



Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Voor meer inlichtingen, gelieve contact op te nemen met uw RVA-kantoor. De adressen kunt u vinden in het telefoonboek of op de site : www.rva.be

Infoblad - werknemers

Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof

Wat is ouderschapsverlof?

Het betreft een *thematisch verlof* dit wil zeggen een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die u de mogelijkheid biedt uw arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen met het oog op de opvoeding van uw jong(e) kind(eren).

Welke reglementering is van toepassing?

De toepasselijke reglementering hangt af van de sector waarin u tewerkgesteld bent.

- Het koninklijk besluit van 29.10.1997 is van toepassing op de werknemers van de privé-sector en op de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen, d.w.z.:
 - De werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die onder de toepassing valt van de wet van 05.12.1968 betreffende de CAO's en de paritaire comités. Het betreft:
 - de werknemers van de privé-sector;
 - de werknemers van gemengde ondernemingen;
 - de niet-gesubsidieerde contractuele personeelsleden van het vrij onderwijs;
 - het personeel van de vrije universiteiten;
 - de werknemers van de gemengde intercommunales voor gas- en elektriciteitsvoorziening;
 - de werknemers van gewestelijke en plaatselijke openbare vervoersmaatschappijen= tram, bus en metro.
 - Het contractueel en statutair personeel van de plaatselijke en provinciale besturen.
- Het koninklijk besluit van 07.05.1999 is toepasselijk op de openbare sector, d.w.z.:
 - De werknemers die onderworpen zijn aan een statuut behalve:
 - de personeelsleden van het onderwijs,
 - de personeelsleden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers tewerkgesteld onder het statuut van medewerker van de erkende politieke fracties of onder het statuut van administratief medewerker van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.
 - Het contractueel personeel van de openbare sector.
- Het koninklijk besluit van 12.08.1991 is van toepassing op de onderwijssector, d.w.z. op de vastbenoemde of definitief aangeworven personeelsleden van het onderwijs en de CLB-centra van de gemeenschappen;
- Het koninklijk besluit van 10.06.2002 is van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden van de overheidsbedrijven, d.w.z. de Post, Belgacom, de NMBS en Belgocontrol
- Het koninklijk besluit van 16.11.2009 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Belgische Technische Coöperatie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

Wie kan ouderschapsverlof genieten?

Om een ouderschapsverlof te kunnen genieten, moet er een verwantschapsband zijn met het kind waarvoor de onderbreking of de vermindering van de prestaties wordt gevraagd. Concreet hebben enkel de biologische ouders of de adoptieouders recht op het ouderschapsverlof voor hun kind(eren).

Voor het overige kunnen de werknemers in de meeste sectoren genieten van de loopbaanonderbreking in het kader van het ouderschapsverlof.

Werkt u echter in de openbare sector of in het onderwijs, dan neemt u best contact op met uw personeelsdienst om na te gaan of de overheid waarvan u afhangt, de verschillende hieronder genoemde mogelijkheden van ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking reglementair heeft voorzien en of er geen categorieën van personeelsleden werden uitgesloten.

Welke vormen van loopbaanonderbreking zijn mogelijk in het kader van het ouderschapsverlof?

Er zijn 3 vormen van ouderschapsverlof:

Volledige loopbaanonderbreking

Ongeacht uw arbeidsregime (voltijds of deeltijds), kunt u uw prestaties volledig onderbreken gedurende **maximum 3 maanden**.

Dit verlof kan gesplitst worden per maand of een veelvoud daarvan. U kunt dus een aanvraag indienen voor 1, 2 of 3 maanden.

Vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking

Indien u voltijds werkt, kunt u uw prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking gedurende **maximum 6 maanden**.

Dit verlof kan gesplitst worden per periode van 2 maanden of een veelvoud daarvan. U kunt dus een aanvraag indienen voor 2, 4 of 6 maanden.

Vermindering van de prestaties met 1/5

Indien u voltijds werkt, kunt u uw prestaties verminderen met 1/5 gedurende **maximum 15 maanden**.

Dit verlof kan gesplitst worden per periode van 5 maanden of een veelvoud daarvan. U kunt dus een aanvraag indienen voor 5, 10 of 15 maanden.

