

Corona-ouderschapsverlof: wat is het en hoe kan je er gebruik van maken?

Nieuws maandag 25 mei 2020

Op 2 mei trof de federale ministerraad een beslissing over het corona-ouderschapsverlof. Dit verlof kan opgenomen worden in de periode van 1 mei tot en met 30 juni 2020. Hoe zit het in mekaar?

Personeelsleden die minstens een maand in dienst zijn en minstens 75 procent werken, kunnen hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of met de helft. Voltijdse onderbreking is dus niet mogelijk in het kader van corona-ouderschapsverlof. Opgelet: het corona-ouderschapsverlof is geen recht, maar een gunst. Je hebt dus het akkoord van de werkgever nodig. De voorwaarden lopen gelijk met degene die opgenomen zijn in het federaal thematisch ouderschapsverlof, maar er zijn enkele verschilpunten.

- Het geldt ook voor pleegouders.
- Er is geen leeftijdsgrens van 12 of 21 jaar als een kind of volwassene met een handicap wordt opgevangen.

Het corona-ouderschapsverlof kan worden aangevraagd in maanden, in weken of in een combinatie van beide. Periodes moeten niet aaneensluiten.

Voordelen

Er zijn belangrijke voordelen verbonden aan het corona-ouderschapsverlof.

- De uitkeringen van de RVA liggen bruto 25 procent hoger dan de gewone uitkeringen voor ouderschapsverlof.
- Het wordt niet in rekening gebracht met het krediet van het gewone ouderschapsverlof (8 maanden halftijds of 20 maanden een vijfde). Het gaat dus om een bijkomend verlof.
- De aanvraagprocedure is korter dan voor het gewone ouderschapsverlof. Het personeelslid moet zijn werkgever drie werkdagen vooraf op de hoogte brengen (een kortere termijn is mogelijk in onderling overleg).

Overstappen van een ander verlofstelsel?

De procedure hiervoor is afhankelijk van het verlofstelsel.

- Wie momenteel het federaal thematisch ouderschapsverlof opneemt,

kan dat lopend verlofstelsel omzetten naar corona-ouderschapsverlof, mits akkoord van de werkgever. Het lopend verlofstelsel wordt dan tijdelijk stopgezet. Na afloop van het corona-ouderschapsverlof begint het gewone ouderschapsverlof terug te lopen tot de voorziene einddatum.

- Voor wie momenteel een ander verlofstelsel opneemt (de federale thematische verloven palliatief verlof of verlof voor medische bijstand, of het Vlaams zorgkrediet), is een andere procedure van toepassing. Je kan deze verloven opzeggen mits akkoord van de werkgever. Maar dan is het wel een definitieve stopzetting van dat verlofstelsel. Als je na het corona-ouderschapsverlof terug in dat verlofstelsel wil stappen, zal je het opnieuw moeten aanvragen volgens de geldende procedure.

Terugwerkende kracht tot 1 mei?

De terugwerkende kracht is enkel mogelijk voor wie op 1 mei al gebruik maakte van het federaal thematisch ouderschapsverlof en op voorwaarde dat het verlofstelsel wordt opgenomen volgens hetzelfde prestatieregime (halftijds of een vijfde).

De retroactiviteit geldt dus niet voor wie momenteel gebruikmaakt van bijvoorbeeld het Vlaams zorgkrediet of een verlofstelsel met een ander prestatieregime. Dit is verwarrend en heeft bovendien belangrijke gevolgen. Als je op dit ogenblik (11 mei) het Vlaams zorgkrediet wil stopzetten en overstappen naar het corona-ouderschapsverlof, dan kan dat niet met terugwerkende kracht. Voor de periode van het Vlaams zorgkrediet betekent dit dat de gestarte periode in mei wordt meegeteld voor een volledige maand (deze gaat dus af van de teller). Het enige voordeel dat je dan overhoudt, is de verhoogde premie van de RVA. Dit is toch een vreemd gevolg als men de werknemers de kans wil geven om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van de coronacrisis.

Aanvraag bij RVA?

Dat kan op dit moment nog niet (op 9 mei 2020, datum van opmaak van dit artikel) en dit zorgt voor een nog onduidelijkere situatie. Personeelsleden zouden toch correcte informatie moeten krijgen over de modaliteiten van een verlofstelsel vooraleer ze de aanvraag indienen bij hun werkgever? Het is trouwens ook nog wachten op het advies van de Raad van State.

ACOD LRB juicht de invoering van een extra corona-ouderschapsverlof toe. Dit is immers noodzakelijk om de problemen te kunnen aanpakken, zowel op professioneel vlak als in de privésituatie. Maar kan het allemaal niet eenvoudiger? Voor vele personeelsleden is het gissen wat de gevolgen zijn. Informeer je dus goed en intussen houden ook wij je op de hoogte.