

Nieuwe beschermingsmaatregelen tegen ontslag

De omzetting in Belgisch recht van twee Europese richtlijnen¹ heeft de beschermingsmaatregelen inzake ontslag gewijzigd. Oude beschermingsmaatregelen tegen ontslag zijn veranderd en nieuwe zijn ingevoerd.

Bent u helaas genoodzaakt een werknemer te ontslaan of zijn/haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen? Wees u er dan bewust van dat uw werknemer deze beschermingsmaatregelen kan inroepen. Voor de duidelijkheid overlopen we ze allemaal in dit artikel.

Een werknemer ontslaan is nooit een eenvoudige beslissing. Er spelen tal van factoren. In crisistijden zoals deze zijn het vaak economische moeilijkheden die tot dergelijke beslissingen leiden.

De werknemer zal de zaken die zijn/haar werkgever aanvoert om zijn/haar ontslag te motiveren, vaak in twijfel trekken. Als de werknemer zich in een specifieke situatie bevindt (bv. de terugkeer uit een moederschaps- of geboorteverlof), kan hij/zij geneigd zijn te denken dat de reden voor het ontslag in de uitoefening van zijn/haar rechten ligt en kan hij/zij een schadevergoeding eisen die tot 6 maanden loon kan belopen!

Om misverstanden en eventuele juridische procedures te vermijden, is het belangrijk dat u op de hoogte bent van alle bestaande beschermingsmaatregelen tegen ontslag en dat u erover waakt dat u een werknemer nooit ontslaat omwille van de uitoefening van een recht.

De wetgeving daaromtrent is sinds enkele maanden gewijzigd. Sommige beschermingsmaatregelen zijn uitgebreid en andere zijn er bijgekomen:

1. Uitgebreide beschermingsmaatregelen

a. Moederschapsverlof

- Ter herinnering

Zoals u weet duurt het moederschapsverlof in principe 15 weken. Een zwangere werkneemster

moet verplicht een week prenataal verlof of zwangerschapsverlof nemen (7 dagen onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum) en ten minste 9 weken postnataal verlof of bevallingsrust. Ze mag vrij kiezen of ze de resterende 5 weken verlof voor of na de geboorte opneemt.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever wordt ingelicht over de zwangerschap (hetzij door de werkneemster zelf, hetzij door een ander personeelslid of via externe indicatoren) en tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, mag hij/zij geen enkele handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, **tenzij om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand** als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling². Het betreft hier dus geen absoluut ontslagverbod. De arbeidsovereenkomst van een werkneemster die zwanger is of net is bevallen, kan bv. wel worden beëindigd om economische redenen.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever. De rechtbanken zijn in dat opzicht zeer veeleisend. Er mag geen enkele twijfel over bestaan.

Als de werkneemster daarom vraagt, is de werkgever verplicht ze haar schriftelijk te bezorgen³.

Als de redenen niet meegedeeld worden of als deze redenen verband houden met de zwangerschap, moet de werkgever een bijzondere forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan **zes maanden brutoloon**⁴.

¹ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, *OJ*, L. 188 van 12 juli 2019 en Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, *OJ*, L. 186 van 11 juli 2019.

² Art. 40, al. 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, *B.S.*, 30 maart 1971.

³ Art. 40, al. 2 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁴ Art. 40, al. 3 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

- Nieuwigheden

Sinds 10 november 2022 wordt ook een ontslag na afloop van de periode van bescherming **waarvoor tijdens de periode van bescherming enige voorbereiding werd getroffen**, gelijkgesteld met een ontslag tijdens de periode van bescherming (die voorbereiding is bv. het feit dat de beslissing om te ontslaan al werd genomen)⁵.

Als de werkgever tijdens de beschermingsperiode een werkaanbieding publiceert om de werknemer met moederschapsrust definitief te vervangen, wordt dat ook beschouwd als een handeling ter voorbereiding van het ontslag.

De hervorming bracht ook nog een andere nieuwigheid met zich mee. Wanneer van een werknemer van wie de werkgever op de hoogte is gebracht van de zwangerschap of bevalling, de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur niet wordt verlengd, **wordt die niet-verlenging geacht verband te houden met de zwangerschap of de bevalling**.

De werkgever moet dus bewijzen dat deze niet-verlenging geen verband houdt met de zwangerschap of bevalling.