Opmerking voor de openbare sector en onderwijs

In de openbare sector (met uitzondering van de lokale en provinciale besturen) en in de sector van het onderwijs, is elke overheid bevoegd om te bepalen op welke vormen van ouderschapsverlof u aanspraak kunt maken en voor welke periode. Indien u in één van deze sectoren werkt, richt u zich best tot uw personeelsdienst om te weten op welke vormen van ouderschapsverlof u recht hebt.

Zo kan bijvoorbeeld de vermindering van de prestaties met 1/5 slechts voor maximum 6 maanden bekomen worden in de sector van het onderwijs van de Franse gemeenschap.

Wat gebeurt er met het ouderschapsverlof wanneer u de gevraagde periode niet naleeft?

Indien u de gevraagde periode niet respecteert, verliest u het saldo van het verplichte deel van één maand (volledig ouderschapsverlof), 2 maanden (halftijds ouderschapsverlof) of 5 maanden (ouderschapsverlof 1/5). U kunt later de periodes aanvragen van één maand, 2 maanden of 5 maanden, die eventueel nog resterend van de maximumperiode.

Voorbeeld 1:

u bekomt een 1/5 ouderschapsverlof voor 15 maanden en zet dit stop na 4 maanden. Het eerste gedeelte van 5 maanden is niet nageleefd. U behoudt de uitkering gestort tijdens de eerste 4 maanden, maar verliest het saldo van 1 maand. U kunt dit verlof met 1/5 later nog vragen gedurende 10 maanden of een equivalent (volledig of halftijds).

Voorbeeld 2:

u hebt reeds gedurende 1 maand volledig ouderschapsverlof genoten. U vraagt een halftijds ouderschapsverlof voor 2 maanden en zet dit stop na 1 maand. U behoudt de uitkering gestort voor de 1^{ste} maand maar de 2^{de} maand bent u kwijt. U kunt echter later nog een aanvraag indienen voor een volledig ouderschapsverlof van 1 maand of een halftijds verlof van 2 maanden of een 1/5 verlof van 5 maanden.

Is het mogelijk de verschillende vormen van ouderschapsverlof te combineren?

Ja. U kunt overstappen van de ene vorm van ouderschapsverlof naar een andere, behalve in het onderwijs. Werkt u in de openbare sector (met uitzondering van de lokale en provinciale besturen), neemt u best contact op met uw overheid om te weten of de mogelijkheid bestaat om de verschillende vormen van ouderschapsverlof te combineren.

Hiertoe is de volgende regel van toepassing: **1 maand volledige onderbreking = 2 maanden vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking = 5 maanden vermindering van de prestaties met 1/5.**

Indien u voltijds werkt, kunt u voor hetzelfde kind bijvoorbeeld:

- 1 maand volledige onderbreking en 4 maanden vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking bekomen;
- 2 maanden volledige onderbreking en 5 maanden vermindering van de prestaties met 1/5 bekomen;
- 2 maanden vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking en 10 maanden vermindering van de prestaties met 1/5 bekomen.
- enz.

Kan het ouderschapsverlof u worden geweigerd?

Privé-sector en lokale en provinciale besturen

Deze vorm van loopbaanonderbreking kan u niet geweigerd worden. **Het gaat om een recht voor elk kind dat voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde.** U geniet het recht één keer per kind.

Openbare sector en onderwijs

Dit thematisch verlof kan u niet geweigerd worden indien de overheid of de Gemeenschap (voor het onderwijs) waarvan u afhangt, dit reglementair heeft voorzien.

Welke zijn de voorwaarden om het recht op ouderschapsverlof te bekomen?

Anciënniteitsvoorwaarden bij de werkgever

Indien u deel uitmaakt van de **privé-sector** of van een lokaal of provinciaal bestuur

Het recht op ouderschapsverlof wordt u toegekend indien u in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) door een arbeidsovereenkomst met uw werkgever verbonden was.

Indien u deel uitmaakt van de **openbare sector** of van het onderwijs

U moet enkel in dienstactiviteit zijn, ongeacht uw anciënniteit.

Leeftijdsvoorwaarde voor het kind

Bij de geboorte van een kind

Het recht op ouderschapsverlof wordt u toegekend, zolang het kind de leeftijd van **12 jaar** niet heeft bereikt.

