

## X. Adoptieverlof voor werknemers (toepassing van art. 30<sup>ter</sup> van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

De wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof wijzigt artikel 30<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (gepubliceerd in het B.S. van 26.09.2018; *datum van inwerkingtreding*: **01.01.2019**).

Deze wet van 6 september 2018 is, vóór haar inwerkingtreding, gewijzigd door de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (gepubliceerd in het B.S. van 17.01.2019; *datum van inwerkingtreding van deze wijzigingen*: 31.12.2018).

Verder is in het Belgisch Staatsblad van 4 april 2019 het koninklijk besluit van 23 maart 2019 tot wijziging, wat de versterking van het adoptieverlof en de invoering van het pleegouderverlof betreft, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gepubliceerd (*datum van inwerkingtreding*: **01.01.2019**).

Bovendien heeft de wet van 14 december 2018 houdende diverse arbeidsbepalingen (gepubliceerd in het B.S. van 21.12.2018; *datum van inwerkingtreding*: **31.12.2018**) ook de voormelde wet van 3 juli 1978 gewijzigd door artikel 30<sup>ter</sup>, §1, derde lid, aan te vullen om de maximumduur van het adoptieverlof voortaan ook te verdubbelen wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal (reglementering met betrekking tot de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind).

Voorheen,

- 1) heeft de programmawet van 9 juli 2004 een nieuwe bepaling (art. 30<sup>ter</sup>) ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die de regeling van het adoptieverlof grondig heeft gewijzigd voor de werknemers uit de privésector en voor de contractuele personeelsleden in overheidsdienst (gepubliceerd in het B.S. van 15.07.2004)
- 2) heeft de wet van 18 mei 2006 tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, teneinde de adoptie door personen van hetzelfde geslacht mogelijk te maken (gepubliceerd in het B.S. van 20.06.2006, cf. infra) wijzigingen aangebracht aan een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, zodat voor personen van hetzelfde geslacht een adoptie mogelijk is.

Deze omzendbrief omschrijft het adoptieverlof en verduidelijkt de uitvoeringsmaatregelen in het kader van de sector van de uitkeringen voor de werknemers.

## I. Adoptieverlof – Algemeen

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk voor het onthaal van één of meerdere minderjarige kinderen in het gezin in het kader van een adoptie (art. 30<sup>ter</sup>, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De leeftijd van het adoptiekind moet enkel worden nagegaan op de aanvangsdatum van het adoptieverlof (ongeacht of het kind de leeftijd van 18 jaar in de loop van het adoptieverlof bereikt).

### I.1. Duur van de periode van adoptieverlof

Ingevolge de voormelde wet van 6 september 2018, geeft de adoptie van een minderjarig kind door de werknemer voortaan recht op een adoptieverlof van **(max.) zes weken, onafhankelijk van de leeftijd van het kind.**

Bovendien **wordt dit adoptieverlof van (max.) zes weken per adoptieouder op de volgende wijze verlengd** (voor de enige adoptieouder of één van de twee adoptieouders in 2019 en 2020 en voor de enige adoptieouder of voor de twee adoptieouders samen, rekening houdend met de eventuele verdeling van deze bijkomende weken tussen hen beiden vanaf 2021)\*:

- 1) met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2) met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3) met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4) met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5) met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Het recht op deze bijkomende week of weken gaat telkens in wanneer er cumulatief is voldaan aan twee voorwaarden:

- 1) de werknemer dient zijn aanvraag bij de werkgever in ten vroegste vanaf de datum van inwerkingtreding van de betrokken verlenging (namelijk 01.01.2019, 01.01.2021, 01.01.2023, 01.01.2025 en 01.01.2027).

In dit kader dient er te worden opgemerkt dat de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof, zijn werkgever *ten minste één maand vóór de opname van het verlof* hiervan schriftelijk op de hoogte dient te brengen. Deze termijn kan echter in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort. De kennisgeving gebeurt

- door middel van een aangetekend schrijven of
- door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

- 2) het aangevraagde adoptieverlof kan ten vroegste een aanvang nemen vanaf diezelfde datum.



\* Als er twee adoptieouders zijn, wordt deze bijkomende week of worden deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld, waarbij er, in voorkomend geval, rekening wordt gehouden met het recht op adoptieverlof van de andere adoptieouder bedoeld in artikel 18<sup>bis</sup>, §2, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen (in dit laatste bijzondere geval gaat het om de situatie waarin één van de adoptieouders een werknemer is en de andere adoptieouder een zelfstandige is).

