

Nieuws van de studiedienst

Omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven in de Europese Unie

De Belgische Staat had tot 1 augustus 2022 de tijd voor de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU. Na een vertraging van twee maanden is dit nu gebeurd.

De richtlijn 2019/1158 stelt minimumvoorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger en koppelt aan de uitoefening van die rechten een aantal beschermende maatregelen. Deze richtlijn heeft dus impact op de verloven, maar over veel opgelegde minima beschikken we reeds in het Belgisch arbeidsrecht. Er zijn echter enkele aanpassingen, bv. vaderschapsverlof, en ook nieuwe elementen, zoals flexibele werkregelingen, die zich opdringen in onze wetgeving.

De omzetting is gebeurd via twee instrumenten: enerzijds via een wet die in het parlement is aangenomen en anderzijds via een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. De wet bepaalt immers dat sommige bepalingen ervan kunnen worden omgezet door een cao van de NAR:

- De wet geeft omzetting aan bepaalde onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158 binnen het kader van de federale bevoegdheid op het vlak van het arbeidsrecht en dit hoofdzakelijk voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Het regelt ook nog een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.
- De collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op hoofdstuk 6 uit de wet, nl. de 'flexibele werkregelingen'. De oorsprong is een vraag van de sociale partners om hierover een akkoord te sluiten, en dit in advies 2264 van de NAR.

Het doel van deze nota is om u kennis te laten maken met de CAO, het advies dat in de NAR werd gegeven over de Europese richtlijn en de wet.

Een ander wetsvoorstel strekt tot omzetting van de richtlijn door wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet). Hierover zal een aparte nota worden gepubliceerd.



Vrije visie, eigen stem



1. CAO

Het doel van de cao is de werknemer, die ouder of mantelzorger is, het recht te geven om een meer flexibele arbeidsregeling aan te vragen met het oog op de zorg voor een kind, gezinslid of familielid en hem te beschermen tegen elke ongunstige behandeling en ontslag als gevolg van zijn verzoek.

De discussies binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) hebben lang aangesleept (2 jaar) en waren complex. De werkgeversbank wilden een minimale omzetting van de richtlijn, in tegenstelling tot de werknemersbank die de maximale omzetting nastreefde. Aan beide kanten zijn tegemoetkomingen gedaan om tot een enigszins evenwichtig akkoord te komen.

1.1 Toepassingsgebied van de CAO

1.1.1 Algemene regel en voorwaarden

De cao geldt voor alle werknemers die werken op basis van een arbeidsovereenkomst en voor de werkgevers die hen in dienst hebben.

Het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen wordt toegekend aan de werknemer voor volgende redenen:

- Zorg voor een kind:
 - Voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar, en dit eveneens als het gaat om een geadopteerd kind, bij voogdij over een kind of in geval van langdurige pleegzorg¹. De leeftijdsgrens wordt verhoogd tot 21 jaar in geval van lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind van ten minste 66%, ofwel een aandoening waardoor punten worden toegekend in de pijlers van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag;
 - Dit recht komt ook toe aan een werknemer die is gehuwd of wettelijk samenwoont met de persoon van wie het kind afstamt en bij wie het kind zijn woonplaats heeft.
- Persoonlijke zorg of assistentie aan een lid van het gezin/familie dat zorg nodig heeft om een ernstige medische reden:
 - Elke persoon die met de werknemer samenwoont wordt beschouwd als een lid van het huishouden.
 - Als familieleden worden beschouwd: zowel bloedverwanten tot in de tweede graad² als aanverwanten tot in de eerste graad³, evenals bloedverwanten tot in de eerste graad van de partner die sinds minstens 12 maanden feitelijk samenwoont met de werknemer⁴.

1.1.2 Specifieke voorwaarde inzake anciënniteit

Om de rechten uit te oefenen waarin de cao voorziet, moet de werknemer een anciënniteit van **6 maanden** hebben bij zijn werkgever.