Bij de adoptie van een kind

Het recht op ouderschapsverlof wordt u toegekend gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar u uw verblijfplaats hebt en dit, zolang het kind de leeftijd van **12 jaar** niet bereikt heeft;

Indien uw kind een fysieke of mentale ongeschiktheid vertoont van minstens 66%,

wordt het recht op ouderschapsverlof u toegekend zolang het kind de leeftijd van **21 jaar** niet heeft bereikt. Dit recht wordt u eveneens toegekend indien uw kind aan een aandoening leidt die voor gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag.

Opmerking voor de personeelsleden van het onderwijs en de openbare sector tewerkgesteld bij het Gewest of de Gemeenschap of in een dienst die ervan afhangt.

Om het recht op ouderschapsverlof voor uw kind te kunnen genieten tot de leeftijd van 12 jaar / 21 jaar (in geval van handicap), is het nodig dat uw overheid deze maatregel heeft voorzien in de wetgeving die van toepassing is op haar personeelsleden

Kan uw werkgever uw ouderschapsverlof uitstellen?

Indien u deel uitmaakt van de privé-sector of van een lokaal of provinciaal bestuur

Uw werkgever kan, binnen de maand die volgt op de schriftelijke kennisgeving, het begin van het ouderschapsverlof uitstellen omwille van de goede werking van de dienst. Toch zal het ouderschapsverlof ingaan ten laatste 6 maanden na de datum waarop de werkgever gebruik heeft gemaakt van zijn recht op uitstel.

Indien u deel uitmaakt van de openbare sector, het onderwijs of het personeel van een autonoom overheidsbedrijf

Informeer u bij uw personeelsdienst om te weten of de overheid waarvan u afhangt de toelating heeft om de ingangsdatum van uw ouderschapsverlof uit te stellen.

Wat is het bedrag van de door de RVA gestorte uitkering?

Om de vermindering van uw inkomsten te compenseren, ontvangt u een vergoeding van de overheid. Het gaat om een maandelijkse uitkering toegekend door de RVA. Deze uitkering is forfaitair.

Volledig onderbreking (ongeacht uw leeftijd)

Brutobedrag	771,33 EUR
Nettobedrag (zie vraag Welke invloed hebben de onderbrekingsuitkeringen op uw belastingen?)	693,20 EUR

Bij een volledige onderbreking op basis van een deeltijdse betrekking, wordt de uitkering berekend in verhouding tot uw arbeidsregime.

Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking

	- 50 jaar	+ 50 jaar
Brutobedrag	385,66 EUR	654,17 EUR(1)
Nettobedrag (zie vraag Welke invloed hebben de onderbrekingsuitkeringen op uw belastingen?)	319,52 EUR	541,98 EUR(1)

(1) Neem contact op met uw personeelsdienst of met de RVA om te weten of u recht hebt op dit verhoogde bedrag.

NB Het bedrag van deze uitkeringen is van kracht sinds **01.02.2012**. Bij volledige onderbreking worden, in geval van deeltijdse betrekking, proportionele bedragen toegekend.

Voor een onvolledige maand worden deze bedragen proportioneel verminderd.

Loopbaanvermindering met 1/5

	- 50 jaar	+ 50 jaar
Brutobedrag	130,83 EUR of 175,94 EUR (2)	261,67 EUR(1)
Nettobedrag (zie vraag Welke invloed hebben de onderbrekingsuitkeringen op uw belastingen?)	108,40 EUR of 145,77 EUR(2)	216,80 EUR (1)

(1) Neem contact op met uw personeelsdienst of met de RVA om te weten of u recht hebt op dit verhoogde bedrag.

(2) Enkel voor alleenwonende werknemers (behalve voor de statutairen van het onderwijs), d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen ten laste samenwonen.

NB Het bedrag van deze uitkeringen is van kracht sinds **01.02.2012**. Bij volledige onderbreking worden, in geval van deeltijdse betrekking, proportionele bedragen toegekend.

Voor een onvolledige maand worden deze bedragen proportioneel verminderd.

Welke formaliteiten moet u vervullen?

