

Maandelijke bruto-uitkering, 1/9/2008		
Volledige onderbreking		726,85
Vermindering met 1/2	< 50 jaar	363,42
	50 jaar en meer	616,45
Vermindering met 1/5	< 50 jaar	123,29
	50 jaar en meer	246,58
Vermindering met 1/5 – alleenwonende	< 50 jaar	165,80
	50 jaar en meer	246,58
Maandelijke netto-uitkering, 1/9/2008		
Volledige onderbreking		653,23
Vermindering met 1/2	< 50 jaar	301,10
	50 jaar en meer	510,73
Vermindering met 1/5	< 50 jaar	102,15
	50 jaar en meer	204,30
Vermindering met 1/5 – alleenwonende	< 50 jaar	137,37
	50 jaar en meer	204,30

SURPLUS ACV INFOHUIS VOOR WERK, GEZIN EN INKOMEN

Sint-Michielsstraat 12,
9000 Gent

09/265.44.88

surplus@acv-csc.be

Openingsuren:

Maandag tot donderdag:

13.00u–17.00u

Vrijdag: Gesloten



Wijzigingen vaderschapsverlof

Vaders hebben recht op 10 dagen vaderschapsverlof die ze binnen de 30 dagen moeten opnemen, te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Deze termijn van 30 dagen wordt nu verlengd tot 4 maanden. Zo kunnen vaders er bijvoorbeeld voor kiezen om hun vaderschapsverlof pas op te nemen na de postnatale rust van de moeder.

De nieuwe regeling treedt in werking op 1 april 2009 en zal enkel van toepassing zijn op bevallingen die plaatsvinden vanaf die datum.

*Ouderschapsverlof
Vaderschapsverlof*

*Nieuwe regelingen
Voorjaar 2009*

Wat is ouderschapsverlof?

Het is een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking met het oog op de opvoeding van jonge kinderen. Ouderschapsverlof mag niet verward worden met moederschaps- of vaderschapsverlof (10 dagen naar aanleiding van een geboorte).

Je kan met ouderschapsverlof je loopbaan:

gedurende 3 maanden volledig onderbreken. Deze periode van drie maanden kan opgesplitst worden in maanden, naar keuze van de werknemer;

gedurende een periode van 6 maanden verminderen naar een halftijdse tewerkstelling. Dit ouderschapsverlof kan gesplitst worden in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan bij elke aanvraag;

gedurende een periode van 15 maanden je voltijdse loopbaan verminderen met 1/5de. Deze loopbaanvermindering kan ook gesplitst worden in blokken van minimaal 5 maanden of een veelvoud hiervan. Het gaat dan wel telkens om een aparte aanvraag.

Bij elke nieuwe aanvraag kan overgeschakeld worden naar een ander regime. Voor eenzelfde kind kan men bijvoorbeeld 1 maand volledig onderbreken, 2 maanden halftijds ouderschapsverlof nemen en gedurende 5 maanden overstappen naar een 1/5de vermindering. Daarna is je krediet opgebruikt.

Ouderschapsverlof is een individueel recht voor werknemers in de privésector. Het ouderschapsverlof geldt ook voor het personeel (contractueel én statutair) van plaatselijke (gemeente, intercommunales) en provinciale besturen.

Voorwaarden

Elke werknemer heeft recht op ouderschapsverlof vanaf de geboorte van zijn/haar kind tot het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. In geval van adoptie kan je gedurende een periode van 4 jaar ouderschapsverlof aanvragen. En dit vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin tot het kind 12 jaar wordt. Het ouderschapsverlof moet altijd aanvangen voor de 12de verjaardag van het kind, maar kan wel doorlopen na dien. Als de werkgever vraagt om de aanvang van het ouderschapsverlof uit te stellen, kan de 12de verjaardag overschreden worden. Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet je in de 15 maanden voorafgaand aan je aanvraag wel gedurende 12 maanden in dienst (onder contract) zijn van je werkgever. Als je voltijds ouderschapsverlof neemt, speelt het geen rol of je voltijds of deeltijds werkt. Als je overstapt naar een halftijdse of 4/5de tewerkstelling moet je wel voltijds werken.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens je ouderschapsverlof ben je beschermd tegen ontslag. Vanaf de dag van je aanvraag tot 3 maanden na afloop van je ouderschapsverlof. Je werkgever kan je alleen ontslaan om dringende of voldoende reden. In alle andere gevallen van ontslag tijdens de beschermingsperiode krijg je naast de opzegvergoeding een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden loon. In deze gevallen neem je natuurlijk best onmiddellijk contact op met je ACV-afgevaardigde of met het ACV-dienstencentrum.

Aanvraagprocedure

Als je ouderschapsverlof wil opnemen moet je de werkgever hiervan maximum drie maanden en minimum 2 maanden op voorhand op de hoogte brengen. Je doet dit schriftelijk: met een aangetekend schrijven of door de werkgever een dubbel voor ontvangst te laten aftekenen (met datumvermelding). In deze aanvraag moet je de begin- en einddatum van je ouderschapsverlof aangeven en de manier waarop je het zal opnemen (voltijds, halftijds, 1/5de). Je moet ook een bewijs van geboorte of adoptie bezorgen. Als je je ouderschapsverlof opsplitst, kan je bij het indienen van elke nieuwe aanvraag een ander regime kiezen (voltijds, halftijds, 1/5de). Per aanvraag kan je maar één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aanvragen.

Uitstel

In de maand die volgt op je schriftelijke aanvraag kan je werkgever je recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met de werking van de onderneming. Dit uitstel kan maximaal zes maanden duren. Waarna je ouderschapsverlof alsnog ingaat. Dit geldt ook voor KMO's.

Uitkering

Tijdens je ouderschapsverlof heb je recht op een uitkering (**zie tabel op keerzijde**).

Deze uitkering wordt onder bepaalde voorwaarden aangevuld worden met een Vlaamse aanmoedigingspremie als je werkt in het Vlaamse gewest. Ook kan er eventueel een vergoeding van je onderneming of sector bijkomen. Voor de aanvraag-formaliteiten wend je je best tot het dichtstbijzijnde ACV-dienstencentrum.