijgevolg gaan om een gerechtigde bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o, a), van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst bedoeld in voormeld artikel.

Een gecontroleerd werkloze kan dus principieel geen aanspraak maken op uitkeringen voor vaderschaps- of geboorteverlof.


-  **Uitzondering:** de vrijwillig deeltijds werknemer en de deeltijds werknemer met behoud van rechten zoals bedoeld in de werkloosheidsreglementering (het gaat ook om gecontroleerd werklozen) kunnen daarentegen vaderschaps- of geboorteverlof opnemen aangezien zij door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden.

- b) Ook een contractueel personeelslid in overheidsdienst kan aanspraak maken op het vaderschaps- of geboorteverlof. Indien dit personeelslid, ingevolge de verlofregeling die op hem van toepassing is, recht heeft op het loon voor meer dan drie dagen, heeft hij enkel recht op de uitkeringen voor vaderschaps- of geboorteverlof voor het saldo van het verlof (met toepassing van art. 103, § 1, 1^o van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

II.1.2. VERZEKERBAARHEIDSVORWAARDEN

Het is niet voldoende dat de sociaal verzekerde verbonden is door een arbeidsovereenkomst (of werkt in gelijkaardige omstandigheden). De betrokkene moet tevens voldoen aan de verzekeraarvoorwaarden die gelden in het kader van de moederschapsverzekering.

Wat in het bijzonder de *wachttijd* betreft, dient hij dus een wachttijd van **zes** maanden te vervullen waarin hij 120 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen (voltijds werknemer) of 400 arbeidsuren of gelijkgestelde uren (deeltijds werknemer) moet bewijzen, en er moet voldaan zijn aan de voorwaarden inzake het aan te tonen bedrag aan loon.

-  **Opmerking:** de dagen gedekt door een uitkering toegekend tijdens het vaderschaps- of geboorteverlof, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in het kader van het onderzoek van de verzekeraarvoorwaarden.

II.2. Procedure voor het verkrijgen van de uitkeringen voor vaderschaps- of geboorteverlof

(art. 10 en art. 52^{sexies}, § 1 van de verordening van 16.04.1997 tot uitvoering van art. 80, § 1, 5^o van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14.07.1994)

De betrokkene moet een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds. Hier gelden geen specifieke vormvereisten.

Bij deze aanvraag moeten de volgende bewijsstukken gevoegd:

Bewijsstuk toe te voegen door de werknemer langs wiens zijde de afstamming vaststaat:

- een uittreksel van de geboorteakte (dit laat het ziekenfonds in het bijzonder toe om te controleren of er een wettelijke afstammingsband met de vader of de meemoeder bestaat).

[Bewijsstukken toe te voegen door de meeouder die gehuwd is met de moeder van het kindje:

- een uittreksel uit de geboorteakte (dit laat het ziekenfonds in het bijzonder toe om te controleren of er geen wettelijke afstammingsband met een vader of een meemoeder bestaat)
- een door de verzekerde ondertekende verklaring op erewoord waarbij wordt bevestigd dat de betrokkene de voorwaarden van de voorrangsorte omschreven in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervult om aanspraak te maken op dit verlof.

Het ziekenfonds kan via een raadpleging van de gegevens van het Rijksregister van de natuurlijke personen controleren of de moeder en de meeouder effectief zijn gehuwd.]

Bewijsstukken bij te brengen door de meeouder die wettelijk samenwoont met de moeder van het kindje:

- een uittreksel uit de geboorteakte (dit laat het ziekenfonds in het bijzonder toe om te controleren of er geen wettelijke afstammingsband met een vader of een meemoeder bestaat)
- een door de verzekerde ondertekende verklaring op erewoord waarbij wordt bevestigd dat de betrokkene de voorwaarden van de voorrangsorte omschreven in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervult om aanspraak te maken op dit verlof en dat hij met de moeder niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing door de Koning kan worden verleend.

Het ziekenfonds kan via een raadpleging van de gegevens van het Rijksregister van de natuurlijke personen de overige voorwaarden controleren:

- of de moeder en de meeouder effectief wettelijk samenwonen
- of het kindje is ingeschreven op hetzelfde adres als de moeder en de meeouder.