Ten opzichte van uw werkgever/administratie:

U moet uw werkgever / uw administratie 3 maanden op voorhand verwittigen per aangetekende brief of door afgifte van een schrijven (waarvan het dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever), met vermelding van de beoogde vorm van ouderschapsverlof en de begin- en einddatum.

In de privé-sector en de lokale en provinciale besturen moet deze kennisgeving **minstens 2 maanden en hoogstens 3 maanden van tevoren** worden ingediend.

Uw werkgever / administratie kan voor deze kennisgeving een kortere termijn aanvaarden.

Indien u in het onderwijs werkt, neemt u contact op met uw overheid om de verwittigingstermijn te kennen. Elke Gemeenschap is bevoegd om deze termijn te bepalen.

In geval van adoptie moet u een attest bezorgen betreffende de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister en een attest betreffende de adoptie. Indien uw kind ongeschikt is, moet een attest van het kinderbijslagfonds afgegeven worden waarin dat gepreciseerd wordt. Die attesten moeten uiterlijk op het ogenblik dat het ouderschapsverlof begint, bezorgd worden.

Ten aanzien van de RVA

U moet ouderschapsverlof met of zonder uitkeringen aanvragen door middel van het:

- **Formulier C61 SV** indien u deel uitmaakt van de privé-sector, de openbare sector of de sector van het onderwijs;
- **Formulier C61 OB-SV** indien u deel uitmaakt van het personeel van een autonoom overheidsbedrijf (Belgacom, de Post, de NMBS en Belgocontrol).

U kunt deze formulieren ook downloaden van de RVA-site: <http://www.rva.be>

Deze formulieren zijn eveneens beschikbaar in de verschillende RVA-kantoren en bij de Infodienst Loopbaanonderbreking van het Hoofdbestuur van de RVA.

- U vult deel I van het aanvraagformulier in;
- Uw werkgever moet deel II van dit document invullen.

In voorkomend geval moet uw formulier vergezeld zijn van de nodige attesten betreffende de adoptie of de ongeschiktheid.

U stuurt het behoorlijk ingevulde formulier met een ter post aangetekend schrijven terug naar de dienst Loopbaanonderbreking van het **RVA-kantoor van het ambtsgebied van uw woonplaats**.

De RVA aanvaardt eveneens verzendingen bij gewone brief, maar in geval van betwisting valt de bewijslast van de indiening van de aanvraag dan op u.

N.B.: Woont u in een land dat behoort tot de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, dan dient u het formulier in bij de dienst Loopbaanonderbreking van het RVA-kantoor van het ambtsgebied waar de technische eenheid van de onderneming of de overheid die u tewerkstelt, is gevestigd.

De gegevens van de verschillende RVA-kantoren zijn beschikbaar op onze website.

U stuurt het formulier op **ten vroegste zes maanden vóór de aanvangsdatum van de onderbreking en ten laatste twee maanden na de aanvangsdatum van de onderbreking**.

Zolang de maximumduur niet is bereikt, kunt u een verlenging van uw loopbaanonderbreking verkrijgen of een nieuwe aanvraag indienen.

Opmerking: elke verlenging of elke nieuwe aanvraag moet worden ingediend in dezelfde vormen en termijnen als voor een eerste aanvraag.

Waar moet u wonen tijdens de loopbaanonderbreking?

Tijdens de periodes van loopbaanonderbreking moet u wonen:

- in **België**;
- in een ander land van de **Europese economische ruimte** (dit wil zeggen de 27 landen van de Europese Unie + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein);
- in Zwitserland

Uitzondering

Indien u uw echtgeno(o)t(e) of uw wettelijk samenwonende volgt die tijdelijk en beroepshalve voor rekening van zijn/haar werkgever naar een land vertrekt dat gelegen is buiten de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, dan mag u voor de duur van deze opdracht daar gedomicilieerd zijn.

Onder wettelijke samenwoning wordt verstaan de samenlevingsvorm van 2 personen (ongeacht de aard van de verhouding en het geslacht) die een verklaring van wettelijke samenwoning

hebben afgelegd bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats.

In dat geval moet u een attest van de werkgever van uw echtgeno(o)t(e) of van de werkgever van uw wettelijk samenwonende toevoegen, waaruit blijkt dat de professionele opdracht niet vereist dat u zich definitief in het buitenland vestigt.

Als u uw wettelijk samenwonende volgt, moet u eveneens een bewijs van wettelijke samenwoning voegen bij uw uitkeringsaanvraag.

Waar mogen de onderbrekingsuitkeringen betaald worden?

De betaling van de onderbrekingsuitkeringen kan verricht worden per circulaire cheque of bankoverschrijving.

In het geval van een bankoverschrijving, kan de betaling verricht worden op een financiële rekening in:

- België ;
- een land dat behoort tot de gemeenschappelijke betalingsruimte voor de euro, of SEPA (= Single Euro Payments Area).

NB : Het gaat om de volgende landen: Frankrijk, Guadeloupe, Martinique, Frans Guyana, La Réunion, Oostenrijk, Bulgarije, Zwitserland, Cyprus, Tsjechische Republiek, Duitsland, Denemarken, Estland, Spanje (met inbegrip van de Canarische Eilanden, Ceuta & Melilla), Finland, Verenigd Koninkrijk (met inbegrip van Gibraltar en Noord-Ierland), Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Letland, Malta, Noorwegen, Polen, Portugal (met inbegrip van de Azoren en Madeira), Roemenië, Zweden, Slovenië, Nederland.

Welke inkomsten kunnen gecumuleerd worden met een uitkering toegekend in het kader van het ouderschapsverlof?

De onderbrekingsuitkering kan onder bepaalde voorwaarden gecumuleerd worden met de inkomsten van ofwel de uitoefening van een politiek mandaat, ofwel een nevenactiviteit als loontrekkende die u reeds uitoefende gedurende minstens 3 maanden voorafgaand aan uw loopbaanonderbreking.

Alleen in geval van volledige loopbaanonderbreking mag de uitkering worden gecumuleerd met de inkomsten van de uitoefening van een zelfstandige activiteit gedurende een maximumperiode van een jaar. In geval van vermindering tot een halftijdse betrekking of met 1/5, is deze cumulatie niet mogelijk.

De onderbrekingsuitkeringen zijn wel cumuleerbaar met een pensioen van de openbare sector wanneer u tewerkgesteld bent als statutair personeelslid in de openbare sector met uitsluiting van het onderwijs en de plaatselijke en provinciale besturen.

Indien u bij een autonoom overheidsbedrijf werkt en statutair bent, kunt u de onderbrekingsuitkeringen cumuleren met een mandaat van gemeenteraadslid of OCMW-raadslid, met uitsluiting van elk ander politiek mandaat. U kunt deze ook cumuleren met de inkomsten uit een nevenactiviteit als loontrekkende, op voorwaarde dat deze gedurende minstens 12 maanden vóór het ingaan van de loopbaanonderbreking/verminderde prestaties werd uitgeoefend. In geval van volledige loopbaanonderbreking kunt u de uitkeringen cumuleren met de inkomsten uit een nevenactiviteit als zelfstandige, indien u die minstens gedurende de 12 maanden vóór de onderbreking hebt uitgeoefend. In dit laatste geval is de cumulatie toegelaten gedurende een periode van maximum één jaar.

Wat doet de directeur van het RVA-kantoor?

De directeur van het RVA-kantoor:

- kent u het recht op onderbrekingsuitkeringen toe en stuurt u het document C 62 waarop uw persoonlijke gegevens, het soort onderbreking, het bedrag van uw uitkeringen en de betrokken periode vermeld staan. Elke maand, na vervallen termijn, betaalt de RVA uw uitkering per circulaire cheque of per overschrijving;
- of weigert u de onderbrekingsuitkeringen en deelt u zijn beslissing mee via het formulier C62 dat u aangetekend wordt toegestuurd.

Kunt u de beslissing van de RVA betwisten?

Ja, u kunt in beroep gaan tegen de beslissing van de RVA bij de bevoegde arbeidsrechtbank.

Voor meer informatie over de te volgen procedure, kunt u het infoblad "Beroep tegen de beslissing van de RVA inzake loopbaanonderbreking / tijdscrediet" raadplegen.

Dit infoblad is beschikbaar op onze website, in de verschillende RVA-kantoren en bij de infodienst tijdscrediet van het Hoofdbestuur van de RVA.

Hoe kunt u uw dossier opvolgen?