Om dit te doen tellen we alle perioden van tewerkstelling bij de werkgever op, zonder rekening te houden met eventuele onderbrekingen. Met andere woorden, elke periode van onderbreking tussen twee tewerkstellingen wordt geneutraliseerd en de reeds opgedane anciënniteit gaat niet verloren.

Voorbeeld: een werknemer is 2 maanden in dienst als onderdeel van een contract voor bepaalde tijd bij een werkgever, ervaart dan een onderbreking van 2 maanden en is vervolgens opnieuw voor 4 maanden in dienst als onderdeel van een ander contract voor bepaalde tijd met dezelfde werkgever. Door de onderbrekingsperiode te neutraliseren, bedraagt de werknemer 6 maanden anciënniteit met zijn twee contracten voor bepaalde tijd en geniet hij dus van de rechten waarin de cao voorziet.

Voor **uitzendkrachten** wordt de anciënniteit berekend op basis van de anciënniteit verworven bij het uitzendbureau en dezelfde gebruiker.

Als de werknemer eerst als uitzendkracht werkte en vervolgens onder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de gebruiker (contract voor bepaalde tijd, vast contract, enz.), worden tijdelijke werkperiodes meegeteld voor anciënniteitswerk.

Voorbeeld: een werknemer heeft een totale anciënniteit van 3 maanden als uitzendkracht bij een gebruiker, en wordt vervolgens door de gebruiker ingehuurd als onderdeel van een contract van 4 maanden voor bepaalde tijd. Hij zal dus in totaal 6 maanden anciënniteit hebben zodra hij 3 maanden werk heeft bereikt in het kader van zijn contract voor bepaalde tijd en zal vanaf dat moment gebruik kunnen maken van de CAO.

1.2 Recht om de flexibele werkregeling aan te vragen

Vanaf het moment dat hij voldoet aan de voorwaarde van 6 maanden anciënniteit, kan de werknemer een flexibele werkregeling aanvragen bij zijn werkgever.

De uitzendkracht zal het verzoek moeten indienen bij het uitzendbureau en de gebruiker zal zijn antwoord naar het uitzendbureau sturen.

Een flexibele werkregeling kan zijn:

- Het gebruik van werken op afstand (zoals telewerken);
- Een aanpassing van het werkschema;
- Een arbeidstijdverkorting.



Bij gebrek aan een flexibele werkregeling in de onderneming, of met het oog op de invoering van een flexibele werkregeling die nog niet in de onderneming bestaat, wordt door de vragende partij binnen de bevoegde instantie van de onderneming een procedure voor sociaal overleg geagendeerd om de discussie op gang te brengen over de flexibele werkregelingen die op bedrijfsniveau zouden kunnen worden ingevoerd. Sectoren kunnen indien nodig een kader voor flexibele werkregelingen op hun niveau creëren waarvan ondernemingen gebruik kunnen maken. Deze overeenkomsten mogen echter in geen geval afwijken van de voorwaarde van 6 maanden anciënniteit.

Ook de werknemer zelf kan om elke aanpassing van zijn werkregeling verzoeken, zelfs indien de onderneming niet in een aanpassing voorziet of als deze op dat tijdstip nog niet wordt toegepast.

1.3 Uitvoering van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

1.3.1 Procedures voor uitoefening van het recht

De werknemer heeft het recht om een flexibele werkregeling te vragen voor een periode van maximaal 12 maanden. Deze periode kan desgevallend langer zijn (zie verder onder 2.3.2).

De werknemer kan gedurende zijn loopbaan verschillende verzoeken om flexibele werkregeling indienen, die niet steeds beperkt zijn tot een maximale periode van 12 maanden. Elk verzoek kan betrekking hebben op max. 12 maanden. Deze maximale periode van 12 maanden is niet beperkt per zorgvrager of per werknemer.