Als dat niet het geval is of de opgegeven redenen niet correct zijn, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **drie maanden** brutoloon⁶.

Vergeet niet dat deze bescherming ook geldt als het kind levenloos ter wereld komt, op voorwaarde dat de zwangerschap minstens 180 dagen heeft geduurd vanaf de datum van de conceptie (zwangerschap van 6 maanden).

In het licht van deze wijzigingen adviseren we u nog waakzamer te zijn bij het ontslaan of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van een zwangere vrouw en extra aandachtig te zijn bij het opstellen van de redenen die u daartoe inroept.

b. Omgezet moederschapsverlof

⁵ Art. 40, al. 4 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁶ Art. 40bis, §1 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁷ Art. 39, al. 7 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁸ Art. 40, al. 8 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁹ Art. 40, al. 3 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

- Ter herinnering

Als de moeder overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, kan de vader of de co-ouder van het kind een deel van haar moederschapsrust omzetten. Voor meer informatie over de voorwaarden voor deze omzetting kunt u de [website van het RIZIV](#) raadplegen.

De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband vanaf het moment dat hij/zij op de hoogte is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof tot het verstrijken van een periode van een maand na het einde van het verlof. Ook hier kan de werkgever overgaan tot een ontslag om **redenen die vreemd zijn** aan dit verlof⁷.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever⁸.

Als dat niet gebeurt of de opgegeven redenen niet correct zijn, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **zes maanden**⁹ brutoloon.

- Nieuwigheden

Hier zijn dezelfde wijzigingen (met inbegrip van de regels inzake gelijkstelling) van toepassing als voor het moederschapsverlof¹⁰.

c. Geboorteverlof (vroeger vaderschapsverlof)

- Ter herinnering

Voor geboorten vanaf 1 januari 2023 heeft de werknemer het recht van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende **twintig dagen**, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling¹¹.

Dit recht geldt ook voor een werknemer die op het moment van de geboorte:

¹⁰ Art. 39, al. 11 en 40bis, §2 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

¹¹ Art. 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 22 augustus 1978.

- wettelijk samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
- gedurende een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u dit [Infobulletin](#) (punt 8) raadplegen.

De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn recht op geboorteverlof gedurende een periode die begint op het tijdstip van de kennisgeving aan de werkgever en eindigt uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof, **tenzij** om **redenen die vreemd zijn** aan het opnemen van dit verlof¹².

- Nieuwigheden

Sinds 10 november 2022 is deze bescherming nog uitgebreid. Zo eindigt de bescherming, in plaats van de drie maanden daarvoor, nu na **vijf maanden** te rekenen vanaf de dag van de geboorte.

De bewijslast voor de redenen vreemd aan het opnemen van het verlof, ligt nog altijd bij de werkgever.

Nieuw is ook dat de werknemer de werkgever kan vragen de redenen voor zijn/haar ontslag schriftelijk mee te delen.¹³

Als de werkgever daar niet op antwoordt of voornoemde redenen niet correct zijn, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **zes maanden** brutoloon (tegenover drie maanden voordien)¹⁴.

Sinds 10 november 2022 worden ontslagen die plaatsvinden na de beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende

maatregelen getroffen werden, ook beschouwd als ontslagen tijdens de hiervoor uiteengezette beschermingsperiode¹⁵.

De hervorming bepaalt ook dat als de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van een werknemer die zijn/haar werkgever in kennis stelt van de geboorte van een kind waarvoor hij/zij recht heeft op een dergelijk verlof, niet wordt verlengd, deze niet-verlenging geacht wordt verband te houden met de geboorte van het kind¹⁶.

De werkgever moet dus bewijzen dat deze niet-verlenging geen verband houdt met de geboorte van het kind. Als hij/zij dat bewijs niet levert, is de werkgever een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd die gelijk is aan **drie maanden**¹⁷ brutoloon.

Zoals u zelf kunt vaststellen, hebben de wijzigingen in het kader van het geboorteverlof tot doel de beschermingsmaatregelen die erbij horen, af te stemmen op die van het moederschapsverlof.

