

# ONTSLAGBESCHERMING BIJ VRUCHTBAARHEIDS - BEHANDELING

written by Eva Dierckx | september 6, 2024



Vruchtbaarheidsonderzoeken en vruchtbaarheidsbehandelingen vormen een niet te onderschatten traject met de nodige stress en een psychische belasting. Bovendien zijn meestal talrijke afspraken en bezoeken nodig bij de juiste dokter/specialisten/vruchtbaarheidsklinieken.

Het is dan ook doorgaans zo dat men bij dergelijke behandelingen meermaals afwezig is van het werk.

De wetgever is thans tussengekomen om deze situatie qua bescherming naar de werknemer toe vast te leggen.

Bij wet van 24 maart 2024 tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, tot instelling van een bescherming voor de werkneemsters en de werknemers die van het werk afwezig zijn om een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma van medisch begeleide voortplanting te volgen<sup>[1]</sup>, wordt een specifieke ontslagbescherming voorzien voor werknemers en werkneemsters die een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medisch begeleide voortplanting volgen.

De werknemer of werkneemster geniet bescherming voor ontslag zodra de betrokken werknemer of werkneemster de werkgever schriftelijk op de hoogte brengt van het feit dat een behandeling wordt gevolgd (met staving van een medisch attest).

Ook in de anti-discriminatiewet van 10 mei 2007 wordt een criterium toegevoegd waarbij de werknemer het recht heeft terug te keren naar dezelfde functie : “afwezigheid wegens een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medische begeleiding voor voortplanting”.

Het is voor de werkgever verboden om tot 2 maanden na de behandelingen de arbeidsovereenkomst ééenzijdig te beëindigen (tenzij omwille van redenen die geen verband houden met de afwezigheid in het kader van de beoogde behandeling).

Er werd een forfaitaire schadevergoeding vooropgesteld van 6 maanden bruto loon (bovenop de normale vergoedingen die men zou moeten betalen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst) indien men geen andere reden kan aantonen dan de afwezigheid in het kader van het vruchtbaarheidsprogramma.

Indien U vragen heeft omtrent deze problematiek, neem contact op met [joost.peeters@studio-legale.be](mailto:joost.peeters@studio-legale.be) of raadpleeg onze website [www.studio-legale.be](http://www.studio-legale.be).

[\[1\]](#) gepubliceerd in BS op 18 april 2024, in werking getreden op 28 april 2024