Een flexibele werkregeling kan ook beschouwd worden als de vraag uit verschillende afzonderlijke periodes is gefragmenteerd.

Deze aanvraag bevat het volgende:

- Het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- De expliciete verwijzing naar deze cao-nr. 162;
- De startdatum en de einddatum van de flexibele werkregeling;
- Het doel van de te verlenen zorg waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

1.3.2 Algemene voorwaarden voor de aanvraag

De werknemer moet de flexibele werkregeling ten minste 3 maanden voor de gewenste start schriftelijk aanvragen.

De aanvraag gebeurt per aangetekend schrijven, door de afgifte van een schriftelijk document, waarvan het duplicaat ter ontvangst is ondertekend door de werkgever of langs elektronische weg met ontvangstbevestiging van de werkgever.

Info ACLVB

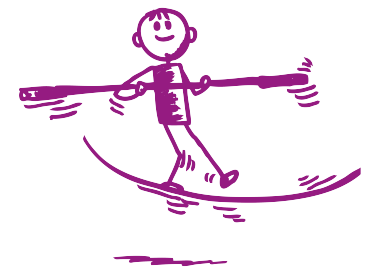
Let op: zo'n verzoek om flexibele werkregeling kan maar eens in de 12 maanden worden gedaan. Indien de werkgever echter niet binnen de in punt 1.3.3 genoemde termijn reageert, is de regel van 12 maanden niet van toepassing en kan de werknemer zijn verzoek voor onbepaalde tijd herhalen.

Van deze procedure voor de aanvraag van een flexibele werkregeling kan worden afgeweken, om te voorzien in aanvraagtermijn van minder dan 3 maand en om te voorzien in een verlenging in vereenvoudigde vorm in geval van een nieuwe aanvraag. Dit kan door een CAO gesloten op sector- of bedrijfsniveau, op bedrijfsniveau in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of in onderling overleg tussen de betrokken werknemer en werkgever.

1.3.3 Voorwaarden voor het antwoord van de werkgever

De werkgever heeft een termijn van 1 maand vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om te reageren. Als de ingediende aanvraag wordt aanvaard, komen de werknemer en de werkgever de specifieke regelingen voor de uitoefening van de flexibele werkregeling overeen.

Tenzij hij het verzoek wordt aanvaard, moet de werkgever zijn beslissing om te weigeren, uit te stellen of zijn beslissing voor een tegenvoorstel motiveren. De werkgever dient hierbij concrete en gerechtvaardigde redenen aan te tonen die verband houden met de werking van zijn bedrijf (bv. de middelen en operationele capaciteit), waarbij hij tegelijk aantoont hoe hij zoveel mogelijk rekening heeft gehouden met de behoeften van de werknemer.



De werkgever kan binnen een maand na het schriftelijke verzoek een met redenen omkleed tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling die beter aansluit bij de belangen van de onderneming, en zoveel mogelijk rekening houdt met de behoeften van de werknemer.

De werkgever bezorgt dit tegenvoorstel schriftelijk aan de werknemer die dit voorstel kan aanvaarden of afwijzen. In geval van identieke verzoeken van flexibele werkformules van dezelfde werknemer, wiens initiële aanvraag werd afgewezen, die met korte tussenpozen worden herhaald, kan de werkgever verwijzen naar de concrete motiveringen die aan de werknemer werden verstrekt in het kader van de procedure voor het aanvragen van een eerste flexibele werkregeling, op voorwaarde dat de werkgelegenheidssituatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

1.3.4 Vervroegde terugkeer naar het werk

Een werknemer kan een opschorting of vervroegde beëindiging van de flexibele werkregeling aanvragen. Hiertoe dient de werknemer schriftelijk een gemotiveerd verzoek in bij de werkgever die hem in dienst heeft om terug te keren naar de vorige werkafspraken.