Bijgevolg blijven onze eerdere opmerkingen ook hier gelden.

d. Adoptieverlof

- Ter herinnering

Een werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn/haar gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof voor een ononderbroken periode van maximaal 6 weken per ouder om hem/haar in staat te stellen voor dat kind te zorgen. Dit verlof wordt bovendien verlengd met 3 weken, te verdelen over de adoptieouders, voor aanvragen die ten vroegste vanaf 1 januari 2023 worden ingediend en voor verlof dat ten vroegste een aanvang neemt op die datum¹⁸. Dit bijkomend verlof wordt vanaf 1 januari 2025 opgetrokken tot 4 weken en vanaf 1 januari 2027 tot 5 weken.

Voor meer informatie kunt u terecht op [de website van de FOD WASO](#).

¹² Art. 30, §4, al. 1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹³ Art. 30, §4, al. 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁴ Art. 30, §4, al. 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁵ Art. 30, §4, al. 5 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁶ Art. 30, §5, al. 1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁷ Art. 30, §5, al. 2 en 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁸ Art. 30ter, §1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn/haar recht op adoptieverlof gedurende een periode die twee maanden voor de aanvang van dit verlof begint en eindigt een maand na afloop ervan, **tenzij om redenen die vreemd zijn** aan het opnemen van dit verlof¹⁹.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever²⁰.

- Nieuwigheden

Als gevolg van de hervorming zal een werkgever die een werknemer heeft ontslagen omwille van het opnemen van adoptieverlof, een forfaitaire vergoeding moeten betalen die gelijk is aan **zes maanden** brutoloon (voorheen drie maanden)²¹.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van een werknemer die zijn/haar werkgever in kennis stelt van het opnemen van het adoptieverlof, niet wordt verlengd, wordt deze niet-verlenging **geacht** verband te houden met het opnemen van dit adoptieverlof²².

De werkgever moet dus bewijzen dat deze niet-verlenging geen verband houdt met het opnemen van het adoptieverlof. Doet hij/zij dat niet, is de werkgever een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd die gelijk is aan **drie maanden**²³ brutoloon.

We wijzen erop dat er in het geval van adoptieverlof geen enkele regel is die voorziet in een gelijkstelling met een ontslag tijdens de beschermingsperiode als er tijdens die periode al voorbereidende maatregelen worden getroffen. Deze weglating is op zijn minst verrassend te noemen en valt vanuit juridisch oogpunt zeer moeilijk te rechtvaardigen. Het zou hier om discriminatie kunnen gaan. We zijn derhalve van mening dat, hoewel de wetgeving er niet expliciet in voorziet, voorbereidende maatregelen voor een ontslag tijdens de periode van bescherming van het adoptieverlof als een schending van die bescherming

kunnen worden beschouwd. De publicatie van een werkaanbieding om een werknemer met adoptieverlof te vervangen, kan er immers op wijzen dat het ontslag omwille van dit verlof plaatsvindt.

2. De nieuwe beschermingsmaatregelen tegen ontslag

a. Zorgverlof

Sinds 10 november 2022 heeft de werknemer het recht per kalenderjaar maximaal **vijf dagen**, al dan niet opeenvolgend, afwezig te zijn van het werk met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een welbepaald familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit verlof is gekaderd binnen het verlof wegens dwingende redenen²⁴. Voor meer informatie over de voorwaarden voor de uitoefening van dit recht, kunt u de desbetreffende fiche raadplegen door op deze link te klikken: [website van de FOD WASO](#).

Werknemers die gebruikmaken van hun recht op zorgverlof, zijn voortaan beschermd tegen ontslag. De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn recht op zorgverlof gedurende een periode die begint op **het tijdstip van de kennisgeving** aan de werkgever en ten laatste op de dag waarop dit verlof wordt opgenomen en **een maand na dit verlof** eindigt, **tenzij om redenen die vreemd zijn** aan het opnemen van dit verlof²⁵.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever. Als de werknemer daarom vraagt, is de werkgever verplicht ze hem/haar schriftelijk te bezorgen²⁶.

Als hij/zij daaraan geen gehoor geeft of de ontslagredenen verband houden met het zorgverlof, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **zes maanden**²⁷ brutoloon.