**abc** **Samengevat:**

Bijkomende weken te verdelen tussen de adoptieouders	Maximum indien één adoptieouder	Maximum (per gezin) indien twee adoptieouders
Vanaf 1 januari 2019 (1 week)	$6 + 1 = 7$ weken	$6 + 6 + 1 = 13$ weken
Vanaf 1 januari 2021 (2 weken)	$6 + 2 = 8$ weken	$6 + 6 + 2 = 14$ weken
Vanaf 1 januari 2023 (3 weken)	$6 + 3 = 9$ weken	$6 + 6 + 3 = 15$ weken
Vanaf 1 januari 2025 (4 weken)	$6 + 4 = 10$ weken	$6 + 6 + 4 = 16$ weken
Vanaf 1 januari 2027 (5 weken)	$6 + 5 = 11$ weken	$6 + 6 + 5 = 17$ weken

**De maximale duur van het adoptieverlof wordt verdubbeld** wanneer het minderjarige kind :

- getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %

of

- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de vaststelling van de aandoeningen die gevolgen hebben voor het kind, op het vlak van de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of op het vlak van de activiteit en de participatie, of voor zijn familiale omgeving

of

- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de vaststelling van de aandoeningen die gevolgen hebben voor het kind, op het vlak van de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of op het vlak van de activiteit en de participatie, of voor zijn familiale omgeving.

**De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.**

**!** **Opmerking:** als de werknemer ervoor opteert om niet het maximale aantal weken op te nemen die in het kader van het adoptieverlof zijn voorzien, *moet dit minstens 1 week of een veelvoud van weken bedragen.*

**>** **Voorbeelden:**

1) In 2019 adopteren twee adoptieouders (A en B) een minderjarig kind met een handicap. Hun adoptieverlof vat aan op 15 april 2019.

=> Zij hebben elk in principe recht op (maximum) zes basisweken en bovendien kan één van de twee adoptieouders de bijkomende week opnemen. De twee adoptieouders beslissen dat de adoptieouder A deze bijkomende week opneemt. Vermits het gaat om de adoptie van een kind met een handicap, kan de (maximale) duur van het adoptieverlof waarop elke adoptieouder recht heeft, worden verdubbeld.

**De maximale duur van het adoptieverlof is voor:**

- de adoptieouder A: 14 weken (=  $(6 + 1) \times 2$ ).
- de adoptieouder B: 12 weken (=  $(6 \times 2)$ ).

2) In 2019 adopteren twee adoptieouders (A en B) gelijktijdig twee minderjarige kinderen waarvan één een handicap heeft. Hun adoptieverlof vat aan op 15 april 2019.

=> Zij hebben elk in principe recht op (maximum) zes basisweken en bovendien kan één van de twee adoptieouders de bijkomende week opnemen. De twee adoptieouders beslissen dat de adoptieouder A deze bijkomende week opneemt. Vermits één van de twee kinderen een beperking heeft, kan de (maximale) duur van het adoptieverlof waarop elke adoptieouder recht heeft, worden verdubbeld. Ten slotte hebben zij elk ook nog recht op twee bijkomende weken omdat het een gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen betreft.

**De maximale duur van het adoptieverlof is voor:**

- de adoptieouder A: 16 weken (= ((6 + 1) x 2) + 2)
- de adoptieouder B: 14 weken (= (6 x 2) + 2).

## I.2. Aanvangstijdstip van de periode van adoptieverlof

De periode van adoptieverlof vangt aan op de dag die door de werknemer wordt gekozen, maar in elk geval binnen *twee maanden* volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. De inschrijving van het kind geldt als officiële “startdatum” waarop het kind deel uitmaakt van het gezin van de werknemer.

In geval van **een interlandelijke adoptie**, kan het adoptieverlof echter al een aanvang nemen **vóór de inschrijving van het kind in het desbetreffende register**, namelijk vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen overeenkomstig artikel 361-3, 5° of artikel 361-5, 4° van het Burgerlijk Wetboek, teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin.