De werkgever geeft op dit verzoek antwoord uiterlijk binnen de 14 dagen na ontvangst, rekening houdend met zowel zijn eigen behoeften als, in de ruimste mate, die van de werknemer. De werknemer en de werkgever gaan hierna zo spoedig mogelijk in dialoog over de concrete mogelijkheden tot terugkeer.

In geval van het optreden van een nieuwe, onvoorziene uitzonderlijke behoefte, die zich buiten de controle van de werkgever voordoet en de organisatie van het werk in gevaar brengt, kan de werkgever vragen om de flexibele werkregeling van de werknemer op te schorten of te beëindigen. De werkgever dient hiervoor een schriftelijk verzoek in bij de werknemer. De werknemer antwoordt hierop schriftelijk uiterlijk binnen de 14 dagen. Bij aanvaarding door de werknemer gaan de werkgever en de werknemer in dialoog over de concrete mogelijkheden tot terugkeer.

De weigering van de werknemer om de flexibele werkregeling vroegtijdig op te schorten of te beëindigen, mag niet leiden tot negatieve gevolgen voor de werknemer.

Zowel de mogelijkheid voor de werknemer als de mogelijkheid voor de werkgever om vervroegd terug te komen dienen uitzonderlijk te zijn.

1.3.5 Nieuwe toepassing of uitbreiding van flexibele werkregeling

De werknemer kan een nieuwe flexibele werkregeling of de verlenging van de huidige flexibele werkregeling voor een periode van maximaal 12 maanden aanvragen (zie 2.3.2).

Wanneer het verzoek om verlenging van een flexibele werkregeling betrekking heeft op dezelfde regeling voor de organisatie van de arbeidstijd kunnen werknemer en werkgever in onderlinge overeenstemming een verlenging afspreken.

1.4 Bescherming van de werknemer tegen ontslag en ongunstige behandeling

1.4.1 Algemene bepaling

Aan het einde van de flexibele werkregeling heeft de werknemer het recht om terug te keren naar zijn oorspronkelijke werkafspraken.

1.4.2 Bescherming tegen ongunstige behandeling

Een werknemer die gebruik maakt van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, wordt beschermd tegen ongunstige behandeling overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 (beschermd criterium van gezinsverantwoordelijkheid) tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De werknemer wordt beschermd vanaf de datum van ontvangst van het schriftelijke verzoek van de werkgever, waarmee hij bewijst dat de werkgever ervan op de hoogte was of redelijkerwijs kennis had kunnen nemen. De dekking eindigt 2 maanden nadat de werkgever de aanvraag weigert, of 2 maanden na de start van de flexibele werkregeling. Als er geen flexibele werkregeling is gestart, eindigt de bescherming 2 maanden na de door de werknemer gevraagde begindatum.

In geval van uitstel van de aanvraag geldt de bescherming tijdens de uitstelperiode.

Indien de werknemer zich het slachtoffer acht van een ongunstige behandeling omdat hij beroep heeft gedaan op de door de CAO voorziene rechten en aan de rechter feiten voorlegt die erop wijzen dat dit het geval is, moet de werkgever bewijzen dat de ongunstige behandeling om andere redenen is gevolgd. Als de werkgever dit niet kan aantonen, is hij een schadevergoeding van 2 tot 3 maanden loon verschuldigd aan de werknemer.

Voorbeelden van ongunstige behandeling:

- -elke wijziging naar een minder voordelige arbeidspost;
- een degradatie;
- de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling;
- de overgang van een arbeidsovereenkomst met een groot aantal arbeidsuren naar een arbeidsovereenkomst met een laag aantal arbeidsuren;
- een wijziging van de arbeidsplaats.

Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een flexibele werkregeling heeft aangevraagd, kan het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd als een ongunstige behandeling waarvoor een vergoeding verschuldigd is. In dit geval is het aan de werknemer om te bewijzen dat de niet-verlenging van zijn contract is gebaseerd op de invoering van een flexibele werkregeling, en dan ontvangt de werknemer een schadevergoeding van 2 tot 3 maanden loon.