¹⁹ Art. 30ter, §4 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁰ Art. 30ter, §4, al. 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²¹ Art. 30ter, §4, al. 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²² Art. 30ter, §5, al. 1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²³ Art. 30ter, §5, al. 2 en 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁴ Art. 30bis, §2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁵ Art. 30bis, §2, al. 7 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁶ Art. 30bis, §2, al. 8 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁷ Art. 30bis, §2, al. 9 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

Ontslagen die plaatsvinden na de beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende maatregelen getroffen werden, worden ook beschouwd als ontslagen tijdens de beschermingsperiode²⁸.

We wijzen er evenwel op dat er in dit geval geen regel bestaat voor het niet-verlengen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

b. Onderbreking van de beroepsloopbaan (schorsing/vermindering van de arbeidsprestaties)

Sinds de hervorming is een nieuwe ontslagbescherming ingevoerd voor werknemers die een loopbaanonderbreking, een schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties benut hebben. Deze bescherming heeft geen betrekking op het ontslag van werknemers met tijdskrediet die vallen onder cao nr. 103²⁹, die in een soortgelijke bescherming voorziet.

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd, mag de werkgever geen enkele handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband vanaf de dag van het akkoord of de dag van de aanvraag tot drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties, **tenzij om redenen die vreemd zijn aan** deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties³⁰.

Als de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen (bv. bij een weigering), eindigt deze ontslagbescherming een maand na de aangevraagde begindatum.

Op verzoek van de werknemer moet de werkgever de redenen voor het ontslag opgeven en dus bewijzen dat ze geen verband houden met de loopbaanonderbreking.

²⁸ Art. 30bis, §2, al. 10 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

³⁰ Art. 101, §1 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, B.S., 24 januari 1985.

Als een antwoord uitblijft of de redenen niet wettelijk zijn (of verband houden met de loopbaanonderbreking) is de werkgever hem/haar een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het brutoloon voor **zes maanden**³¹.

Ontslagen die plaatsvinden na de beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende maatregelen getroffen werden, worden ook beschouwd als ontslagen tijdens de beschermingsperiode³².

Anderzijds is er geen bescherming in geval van niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

c. Vierdagenweek

De werknemers kunnen hun werkgever sinds 20 november 2022 vragen hun voltijdse werkweek op te splitsen in vier in plaats van vijf dagen. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u dit [Infobulletin](#) (punt 3b) raadplegen.

Als een werknemer een verzoek heeft ingediend om zijn/haar arbeidsduur te presteren op 4 dagen, is hij/zij beschermd tegen ontslag. De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die een dergelijk verzoek heeft ingediend, **behalve om redenen die vreemd zijn** aan het verzoek³³.

Er bestaat dus een ontslagbescherming, maar meer zegt de wet er niet over.

Ze preciseert bv. niet de duur van deze bescherming, hoewel aangenomen kan worden dat deze overeenstemt met de overeengekomen duur van de vierdagenwerkweek. Als uw werknemer deze regeling dus voor drie maanden aanvraagt, duurt de bescherming ook drie maanden.

De wet geeft ook geen verdere details over eventuele sancties.

³¹ Art. 101, §2 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985.

³² Art. 101, §3 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985.

³³ Art. 20bis/1, §2 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

Tot de verdere modaliteiten van deze bescherming zijn opgehelderd, raden we u aan voorzichtig te zijn bij het ontslaan van een werknemer die een aanvraag voor een vierdagenwerkweek heeft ingediend.

d. Wisselend weekregime

Sinds 20 november 2022 kunnen werkgevers de beslissing nemen om binnen hun ondernemingen een wisselend weekregime in te voeren, mits ze hun arbeidsreglement aanpassen. Het staat de werknemers vrij al of niet in dit weekregime te stappen. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u dit [Infobulletin](#) (punt 3c) raadplegen.

Als een werknemer, mits naleving van de voorwaarden zoals bij wet voorzien, een aanvraag indient om in een wisselend weekregime te stappen, is hij/zij beschermd tegen ontslag. De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die een dergelijke aanvraag heeft ingediend, **behalve** om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag³⁴.

Ook hier blijft de wet vaag over de gevolgen van een schending van deze bescherming en over de duur ervan. We kunnen derhalve niet anders dan ons dezelfde bemerkingen te maken als bij het vorige punt.

e. Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De wet van 7 oktober 2022 zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de Europese Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden³⁵. Deze wet trad op 10 november 2022 in werking.