## I.3. Bijzondere situatie – Overlijden van het geadopteerde kind tijdens het adoptieverlof

In geval van overlijden van het geadopteerde kind tijdens het adoptieverlof, eindigt het recht op adoptieverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (arbeidsrecht) de dag volgend op de dag waarop het kind is overleden.

Bij een akkoord tussen de werkgever en de werknemer over de voortzetting van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, kan het ziekenfonds echter de vergoeding voortzetten tot en met het einde van het initieel voorziene verlof, niettegenstaande het overlijden van het kind.

## I.4. De notie “adoptie”

De term “adoptie” die in artikel 30<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt gebruikt, beoogt de wettelijke adoptie zoals geregeld in het burgerlijk recht. Enkel de werknemer die in het kader van het burgerlijk recht als adoptant kan optreden, kan aanspraak maken op het adoptieverlof zoals geregeld bij artikel 30<sup>ter</sup> van de voormelde wet van 3 juli 1978.

Ingevolge de wet van 18 mei 2006 tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, teneinde de adoptie door personen van hetzelfde geslacht mogelijk te maken (gepubliceerd in het B.S. van 20 juni 2006), bestaat er sinds 30 juni 2006 een wettelijk recht op adoptie voor personen van hetzelfde geslacht.

Deze personen kunnen bijgevolg ook aanspraak maken op adoptieverlof zoals bedoeld in artikel 30<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## II. Adoptieverlof en sector van de uitkeringen

### II.1. Voorwaarden betreffende de hoedanigheid van gerechtigde

#### II.1.1. BEGRIP WERKNEMER

- a) De betrokkene kan enkel aanspraak maken op de uitkeringen voor adoptieverlof op voorwaarde dat hij nog steeds verbonden is door een arbeidsovereenkomst. De werknemer die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, kan dus geen aanspraak maken op de uitkeringen.

Het moet bijgevolg gaan om een werknemer bedoeld in artikel 86, §1, 1<sup>o</sup>, a), van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst bedoeld in voormeld artikel.

Een gecontroleerd werkloze kan evenmin aanspraak maken op uitkeringen voor adoptieverlof.

**!** **Uitzondering:** de vrijwillig deeltijds werknemer en de deeltijds werknemer met behoud van rechten zoals bedoeld in de werkloosheidsreglementering die het werk hebben hervat (het gaat ook om gecontroleerd werklozen), kunnen daarentegen een adoptieverlof vragen aangezien zij door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden (*cf. ook infra, II.4.2.2*).

- b) Ook een contractueel personeelslid in overheidsdienst kan aanspraak maken op het adoptieverlof. Indien dit personeelslid, ingevolge de verlofregeling die op hem van toepassing is, recht heeft op het loon voor meer dan drie dagen, heeft hij enkel recht op de uitkeringen voor adoptieverlof voor het saldo van het verlof (met toepassing van art. 103, §1, 1<sup>o</sup> van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

#### II.1.2. VERZEKERBAARHEIDSVORWAARDEN

Het is niet voldoende dat de sociaal verzekerde verbonden is door een arbeidsovereenkomst. De betrokkene moet tevens voldoen aan de verzekerbarevoorwaarden die gelden in het kader van de moederschapsverzekering.

Wat in het bijzonder de *wachttijd* betreft, dient hij dus een wachttijd van **zes** maanden te vervullen waarin hij 120 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen (voltijds werknemer) of 400 arbeidsuren of gelijkgestelde uren (deeltijds werknemer) moet bewijzen, en er moet voldaan zijn aan de voorwaarden inzake het aan te tonen bedrag aan loon.

**!** **Opmerking:** de dagen gedekt door een uitkering toegekend tijdens het adoptieverlof, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in het kader van het onderzoek van de verzekerbarevoorwaarden.

### II.2. Voorwaarden betreffende het algemene territorialiteitsbeginsel in het kader van de uitkeringen voor adoptieverlof

Met toepassing van het algemene territorialiteitsbeginsel inzake de toekenning van de uitkeringen bedoeld in artikel 136, §1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, worden de uitkeringen voor adoptieverlof geweigerd als de betrokkene zich niet werkelijk op het Belgische grondgebied bevindt, behalve in geval van de toepassing van de internationale rechtsorde of een uitdrukkelijke uitzondering die in het Belgische recht wordt voorzien (*cf. art. 219 en art. 294, §1 en §3 van het K.B. van 03.07.1996*).