De werknemer kan zich niet beroepen op een ongunstige behandeling indien de niet-verlenging te wijten is aan de werknemer zelf.

1.4.3 Bescherming tegen ontslag

De werkgever mag een werknemer die een flexibele werkregeling aanvraagt/ uitoefent niet ontslaan behalve om redenen die geen verband houden met de uitoefening van de uit de CAO voortvloeiende rechten.

Voor de toepassing hiervan wordt elke voorbereidende maatregel die de werkgever neemt, tijdens de periode van de flexibele werkregeling van de werknemer, gelijkgesteld met ontslag.

Info ACLVB

De werknemer wordt beschermd vanaf de datum van ontvangst van het schriftelijke verzoek van de werkgever, waarmee hij bewijst dat de werkgever ervan op de hoogte was of redelijkerwijs kennis had kunnen nemen. De dekking eindigt 2 maanden nadat de werkgever de aanvraag weigert, of 2 maanden na de start van de flexibele werkregeling. Als er geen flexibele werkregeling is gestart, eindigt de bescherming 2 maanden na de door de werknemer gevraagde begindatum.

In geval van uitstel van de aanvraag geldt de bescherming tijdens de uitstelperiode.

Als de werknemer van mening is dat hij is ontslagen omdat hij de rechten van de cao heeft uitgeoefend, en hij legt de rechter feiten voor die erop wijzen dat dit het geval is, moet de werkgever bewijzen dat het ontslag om andere redenen heeft plaatsgevonden. Als de werkgever dit niet kan aantonen, is hij een schadevergoeding van 4 tot 6 maanden loon verschuldigd aan de werknemer.

1.4.4 Cumulatie van vergoedingen

De in de voorgaande punten (2.4.2 en 2.4.3) voorziene vergoedingen kunnen worden gecombineerd met de vergoeding die verschuldigd zijn aan het einde van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld de opzegvergoeding).

Anderzijds kunnen zij niet met elkaar of met andere toelagen in het kader van de bijzondere ontslagbescherming worden gecombineerd.

Evenmin kan een vergoeding worden gecombineerd met een vergoeding die verschuldigd is in geval van discriminatie op basis van het beschermde criterium van gezinsverantwoordelijkheid dat is vastgelegd in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen. Deze vergoeding kan a contrario wel worden gecumuleerd met die welke verschuldigd is in geval van discriminatie op basis van de andere beschermde criteria die zijn vastgelegd in de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De in deze CAO vastgestelde vergoedingen mogen evenmin cumulatief zijn.

2. Het advies van de Nationale arbeidsraad

In het kort worden volgende belangrijke opmerkingen gemaakt:

- 1) De omzetting van de richtlijn heeft als doel een recht op flexibele werkregelingen in te voeren met als doel om voor een geliefde te zorgen. Dit verdrag maakt ook deel uit van de wens van de sociale partners om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bereiken wat betreft kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk, door het combineren van werk en gezinsleven voor werknemers die ouders of verzorgers zijn, te vergemakkelijken. Het weerspiegelt ook de bereidheid van de sociale partners om ervoor te zorgen dat de behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden in evenwicht zijn, in nauwe dialoog met het bedrijf, ook met collega's zonder gezinsverantwoordelijkheden en rekening houdend met de organisatie van het werk.
- 2) De NAR moedigt aan om onverwijld een sociale dialoog op te starten in ondernemingen met het oog op de invoering van flexibele werkregelingen zonder noodzakelijkerwijs te wachten tot een werknemer zijn interesse in hen toont. De sectoren hebben ook de mogelijkheid om een kader voor flexibele werkregelingen te creëren op basis van cao nr. 162, mits dit kader geen betrekking heeft op de anciënniteitsvoorwaarde en geen afbreuk doet aan de op ondernemingsniveau ingevoerde werkregelingen.
- 3) De Raad stelt dat werknemers die gebruik maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, conform cao nr. 162, beschermd worden tegen ongunstige behandeling overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
- 4) De Raad merkt op dat het gebruik van een flexibele werkformule die arbeidstijdverkorting of aanpassing van de werkregelingen inhoudt, moeilijkheden kan opleveren bij de overgang van deze flexibele werkformule naar een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en banen aan het einde van de loopbaan, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012. De arbeidsvoorwaarde van 12 of 24 maanden voorafgaand aan het opnemen van een loopbaanonderbreking en waaraan moet worden voldaan op het ogenblik van de schriftelijke aanmaning aan de werkgever, kan dan niet meer door de werknemer worden vervuld. Om deze belemmering weg te nemen, heeft de Raad cao nr. 103. parallel aangepast om perioden van arbeidstijdverkorting