U kunt uw dossier raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid <https://www.socialsecurity.be>, rubriek "On-line diensten" via De sociaal verzekerde / Dossier loopbaanonderbreking / Raadpleging.

Om toegang te hebben moet u beschikken over een burgertoken of een elektronische identiteitskaart. Wilt u dit token aanvragen of informatie krijgen over de elektronische identiteitskaart, dan kunt u terecht op dezelfde site.

NB: Via een link vanop de website van de RVA <http://www.rva.be>, rubriek "Loopbaanonderbreking" / "Raadpleeg uw dossier", kunt u eveneens toegang krijgen tot de portaalsite van de sociale zekerheid om uw dossier op te volgen.

Dankzij de toepassing E-LO, kunt u de volgende zaken on-line raadplegen:

- de vooruitgang van uw dossier;
- het bedrag van de uitkeringen;
- de betaaldatum;
- de historiek van de uitkeringen;
- de belastingsfiche;
- de periodes onderbreking/tijdskrediet die u reeds genoten hebt.

U kunt ook het formulier C62 (het formulier tot toekenning van een loopbaanonderbreking) dat op u van toepassing is, raadplegen en afdrucken indien de beslissing positief is. Sommige administraties kunnen u dit formulier C62 immers vragen om voordelen te bekomen.

Wanneer verliest u uw recht op onderbrekingsuitkeringen?

Uw recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren:

- aan het einde van de maximum vergoedbaarheidstermijn of aan het einde van de termijn vermeld in de overeenkomst met uw werkgever, behalve indien deze termijn wordt verlengd na onderling akkoord;
- vanaf de dag waarop u het werk hervat bij dezelfde of bij een andere werkgever;
- vanaf de dag waarop uw arbeidsovereenkomst eindigt;
- vanaf de dag waarop u een pensioen ontvangt;

Uitzondering: de onderbrekingsuitkeringen zijn wel cumuleerbaar met een pensioen van de openbare sector wanneer u tewerkgesteld bent als statutair personeelslid in de openbare sector met uitsluiting van het onderwijs en de plaatselijke en provinciale besturen;

- vanaf de dag waarop u een ander politiek mandaat uitoefent dan gemeenteraadslid of OCMW-raadslid (in geval van tewerkstelling bij een autonoom overheidsbedrijf);
- vanaf de dag waarop u een zelfstandige activiteit aanvat tijdens een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- vanaf de dag waarop u een zelfstandige activiteit aanvat tijdens een periode van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking (in geval van tewerkstelling bij een autonoom overheidsbedrijf);
- vanaf de dag waarop u gedurende meer dan 12 maanden een volledige loopbaanonderbreking cumuleert met een zelfstandige activiteit;
- vanaf de dag waarop u een nevenactiviteit in loondienst aanvat;
- vanaf de dag waarop u het aantal uren van uw nevenactiviteit in loondienst uitbreidt.

Opmerking: wanneer u geen recht (meer) hebt op onderbrekingsuitkeringen, zal de RVA u het **recht op ouderschapsverlof zonder uitkeringen** toekennen wanneer u hierop aanspraak wil maken. Ook de periode van ouderschapsverlof zonder uitkeringen wordt aangerekend op het door de reglementering voorziene krediet per kind van 3 maanden volledig ouderschapsverlof of 6 maanden halftijds ouderschapsverlof of 15 maanden 1/5 ouderschapsverlof.

Wanneer worden uw onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd?

Alle onrechtmatig geïnde onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, onder meer:

- wanneer u het RVA-kantoor niet vooraf schriftelijk op de hoogte brengt van het aanvangen of uitbreiden van een nevenactiviteit of van het uitoefenen van een zelfstandige activiteit.

Komen de periodes van ouderschapsverlof in aanmerking voor de berekening van de totale duur van de loopbaanonderbreking of van het «tijdskrediet»?

NEEN. Er wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van het ouderschapsverlof voor de berekening van de maximumduur van de loopbaanonderbreking of van het «tijdskrediet» die u in het totaal kunt genieten tijdens uw loopbaan.

Bent u beschermd tegen ontslag tijdens een ouderschapsverlof?

JA. De wetgeving voorziet een bescherming tegen ontslag. Het doel hiervan is u het recht te garanderen om gebruik te maken van het ouderschapsverlof en na afloop daarvan de betrekking die u onderbroken had of waarin u uw prestaties had verminderd, opnieuw op te nemen.

Deze bescherming gaat in op de dag van het akkoord of, indien u gebruik maakt van een recht, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Ze eindigt 3 maanden na de einddatum van het ouderschapsverlof.

Dankzij deze bescherming kan uw werkgever uw arbeidsovereenkomst niet éézijdig opzeggen. De bescherming is echter niet van toepassing indien het ontslag gerechtvaardigd wordt door een dringende of voldoende voldoende. Voor de toepassing van deze maatregel:

- wordt beschouwd als dringende reden, elke zware fout die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt;
- als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig erkende reden waarvan de aard en de oorzaak vreemd zijn aan de loopbaanonderbreking. Zo wordt het ontslag wegens conventioneel bruggpensioen beschouwd als voldoende reden.

Wat gebeurt er indien de werkgever u ondanks de bescherming ontslaat?

Ontslaat uw werkgever u tijdens de beschermde periode zonder dringende of voldoende reden, dan moet hij u - bovenop de normale opzeggings- of verbrekingsvergoeding - een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan 6 maanden loon.

Welke modaliteiten zijn van toepassing in geval van ontslag?

Los van de bescherming voorzien door de wetgeving en van de eventuele betaling van de forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, kan de werkgever, indien hij u tijdens het ouderschapsverlof ontslaat, u ofwel een opzeggingstermijn betekenen, ofwel de arbeidsovereenkomst verbreken met onmiddellijke ingang, mits betaling van een verbrekingsvergoeding.

Indien de werkgever u een opzeggingstermijn betekent

Wanneer het ontslag wordt gegeven door middel van een opzeggingstermijn, loopt de arbeidsovereenkomst verder gedurende een periode, de *opzeggingstermijn* genoemd, waarvan de duur varieert naargelang uw anciënniteit.

- In geval van **volledige onderbreking** kan de opzeggingstermijn pas beginnen lopen vanaf het einde van het ouderschapsverlof. Dat betekent dat het ouderschapsverlof verderloopt tot de einddatum ervan en dat de RVA u gedurende deze periode verder de uitkeringen betaalt die de wetgeving voorziet. Op het einde van de volledige onderbreking zal de opzeggingstermijn beginnen lopen en zal de werkgever u uw loon betalen gedurende de periode gedekt door de opzeggingstermijn.
- In geval van **vermindering van de prestaties met 1/2 of 1/5**, presteert u de opzeggingstermijn deeltijds (naargelang het geval, 1/2-tijds of 4/5-tijds). Dat betekent dat de werkgever u tijdens deze opzeggingstermijn betaalt op basis van uw deeltijdse prestaties en dat de RVA u verder de uitkeringen voor het ouderschapsverlof blijft betalen, in functie van de fractie van de verminderde prestaties.

Indien de werkgever uw overeenkomst verbreekt met betaling van een verbrekingsvergoeding

Wanneer het ontslag wordt gegeven zonder dat een opzeggingstermijn betekend wordt of wanneer de opzeggingstermijn niet volstaat, wordt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk verbroken. In dat geval moet de werkgever u een vergoeding betalen, de *verbrekingsvergoeding* genoemd, gedurende een periode die ofwel gelijk is aan de duur van de opzeggingstermijn die u had moeten betekend worden, ofwel aan het verschil tussen de betekende termijn en de verschuldigde termijn.

Aangezien de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt verbroken, houdt het ouderschapsverlof op en worden de uitkeringen van de RVA dus niet meer betaald vanaf de datum van deze verbreking.

Dat betekent dat u enkel de verbrekingsvergoeding ontvangt, betaald door de werkgever. Deze vergoeding wordt echter berekend op basis van het loon dat u ontvangen had indien u uw prestaties niet had onderbroken of verminderd. In geval van halftijds of 1/5 ouderschapsverlof, wordt deze vergoeding dus berekend op basis van uw voltijds loon.

Wat moet u doen indien uw werkgever u ontslaat tijdens het ouderschapsverlof?

U moet onmiddellijk het RVA-kantoor waarvan u afhangt schriftelijk op de hoogte brengen van de datum van de verbreking van uw arbeidsovereenkomst.

