

## Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die medewerkers de mogelijkheid biedt hun arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen met het oog op de opvoeding van hun jong(e) kind(eren).

Medewerkers hebben bij de geboorte of adoptie van een kind recht op ouderschapsverlof. Elke medewerker heeft recht op ouderschapsverlof vanaf de geboorte van zijn kind tot de leeftijd van zes jaar. In geval van adoptie kan hij/zij gedurende een periode van vier jaar ouderschapsverlof aanvragen (tot het kind acht jaar is). Het ouderschapsverlof van een medewerker moet dus altijd aanvangen voor het kind zes jaar (of bij adoptie acht jaar) is, maar kan wel doorlopen na deze periode.

Voorwaarde voor medewerkers om rechts te hebben op ouderschapsverlof is dat ze de voorbije vijftien maanden minstens twaalf maanden in dienst waren van het bedrijf. Een medewerker moet de werkgever maximum drie maanden en minimum twee maanden voor hij/zij ouderschapsverlof wil opnemen op de hoogte brengen. Om misverstanden te vermijden gebeurt dit best schriftelijk (aangetekend of met bewijs van ontvangst). Bij deze aanvraag moet de medewerker een bewijs van geboorte of adoptie bijvoegen.

Als bedrijf heb je in de maand die volgt op de aanvraag tot ouderschapsverlof het recht om het ouderschapsverlof van je werknemer uit te stellen wanneer daar geldige redenen toe zijn (bijvoorbeeld de continuïteit van werking van de onderneming). Een bedrijf kan het ouderschapsverlof tot zes maanden uitstellen.

Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid kan u de actuele wetgeving over ouderschapsverlof raadplegen:

<http://meta.fgov.be/pc/pce/pceo/nlceo08.htm>