Bewijsstukken bij te brengen door de meeouder die feitelijk samenwoont met de moeder van het kindje:

- een uittreksel uit de geboorteakte (dit laat het ziekenfonds in het bijzonder toe om te controleren of er geen wettelijke afstammingsband met een vader of meemoeder bestaat)
- een door de verzekerde ondertekende verklaring op erewoord waarbij wordt bevestigd dat de betrokkene de voorwaarden van de voorrangsorte omschreven in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervult om aanspraak te maken op dit verlof en dat hij met de moeder niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing door de Koning kan worden verleend.

Het ziekenfonds kan via een raadpleging van de gegevens van het Rijksregister van de natuurlijke personen de overige voorwaarden controleren:

- of de moeder en de meeouder effectief gedurende een ononderbroken periode van ten minste drie jaar voorafgaand aan de geboorte samenwonen (het affectieve karakter van deze samenwoning kan enkel via de verklaring op erewoord worden aangetoond)
- of het kindje is ingeschreven op hetzelfde adres als de moeder en de meeouder.

! **Opmerking:** in geval van een **levenloos geboren kind** moet de betrokkene aan het ziekenfonds een akte van een levenloos kind bezorgen. Een akte van een levenloos kind kan op verzoek ook bij minder dan 180 dagen zwangerschap worden opgesteld, meer bepaald als de zwangerschap een duur van 140 tot 179 dagen heeft (vgl. art. 58, § 2 van het B.W.). Het ziekenfonds dient dus steeds over te gaan tot een verificatie van de duur van de zwangerschap vermeld op de akte van een levenloos kind (verplichte vermelding) alvorens uitkeringen toe te kennen. Bij een zwangerschapsduur van 140 tot 179 dagen opent de betrokkene immers geen recht op uitkeringen wegens vaderschaps- of geboorteverlof.

Na ontvangst van de aanvraag bezorgt het ziekenfonds de betrokkene het inlichtingenblad (*luik in te vullen door de gerechtigde*). Hij dient dit in te vullen en ondertekend terug te sturen naar zijn ziekenfonds.

De werkgever (of zijn mandataris) moet het nodige doen wat het *luik in te vullen door de werkgever* betreft (cf. *infra*, II.4).

II.3. Berekening van het bedrag van de uitkering voor vaderschaps- of geboorteverlof

(art. 223bis van het K.B. van 03.07.1996)

De uitkering voor vaderschaps- of geboorteverlof bedraagt 82 % van het gederfd loon van de betrokkene. De maximumloongrens is van toepassing (art. 87, 1^{ste} lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 212 van het K.B. van 03.07.1996).

Artikel 52quinquies van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 bepaalt dat het gederfde loon vastgesteld wordt in toepassing van de artikelen 23 tot 28 van de verordening.

De artikelen 23 tot 28 van de voormelde verordening moeten worden verbonden met de regels omschreven in artikel 2 en artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot vaststelling van het uniform begrip “gemiddeld dagloon”.

Met toepassing van artikel 2 van het voormelde koninklijk besluit van 10 juni 2001 wordt als gemiddeld dagloon in aanmerking genomen wanneer de werknemer het vaderschaps- of geboorteverlof (gespreid) opneemt, het gemiddeld dagloon

- *waarop de werknemer aanspraak kan maken op het tijdstip waarop het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van de uitkering, zich voordoet* (meer bepaald de eerste dag van het vaderschaps- of geboorteverlof) als de betrokkene **geen stabiele tewerkstelling** heeft
- *waarop de werknemer heeft kunnen aanspraak maken op de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk het kwartaal waarin het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van de uitkering, zich voordoet* in geval van een **stabiele tewerkstelling** (de desbetreffende tewerkstelling is stabiel gebleven vanaf deze laatste dag van het voormelde tweede kwartaal tot en met de aanvangsdatum van het vaderschaps- of geboorteverlof).

! Opmerkingen:

- 1) Voor de uitzendkracht en de seizoenarbeider wordt het gederfde loon vastgesteld overeenkomstig artikel 27 van de verordening, *zonder dat op dit loon de op grond van die bepaling vastgestelde reductiecoëfficiënt wordt toegepast.*
- 2) Als de werknemer – in geval van een verandering van werkgever – het saldo aan vaderschaps- of geboorteverlof verder opneemt in het kader van de tewerkstelling bij die andere werkgever, wordt voor de berekening van de uitkeringen geen rekening gehouden met het gemiddeld dagloon dat voortvloeit uit de tewerkstelling bij die andere werkgever. Rekening houdend met de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot vaststelling van het uniform begrip “gemiddeld dagloon” is voor de berekening van de uitkering wegens vaderschaps- of geboorteverlof immers enkel het gemiddeld dagloon relevant dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst waarmee de betrokkene *bij de aanvang van het vaderschaps- of geboorteverlof* is verbonden.