en wijzigingen in de oorspronkelijke werkregelingen te neutraliseren, op basis van cao nr. 162 voor de berekening van de arbeidsvoorwaarde om toegang te krijgen tot tijdskrediet.

- 5) Ten slotte herinnert het advies er op verzoek van de vakbondsbank aan dat in geval van ontslag op grond van een verzoek voor flexibele werkregeling een vergoeding van 4 tot 6 maanden wordt verstrekt. De schadevergoeding van 6 maanden is automatisch van toepassing vanaf het moment dat er geen andere reden dan de flexibele werkregeling aan de basis ligt van het ontslag. Een lagere vergoeding kon alleen worden toegekend als in het ontslagbesluit andere redenen dan het verzoek om flexibele werkregeling in aanmerking werden genomen. Ook vormt deze vork op geen enkele wijze een precedent voor mogelijke toekomstige discussies in het kader van andere dossiers.

Deze laatste opmerking is van fundamenteel belang omdat de werkgeversbank, in de meeste dossiers die in de NAR worden behandeld en waar sancties en compensatie op het spel staan, telkens probeert de bescherming van werknemers te verminderen door te voorzien in marges in plaats van vaste afschrikkende bedragen.

3. Wet

3.1 Wijzigingen van bestaande wettelijke bepalingen

Drie wetten worden gewijzigd om aan de Europese regelgeving te voldoen. De meest relevante zaken worden er uit geselecteerd.

3.1.1 Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

De wet van 16 maart 1971 wordt gewijzigd met een uitbreiding van de moederschapsbescherming: de artikelen 39 en 40 worden dus gewijzigd en er wordt een artikel 40/1 toegevoegd.

Artikel 39:

- Dit artikel is aangepast, i.k.v. de omzetting van moederschapsverlof, de woorden 'vader' telkens door 'vader' en 'meemoeder'.

Artikel 40 wordt aangevuld :

- Elke handeling van de werkgever na afloop van de beschermingsperiode voorzien in artikel 40 die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever.

Artikel 40/1

- Dit artikel voorziet dat ook zwangere werkneemsters die hun contract van bepaalde duur niet verlengd zien, beter worden beschermd. De werkgever zal moeten aantonen dat de niet-verlenging niet verband houdt met de zwangerschap; indien dit niet kan gestaafd worden, zal een forfaitaire vergoeding moeten betaald worden gelijk aan een bruto loon van drie maanden. Deze bescherming geldt ook voor werknemers die hun contract van bepaalde duur niet hernieuwd zien na omzetting van het moederschapsverlof.

De artikelen 30, 30bis, 30terde, 39 zijn o.a. aangepast.

Artikel 30 is aangepast:

- Dit artikel voorziet o.a. in een verlenging van het geboorteverlof tot resp. 15 en 20 (vanaf 01/01/23) dagen op te nemen binnen de 4 maand vanaf de dag van de bevalling (maar dit was al ingevoerd in België via de programmawet van 20/12/20)
- De werknemer die geboorteverlof neemt is beschermd tegen ontslag vanaf de dag van kennisgeving aan de werkgever en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
- Werknemers die gebruik maken van hun recht op geboorteverlof zijn beschermd tegen ontslag. De werkgever, die een werknemer ontslaat of een contract van bepaalde duur niet verlengt, zal moeten aantonen dat het ontslag of de niet-verlenging geen verband houdt met het geboorteverlof; indien dit niet kan gestaafd worden, zal een forfaitaire vergoeding moeten betaald worden gelijk aan een bruto loon van drie maanden.