In geval van **een interlandelijke adoptie** wordt een uitdrukkelijke uitzondering voorzien in artikel 294, §4, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 als de gerechtigde zich buiten het Belgische grondgebied bevindt *teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin*.

De uitkeringen voor adoptieverlof worden dus toegekend aan de gerechtigde tijdens zijn verblijf in het herkomstland van het kind.

### II.3. Procedure voor het bekomen van de uitkeringen voor het adoptieverlof (art. 10 en art. 52*sexies*, §2 van de verordening van 16.04.1997 tot uitvoering van art. 80, §1, 5<sup>o</sup> van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14.07.1994)

De adoptieouder moet een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds.

Een model van aanvraag is als bijlage<sup>1</sup> bij deze omzendbrief gevoegd.

De werknemer vermeldt zijn identificatiegegevens en de identificatiegegevens van het geadopteerde kind in de aanvraag (cf. *de rubrieken 1 en 2 van het model van aanvraag*).



**Opmerking:** als hij meerdere kinderen gelijktijdig adopteert, moet hij niet de rubriek 2 invullen, maar enkel de bijlage in geval van gelijktijdige adoptie die bij het model van aanvraag is gevoegd.

De aanvraag moet de periode van adoptieverlof aangeven in aantal weken (cf. *de rubriek 3 van het model van aanvraag*).

De werknemer voegt aan zijn aanvraag de **volgende noodzakelijke documenten** toe (cf. *de rubriek 4 van het model van aanvraag*):

- *in geval van een binnenlandse adoptie:* een kopie van het attest van de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap waaruit blijkt dat het kind zich in een lopende adoptieprocedure bevindt en met dit doel aan hem als adoptant is toevertrouwd.
- *in geval van een interlandelijke adoptie,*
  - 1) bij een opname van het adoptieverlof **na de inschrijving van het kind in de hoofdverblijfplaats** van de werknemer:
    - een kopie van de beslissing tot erkenning van de buitenlandse adoptie afgeleverd door de Dienst internationale adoptie van de FOD Justitie of een uittreksel van de akte van adoptie
    - of, als hij niet beschikt over één van de twee voormelde documenten op het ogenblik van de inschrijving van het kind in zijn hoofdverblijfplaats, een kopie van het attest van de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap waaruit blijkt dat het kind zich in een lopende adoptieprocedure bevindt en met dit doel aan hem als adoptant is toevertrouwd.
  - 2) als de werknemer het adoptieverlof opneemt **vóór de inschrijving van het kind in zijn hoofdverblijfplaats** om het kind te kunnen ophalen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin: een kopie van het document dat de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen overeenkomstig artikel 361-3, 5<sup>o</sup> of artikel 361-5, 4<sup>o</sup> van het Burgerlijk Wetboek bewijst.

1. Hier niet gepubliceerd.

- *in geval van de adoptie van een kind met een beperking,*  
een attest dat vermeldt dat het adoptiekind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % heeft of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal (reglementering met betrekking tot de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind) of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal (reglementering met betrekking tot de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind).

*Wanneer er twee adoptieouders zijn,* moet de aanvraag van de werknemer die gebruik maakt van het recht op de bijkomende we(e)k(en) (verlenging van het basistijdvak van zes weken) ook een **verklaring op eer** bevatten die, al naargelang het geval,

- 1) de verdeling van deze weken tussen de twee adoptieouders vastlegt (ten vroegste vanaf 01.01.2021 mogelijk !);

of

- 2) de toewijzing van deze week (vóór 01.01.2021) of weken (ten vroegste vanaf 01.01.2021) aan de enige adoptieouder vastlegt die van dit recht gebruik maakt  
(cf. *de rubriek 5 van het model van aanvraag dat bij deze omzendbrief is gevoegd* en die van toepassing is op de aanvragen van adoptieverlof die vóór 01.01.2021 bij de werkgever zijn ingediend en de adoptieverloven die vóór 01.01.2021 zijn aangevat).

De werkgever van de werknemer deelt de datum mee waarop deze werknemer hem van de opname van het adoptieverlof op de hoogte heeft gebracht (cf. *de rubriek 6 van het model van aanvraag*).