Om het gemiddeld dagloon vast te stellen, wordt echter geen rekening gehouden met het aantal werkdagen (zesdagenweek) dat de periode van vaderschaps- of geboorteverlof telt, maar wel met het gemiddeld aantal dagen tijdens dewelke de betrokkene normaal gewerkt zou hebben bij het begin van het verlof (arbeidsregime).

=> **Begrenzing van de dagelijkse vergoeding in functie van de dagelijkse loongrens**

Aangezien de dagloongrens van toepassing is, moet het bedrag van de daguitkering in voorkomend geval beperkt worden tot het bedrag van de maximumdaguitkering.

Het maximale bedrag van de daguitkering bedraagt 82 % van de dagloongrens. Die wordt uitgedrukt in een stelsel van zes dagen per week (146,9772 EUR vanaf 01.03.2020). Hij moet, indien nodig, worden omgezet in functie van het arbeidsregime van de betrokkene bij het begin van het vaderschaps- of geboorteverlof (x zes dagen / gemiddeld aantal arbeidsdagen van het arbeidsstelsel van de betrokkene):

- in functie van een week van zes arbeidsdagen, bedraagt het maximumbedrag van de daguitkering wegens vaderschaps- of geboorteverlof 120,5213 EUR (vaderschaps- of geboorteverlof dat aanvat vanaf 01.03.2020)
- in functie van een week van vijf arbeidsdagen, bedraagt het maximumbedrag van de daguitkering wegens vaderschaps- of geboorteverlof 144,6256 EUR (vaderschaps- of geboorteverlof dat aanvat vanaf 01.03.2020)
- in functie van een week van twee arbeidsdagen, bedraagt het maximumbedrag van de daguitkering wegens vaderschaps- of geboorteverlof 361,5639 EUR (vaderschaps- of geboorteverlof dat aanvat vanaf 01.03.2020)
- ... (cf. *infra*, II.3.1).

=> **Begrenzing van de totale vergoeding in functie van een stelsel van 5 arbeidsdagen per week**

Het totaalbedrag van de uitkeringen dat wordt toegekend voor het vaderschaps- of geboorteverlof, mag niet hoger zijn dan het maximale totaalbedrag van alle daguitkeringen wegens het vaderschaps- of geboorteverlof waarop een werknemer aanspraak kan maken in een arbeidsstelsel van vijf dagen per week, namelijk:

- het maximale totaalbedrag van zeven uitkeringen (in geval van een geboorte vóór 01.01.2021)
- het maximale totaalbedrag van twaalf uitkeringen (in geval van een geboorte vanaf 01.01.2021 tot en met 31.12.2022)
- het maximale totaalbedrag van zeventien uitkeringen (in geval van een geboorte vanaf 01.01.2023).



Voorbeelden:

Voor de vaderschaps- of geboorteverloven die aanvatten vanaf 1 maart 2020, bedraagt het maximale bedrag van de daguitkering voor vaderschaps- of geboorteverlof, in functie van een week van vijf dagen, 144,6256 EUR:

- bij een geboorte einde 2020, mag het maximale totaalbedrag van alle daguitkeringen wegens het vaderschaps- of geboorteverlof niet hoger zijn dan 1.012,41 EUR (7 dagen x 144,63 EUR per dag);
- bij een geboorte begin 2021, mag het maximale totaalbedrag van alle daguitkeringen wegens het vaderschaps- of geboorteverlof niet hoger zijn dan 1.735,56 EUR (12 dagen x 144,63 EUR per dag).

II.3.1. ALGEMENE SITUATIES

II.3.1.1. Forfaitair per maand betaalde bediende

- De betrokkene **werkt voltijds** (5 dagen per week) en verdient een forfaitair maandloon van 3.500 EUR:

$$\text{Gederfd loon: } \frac{3.500 \text{ EUR} \times 12}{(52 \times 5)} = 161,5385 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag van de uitkering: } 161,5385 \text{ EUR} \times 82 \% = 132,4616 \text{ EUR} = 132,46 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag lager dan de maximumuitkering: } 120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 132,4616 \text{ EUR}$$