Deze Richtlijn is er met name op gericht bepaalde minimumrechten te waarborgen en de werknemers een bepaald aantal minimale inlichtingen te verstrekken. Raadpleeg voor meer informatie dit [Infobulletin](#) (punt 4).

³⁴ Art. 20^{quater}, §9 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

³⁵ Europese richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, B.S. 11 juli 2019.

³⁶ Art. 31, §§ 1 en 3, van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van

Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van de rechten die voortvloeien uit deze Richtlijn, mag de werkgever binnen een periode van **twalf maanden na het indienen van deze klacht** geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer, **behalve om redenen die vreemd zijn** aan de klacht³⁶. Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de beschermingsperiode verlengd tot 3 maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing definitief is geworden (kracht van gewijsde heeft gekregen).

Als de werkgever een nadelige maatregel treft, moet hij/zij een forfaitaire schadevergoeding betalen die hetzelfde gelijk is aan **zes maanden** brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade³⁷.

Ontslagen die plaatsvinden na de hiervoor uiteengezette beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende maatregelen getroffen werden, worden ook beschouwd als ontslagen tijdens de beschermingsperiode.

Behalve om redenen **die vreemd zijn aan** de uitoefening van de rechten op transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, mag een werkgever een werknemer die gebruikmaakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij/zij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer moet de werkgever hem/haar schriftelijk in kennis stellen van de redenen voor het ontslag en bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van zijn/haar rechten.

Als de ingeroepen reden voor het ontslag onwettig is of bij ontstentenis van een reden, betaalt de werkgever de werknemer een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan **zes maanden** brutoloon, onverminderd de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst³⁸.

het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, B.S., 31 oktober 2022.

³⁷ Art. 31, § 4 van voornoemde wet van 7 oktober 2022.

³⁸ Art. 32 van voornoemde wet van 7 oktober 2022.

	Bescherming	Begin	Einde	Motivering	Vergoeding	Voorbereidend e maatregelen	Niet-verlenging CBD of tijdelijk contract
Moederschapsverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling	Kennisgeving van de zwangerschap	1 maand na het einde van het verlof	Op vraag van de werkneemster	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met de zwangerschap/bevalling (vergoeding van 3 maanden brutoloon)
Omgezet moederschapsverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	Kennisgeving van de omzetting van het moederschapsverlof	1 maand na het einde van het verlof	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met opname verlof (vergoeding van 3 maanden brutoloon)
Geboorteverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	Kennisgeving van opname verlof	5 maanden na bevalling	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met de geboorte (vergoeding van 3 maanden brutoloon)

Adoptieverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	2 maanden voor de opname van het verlof	1 maand na het einde van het verlof	/	6 maanden brutoloon	Geen gelijkstelling	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met de geboorte (vergoeding van 3 maanden brutoloon)
Zorgverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	Kennisgeving aan de werkgever (uiterlijk op de dag dat het verlof wordt opgenomen)	1 maand na het einde van het verlof	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Geen wettelijk vermoeden
Loopbaanonderbreking	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze aanvraag	Akkoord of aanvraag	3 maanden na het einde van de schorsing/vermindering	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Geen wettelijk vermoeden
Vierdagenweek	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing/vermindering	De wet zegt hier niets over (we kunnen aannemen dat de bescherming gelijk is aan de overeengekomen duur van de vierdagenweek)			Geen sancties	Geen gelijkstelling	Geen wettelijk vermoeden

<p>Wisselend weekregime</p>	<p>De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die een dergelijk verzoek heeft ingediend, behalve om redenen die geen verband houden met het verzoek</p>	<p>De wet zegt hier niets over</p>			<p>Geen sancties</p>	<p>Geen gelijkstelling</p>	<p>Geen wettelijk vermoeden</p>
<p>Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden</p>	<p>De werkgever mag geen nadelige maatregel treffen tegen een werknemer die een klacht heeft ingediend wegens schending van de uit de Richtlijn voortvloeiende rechten, behalve om redenen die geen verband houden met deze klacht</p>	<p>Indienen van de klacht</p>	<p>12 maanden na het indienen van de klacht</p>	<p>Op vraag van de werknemer</p>	<p>6 maanden brutoloon of werkelijk geleden schade</p>	<p>Gelijkgesteld met een ontslag</p>	<p>Geen wettelijk vermoeden</p>