Na ontvangst van de aanvraag bezorgt het ziekenfonds de betrokkene het inlichtingenblad (*luik in te vullen door de gerechtigde* van de Bijlage III van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997). Hij dient dit in te vullen en ondertekend terug te sturen aan zijn ziekenfonds. Indien de werkgever niet geopteerd heeft voor een elektronische verzending van het inlichtingenblad (ZIMA 001), en de werkgever door het ziekenfonds niet geïdentificeerd kan worden, zal de verzekerde dit moeten laten invullen door de werkgever (*luik in te vullen door de werkgever* van de Bijlage III van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997) en terugsturen aan het ziekenfonds.

Tenzij de werkgever het bericht van werkhervatting via elektronische weg aan het ziekenfonds heeft meegedeeld (ZIMA 006), dient de betrokkene het bericht van werkhervatting (cf. Bijlage VIII van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997) binnen acht dagen volgend op het einde van het adoptieverlof terug te sturen aan het ziekenfonds (art. 18, 1<sup>ste</sup> lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

#### II.4. Berekening van het bedrag van de uitkering voor adoptieverlof (art. 223<sup>ter</sup> van het K.B. van 03.07.1996)

De uitkering voor adoptieverlof bedraagt 82 % van het gemiddeld dagloon van de betrokkene. De maximumloongrens is van toepassing (art. 87, 1<sup>ste</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 212 van het K.B. van 03.07.1996).

Artikel 52<sup>quinquies</sup>, §2 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 bepaalt dat het gederfde loon vastgesteld wordt overeenkomstig de artikelen 23 tot 28 van de verordening.

Het loon wordt vastgesteld op dezelfde manier als bij een arbeidsongeschiktheid, dat wil zeggen rekening houdend met het aantal arbeidsdagen in een zesdagenweek.

Aangezien de loongrens van toepassing is, moet het bedrag van de uitkering in voorkomend geval beperkt worden tot het bedrag van de maximumuitkering.

Het bedrag van de maximumuitkering bedraagt in functie van een zesdagenweek bijgevolg 116,8729 EUR (maximumbedrag van toepassing vanaf 01.09.2018; 82 % van 142,5279 EUR).

#### II.4.1. VOORBEELD: FORFAITAIR PER MAAND BETAALDE BEDIENDE

De betrokkene werkt voltijds (5 dagen per week) en verdient een forfaitair maandloon van 3.500 EUR.

*Gemiddeld dagloon:* (3.500 EUR/26) = 134,6154 EUR

*Bedrag van de uitkering voor adoptieverlof:* 134,6154 EUR x 82 % = 110,3846 EUR (= 110,38 EUR)

=> Bedrag lager dan de maximumuitkering: 110,3846 EUR is lager dan 116,8729 EUR

#### II.4.2. BIJZONDERE SITUATIES

*II.4.2.1. Werknemer die met de toestemming van de adviserend arts een activiteit als werknemer heeft hervat (art. 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 230 van het K.B. van 03.07.1996)*

De betrokkene is verbonden door een arbeidsovereenkomst die de voorwaarden en het volume van de activiteit bepaalt. In functie hiervan heeft de betrokkene recht op drie dagen adoptieverlof, betaald door de werkgever, en de resterende periode van adoptieverlof valt ten laste van het ziekenfonds.

De uitkeringen worden berekend op het loon uit de toegelaten activiteit. Het bedrag van de uitkeringen voor adoptieverlof moet eveneens als een “beroepsinkomen” in aanmerking genomen worden voor de toepassing van artikel 230, §1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996. In dit kader dient er namelijk onder “beroepsinkomen” te worden verstaan, elk inkomen als bedoeld in artikel 17, §1, 5<sup>o</sup> of artikel 23, §1, 4<sup>o</sup>, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 dat een gerechtigde zich door een persoonlijke activiteit verschafft, *evenals elke uitkering, vergoeding of rente die hem wegens het derven van dat inkomen wordt verleend.*



#### Voorbeeld:

De betrokkene is arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 oktober 2018 en kan aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die **78,46 EUR** bedraagt.

*Cf. het bedrag van het forfaitaire maandloon voor een normale maand van voltijdse tewerkstelling (38 uur per week (factor S)): 3.400 EUR.*

*Bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering:* (3.400 EUR/26) = 130,7692 EUR x 60 % = 78,4615 EUR.