- De betrokkene werkt voltijds (5 dagen per week) en verdient een forfaitair maandloon van 5.000 EUR :

$$\text{Gederfd loon: } \frac{5.000 \text{ EUR} \times 12}{(52 \times 5)} = 230,7692 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag van de uitkering: } 230,7692 \text{ EUR} \times 82 \% = 189,2307 \text{ EUR te beperken tot } 144,6256 \text{ EUR.}$$

II.3.1.2. Arbeider met een wekelijks arbeidsregime

- De betrokkene werkt voltijds (vijfdagenweek) en heeft een bruto weekloon van 500 EUR:

$$\text{Gederfd loon: } (500 \text{ EUR} / 5) = 100 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag van de uitkering: } 100 \text{ EUR} \times 82 \% = 82 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag lager dan de maximumuitkering: } 120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 82 \text{ EUR}$$

- De betrokkene werkt twee dagen per week en heeft een bruto weekloon van 1.000 EUR:

$$\text{Gederfd loon: } (1.000 \text{ EUR} / 2) = 500 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag van de uitkering: } 500 \text{ EUR} \times 82 \% = 410 \text{ EUR.}$$

Maar te beperken tot: $120,5213 \text{ EUR} \times (6/2) = 361,5639 \text{ EUR.}$

Als het gaat om een weekendwerker die slechts vier of zes dagen vaderschaps- of geboorteverlof opneemt, overschrijdt het totaalbedrag van de uitkeringen (2,8 of 4,8 uitkeringen) het maximale totaalbedrag van alle daguitkeringen van het vaderschaps- of geboorteverlof niet waarop een werknemer aanspraak kan maken in het arbeidsregime van vijf dagen per week.

II.3.1.3. Werknemer met een vast jaarloon

- De betrokkene is een werknemer met een jaarloon van 28.800 EUR. De betrokkene werkt 4 dagen per week:

$$\text{Gederfd loon: } \frac{28.800 \text{ EUR}}{(52 \times 4)} = 138,4615 \text{ EUR}$$

$$\text{Uitkering: } 138,4615 \text{ EUR} \times 82 \% = 113,5384 \text{ EUR} = 113,54 \text{ EUR}$$

$$\text{Uitkering lager dan het maximumbedrag: } \frac{120,5213 \text{ EUR} \times 312}{(52 \times 4)} = 180,7820 \text{ EUR} >$$

$$113,5384 \text{ EUR}$$

II.3.1.4. Werknemer met twee tewerkstellingen

- De betrokkene werkt bij *werkgever A* deeltijds (5 halve dagen per week) en verdient een forfaitair maandloon van 1.541,30 EUR:

$$\text{Gederfd loon: } \frac{1.541,30 \text{ EUR} \times 12}{(52 \times 5)} = 71,1369 \text{ EUR}$$

$$\text{Uitkering: } 71,1369 \text{ EUR} \times 82 \% = 58,33 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag lager dan de maximumuitkering: } 120,5213 \text{ EUR} \times (6/5) = 144,6256 \text{ EUR} > 58,33 \text{ EUR}$$

- De betrokkene werkt bij *werkgever B* deeltijds (19 u per week – 5 halve dagen per week) en heeft een uurloon van 14,50 EUR:

$$\text{Gederfd loon: } (14,50 \text{ EUR} \times 19) / 5 = 55,1000 \text{ EUR}$$

$$\text{Uitkering: } 55,1000 \text{ EUR} \times 82 \% = 45,18 \text{ EUR}$$

$$\text{Bedrag lager dan de maximumuitkering: } 120,5213 \text{ EUR} \times (6 / 5) = 144,6256 \text{ EUR} > 45,18 \text{ EUR}$$

In geval van een opname van 15 dagen vaderschaps- of geboorteverlof in het kader van elke tewerkstelling heeft de betrokkene dus recht op $(58,33 \text{ EUR} \times 12) + (45,18 \text{ EUR} \times 12) = 699,96 \text{ EUR} + 542,16 \text{ EUR} = 1.242,12 \text{ EUR}$ aan uitkeringen. Dit totaalbedrag is lager dan het maximale totaalbedrag van alle daguitkeringen wegens het vaderschaps- of geboorteverlof waarop een werknemer aanspraak kan maken in een arbeidsstelsel van vijf dagen per week.

II.3.2. BIJZONDERE SITUATIES

II.3.2.1. Werknemer die met de toestemming van de adviserend arts een activiteit als werknemer heeft hervat

(art. 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 230 van het K.B. van 03.07.1996)

De betrokkene is verbonden door een arbeidsovereenkomst die de voorwaarden en het volume van de activiteit bepaalt. In functie hiervan heeft de betrokkene recht op drie dagen vaderschaps- of geboorteverlof, betaald door de werkgever, en op zeven (twaalf of zeventien) dagen ten laste van het ziekenfonds.

De uitkeringen wegens vaderschaps- of geboorteverlof worden berekend op het loon uit de toegelaten activiteit. Het bedrag van de uitkeringen wegens vaderschaps- of geboorteverlof moet eveneens als een “beroepsinkomen” in aanmerking genomen worden voor de toepassing van artikel 230, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996. In dit kader dient er namelijk onder “beroepsinkomen” te worden verstaan, elk inkomen als bedoeld in artikel 17, § 1, 5° of artikel 23, § 1, 4°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 dat een gerechtigde zich door een persoonlijke activiteit verschafft, *evenals elke uitkering, vergoeding of rente die hem wegens het derven van dat inkomen wordt verleend.*



Voorbeeld:

De betrokkene is arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 oktober 2020 en kan aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die **78,46 EUR** bedraagt.

Vgl. *het bedrag van het forfaitaire maandloon voor een normale maand van voltijdse tewerkstelling (38 uur per week (factor S))*: 3.400 EUR

Bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering: $(3.400 \text{ EUR} / 26) = 130,7692 \text{ EUR} \times 60 \% = 78,4615 \text{ EUR}$

Hij heeft een toegelaten activiteit hervat als halftijds bediende op 1 februari 2021 (19 uur per week (factor Q) – 5 halve dagen per week). Het forfaitaire maandloon voor een normale maand van deeltijdse tewerkstelling bedraagt 1.700 EUR. Zijn echtgenote is bevallen op 7 maart 2021. De betrokkene neemt de 15 dagen vaderschapsverlof op vanaf 8 maart 2021 tot en met 12 maart 2021 (vijf dagen), vanaf 15 maart 2021 tot en met 19 maart 2021 (vijf dagen) en vanaf 22 maart 2021 tot en met 26 maart 2021 (vijf dagen). De eerste drie dagen vanaf 8 maart 2021 tot en met 10 maart 2021 worden betaald door de werkgever.

Bedrag van de uitkering voor vaderschapsverlof:

$\frac{1.700 \text{ EUR} \times 12}{52 \times 5} = 78,4615 \text{ EUR} \times 82 \% = 64,3384 \text{ EUR} = 64,34 \text{ EUR}.$

Bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het vaderschapsverlof:

Alle in het kader van toegelaten activiteit opgenomen uren van vaderschapsverlof (aangegeven onder de indicatieve prestatiecode “52”) vormen gelijkgestelde uren voor de bepaling van de tewerkstellingsbreuk (toepassing van de cumulatierегeling bedoeld in art. 230, § 1 van het K.B. van 03.07.1996). Zij moeten dus als in het kader van de toegelaten activiteit gepresteerde arbeidsuren in aanmerking worden genomen.

Vermits hij het werk halftijds (of 50 %) heeft hervat, worden zijn uitkeringen met 30 % verminderd (= het gedeelte van de tewerkstellingsbreuk dat 1/5^{de} of 20 % overschrijdt), $78,4615 \text{ EUR} \times 0,7 = 54,9231 \text{ EUR} = 54,92 \text{ EUR}.$

Voor de in het kader van de uitoefening van de toegelaten activiteit opgenomen dagen van vaderschapsverlof kan hij de uitkeringen voor vaderschapsverlof cumuleren met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (bijvoorbeeld: voor donderdag 11.03.2021 ontvangt hij een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 54,92 EUR **en** een uitkering voor vaderschapsverlof van 64,34 EUR).

II.3.2.2. Vrijwillig deeltijds werknemer en deeltijds werknemer met behoud van rechten die aanspraak hebben op de inkomensgarantie-uitkering

Voor de dagen van vaderschaps- of geboorteverlof, waarover de betrokkene het recht behoudt op de inkomensgarantie-uitkering, kan hij enkel aanspraak maken op de uitkering voor vaderschaps- of geboorteverlof, berekend op het loon voortvloeiend uit zijn activiteit (vgl. art. 242, § 2 van het K.B. van 03.07.1996).