Recht op werkloosheidsuitkeringen

Na de periode gedekt door de opzeggingstermijn of de verbrekingsvergoeding, hebt u recht op werkloosheidsuitkeringen, berekend op basis van het loon waarop u recht had gehad indien u het ouderschapsverlof niet had aangevraagd.

Welke invloed hebben de onderbrekingsuitkeringen op uw belastingen?

De onderbrekingsuitkering is belastbaar. Fiscaal gezien wordt zij beschouwd als een vervangingsinkomen.

Inhouding van een bedrijfsvoorheffing

Alle onderbrekingsuitkeringen zijn onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing sinds 01.01.2004.

Door deze inhouding aan de bron daalt het bedrag van uw onderbrekingsuitkering maar het voordeel daarvan is dat u minder belastingen zal moeten bijbetalen na de definitieve berekening ervan.

De bedrijfsvoorheffing die ingehouden wordt op uw uitkering bedraagt **10,13% indien u in volledige loopbaanonderbreking bent en 17,15% indien u uw prestaties verminderd hebt.**

Eventuele vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing

Indien u een Franse grensarbeider bent of een fiscale inwoner van Frankrijk met de Franse nationaliteit die betaald wordt door een Belgische openbare werkgever, kunt u vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing.

Indien u hierover inlichtingen wenst, kunt u het infoblad raadplegen "Kunt u vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing ingehouden op de onderbrekingsuitkeringen?"

Loonfiche

Voor het invullen van uw belastingaangifte ontvangt u van de RVA een fiche 281.10, waarop het totaal van de in het fiscale jaar ontvangen uitkeringen vermeld staat. In geval van laattijdige betaling, zullen de ontvangen sommen vermeld staan op de fiche 281.10 van het jaar van de betaling.

Bijkomende informatie?

Voor alle bijkomende vragen over de invloed van de onderbrekingsuitkeringen op de berekening van uw belastingen, dient u zich te wenden tot uw belastingsadministratie.

U vindt de gegevens van de belastingsadministratie waarvan u afhangt in het telefoonboek of op de website van de Federale Overheidsdienst Financiën: <http://www.minfin.fgov.be>.

Welke invloed heeft het ouderschapsverlof op uw pensioen?

De werknemers uit de privé-sector en de contractuele personeelsleden van de besturen

Voor alle vragen betreffende de gelijkstelling van periodes van loopbaanonderbreking voor de toekenning van het pensioen, dienen werknemers van de privé-sector en contractuele personeelsleden van de besturen zich tot de Rijksdienst voor Pensioenen te wenden.

RVP: Zuidertoren te 1060 BRUSSEL - Dienst regularisatie loopbaanonderbreking – Tel.: 02.529.27.67 (Nederlandstalige infolijn) / 02.529.27.65 (Franstalige infolijn) - <http://www.onprvp.fgov.be>

De statutaire personeelsleden van de besturen

Voor alle bijkomende vragen over de toelaatbaarheid van periodes van loopbaanonderbreking voor het pensioen, dienen de statutaire personeelsleden van de besturen zich te wenden tot de Pensioendienst voor de Overheidssector.

De Pensioendienst voor de Overheidssector heeft een brochure uitgegeven met als titel "De loopbaanonderbreking en het pensioen van de openbare sector" Deze brochure beschrijft de regels die van toepassing zijn voor de statutaire personeelsleden.

Ze is te verkrijgen bij de Pensioendienst voor de Overheidssector: Victor Hortaplein 40 bus 30 – 1060 BRUSSEL / Telefoon (centrale): 02.558.60.00 - <http://www.pdos.fgov.be>

Hebt u recht op een aanmoedigingspremie?

In sommige gevallen en onder bepaalde voorwaarden betaalt de Vlaamse Gemeenschap, bovenop de uitkering van de RVA, een aanmoedigingspremie.

U vindt alle nuttige informatie omtrent voormelde Vlaamse aanmoedigingspremies op de website van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: <http://www.werk.be>.

Voor inlichtingen en voorwaarden belt u het gratis nummer van de Vlaamse Infolijn 1700 of neemt u contact op via e-mail: aanmoedigingspremie@vlaanderen.be.