Hij heeft een toegelaten activiteit hervat als halftijds bediende op 1 februari 2019 (19 uur per week (factor Q) – 5 halve dagen per week). Het forfaitair maandloon voor een normale maand van deeltijdse tewerkstelling bedraagt 1.700 EUR. De betrokkene adopteert een kind van 4 jaar dat ingeschreven wordt in het bevolkingsregister op zijn adres op 15 maart 2019. De betrokkene neemt de 7 weken adoptieverlof op vanaf 18 maart 2019 tot en met 5 mei 2019. De drie dagen van 18 maart 2019 tot en met 20 maart 2019 (van maandag tot woensdag) werden betaald door de werkgever. De resterende dagen van de maand maart 2019 worden betaald door het ziekenfonds.

*Bedrag van de uitkering voor adoptieverlof:*

(1.700 EUR/26) = 65,3846 EUR x 82 % = 53,6154 EUR = **53,62 EUR**



*Bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens het adoptieverlof:*

Alle in het kader van de toegelaten activiteit opgenomen niet bezoldigde uren van adoptieverlof (aangegeven onder de indicatieve prestatiecode "52") vormen gelijkgestelde uren voor de bepaling van de tewerkstellingsbreuk (toepassing van de cumulatieregeling bedoeld in art. 230, §1 van het K.B. van 03.07.1996). Zij moeten dus als in het kader van de toegelaten activiteit gepresteerde arbeidsuren in aanmerking worden genomen.

Vermits hij het werk halftijds (of 50 %) heeft hervat, worden zijn uitkeringen met 30 % verminderd (= het gedeelte van de tewerkstellingsbreuk dat 1/5<sup>de</sup> of 20 % overschrijdt),  $78,4615 \text{ EUR} \times 0,7 = 54,9231 \text{ EUR} = \mathbf{54,92 \text{ EUR}}$ .

Voor de in het kader van de uitoefening van de toegelaten activiteit opgenomen dagen van adoptieverlof kan hij de uitkeringen voor adoptieverlof cumuleren met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (bv.: voor donderdag 21.03.2019 ontvangt hij een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 54,92 EUR en een uitkering voor adoptieverlof van 53,62 EUR).

*II.4.2.2. Vrijwillig deeltijds werknemer en deeltijds werknemer met behoud van rechten die aanspraak hebben op de inkomensgarantie-uitkering*

Voor de dagen van adoptieverlof, waarover de betrokkene het recht behoudt op de inkomensgarantie-uitkering, kan hij enkel aanspraak maken op de uitkering voor adoptieverlof, berekend op het loon voortvloeiend uit zijn activiteit (art. 242, §2 van het K.B. van 03.07.1996).

## II.5. Inlichtingenblad uitkeringen

Ingevolge artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof (gepubliceerd in het B.S. van 18.10.2004) heeft de werknemer tijdens de eerste drie dagen van het adoptieverlof recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever.

In rubriek 16 van het inlichtingenblad moet de werkgever (of zijn mandataris) in het rooster de dagen adoptieverlof vermelden. Eerst dienen de dagen te worden vermeld die door de werkgever worden betaald, aan te duiden met code aard van de dag "1", vervolgens dienen de andere dagen te worden opgegeven met code aard van de dag "6.11".

Indien de werkgever de bezoldiging voor een feestdag moet betalen die zich tijdens de periode van 14 kalenderdagen volgend op de aanvang van het adoptieverlof bevindt, moet al naargelang het geval, de code aard van de dag "1" of de code aard van de dag "4" worden vermeld.

Rubriek 16 vermeldt de andere rubrieken (rubriek 7 tot 17) die nog door de werkgever (of zijn mandataris) dienen te worden ingevuld.

Op basis van de gegevens ingevuld onder rubriek 14 kan het bedrag aan gederfd loon worden bepaald dat aan de basis ligt voor de berekening van de uitkering voor adoptieverlof.

## II.6. Mutatie

In geval van mutatie betaalt elk ziekenfonds de uitkeringen voor het adoptieverlof uit voor de dagen gelegen in de periode van aansluiting van het lid bij het betrokken ziekenfonds.

### III. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief heeft uitwerking met ingang van **31 maart 2019**.

### IV. Opheffing

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief V.I. nr. 2007/460<sup>2</sup> - 47bis/8 van 13 december 2007.



Omzendbrief V.I. nr. 2019/145 – 47bis/13 van 2 mei 2019.