II.3.2.3. Werknemer die zijn beroepsloopbaan gedeeltelijk heeft onderbroken of onderbreekt

Als de werknemer bij de aanvang van het vaderschaps- of geboorteverlof in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking is, wordt de uitkering berekend op basis van het gemiddeld dagloon dat voortvloeit uit de tewerkstelling verricht tijdens de gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking (door middel van een vermindering van de arbeidsprestaties). Indien de betrokkene nog dagen vaderschaps- of geboorteverlof zou opnemen na het einde van de periode van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking, dient rekening te worden gehouden met het gemiddeld dagloon dat in aanmerking zou zijn genomen als hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd (vgl. de toepassing van art. 35 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

Indien de periode van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking pas zou aanvatten na de aanvang van het vaderschaps- of geboorteverlof, dient de uitkering die betrekking heeft op de dagen vaderschaps- of geboorteverlof opgenomen tijdens deze gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking, te worden verminderd met het in werkdagen omgezette bedrag van de onderbrekingsuitkering (toepassing van de artn. 232 en 236 van het K.B. van 03.07.1996).

II.3.2.4. Werknemer die ook zelfstandige in bijberoep is

Als de werknemer ook een activiteit als zelfstandige in bijberoep uitoefent, bestaat er geen formeel verbod om op de dagen vaderschaps- of geboorteverlof de zelfstandige nevenactiviteit verder uit te oefenen. Het mag echter niet de bedoeling van de betrokkene zijn om het vaderschaps- of geboorteverlof aan te wenden om het volume van zijn activiteit als zelfstandige tijdens die periode in belangrijke mate op te drijven (geen uitoefening van het bijberoep tijdens de uren van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens vaderschaps- of geboorteverlof).

II.4. Inlichtingenblad uitkeringen – luik werkgever (referteperiode)

De werkgever dient (in voorkomend geval na een uitdrukkelijke vraag van het ziekenfonds) het luik werkgever van het inlichtingenblad uitkeringen (ZIMA 001) in te vullen.

In de **elektronische versie van het inlichtingenblad uitkeringen (ZIMA 001** – veralgemeend gebruik van de elektronische versie sinds 01.07.2019) stemt de referteperiode overeen met de volledige periode gedekt door het vaderschaps- of geboorteverlof (dus zowel de periode betaald door de werkgever als deze ten laste van het ziekenfonds).

In deze referteperiode moeten alle opgenomen dagen van vaderschaps- of geboorteverlof worden aangeduid door de toepasselijke code aard van de dag:

- de code aard van de dag 1 voor de eerste drie dagen die worden vergoed door de werkgever
- de code aard van de dag 6.10 die voor de maximum zeven (twaalf of zeventien) dagen die door het ziekenfonds worden betaald.

Wat de **papieren versie van het inlichtingenblad uitkeringen** betreft, moet de werkgever (of zijn mandataris) in de rubriek 16 van het inlichtingenblad in het rooster de maximaal tien (vijftien of twintig) dagen vaderschaps- of geboorteverlof vermelden. Eerst dienen de drie dagen te worden vermeld die door de werkgever worden betaald, aan te duiden met cijfercode "1", vervolgens dienen de andere dagen te worden opgegeven met cijfercode "6.10".

De werkgever (of zijn mandataris) dient nog de rubrieken 7 tot 15 in te vullen.

Op basis van de gegevens ingevuld onder rubriek 14 kan het bedrag aan gederfd loon worden bepaald dat aan de basis ligt voor de berekening van de uitkering voor vaderschaps- of geboorteverlof.

Voor de weekendwerkers (cf. supra, I.5) is de maximumduur van het vaderschaps- of geboorteverlof meer beperkt (vier, zes of acht dagen in plaats van tien, vijftien of twintig dagen). De periode gedekt door de bezoldiging van de werkgever is ook korter: 1,2 dagen in plaats van 3 dagen. Voor deze zeer specifieke categorie van werknemers wordt dus bepaald om *enkel de eerste dag van het verlof met de code "1"* en de andere dagen met de code "6.10" mee te delen.

De vereiste gegevens moeten worden overgemaakt bij het einde van het vaderschaps- of geboorteverlof.

II.5. Mutatie

In geval van mutatie betaalt het ziekenfonds waarbij de betrokkene is aangesloten op de laatste dag van het vaderschaps- of geboorteverlof (mutatie) de uitkeringen voor de *volledige* periode van vaderschaps- of geboorteverlof.

III. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021.

IV. Opheffing

De omzendbrief VI nr. 2007/19³ - 47bis/4 van 25 januari 2007 wordt opgeheven.



Omzendbrief V.I. nr. 2021/99 – 47bis/15 van 22 maart 2021.