



ADVIES NR. 174 VAN 12 SEPTEMBER 2025 VAN HET BUREAU VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN, BETREFFENDE DE OVERDRACHT VAN DE FACULTATIEVE MOEDERSCHAPSRUST AAN DE ANDERE PARTNER

1. Motivering

De Kamer van Volksvertegenwoordigers behandelt een wetsvoorstel (56-0395) “tot invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om de moederschapsrust flexibel op te nemen”. Overeenkomstig artikel 4, § 1 van het koninklijk besluit van 4 april 2003 tot hervorming ervan, acht de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (hierna: de Raad) het noodzakelijk om op eigen initiatief het volgende advies uit te brengen over dit voorstel.

2. Overwegingen betreffende de moederschapsbescherming

- Hoewel het voorstel nergens verwijst naar het recht van de Europese Unie, beantwoordt het aan dezelfde bekommernis om de *vaders* bij de gezinsverantwoordelijkheden te betrekken als de EU-richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven (Work-Life Balance) (die echter geen betrekking heeft op het moederschapsverlof).¹
- De moederschapsrust is echter geen "thematisch verlof om gezinsredenen" zoals alle andere. Sinds de introductie ervan in 1889 is "moederschapsbescherming" bedoeld om de kwetsbaarheid van werkneemsters die moeder worden, zowel op het vlak van de lichamelijke en geestelijke gezondheid als op juridisch vlak, te verhelpen. Het verlof, met al zijn aspecten (vergoeding, arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheid, gelijkstelling in de sociale zekerheid), is het centrale element van deze bescherming. De Raad herinnert er met name aan dat nationale bepalingen die verder gaan dan de eisen van Richtlijn 92/85/EEG ter bevordering van de verbetering van “de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie” door het moederschapsverlof uit te breiden, door het Hof van Justitie van de Europese Unie werden goedgekeurd als verenigbaar met het beginsel van de gelijkheid tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers.²

Moederschap op het werk is echter niet alleen een individuele kwestie van de relatie tussen elke betrokken werkneemster en haar werkgever: het is ook een maatschappelijke kwestie en een collectieve verantwoordelijkheid, aangezien het voortbestaan van de soort in gevaar zou komen als vrouwen zouden moeten kiezen tussen werken en kinderen krijgen.

¹ Zie hierover het advies nr. 153 van 8 september 2017 van de Raad op www.raadvandegelijkekansen.be.

² Bijvoorbeeld de arresten 312/86 en C-463/19 van het Hof van Justitie.

- Het moederschapsverlof, met de verdere verbeteringen ervan, moet dus specifiek voorbehouden blijven aan de moeder (behalve in geval van een overdracht bij het overlijden van de moeder of bij blijvende ziekenhuisopname, art. 39, lid 6 van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Om de betrokkenheid van *vaders* bij de verantwoordelijkheden die het krijgen van kinderen met zich meebrengt te versterken, moet eerder worden aanbevolen om het geboorteverlof verplicht te maken en verlengen³.

3. Opmerkingen betreffende het wetsvoorstel

- Het voorstel heeft alleen betrekking op de vader en niet op de *meemoeder*, waardoor het risico bestaat dat lesbische paren worden gediscrimineerd.
- Er is een fout in de duur van het facultatieve verlof in geval van een meerlingzwangerschap: 2 extra weken bij het prenataal verlof (wet van 16 maart 1971, art. 39, eerste lid) en 2 extra weken bij het postnataal verlof (lid 4).
- Toepassingsgebied:
 - wat betreft het vrije verkeer zijn de opmerkingen van de afdeling wetgeving van de Raad van State (advies nr. 77/892) relevant
 - maar bovenal houdt het voorstel geen rekening met het feit dat de moeder en de vader bij verschillende werkgevers in dienst kunnen zijn, of dat de moeder in loondienst is en de vader zelfstandige⁴
 - bovendien houdt het voorstel geen rekening met de *openbare diensten*, waar bijvoorbeeld de ene ouder statutair kan zijn en de andere contractueel
- Organisatie van het overgedragen verlof en bescherming:
 - de opmerkingen van de afdeling wetgeving van de Raad van State over artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 (geboorteverlof) zijn relevant
 - en aangezien hoofdstuk IV van de wet van 16 maart 1971 (moederschapsbescherming) algemeen van toepassing is, zou de formulering moeten worden herzien om de *openbare diensten* van het hele land te omvatten (waarbij vervolgens elk personeelsstatuut zou moeten worden aangepast)
- Vergoeding: het voorstel verwijst naar een koninklijk uitvoeringsbesluit, wat geen enkele garantie biedt.

4. Conclusie

³ Zie in dit verband het *memorandum* dat de Raad samen met zijn Waalse en Brusselse tegenhangers heeft opgesteld met het oog op de verkiezingen van 2024, op www.raadvandegelijkekansen.be

⁴ Met betrekking tot een voorstel om het ouderschapsverlof over te dragen in geval van overlijden van een van de ouders, heeft de Raad in zijn advies nr. 169 van 3 maart 2023 aanbevolen om een dergelijke innovatie in praktische zin te organiseren.

In het licht van bovenstaande redenen brengt de Raad een negatief advies uit over het voorstel.