Artikel 30bis is aangepast:

- De werknemer heeft het recht om zorgverlof op te nemen (met het oog op verlenen van persoonlijke zorg of steun aan gezinslid of familielid) in een periode van maximum 5 werkdagen per jaar, en kan deze flexibel opnemen. Dit krediet kan opgenomen worden binnen het bestaande verlofkrediet van 10 dagen wegens dringende redenen. De werknemer beslist of hij deze dagen los opneemt of in een aaneengesloten periode.
- Werknemers die deze 5 dagen zorgverlof opnemen zijn beschermd tegen ontslag. Er mogen tijdens de beschermingsperiode geen voorbereidende handelingen worden gesteld om een ontslagbeslissing te nemen; dit zal worden gelijkgesteld met een ontslag.
- In geval van een onrechtmatig ontslag dient de werkgever een forfaitaire vergoeding van zes maanden bruto loon uit te betalen aan de werknemer.

Artikel 30ter is aangepast :

- De werknemer die zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht van de opname van het adoptieverlof is beschermd tegen de niet-hernieuwing van zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd voor deze reden.

Artikel 39 is aangepast :

- Als een werknemer wordt ontslagen tijdens een periode van vermindering van arbeidsprestaties, dan wordt voor de berekening van de opzegvergoeding rekening gehouden met het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd (voor zover de deze vermindering niet voor onbepaalde tijd werd gesloten).

3.1.3 Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

In de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen is o.a. een artikel 105/1 toegevoegd:

Artikel 105/1

- Voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarden i.k.v. ouderschapsverlof worden de periodes die de werknemer voorheen als uitzendkracht heeft gewerkt bij zijn werkgever mee in aanmerking genomen.

3.1.4 Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek

Het laatste deel van de wet maakt een sanctionering van de inbreuken op bovengenoemde regels mogelijk overeenkomstig het sociaal strafrecht en geeft de nodige bevoegdheden aan de sociale inspecteurs. Het sociaal strafwetboek wordt aangepast om de nieuwe overtredingen in te voeren

3.2 Nieuwe aanvullende wetsbepalingen

Er zijn nieuwe wetsbepalingen in voege om het recht op flexibele werkregelingen aan te vragen.

Deze bepalingen voorzien voor bepaalde werknemers het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling, zijnde een aanpassing van hun bestaand werkpatroon, aan te vragen, en de verplichting van de werkgever om hier gepast op te reageren. Er wordt een dialoogprocedure voorgeschreven, waaraan een aantal beschermende maatregelen worden gekoppeld. Er wordt echter geen recht op flexibele werkregelingen ingevoerd; het staat de werkgevers vrij om de aanpassing van het werkpatroon te weigeren rekening houdende met de formaliteiten die worden opgelegd.

Zoals gevraagd in het advies nr. 2264 van 21/12/2021 over de omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1158 krijgt de Nationale Arbeidsraad de mogelijkheid om een eigen regeling uit te werken tot omzetting van artikel 9 van de richtlijn inzake flexibele werkregelingen inclusief ontslagbescherming, bewijslast en sancties. Voor een synthese van CAO – zie hoofdstuk 2 'CAO'.

3.3 Inwerkingtreding

Op het moment van schrijven is de wet nog niet formeel aangenomen in het parlement, maar dat zou binnenkort moeten gebeuren. Aangezien het wetsvoorstel geen datum van inwerkingtreding bevat, treden de genoemde artikelen in werking op de tiende dag die volgt op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad.