



ABVV

VERLOFMOGELIJKHEDEN VOOR WERKENDE OUDERS

ALGEMENE REGELS EN PRAKTISCHE TIPS

VERLOFMOGELIJKHEDEN VOOR WERKENDE OUDERS

ALGEMENE REGELS EN PRAKTISCHE TIPS

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

INHOUDSOPGAVE

1. ZWANGER ... WAT NU?	7
1.1. Verboden te discrimineren!	7
1.2. De werkgever informeren	7
1.3. Ontslagbescherming en -vergoeding	8
1.4. Zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren	9
1.5. Bescherming veiligheid en gezondheid	9
1.5.1. <i>Principieel verbod op nachtarbeid en overwerk</i>	9
1.5.2. <i>Preventiemaatregelen</i>	10
1.5.3. <i>Welzijn na het bevallingsverlof</i>	11
1.5.4. <i>Inkomensverlies als gevolg van de bescherming</i>	11
2. MOEDERSCHAPSVERLOF	13
2.1. Prenataal verlof of zwangerschapverlof	13
2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust	14
2.3. Verlenging postnatale rust	15
2.3.1. <i>Geboorte van een meerling</i>	15
2.3.2. <i>Hospitalisatie van het kind</i>	15
2.3.3. <i>Borstvoedingsverlof</i>	15
2.4. Uitkering tijdens moederschapsverlof	16
2.4.1. <i>Bedragen</i>	16
2.4.2. <i>Formaliteiten</i>	17
3. OMZETTING VAN MOEDERSCHAPSVERLOF BIJ HOSPITALISATIE OF OVERLIJDEN	19
3.1. Hospitalisatie van de moeder	19
3.2. Overlijden van de moeder	19
3.3. Ontslagbescherming en -vergoeding voor de vader of co-ouder	20
4. BORSTVOEDINGSPAUZES TIJDENS HET WERK	21
4.1. Wat?	21
4.2. Formaliteiten	21
4.3. Uitkeringen van het ziekenfonds	22
4.4. Hoe borstvoedingspauzes opnemen?	22
4.4.1. <i>Wanneer?</i>	22
4.4.2. <i>Waar?</i>	23
4.5. Ontslagbescherming	23

5. GEBOORTEVERLOF	25
5.1. Wat?	25
5.2. Hoe geboorteverlof opnemen?	25
5.3. Formaliteiten en uitkeringen van het ziekenfonds	26
5.4. Uitbreiding voor de meeouder	27
5.5. Ontslagbescherming	27
6. GEBOORTEPREMIE EN KINDERBIJSLAG	29
6.1. Geboorte- of adoptiepremie	29
6.2. Kinderbijslag	30
6.3. Toeslagen	32
7. ADOPTIEVERLOF	33
7.1. Hoe lang duurt het adoptieverlof?	33
7.2. Hoe adoptieverlof opnemen?	33
7.3. Formaliteiten	34
7.4. Uitkering	34
7.5. Ontslagbescherming	34
8. PLEEGGOUDERSCHAP	35
8.1. Pleegzorgverlof	35
8.2. Pleegouderverlof	35
9. ANDERE VERLOFMOGELIJKHEDEN VOOR OUDERS	37
9.1. Tijdskrediet	37
9.2. Ouderschapsverlof	38
9.2.1. <i>Onder welke vorm, en hoe lang?</i>	38
9.2.2. <i>Verplichtingen t.o.v. de werkgever</i>	39
9.2.3. <i>Vergoeding</i>	40
9.2.4. <i>Ontslagbescherming</i>	40
9.3. Verlof voor verzorging van zieke familieleden	41
9.3.1. <i>Onder welke vorm, en hoe lang?</i>	41
9.3.2. <i>Verplichtingen t.o.v. de werkgever</i>	41
9.3.3. <i>Vergoeding</i>	42
9.3.4. <i>Ontslagbescherming</i>	42
9.4. Palliatief verlof	42
9.4.1. <i>Onder welke vorm, en hoe lang?</i>	43
9.4.2. <i>Verplichtingen t.o.v. de werkgever</i>	43
9.4.3. <i>Vergoeding</i>	43
9.4.4. <i>Ontslagbescherming</i>	43
9.5. Verlof zonder wedde	44
10. VERLANLIJST VOOR DE TOEKOMST	45

VOORWOORD

Of het nu gaat om een zwangerschap, adoptie of pleegzorg, een kind verwachten roept veel vragen op. Als ouder krijg je nieuwe verantwoordelijkheden, andere en meer taken,... waardoor je op zoek moet naar een nieuw evenwicht. En ook al is er een mentaliteitswijziging merkbaar, de combinatie arbeid en gezin blijft hoofdzakelijk een vrouwelijke bekommernis. Op dit vlak is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen nog lang geen realiteit.

De afgelopen jaren werd de sociale bescherming afgebouwd en nemen flexibele arbeidsvormen toe. Toch hebben we een aantal positieve zaken kunnen realiseren. Enkele voorbeelden:

- het optrekken van de onderbrekingsuitkeringen voor éénoudergezinnen tot aan de armoedegrens
- een invoering van het 1/10de ouderschapsverlof
- het toelaten van de 1/5de onderbreking voor wie twee deeltijdse jobs heeft.

Deze brochure:

- informeert werknemers in de privésector en overheidspersoneel in contractueel dienstverband over hun rechten,
- wijst op de nieuwigheden in de wetgeving,
- geeft tips en weetjes mee voor werknemers en vakbondsafgevaardigden.

In de bijlage vind je de actuele bedragen en uitkeringen.

Maak gebruik van deze handige brochure en benut de mogelijkheden om een evenwicht te vinden tussen je werk en je privéleven.

I. ZWANGER ... WAT NU?

1.1. Verboden te discrimineren!

Mannen en vrouwen moeten gelijk behandeld worden. Dit principe is wettelijk verankerd. Er mag niet gediscrimineerd worden op basis van geslacht, op geen enkel moment in de arbeidsrelatie - van bij de aanwerving tot het ontslag - en natuurlijk ook wat de arbeidsvoorwaarden betreft (verloning, welzijn,...).

Dit betekent onder andere dat werkgevers geen vragen mogen stellen over het privéleven tenzij die vragen relevant zouden zijn voor de aard of de uitvoeringsvoorwaarden van de functie. Ze mogen ook niet weigeren een vrouw aan te werven omdat ze zwanger is of wel eens zwanger zou willen worden.

Voorbeeld:

Mag wel: een werkgever selecteert op basis van geslacht omdat hij specifiek op zoek is naar een mannelijk model om bepaalde kledij te dragen in een modeshow.

Mag niet: een werkgever informeert bij een sollicitant naar (haar plannen voor) een zwangerschap.

Er mag ook geen enkele discriminatie bestaan bij de verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Zo moet de 13de maand op dezelfde manier berekend en uitbetaald worden aan een zwangere of pas bevallen vrouw. De bevallingsrust (zie 2.2) telt mee voor de berekening.

1.2. De werkgever informeren

Je moet als werkneemster allereerst je werkgever van je zwangerschap op de hoogte brengen. Doe dit per aangetekende brief, zo heb je een bewijs in handen.

Je kan de brief ook zelf overhandigen, maar vergeet dan niet een kopie van het ontvangstbewijs te vragen, ondertekend door je werkgever.

Je hebt er alle belang bij je werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte te brengen. Deze stap heeft immers 3 gevolgen:

- je werkgever mag je niet ontslaan omwille van de zwangerschap;
- je hebt het recht afwezig te zijn om een geneeskundig onderzoek te laten uitvoeren;
- je eigen welzijn en de gezondheid van je kind worden gegarandeerd door een aantal beschermingsmaatregelen.

Tip voor de werkneemster

Deel de vermoedelijke bevallingsdatum niet onmiddellijk mee aan je werkgever, hou er rekening mee dat deze datum in het begin van de zwangerschap nog niet echt vast staat. Je hoeft die datum maar ten vroegste 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum mee te delen.

1.3. Ontslagbescherming en -vergoeding

Van zodra je werkgever op de hoogte is, geniet je een speciale bescherming tegen ontslag. Die bescherming loopt vanaf de mededeling tot 1 maand na de bevallingsrust.

Deze bescherming is echter niet absoluut: ze geldt alleen voor redenen die te maken hebben met je zwangerschap. Je werkgever behoudt het recht om je te ontslaan om redenen die niet verbonden zijn aan de zwangerschap of de bevalling.

Vraag je werkgever dus naar de ontslagreden(en). Hij zal moeten aantonen dat er geen onrechtmatig of discriminerend ontslag heeft plaatsgevonden.

Indien je ontslag wel te maken heeft met je zwangerschap (een onrechtmatig ontslag), zal je werkgever een vergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon moeten betalen, bovenop de 'normale' vergoedingen waar je recht op hebt bij het verbreken van je arbeidsovereenkomst (= verbrekingsvergoeding). Je moet wel bewijzen dat je werkgever op de hoogte was van je zwangerschap op het ogenblik van je ontslag.

Is je ontslag effectief niet verbonden aan je zwangerschap of bevalling - bijvoorbeeld in geval van sluiting of herstructurering - dan kan je contract tijdens de beschermingsperiode verbroken worden zonder opzeggingstermijn, mits uitbetaling van je 'normale' verbrekingsvergoeding.

Indien je ontslag onmiddellijk of kort na de beschermingsperiode plaatsvindt, kan je bij gebrek aan ernstige redenen, een strafrechtelijke klacht tegen discriminatie indienen. Je kan dan ook een vergoeding eisen gelijk aan 6 maanden loon of een vergoeding gebaseerd op de reële schade.

Indien je ontslagen wordt voor of tijdens de bevallingsrust, wordt de opzeggingstermijn opgeschort voor de duur van het verlof. Zeg je zelf je werk op, dan loopt de opzeggingstermijn wel door gedurende de bevallingsrust.

Weetje

Wordt de periode van de bevallingsrust verlengd of uitgesteld, dan zal de termijn van 1 maand ontslagbescherming na het postnataal verlof of bevallingsverlof ook op een later tijdstip ingaan.

1.4. Zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren

Van zodra je werkgever op de hoogte is van de zwangerschap, heb je het recht afwezig te zijn van het werk voor een geneeskundig onderzoek indien dit niet buiten de arbeidsuren kan plaatsvinden.

Je behoudt je normale loon tijdens je afwezigheid voor zover je je werkgever op voorhand van de afwezigheid op de hoogte bracht. Deze afwezigheden mogen zolang duren als nodig blijkt.

Je moet een medisch attest voorleggen wanneer:

- een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO - verzameling afspraken tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) hierin voorziet,
- het arbeidsreglement dit bepaalt,
- de werkgever dit zelf vraagt.

Tip voor delegees

Vergeet niet de zwangere werkneemster over deze regeling in te lichten.

Zie er op toe dat de werkgever de werkneemster niet verplicht om (halve) dagen verlof te nemen voor dergelijk medisch onderzoek. Dit is niet wettelijk.

1.5. Bescherming veiligheid en gezondheid

1.5.1. Principieel verbod op nachtarbeid en overwerk

Zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven mogen geen overuren presteren.

Er bestaan een aantal uitzonderingen, bijvoorbeeld vrouwen die een vertrouwensfunctie of een leidinggevende functie uitoefenen.

Je kan bovendien niet verplicht worden om nachtarbeid (arbeid verricht tussen 20u en 6u 's morgens) te verrichten vanaf 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit kan ook niet in andere prenatale en postnatale periodes (dus tot 4 weken na het bevallingsverlof) wanneer een geneeskundig getuigschrift het zo bepaalt.

Je werkgever heeft dan de keuze: ofwel biedt hij je dagwerk aan, ofwel, als dit eerste onmogelijk blijkt, schorst hij je arbeidsovereenkomst.

Maar na de zwangerschapsrust, en de periode van borstvoeding moet je onmiddellijk opnieuw aan de slag kunnen en dit aan dezelfde voorwaarden als voorheen.

1.5.2. Preventiemaatregelen

Elke werkgever moet verplicht een risicoanalyse maken voor alle personeelsleden. Dit onderzoek, in samenwerking met de arbeidsgeneesheer, moet leiden tot preventiemaatregelen en een algemeen preventieplan.

Het maakt niet uit of er al dan niet zwangere vrouwen in de onderneming werken. De verplichte risicoanalyse moet alle mogelijke risico's voor veiligheid en gezondheid nagaan, dus ook de risico's voor zwangere of borstvoedinggevende werkneemsters én hun ongeboren kinderen. Ook de risico's voor de vruchtbaarheid van mannen moeten geëvalueerd worden.

Weetje

De werkgever moet de werknemers op de hoogte brengen van de uitkomst van de risicoanalyse.

Is er geen Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW, overlegorgaan rond welzijn met vertegenwoordigers van werkgever en werknemers), noch een vakbondsafvaardiging in de onderneming, dan heeft de werkgever de plicht om rechtstreeks de werknemers te raadplegen. In de praktijk wordt dit wel eens "vergeten".

Zodra de werkgever weet dat je zwanger bent, moet hij controleren of je werkpost beschouwd kan worden als een risicopost.

Indien je aan bepaalde risico's wordt blootgesteld (bijv. omgevingstemperatuur boven 30°C, het manueel hanteren van lasten tijdens de drie laatste maanden van de zwangerschap, bepaalde biologische of chemische stoffen,...¹) moet de werkgever onmiddellijk maatregelen treffen. Je zal dan onderzocht worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die de maatregel kan aanpassen aan jouw specifieke geval. Jij kan de beslissing van de geneesheer betwisten, de werkgever niet ².

Mogelijke maatregelen

- De arbeidsgeneesheer verklaart de werkneemster geschikt om haar activiteiten verder te zetten, eventueel mits een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de werktijden of mits een aantal adequate preventiemaatregelen.
- De arbeidsgeneesheer verklaart de werkneemster geschikt om verder te werken maar tijdelijk wel binnen een andere opdracht of met een andere activiteit.

¹ De niet-limitatieve lijst van te evalueren risico's staat in de bijlage X.5-1 van het boek X (arbeidsorganisatie en specifieke werknemerscategorieën), Titel 5 (moederschapsbescherming). De bijlage X.5-2 omvat de lijst van verboden agentia of arbeidsvoorwaarden. Deze maakt een onderscheid naargelang het gaat om een zwangerschapsperiode of borstvoedingsperiode.

² De regels m.b.t. het betwisten van de beslissing van de geneesheer staan in de Welszijncodex (Boek 1 – algemene principes, Titel 4 – maatregelen met betrekking tot het gezondheidstoezicht van werknemers).

- De arbeidsgeneesheer verklaart de werkneemster ongeschikt om eender welke activiteit verder te zetten binnen de onderneming. Dan wordt de arbeidsovereenkomst geschorst en wordt een vergoeding in het kader van de moederschapbescherming betaald.

Indien je zelf een risico of een gevaar voor je zwangerschap kan aantonen bij het uitoefenen van je job, en dat risico/gevaar is niet opgenomen in de wettelijke lijst, richt je dan tot de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Erkent die dit risico, dan moet je werkgever ook één van de preventiemaatregelen nemen.

Weetje

Je werkgever is verplicht je opnieuw tewerk te stellen aan de oorspronkelijke voorwaarden van zodra de beschermingsperiode ten einde is.

1.5.3. Welzijn na het bevallingsverlof

Wanneer één van bovenstaande maatregelen toegepast werd, moet je uiterlijk binnen de 8 dagen nadat je het werk hervatte een nieuwe evaluatie van je gezondheidstoestand laten uitvoeren door de arbeidsgeneesheer. Blijkt hieruit dat er nog steeds risico's bestaan voor je veiligheid of gezondheid dan kan beslist worden de al genomen maatregelen te verlengen.

Wanneer je na de werkhervatting borstvoeding geeft, moet je je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen.

Je werkgever moet dan de arbeidsgeneesheer informeren. Die zal nagaan of er blootstelling is aan één of meerdere risico's. Zo ja, worden opnieuw de preventiemaatregelen genomen zoals hierboven beschreven.

1.5.4. Inkomensverlies als gevolg van de bescherming (aangepaste arbeidsomstandigheden of werkverwijdering)

Wanneer je arbeidsomstandigheden tijdelijk aangepast worden, je andere werktijden krijgt of andere arbeid verricht en je hierdoor loonverlies lijdt, heb je recht op een aanvullende moederschapsvergoeding voor elke werkdag dat je ander werk verricht of andere werktijden hebt.

Beslist de arbeidsgeneesheer tot volledige of gedeeltelijke werkverwijdering omdat de aard van het werk een gevaar vormt voor jezelf en je (ongeboren) kind, dan krijg je tijdens die periode een uitkering van het ziekenfonds.

Bij een gedeeltelijke werkverwijdering met aangepast werk en loonverlies krijg je een aanvullende uitkering van het ziekenfonds (= het verschil tussen 60% van het geplafonneerd loon en je vorig brutoloon).

De werkgever moet schriftelijk aantonen dat er geen ander adequaat werk aangeboden kan worden of dat dit andere werk tot loonverlies zou leiden.

Werk je voor twee werkgevers en word je slechts bij één werk verwijderd, dan krijg je van het ziekenfonds een uitkering gelijk aan 60% van het brutoloon bij die werkgever.

Bij een volledige werkverwijdering voor de bevalling, is er op vraag van het ABVV sinds 2010 een meer voordelige regeling gekomen. Vanaf de eerste dag van werkverwijdering tot de 6de week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum krijgt de werkneemster een uitkering van 78,23% van het bruto geplafonneerd loon. Hierop wordt 11,11% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Na deze periode vangt verplicht de moederschapsrust aan (6 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum + 9 weken na de bevalling).

Voor de werkneemster die van het werk verwijderd wordt na de bevallingsrust, bedraagt de uitkering 60% van het begrensde brutoloon en dit tot en met de 5de maand die volgt op de bevalling.

Tip voor de werkneemster

Voor de vrij complexe berekening van de aanvullende vergoeding per verloren werkdag (bij ander werk of andere arbeidsomstandigheden) en het al dan niet recht hebben op een vergoeding van Fedris (bij schorsing) verwijzen we je door naar je lokale ABVV-afdeling (zie bijlage 'Nuttige adressen').

Als je werkgever weigert of nalaat om maatregelen te nemen, neem je best zo snel mogelijk contact op met een afgevaardigde van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk in jouw bedrijf, met de vakbondsafvaardiging of de arbeidsgeneesheer. Brengt dit geen oplossing dan kan je verdere stappen overwegen: neem contact op met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (zie bijlage 'Nuttige adressen') en overweeg desnoods een procedure voor de arbeidsrechtbank.

2. MOEDERSCHAPSVERLOF

Elke zwangere werkneemster heeft recht op 15 weken moederschapsverlof. Bij de geboorte van een meerling kan die periode 17 of zelfs 19 weken bedragen.

Van deze 15 weken moederschapsverlof moet je verplicht minstens 1 week nemen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en minstens 9 weken na de bevalling. Tijdens deze periode van 10 weken mag je geen arbeid verrichten.



De resterende 5 weken mogen vrij genomen worden voor of na de bevalling.

2.1. Prenataal verlof of zwangerschapsverlof

Het verlof dat opgenomen wordt vóór de bevalling wordt prenataal verlof of zwangerschapsverlof genoemd.

Dit mag ten vroegste 6 weken (5 + 1 verplicht) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum aanvangen. De eerste 5 weken mag je vrij opnemen. Dit wordt het 'facultatief verlof' genoemd. De 5 weken facultatief verlof kan je ook opnemen na de bevalling.

Wordt je kind 1 week voor de vermoedelijke bevallingsdatum geboren en was je nog steeds aan het werk, dan verlies je de verplichte week voor de bevallingsdatum.

Verwacht je een meerling, dan mag je zwangerschapsverlof reeds beginnen vanaf de 8ste week voor de bevallingsdatum. Je krijgt dus 2 weken extra.

Wanneer je tijdens de periode van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum enkele dagen van inactiviteit (klein verlet voor bijv. een huwelijk of overlijden, jaarlijkse vakantie, verlof om dwingende reden, feestdagen, dagen van gewaarborgd loon, technische werkloosheid,...) neemt of moet nemen, dan gelden deze dagen als voortzetting van je werk. Ze mogen niet afgetrokken worden van je moederschapsverlof, je behoudt het volledig aantal dagen moederschapsverlof.

Ben je in die periode echter arbeidsongeschikt wegens ziekte of een ongeval, dan geldt er geen gelijkstelling als arbeidsperiode. Word je dus als zwangere werkneemster ziek of heb je een ongeval waardoor je niet kunt werken tot aan het verplichte prenataal verlof (die ene week voor de bevallingsdatum), dan wordt deze periode gezien als een deel van de 15 weken moederschapsverlof. Deze periode wordt dus wel in mindering gebracht.

Hetzelfde geldt wanneer je arbeidsongeschikt bent gedurende een periode waarvoor je prenataal verlof had aangevraagd. Ook in dit geval zal de ongeschiktheid afgetrokken worden van je moederschapsverlof.

In het slechtste geval worden je 6 weken (of 8 voor een meerling) dus opgesoupeerd.

Ben je ononderbroken arbeidsongeschikt in de 6 weken voor je bevalling, dan kan de bevallingsrust met één week verlengd worden. Je moet dit wel zelf aanvragen bij je ziekenfonds en dat vóór het einde van de bevallingsrust. Je moet dan een attest van je geneesheer toevoegen waarop staat dat je effectief arbeidsongeschikt was gedurende de 6 (of 8) weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Tijdens die verlenging van 1 week krijg je een gewone ziekte-uitkering (60% van het geplafonneerd loon, wat lager is dan de gewone uitkering voor moederschapsverlof).

Tip voor de werkneemster

Je bent verplicht om 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken. Deze dagen zijn niet overdraagbaar tot na de bevalling. Beval je dus vroeger dan voorzien in deze periode dan ben je die dagen kwijt. Het is dus aangewezen om bij een grote kans op voortijdige bevalling, voldoende dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken.

2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust

Na de bevalling heb je gedurende 9 weken postnataal verlof of bevallingsrust. Tijdens deze periode mag je geen arbeid verrichten.

Je kan de verplichte periode van 9 weken aanvullen met de 5 vrij te nemen weken (7 bij een meerling) voor zover je die nog niet opgebruikt hebt vóór de bevalling.

De weken die je vrij kan opnemen (voor of na de bevalling) moeten onmiddellijk aansluiten op de verplicht te nemen dagen.

Hierop bestaan twee uitzonderingen.

- Indien je kindje gedurende ten minste 8 weken (te rekenen vanaf de geboorte) gehospitaliseerd is en jijzelf de 9 weken verplichte rustperiode gerespecteerd hebt, dan kan je de resterende weken later opnemen. Je moet dan wel een getuigschrift voorleggen van het ziekenhuis of de inrichting waar je kindje verblijft of verbleven heeft.
- De laatste 2 weken van de moederschapsrust kan je opnemen in afzonderlijke dagen. Dit moet wel gebeuren binnen de 8 weken te rekenen vanaf de werkhervatting en kan enkel indien er na de verplichte 9 weken postnatale rust nog moederschapsverlof overblijft. Ten laatste 4 weken vóór het einde van de verplichte periode postnatale rust moet je je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen.

Tip voor de werkneemster

Je bent verplicht om 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken. Deze dagen zijn niet overdraagbaar tot na de bevalling. Beval je dus vroeger dan voorzien in deze periode dan ben je die dagen kwijt. Het is dus aangewezen om bij een grote kans op voortijdige bevalling, voldoende dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken.

2.3 Verlenging bevallingsrust

De bevallingsrust kan verlengd worden bij de geboorte van een meerling, in geval van hospitalisatie van het kind, en om borstvoeding te geven.

2.3.1 Geboorte van een meerling

Bij een zwangerschap van een meerling kan de bevallingsrust, op jouw verzoek, met maximaal 4 weken worden verlengd: 2 weken prenatale rust en 2 weken postnatale rust. Deze extra weken worden ten laste genomen door de ziekteverzekering.

De aanvraag moet je zelf indienen bij je ziekenfonds met een medisch attest waarop de vermoedelijke bevallingsdatum staat.

2.3.2 Hospitalisatie van het kind

Je postnatale rust kan verlengd worden wanneer je pasgeboren kindje na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte nog in de verpleeginrichting moet blijven.

De verlenging komt overeen met de periode van hospitalisatie van je kind na de eerste 7 dagen en kan maximum 24 weken bedragen.

Je blijft tijdens de verlenging moederschapsuitkeringen van het ziekenfonds ontvangen.

Om deze verlenging te bekomen moet je aan je werkgever:

- bij het einde van de postnatale rust een attest van het ziekenhuis bezorgen, waaruit blijkt dat je kind opgenomen bleef na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte en met de vermelding van de duur van de opname;
- eventueel een nieuw attest bezorgen bij het einde van de verlenging van de postnatale rust, waaruit blijkt dat je kind nog steeds het ziekenhuis niet heeft verlaten en met de vermelding van de duur van de opname.

Je bezorgt het ziekenfonds voor het einde van de bevallingsrust ook een attest van het ziekenhuis met de duur van de hospitalisatie van je kind.

2.3.3 Borstvoedingsverlof

Het is mogelijk om je postnataal verlof te verlengen om borstvoeding te geven. Er bestaan twee soorten borstvoedingsverlof voor werkneemsters uit de privésector:

- ‘profylactisch’ borstvoedingsverlof, opgelegd om medische redenen. In deze periode krijg je via het ziekenfonds een ziekte-uitkering,
- borstvoedingsverlof dat wordt toegestaan (geen recht) door je werkgever of waar je via cao (collectieve arbeidsovereenkomst - verzameling afspraken tussen werkgever en werknemers) recht op hebt. Dit verlof is onbezoldigd. Je moet bovendien een bijdrage betalen om een voortgezet recht op geneeskundige verzorging te hebben. Dit kan toegepast worden tot de 5de maand na je bevalling.

Let op!

Deze vormen van borstvoedingsverlof zijn niet te verwarren met de borstvoedingspauzes (zie hoofdstuk 4).

2.4. Uitkering tijdens moederschapsverlof

Tijdens de 15 weken moederschapsverlof (17/19 weken bij een meerling) ontvang je als werkneemster een moederschapsuitkering van het ziekenfonds.

2.4.1. Bedragen

Volgende tabel geeft de verschillende maximumbedragen (index 1 september 2018) weer. De bedragen verschillen naargelang het sociaal statuut van de moeder. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers, werkzoekenden of invaliden.

Gerechtigde	PERIODE VAN HET MOEDERSCHAPSVERLOF			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31 ^e dag	
Actieve werkneemster	82% van het niet-geplafonneerd brutoloon ³			Maximum per dag
			75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 106,9
		Maximum per dag		Maximum per dag
Werkzoekend	Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 113,31	Basisuitkering (1) + 15% van het geplafonneerd brutoloon	€ 106,9
		Maximum per dag		Maximum per dag
Invalide (2)	79,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 113,31	75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 106,9

(1) De basisuitkering bedraagt 60% van het geplafonneerd brutoloon. Voor werkzoekenden is de basisuitkering gelijk aan hun werkloosheidsuitkering (indien de arbeidsongeschiktheid minder is dan 7 maanden).

(2) Het bedrag kan niet lager zijn dan de uitkering waarop de betrokkene recht heeft als ze zich niet in moederschapsrust bevindt.

³ Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 2.150 en is het geplafonneerd loon € 1.750, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 1.750 (dus € 1.050) i.p.v. 60% van € 2.150 (€ 1.290).

Hoewel het uit de overzichtstabel niet onmiddellijk blijkt, ligt de vergoeding bij een werkzoekende vrouw in werkelijkheid beduidend lager. Dit komt doordat de gezinsituatie en de duur van werkloosheid op termijn ook de basisuitkering werkloosheid bepalen, waarop de vergoeding voor het moederschapverlof wordt berekend.

Tip voor de werkneemster

De moederschapsuitkering - zeker voor de eerste 30 dagen - is een behoorlijke som omdat die uitkering berekend wordt volgens een percentage van het brutoloon. Dit betekent dat belastingen en sociale bijdragen er niet op voorhand van worden afgehouden. Zet dus veiligheidshalve voldoende geld opzij, want na 2 jaar volgt de afrekening via je belastingbrief.

2.4.2. Formaliteiten

Om de uitkering te kunnen ontvangen, moet je op verschillende tijdstippen diverse formulieren aan het ziekenfonds bezorgen.

- Bij het begin van het moederschapverlof: een medisch getuigschrift (van arbeidsongeschiktheid) met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum en de datum waarop je gestopt bent met werken. Hierop zal het ziekenfonds een inlichtingenblad terugsturen dat jij en je werkgever moeten invullen.
- Na de geboorte: een bewijs van aangifte van de geboorte (geboortebewijs) bij de burgerlijke stand. Dit geldt als basis voor de bepaling van de einddatum van de moederschapsrust.
- Binnen de 8 dagen na de werkhervatting: een attest van werkhervatting, ingevuld door de werkgever.

Wordt je arbeidsovereenkomst omwille van veiligheids- en gezondheidsrisico's voor jezelf en/of je kind geschorst, bezorg het ziekenfonds dan een verklaring van je werkgever met de genomen maatregel inzake moederschapsbescherming.

Neem je je resterende postnataal verlof (uitstel of verlenging) later op, bezorg het ziekenfonds dan een attest van werkhervatting en een verklaring van je werkgever die de periode van de opname vermeldt.

3. OMZETTING VAN MOEDERSCHAPSVERLOF BIJ HOSPITALISATIE OF OVERLIJDEN

Wanneer de moeder na de bevalling langer dan 7 dagen opgenomen blijft in het ziekenhuis terwijl de baby al naar huis mag, of wanneer de moeder overlijdt, kan de vader of de co-ouder het resterende moederschapsverlof (men spreekt dan over geboorteverlof) opnemen. De co-ouder is in eerste instantie de ouder van hetzelfde geslacht (meemoeder) of de samenwonende partner van een heterokoppel die het kind niet wettelijk erkend heeft.

3.1. Hospitalisatie van de moeder

Het geboorteverlof begint ten vroegste de 7de dag na de geboorte van het kind. Het pasgeboren kind moet het ziekenhuis verlaten hebben en de hospitalisatie van de moeder moet langer dan 7 dagen duren.

Het omgezette geboorteverlof kan nooit langer duren dan het deel van het moederschapsverlof dat nog niet door de moeder werd opgenomen. Was het prenataal verlof bijvoorbeeld beperkt tot de ene verplichte week, dan kan het omgezette geboorteverlof wegens hospitalisatie van de moeder maximum 14 weken duren, voor zover de moeder 14 weken in het ziekenhuis moet blijven. Het omgezette geboorteverlof eindigt namelijk wanneer de moeder het ziekenhuis verlaat.

Je moet als vader of co-ouder je werkgever vooraf schriftelijk op de hoogte brengen van je intentie en daarbij de aanvangsdatum en de vermoedelijke of gewenste duur vermelden. Je moet ook een geneeskundig attest van de hospitalisatie van de moeder voorleggen.

Je ontvangt een gewone ziekte-uitkering (60% van het niet-geplafonneerd brutoloon), terwijl de moeder haar recht op - de hogere - moederschapsuitkering behoudt. Je vraagt de uitkering aan bij het ziekenfonds.

3.2. Overlijden van de moeder

Wil je als vader of co-ouder het resterende moederschapsverlof opnemen, dan moet je je werkgever binnen de 7 dagen na het overlijden op de hoogte brengen. Dit moet schriftelijk gebeuren met vermelding van aanvangsdatum en vermoedelijke duur. Je moet ook een overlijdensattest bijvoegen. Om recht te hebben moet de co-ouder zelf gerechtigde zijn in de ziekteverzekering.

Je ontvangt de moederschapsuitkering (die wordt berekend op het eigen brutoloon) na aanvraag bij het ziekenfonds.

3.3. Ontslagbescherming en -vergoeding voor de vader of co-ouder

Zodra jij je werkgever op de hoogte hebt gebracht dat jij het moederschapsverlof opneemt, geniet je van een ontslagbescherming. Die is geldig tot een maand na het einde van het verlof.

Let op!

Het gaat hier om een relatieve bescherming tegen ontslag. Je werkgever mag je ontslaan omwille van andere redenen dan het geboorteverlof, maar moet hiervoor dan wel zelf de bewijzen aanbrengen. Word je ten onrechte ontslagen, dan heb je recht op de gewone ontslagvergoeding en een vergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon.

4. BORSTVOEDINGSPAUZES TIJDENS HET WERK

Alle werkneemsters in de privésector en alle werkneemsters in contractueel dienstverband in de openbare sector hebben recht op borstvoedingspauzes tijdens het werk ⁴.

Tijdens die pauzes kan de moeder haar kind borstvoeding geven als dit praktisch haalbaar is, bijv. in een bedrijfscrèche of in de crèche dichtbij het werk. Is dit niet mogelijk dan kan zij die pauzes aanwenden voor het afkolven van moedermelk. Dit laatste kan op het werk gebeuren in een daartoe bestemd lokaal. In het lokaal moet het afkolfmateriaal gereinigd kunnen worden en moet er een koelkast zijn om de melk veilig te bewaren.

Het ziekenfonds betaalt een vergoeding uit voor de borstvoedingspauzes.

4.1. Wat?

Je hebt recht op borstvoedingspauzes tijdens de werkuren tot je kind de leeftijd van 9 maanden heeft.

Werk je minstens 7,5 uur per dag, dan heb je recht op 2 keer een half uur om borstvoeding te geven of melk af te kolven.

Werk je 4 uur of langer per dag, dan heb je recht op een half uur.

De tijdsduur van deze pauze (of pauzes) wordt beschouwd als normale arbeidsduur.

Zolang je borstvoeding geeft, is het niet mogelijk om overwerk te doen (zie punt 1.5.1).

4.2. Formaliteiten

Je moet je werkgever in principe 2 maanden op voorhand verwittigen van je voornemen om borstvoedingspauzes te nemen. In samenspraak met je werkgever kan deze termijn ingekort worden.

Zorg ervoor dat je zeker een bewijs van deze aanvraag hebt. Tijdens de borstvoedingsperiode geniet je immers van bescherming tegen ontslag (zie verder bij 4.5).

Bij het begin van de borstvoedingspauzes - en nadien elke maand - moet je je werkgever een attest van Kind en Gezin (of ONE in Franstalig België) of een medisch getuigschrift bezorgen.

Tip voor de werkneemster

Overweeg je ook na je werkhervatting nog borstvoeding te geven, dien dan zo snel mogelijk een aanvraag in bij je werkgever, ook al verander je later misschien van mening of ben je niet meer in staat borstvoeding te geven. Zo heb je in elk geval je aanvraag op tijd ingediend, wat je recht op borstvoedingspauzes opent... maar je niet verplicht dit recht op te nemen.

⁴ Niet te verwarren met het borstvoedingsverlof (zie 2.3.3.)

4.3. Uitkeringen van het ziekenfonds

Om de uitkeringen voor borstvoedingspauzes te ontvangen, moeten jij en je werkgever maandelijks een attest invullen. Het attest kun je verkrijgen via je ziekenfonds of via Kind en Gezin (ONE in Franstalig België).

Je werkgever bezorgt je dit attest bij de uitbetaling van je loon. Hij vermeldt het aantal uren (of halve uren) borstvoedingspauzes dat je hebt opgenomen en het brutobedrag van het uurloon voor die pauzes. Met dit attest bevestigt je werkgever ook dat je de nodige bewijsstukken hebt ingediend.

Je moet zelf ook een luik van dit attest invullen. Daarna stuur je dit zo snel mogelijk op naar het ziekenfonds. Dit attest geldt immers als aanvraag voor je uitkering.

Het ziekenfonds controleert of aan alle voorwaarden is voldaan en berekent de uitkeringen, op basis van het uurloon dat je werkgever heeft opgegeven.

De uitkering bedraagt 82% van het bruto niet-geplafonneerd uurloon.

Tip voor de werkneemster

Borstvoedingspauzes worden beschouwd als gewerkte uren. Voor de berekening van je sociale rechten (bijv. werkloosheid, ziekteverlof, pensioen, ...) worden de pauzes dus meegeteld als gewerkte uren.

Vergeet niet dat je uitkering wordt berekend op je bruto-uurloon en dat bepaalde bijdragen pas later doorgerekend worden. De afrekening volgt in feite 2 jaar later, via je belastingbrief.

4.4. Hoe borstvoedingspauzes opnemen?

4.4.1. Wanneer?

Je kan met je werkgever afspreken wanneer je borstvoedingspauzes neemt.

Voorbeeld

Werk je 7,5 uur per dag, dan kan je - indien je werkgever het hiermee eens is - een uur vroeger weggaan of een uur later beginnen. Je kan ook je middagpauze anders opnemen (anderhalf uur i.p.v. het voorziene halfuur) om melk af te kolven of om borstvoeding te geven.

Wanneer je geen afspraken kan maken met je werkgever, neem je de borstvoedingspauzes of vlak vóór of vlak na je 'gewone' rustpauzes (deze staan vermeld in het arbeidsreglement).

Tip voor delegees

Borstvoedingspauzes zijn een recht en de uitvoering ervan mag voor de werknemster geen bron van stress zijn.

Daarom wordt hierover best een globale onderhandeling overwogen, bijv. in de ondernemingsraad (OR), omdat dit een thema is dat bij de arbeidsorganisatie hoort.

De OR zou bijvoorbeeld in volgende mogelijkheden kunnen voorzien: ofwel komt de werknemster later op haar werk toe, ofwel gaat ze vroeger weg, ofwel neemt ze een langere middagpauze.

4.4.2. Waar?

Het wordt al te vaak vergeten, maar het algemeen reglement voor arbeidsbescherming bepaalt dat de werkgever een plaats ter beschikking moet stellen waar zwangere vrouwen de mogelijkheid krijgen om in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten. Het moet gaan om een discrete, goed verluchte, goed verlichte, zuivere en behoorlijk verwarmde plaats. De werknemster die borstvoeding wenst te geven, kan ook van deze ruimte gebruik maken.

Tip voor delegees

Indien er in je bedrijf geen dergelijk lokaal bestaat, dan is het tijd om dit te vragen door dit punt op de agenda van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) te plaatsen.

Bijzondere gevallen

- Wanneer de werkplek zich in het huis van de werkgever bevindt, dan kan deze een plaats in zijn eigen woning ter beschikking stellen.
- Wanneer de werknemster in een winkelgalerij werkt, kan het lokaal gemeenschappelijk zijn (van meerdere werkgevers).
- In samenspraak met de werkgever kan ook een andere plaats gekozen worden (bijv. een crèche dichtbij het werk, bij de werknemster thuis).

4.5. Ontslagbescherming

Net zoals bij moederschapsbescherming, is ook hier de ontslagbescherming relatief. Dit betekent dat je werkgever, vanaf het moment dat hij ingelicht werd, niet zomaar eenzijdig een einde kan stellen aan je arbeidsovereenkomst.

Je hebt er dus alle belang bij om een bewijs van je aanvraag in handen te hebben. Dat kan door je aanvraag per aangetekende brief te versturen (dan heb je een bewijs, maar moet je wel een kopie bijhouden) of door een gewone brief af te geven aan je werkgever en een ontvangstbewijs te vragen.

De bescherming begint vanaf de datum van je aanvraag om borstvoedingspauzes te nemen en eindigt één maand na de dag volgend op de periode vermeld in het laatste attest of het laatste medisch getuigschrift.

Wanneer je ontslagen wordt en je kan het verband tussen je ontslag en je borstvoedingspauzes inroepen, dan is het aan je werkgever om te bewijzen dat het ontslag geen verband houdt met de borstvoedingspauzes.

Komt de arbeidsrechtbank tot het besluit dat er toch een verband bestaat tussen je ontslag en je borstvoedingspauzes, dan moet je werkgever je een vergoeding betalen die gelijk is aan je brutoloon voor 6 maanden. Deze vergoeding komt bovenop je eventuele ontslagvergoeding.

Je kan een hogere vergoeding vragen, maar dan moet je bewijzen dat je meer schade hebt geleden.

5. GEBOORTEVERLOF

Het recht op vaderschapsverlof werd in april 2011 uitgebreid tot de meeouder (de partner van hetzelfde geslacht als de biologische ouder). Sindsdien spreken we niet langer van het vaderschapsverlof maar van 'geboorteverlof'.

Het geboorteverlof is het recht om als partner van je werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van je kind.

Het geboorteverlof kan opgenomen worden door de persoon die

- een wettelijke afstammingsband met het kind heeft (vader), ofwel
- op het moment van de geboorte gehuwd is met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (mee-ouder), ofwel
- op dat moment wettelijk of permanent en affectief samenwoont met die persoon (co-ouder).

Je hebt recht op 10 dagen geboorteverlof.

Dit recht is van toepassing op alle werknemers uit de privésector die een arbeidsovereenkomst hebben en op het overheidspersoneel in contractueel dienstverband.

5.1. Wat?

De eerste 3 dagen behoud je je volledig loon ten laste van je werkgever. Tijdens de 7 volgende dagen van het geboorteverlof ontvang je een uitkering van het ziekenfonds.

Of je nu ouder bent geworden van 1 kind of van een meerling, je aantal dagen geboorteverlof blijft beperkt tot 10 dagen. In het geval van een meerling is dit zeker geen ideale situatie ⁵.

Tip voor de werknemer

Sommige sectoren of bedrijven voorzien bij cao meer dan 3 dagen met loonbehoud. Je werkgever legt dan voor de overige dagen het verschil tussen je loon en de uitkeringen van het ziekenfonds bij. Informeer je bij je werkgever, je vakbondsvertegenwoordiging en/of je lokale ABVV-afdeling (zie bijlage 'Nuttige adressen').

5.2. Hoe geboorteverlof opnemen?

Je kan dit geboorteverlof opnemen vanaf de geboorte van je kind. Je bent niet verplicht het volledig verlof op te nemen, je kan ook slechts enkele dagen nemen.

Je mag alle dagen in één keer opnemen (10 dagen na mekaar), maar je mag ze ook gespreid opnemen.

⁵ Een verbetering van deze regeling staat in ons syndicaal verlanglijstje voor de toekomst (zie hoofdstuk 10).

Enige voorwaarde is dat je de dagen geboorteverlof opneemt binnen een termijn van 4 maanden na de bevalling.

Tip voor de werknemer

Wij raden alle partners aan deze dagen op te nemen zodat ze van bij de start een goede band met het kind kunnen ontwikkelen en de huishoudelijke taken evenwichtig verdeeld worden.

Je moet je werkgever verwittigen dat je dit geboorteverlof wil opnemen binnen de 2 maanden voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.

Na de geboorte overhandig je je werkgever een schriftelijke verklaring waarin jij en de moeder van het kind op erewoord verklaren dat je voldoet aan bovenstaande voorwaarden en dat jij de enige persoon bent die het recht op geboorteverlof kan opnemen. Je kan dan een huwelijksakte, een bewijs van samenwonen of een uittreksel uit het bevolkingsregister toevoegen als bewijs.

Beweren verschillende personen meeouder te zijn, dan geldt een cascadesysteem waarbij de voorkeur wordt gegeven aan gehuwden boven wettelijk samenwonenden, en aan wettelijk samenwonenden boven feitelijk samenwonenden.

5.3. Formaliteiten en uitkeringen van het ziekenfonds

Om recht te hebben op je loon tijdens de eerste 3 dagen moet je je werkgever op voorhand op de hoogte gebracht hebben van de bevalling. Was dit niet mogelijk, dan moet je in elk geval je werkgever zo snel mogelijk verwittigen.

Om van de 4de tot de 10de dag geboorteverlof uitkeringen te kunnen ontvangen, moet je een aanvraag indienen bij je ziekenfonds. Je moet bij die aanvraag een uittreksel van de geboorteakte voegen. Dit document verkrijgt je bij de plaatselijke dienst bevolking (of burgerlijke stand).

Na ontvangst van je aanvraag zal het ziekenfonds je een inlichtingenblad opsturen. Eén deel vul je zelf in, een ander deel laat je invullen door je werkgever. Hij zal de verlofdagen opgeven en het loon waarop de uitkeringen berekend zullen worden.

Op het einde van je geboorteverlof stuur je het inlichtingenblad terug naar het ziekenfonds dat dan de uitkering zal uitbetalen. De uitkering bedraagt 82% van je geplafonneerd brutoloon. Het maximumbedrag is gelijk aan € 116,87 per dag (vanaf 1 januari 2018).

Tip voor de werknemer

De uitkering van het ziekenfonds is een brutobedrag, er worden geen sociale bijdragen afgehouden. De bedrijfsvoorheffing van 11,11% wordt er wel van ingehouden. De uiteindelijke belastingen op deze uitkering worden dus pas 2 jaar later in rekening gebracht bij de eindafrekening van je belastingen.

Tip voor delegees

Geboorteverlof is een recht. De werkgever kan dit niet weigeren. Waak er dus over dat de werknemer op de hoogte is van de formaliteiten die vervuld moeten worden. Zorg ervoor dat de werkgever het formulier correct en onmiddellijk invult, zodat de werknemer zijn uitkering zo spoedig mogelijk krijgt.

5.4. Bijkomende voorwaarde voor de meeouder

Er zijn enkele voorwaarden om van dit geboorteverlof te kunnen genieten.

- Er bestaat nog geen wettelijke afstammingsband langs vaderszijde (bestaat die band wel, dan is het enkel de natuurlijke vader die het verlof kan opnemen).
- Je bent als meeouder gehuwd met de moeder van het kind of je woont wettelijk samen met de moeder van het kind. Of je woont minstens 3 jaar (voorafgaand aan de geboorte) onafgebroken samen met de moeder van het kind en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Vanzelfsprekend kan de moeder niet genieten van het geboorteverlof (voor haar is er het moederschapsverlof).

Indien de meeouder het kind in kwestie adopteert, wordt het genoten geboorteverlof afgetrokken van het adoptieverlof.

In geval van overlijden of bij hospitalisatie van de moeder heb je als co-ouder ook de mogelijkheid om het resterende deel van het moederschapsverlof om te zetten (zie hoofdstuk 3).

5.5. Ontslagbescherming

De vader en de meeouder genieten van een ontslagbescherming. Net zoals bij moederschapsbescherming, is ook de ontslagbescherming relatief. Dit betekent dat je werkgever, vanaf het moment dat hij ingelicht werd, niet zomaar eenzijdig een einde kan stellen aan je arbeidsovereenkomst wanneer je geboorteverlof wenst op te nemen.

Je hebt er dus alle belang bij om een bewijs van je aanvraag in handen te hebben. Dat kan door je aanvraag per aangetekende brief te versturen (dan heb je een bewijs, maar moet je wel een kopie bijhouden) of door een gewone brief af te geven aan je werkgever en een ontvangstbewijs te vragen.

De bescherming begint te lopen vanaf de datum van je aanvraag en eindigt 3 maanden na deze kennisgeving.

Wanneer je tijdens je geboorteverlof ontslagen wordt en je roept het verband in tussen je ontslag en je geboorteverlof, dan is het aan je werkgever om te bewijzen dat je ontslag geen verband houdt met dit verlof.

Komt de arbeidsrechtbank tot het besluit dat er een verband bestaat tussen je ontslag en je geboorteverlof, dan moet je werkgever je een vergoeding betalen die gelijk is aan 3 maanden brutoloon. Deze vergoeding komt bovenop je eventuele ontslagvergoeding. Je kan eventueel een hogere vergoeding vragen, maar dan moet je bewijzen dat je meer schade hebt geleden.

6. GEBOORTEPREMIE EN KINDERBIJSLAG

De kinderbijslag werd geregionaliseerd en is dus niet meer federaal geregeld vanaf 2019.

In Vlaanderen en de Duitstalige gemeenschap wordt er een nieuw systeem opgestart vanaf 2019. In Wallonië zijn er enkele wijzigingen in 2019, maar de grootste aanpassingen zijn voorzien vanaf 2020. In Brussel neemt de hervorming wat meer tijd in beslag.

We vermelden een paar algemene zaken die gelden voor alle regio's:

- Het is de woonplaats van het kind die voortaan bepaalt wie jouw kinderbijslag uitbetaalt.
- Je hoeft niets te doen. Je kinderbijslagdossier wordt automatisch overgedragen aan het regionale fonds en de betaling van je kinderbijslag loopt gewoon door.
- De nieuwe regionale publieke kinderbijslagfondsen (FONS, Famiris, FAMIWAL, ministerie Duitstalige Gemeenschap) die het nationaal fonds FAMIFED opvolgen, verzekeren dat er geen onderbreking is in de uitbetaling van de kinderbijslag.
- De hervorming voorziet ook dat gezinnen in de toekomst zelf hun kinderbijslagfondsen kunnen kiezen, zoals ze dat reeds doen voor hun ziekenfonds.

In Vlaanderen en Wallonië zijn de nieuwe regels enkel van toepassing op de kinderen geboren vanaf dat moment. In de Duitstalige gemeenschap is voorzien dat indien de bedragen voordeliger zijn in het nieuwe systeem, daar ook op ingestapt kan worden. In Brussel zal het nieuwe systeem (wellicht 2020) gelden voor alle kinderen.

6.1. Geboorte- of adoptiepremie

Het kraamgeld, de geboortepremie/adoptiepremie zal in de verschillende delen van België zo goed als gelijk zijn. In Brussel wordt voor het tweede kind een lager bedrag voorzien.

Aangezien niet alle nieuwe stelsels al in werking zijn op het moment van publicatie van deze brochure, verwijzen we door naar de websites van de regionale instellingen voor de laatste stand van zaken.

- Vlaanderen: www.fons.be
- Wallonië: www.famiwal.be
- Brussel: www.famiris.be
- Duitstalig België: www.ostbelgienfamilie.be

Tip voor werknemers

De meeste werkgevers, ziekenfondsen, steden en gemeenten kennen ook een geboortepremie toe. Doe zeker navraag.

6.2. Kinderbijslag

De kinderbijslag wordt maandelijks uitbetaald rond de 8ste van de maand. De bedragen zijn verschillend naargelang de domicilie van het kind (inschrijving in het bevolkingsregister).

Vroeger was er een verschil naargelang het om een eerste, tweede of derde kind ging. In alle nieuwe stelsels gaat men voor een gelijk bedrag per kind.

Hoe verloopt de overgang?

De kinderen in Vlaanderen geboren vóór 2019 behouden de bedragen in het oude stelsel. Ze kunnen eventueel wel een nieuwe toeslag krijgen.

De kinderen in de Duitstalige gemeenschap geboren vóór 2019 behouden de bedragen in het oude stelsel tenzij de bedragen in het nieuwe stelsel voor het gezin voordeliger zijn.

De kinderen geboren in Wallonië en Brussel behouden dit jaar (2019) nog de bedragen van het oude stelsel.

De kinderen geboren in Wallonië vóór 2020 behouden vanaf 2020 de bedragen in het oude stelsel, maar kunnen eventueel een nieuwe toeslag krijgen.

De kinderen geboren in Brussel vóór 2020 krijgen vanaf 2020 ook andere bedragen dan vandaag maar niet dezelfde als de kinderen geboren vanaf 2020.

Aangezien voor Vlaanderen en Wallonië de kinderen die al geboren zijn in het oude stelsel, de vroegere bedragen behouden, zal het nieuwe stelsel nadelig zijn voor gezinnen die hun derde kind krijgen in het nieuwe stelsel.

Wat zijn de bedragen?

Dit zijn de gekende nieuwe basisbedragen (in euro).

Vanaf 2019

- Vlaanderen: 163,2 euro
- Duitstalige Gemeenschap: 157 euro
- Wallonië en Brussels Hoofdstedelijk Gewest: zelfde bedrag als in 2018: 95,8 euro voor het eerste kind, 177,27 voor het tweede kind en 264,67 voor het derde kind.

Vanaf 2020

- Wallonië: 155 euro per maand per kind jonger dan 18, 165 per maand per kind van 18-24 jaar.
- Brussel

**Basisbedragen in euro tot 2025
voor kinderen geboren vóór 01/01/2020**

Leeftijd van het kind	Enig kind in een gezin met een jaarlijks bruto belastbaar inkomen > 31.000 euro	Andere kinderen
0-11 jaar	140	140
12-17 jaar	140	150
18-24 jaar	140	150 of 160*

*Indien ingeschreven in hoger onderwijs

**Basisbedragen in euro voor kinderen geboren
vanaf 01/01/2020 en vanaf 2026 voor alle kinderen**

Leeftijd van het kind	Enig kind in een gezin met een jaarlijks bruto belastbaar inkomen > 31.000 euro	Andere kinderen
0-11 jaar	150	150
12-17 jaar	150	160
18-24 jaar	150	160 of 170*

*Indien ingeschreven in hoger onderwijs

6.3. Toeslagen

Er worden per regio nog verschillende toeslagen voorzien. Zo is er de sociale toeslag, naargelang het inkomen, de schoolpremie, de zorgpremie, de premie voor grote gezinnen, Deze verschillen naargelang der regio.

Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Duitstalige gemeenschap
<p>Sociale toeslag naargelang het inkomen en het aantal kinderen: 51 tot 81,6 euro.</p> <hr/> <p>Zorgtoeslag voor wezen, pleegkinderen en kinderen met een handicap.</p> <hr/> <p>Jaarlijkse schoolbonus van 20,40 tot 61,20 euro afhankelijk van de leeftijd</p> <hr/> <p>Kinderopvangtoeslag en kleutertoeslag gelinkt met kinderopvang en onderwijs</p>	<p>Toeslagen steeds in functie van twee inkomensgrenzen (30.000 of 50.000 bruto belastbaar).</p> <hr/> <p>Sociale toeslag van 55 of 25 euro.</p> <hr/> <p>Toeslag voor grote gezinnen: 35 of 20 euro.</p> <hr/> <p>Toeslag voor éénoudergezinnen: 20 of 10 euro.</p> <hr/> <p>Toeslag van 10 euro in geval van een invalide ouder en indien onder laagste inkomensgrens.</p> <hr/> <p>Schoolpremie van 20 tot 80 euro afhankelijk van de leeftijd.</p>	<p>Sociale toeslag varieert naargelang het bruto belastbaar jaarinkomen (twee inkomensgrenzen: 31.000 euro en 45.000 euro), de leeftijd van het kind en het aantal kinderen: 40 tot 120 euro.</p> <hr/> <p>Voor gezinnen met inkomen < 31.000 euro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grote gezinnen: 2de en 3de kind vanaf 12 jaar: +10 euro, ▪ éénoudergezin: +10 Euro vanaf 2de kind en +20 Euro vanaf 3de kind. <p>Schoolpremie van 20 tot 80 euro afhankelijk van de leeftijd.</p> <hr/> <p>Toeslag voor wezen, pleegkinderen, kinderen met een handicap</p>	<p>Toeslag voor grote gezinnen: 135 euro.</p> <hr/> <p>Toeslag voor rechthebbenden op de verhoogde tegemoetkoming: 75 euro.</p> <hr/> <p>Jaarlijkse schooltoeslag: 52 euro.</p> <hr/> <p>Supplement voor volle wezen (beide ouders overleden) 239 euro.</p> <hr/> <p>Supplement voor halfwezen (een van ouders overleden) 120 euro.</p> <hr/> <p>Supplement voor kinderen met een aandoening tussen 85 en 561 euro.</p>

7. ADOPTIEVERLOF

Vanaf 2019 is een uitbreiding van het adoptieverlof ingezet.

7.1. Hoelang duurt het adoptieverlof?

Werkende moeders en vaders met een arbeidsovereenkomst in de privésector of in contractueel verband in openbare dienst hebben recht op adoptieverlof.

Tot 1 januari 2019 konden beide partners die een kind adopteren genieten van:

- maximum 6 weken adoptieverlof voor een kind jonger dan 3 jaar
- maximum 4 weken adoptieverlof voor een kind ouder dan 3 jaar

De duur werd verdubbeld (tot 12 of 8 weken) wanneer het gaat om een kind met een handicap.

Zodra het kind 8 jaar oud werd, was er geen recht meer op adoptieverlof.

De nieuwe regelgeving bevat geen enkele leeftijdsvoorwaarde meer zodat elke ouder vanaf 1 januari 2019 recht heeft op 6 weken adoptieverlof voor een minderjarig kind. Vanaf 2019 wordt deze periode om de 2 jaar uitgebreid met één week. Zo heeft het adoptie-gezin tegen 2027 recht op een totaal van 17 weken verlof.

Het gaat om een recht op een aaneengesloten periode van 6 weken per adoptieouder, 12 in totaal. Bovenop die 12 weken komen nog eens 5 weken extra tegen 2027. Deze bijkomende weken worden onderling verdeeld in geval er twee adoptieouders zijn.

Voorbeeld

Wanneer een koppel een kind adopteert in 2027 kunnen zowel de vader als de moeder 6 weken verlof opnemen, en bijkomend kunnen ze 5 weken onderling verdelen. Neemt de moeder de 5 extra weken op, dan kan de vader er geen extra nemen. Zo komen we op een totaal van 17 weken.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met 2 weken verlengd wanneer de werknemer gelijktijdig meerdere kinderen adopteert.

7.2. Hoe adoptieverlof opnemen?

Je adoptieverlof moet starten binnen de 2 maanden na de inschrijving van je adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Bij een internationale adoptie kan het adoptieverlof al starten vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde autoriteit. Op die manier wordt het dus mogelijk om je kind in zijn/haar geboorteland te gaan ophalen.

Je mag je adoptieverlof niet spreiden, je moet het altijd tijdens een onafgebroken periode opnemen.

Beslis je om niet het maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dan moet je verlof minstens een week duren, en opgenomen worden per volledige week. Je moet dus 1, 2, 3, 4 of 5 volledige weken verlof nemen en bijv. geen anderhalve week of 2 weken en 2 dagen.

7.3. Formaliteiten

Je moet je werkgever minstens een maand voor het ingaan van het verlof schriftelijk verwittigen van je voornemen om adoptieverlof te nemen. Ten laatste bij aanvang van het verlof moet je werkgever het bewijsstuk van adoptie ontvangen. Je kan in overeenstemming met je werkgever deze termijn inkorten.

Je moet ook een aanvraag richten tot het ziekenfonds vóór het adoptieverlof.

Tip voor delegees

Adoptieverlof is een recht, voor de adoptievader én de adoptiemoeder. De werkgever kan dit niet weigeren. Waak er dus over dat de werknemer op de hoogte is van de formaliteiten die vervuld moeten worden en dat de werkgever het formulier correct en onmiddellijk invult, zodat de werknemer zijn uitkering zo spoedig mogelijk krijgt.

7.4. Uitkering

Tijdens de eerste 3 dagen van het adoptieverlof behoud je je normale loon, uitbetaald door je werkgever. De overige dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerd brutoloon door de ziekteverzekering (max. € 116,87 /dag - index 1 september 2018).

Tip voor de werknemer

Sommige sectoren of bedrijven voorzien bij cao meer dan 3 dagen met loonbehoud. Je werkgever legt dan voor de overige dagen het verschil tussen je loon en de uitkeringen van het ziekenfonds bij. Informeer je bij je werkgever, je vakbondsvertegenwoordiging en/of je lokale ABVV-afdeling (zie bijlage 'Nuttige adressen').

Van de uitkering betaald door de ziekteverzekering worden geen sociale bijdragen afgehouden. De uitkering is een brutobedrag. De belastingen op deze uitkering worden pas 2 jaar later in rekening gebracht bij de eindafrekening van je belastingen.

7.5. Ontslagbescherming

Van zodra je werkgever op de hoogte is van je wil om in adoptieverlof te gaan, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met het adoptieverlof te maken hebben.

8. PLEEGGOUDERSCHAP

8.1. Pleegzorgverlof

Pleegouders die werken in de privésector of in contractueel dienstverband in de openbare sector hebben het recht om maximaal 6 dagen per jaar en per gezin (voor beide ouders samen dus max. 6 dagen) afwezig te zijn van het werk voor het vervullen van bepaalde verplichtingen en opdrachten die te maken hebben met de pleegzorg.

Je kan pleegzorgverlof nemen om:

- zittingen van de bevoegde gerechtelijke en administratieve autoriteiten bij te wonen,
- contacten te hebben met de natuurlijke ouders of met andere personen die belangrijk zijn voor je pleegkind of pleeggast,
- contacten te verzorgen met de dienst voor pleegzorg.

Wil je een beroep doen op pleegzorgverlof buiten deze 3 situaties, en je kan geen verlof om dwingende redenen nemen, dan heb je een attest nodig van de bevoegde plaatsingsdienst dat aantoont dat het noodzakelijk is dat je verlof neemt.

Je kan enkel pleegzorgverlof nemen als je officieel als pleegouder bent aangesteld.

Je moet je werkgever minstens 2 weken op voorhand schriftelijk op de hoogte brengen wanneer je pleegzorgverlof wilt nemen. Is dit niet mogelijk, verwittig je werkgever dan zo vroeg mogelijk.

De uitkering voor pleegzorgverlof bedraagt 82% van het geplafonneerd brutoloon en maximum € 116,87 per afwezigheidsdag (index 1 september 2018).

Om deze uitkering te bekomen, moet je een aanvraag indienen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Je kan je ook richten tot je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'), dat hiervoor contact met de RVA kan opnemen.

8.2. Pleegouderverlof

Naast het pleegzorgverlof bestaat er sinds 2019 ook een pleegzorgverlof voor pleegouderschap van lange duur (minimum 6 maanden). Dit nieuwe verlof moet opgenomen worden gedurende een aaneengesloten periode van maximum 6 weken en moet beginnen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind bij het gezin (in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister).

Net als het adoptieverlof wordt dit recht stelselmatig verhoogd tot 17 weken in 2027: 2 maal 6 weken per ouder en 5 bijkomende weken te verdelen over beide ouders.

De maximumduur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

De maximumduur wordt met 2 weken per pleegouder verlengd wanneer meerdere minderjarige kinderen gelijktijdig geplaatst worden in het kader van langdurige pleegzorg.

Tijdens het pleegouderverlof krijg je als werknemer een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

Wil je dit verlof opnemen, dan moet je je werkgever minstens één maand vóór de opname aangetekend of met ontvangsbevestiging op de hoogte brengen. Die termijn kan verkort worden in onderlinge overeenstemming. De kennisgeving moet de begin- en einddatum van het verlof bevatten.

Er is een ontslagbescherming voorzien. Vanaf 2 maanden voor het verlof en tot 1 maand na afloop mag je werkgever niet eenzijdig een einde maken aan je arbeidsovereenkomst.

Meer concrete informatie was er niet toen deze brochure opgemaakt werd. Je neemt best contact op met je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen) of met je ziekenfonds.

9. ANDERE VERLOFMOGELIJKHEDEN VOOR OUDERS

Moederschapsverlof, geboorteverlof, borstvoedingsverlof en adoptieverlof bieden werknemers de mogelijkheid om zorg te dragen voor hun pasgeboren of geadopteerde kinderen.

Het *tijdskrediet* biedt bijkomende mogelijkheden voor bepaalde motieven, waaronder de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar. Naast tijdskrediet zijn er ook een aantal zogenaamde thematische verloven: *palliatief verlof*, *verlof voor een zwaar ziek familielid of gezinslid* en heel specifiek voor de zorg voor je kind jonger dan 12 jaar, het *ouderschapsverlof*.

Kom je niet in aanmerking voor één van deze verlofmogelijkheden dan bestaat er nog een andere, minder interessant piste om te voorzien in de zorg voor je kind: verlof zonder wedde.

9.1. Tijdskrediet

Dit stelsel geeft werknemers en werkneemsters in de privésector en contractuelen in openbare diensten, onder bepaalde voorwaarden en voor bepaalde motieven, recht op 51 maanden tijdskrediet, tijdens het geheel van de loopbaan. Enkel het motief opleiding is beperkt tot 36 maanden.

Tijdskrediet laat je toe je arbeidsprestaties te schorsen of te verminderen en daarbij een uitkering te ontvangen. Je bent beschermd tegen ontslag en bepaalde sociale zekerheidsrechten blijven gewaarborgd (bijv. je pensioen wordt verder berekend op je vroeger loon).

Er bestaan zes motieven die je kan inroepen om tijdskrediet op te nemen. Vijf zorg- en één opleidingsmotief:

- zorg voor je kind jonger dan 8 jaar,
- zorg voor je kind met een handicap jonger dan 21 jaar,
- palliatieve zorg voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn,
- zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezins- of familielid,
- bijstand of zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of voor een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin;
- het volgen van een erkende opleiding.

Je kan je arbeidsprestaties volledig onderbreken of verminderen (halftijds of 1/5de) voor een periode van 51 maanden over het geheel van je loopbaan.

Enkel het motief opleiding is beperkt tot 36 maanden (behalve wanneer het gaat om een opleiding tot een knelpuntberoep, die duurtijd bedraagt 48 maanden).

Om recht te hebben op tijdskrediet moet je 2 jaar anciënniteit hebben.

Om de halftijdse onderbreking op te nemen moet je minstens $\frac{3}{4}$ de van een voltijds uurrooster gewerkt hebben in de 12 maanden voor je aanvraag. Om de voltijdse onderbreking op te nemen volstaat het dat je de afgelopen 12 maanden een arbeidscontract had. Je komt dus niet alleen in aanmerking als je gewerkt hebt, maar ook als je in deeltijds tijdskrediet, ouderschapsverlof, ziekte, e.d.m. was.

Tip voor werknemers

Voor meer specifieke info (voorwaarden, opnamemogelijkheden) over tijdskrediet verwijzen we naar onze brochure: 'Tijdskrediet en thematische verloven (2017)'. Vraag ernaar in je lokaal ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen') of surf naar www.abvv.be/brochures.

De meest actuele informatie en de huidige bedragen vind je op de website van de RVA, www.rva.be.

Bovenop de uitkering van de RVA bestaan er ook aanmoedigingspremies voor werknemers van privébedrijven in het Vlaamse Gewest. Meer info vind je in de brochure 'Tijdskrediet en thematische verloven' zoals hierboven vermeld, en op www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies.

9.2. Ouderschapsverlof

Bovenop de 15 weken moederschapverlof en de 10 dagen geboorteverlof heb je als ouder ook recht op ouderschapsverlof, voor elk kind jonger dan 12 jaar. In geval van een handicap van minstens 66% is deze maximumleeftijd 21 jaar.

Je kan dit ouderschapsverlof ook opnemen in geval van adoptie.

De leeftijdsvoorwaarde is een strikte vereiste bij de aanvang van het ouderschapsverlof, maar mag overschreden worden gedurende de lopende ouderschapsverlofperiode. Neem je bijvoorbeeld 1 maand voltijds ouderschapsverlof en bereikt je kind tijdens deze maand ouderschapsverlof de leeftijd van 12 jaar, dan vormt dat geen enkel probleem.

9.2.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Er zijn verschillende vormen van ouderschapsverlof:

- voltijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds of deeltijds werkende ouder gedurende 4 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 1 maand);
- halftijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 8 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 2 maanden);
- $\frac{1}{5}$ de ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 20 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden);
- $\frac{1}{10}$ de ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 40 maanden (op te nemen per 10 maanden of een veelvoud ervan).
Pas op! Voor de $\frac{1}{10}$ de onderbreking is een formeel akkoord van de werkgever vereist.

Je kan opsplitsen: bijv. 2 maand voltijds, 2 maanden halftijds en 5 maanden 1/5de ouderschapsverlof.

Nieuw!

Sinds 2019 is het, mits formeel akkoord van de werkgever, ook mogelijk om het voltijds ouderschapsverlof en het verlof voor medische bijstand op per week of een veelvoud ervan op te nemen (en dus niet enkel in maanden). Het halftijds ouderschapsverlof zou ook per maand of een veelvoud ervan opgenomen kunnen worden.

De concrete uitvoeringsregels waren nog niet gekend bij de opmaak van deze brochure. Neem contact op met je lokaal ABVV-kantoor voor meer info (zie bijlage 'Nuttige adressen').

Let op!

Sinds 8 maart 2012 is het recht op ouderschapsverlof uitgebreid van 3 naar 4 maanden. De kinderen geboren vóór die dag geven je wel recht op een extra maand, maar je krijgt hiervoor geen uitkering. Deze maand telt wel mee voor je pensioen. De uitkering voor de vierde maand is enkel voorzien voor geboortes vanaf 8 maart 2012.

Let op!

Als je je ouderschapsverlof stopzet vooraleer de minimum op te nemen schijf volledig is doorlopen, verlies je het resterende deel ouderschapsverlof van die minimumschijf. Als je bijv. 2 maanden halftijds ouderschapsverlof opgevraagd hebt, maar al na 1 maand het ouderschapsverlof stopzet, verlies je de 2de maand. Je behoudt wel het recht op het resterende saldo ouderschapsverlof (waarvan de opgebruikte minimumschijf afgetrokken is).

Weetje

Je behoudt je volledige sociale rechten, d.w.z. dat je pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je voltijds loon: je verliest dus niets. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal berekend worden in verhouding met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

9.2.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

Je moet ten minste 2 maanden en ten hoogste 3 maanden op voorhand je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen. In onderling overleg kan deze termijn wel aangepast worden. Je verwijst hierbij best naar het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 (dit is van belang voor je ontslagbescherming, zie verder).

Je werkgever kan, binnen de maand volgend op je schriftelijke kennisgeving, het begin van je ouderschapsverlof uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf. Maar je ouderschapsverlof moet wel ingaan ten laatste 6 maanden na de door jou gevraagde begindatum.

Je moet wel tijdens de laatste 15 maanden gedurende 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgende maanden) gewerkt hebben bij je werkgever.

Je kan binnen de drie vormen, overschakelen van de ene naar de andere vorm, zonder opnieuw aan deze voorwaarde te moeten voldoen. Zo is het mogelijk om eerst 1 maand voltijds ouderschapsverlof op te nemen en 3 maanden nadien 2 maanden halftijds ouderschapsverlof op te nemen zonder dat je tussen beide perioden van ouderschapsverlof opnieuw 12 maanden 'gewoon' dient gewerkt te hebben.

9.2.3. Vergoeding

De uitkering werd, door sociaal overleg, sterk verhoogd voor alleenstaande ouders.

Je ontvangt voor een:

- volledige onderbreking:

	Bruto	Netto
Algemeen	€ 834,9	€ 750,33
Voor de alleenwonende werknemer	€ 1.152,16	€ 1.035,45

- halftijdse onderbreking: € 417,44 bruto per maand (€ 562,77 voor 50-plussers)
- 1/5de onderbreking: € 141,62 bruto (€ 190,44/ € 230,43 voor alleenstaanden) per maand (€ 212,42 voor 50-plussers).

(index 1 september 2018).

Tip voor de werknemer

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

9.2.4. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om ouderschapsverlof op te nemen, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met het ouderschapsverlof te maken hebben, en dit tot 3 maanden na de einddatum van het ouderschapsverlof.

Er is zowel een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad (nr. 64) als een Koninklijk Besluit (van 29 oktober 1997 dat verwijst naar de herstelwet van 22 januari 1985 inzake o.a. loopbaanonderbreking) die het ouderschapsverlof regelen. De cao voorziet bescherming tot 2 maanden na het ouderschapsverlof, maar het KB voorziet 3 maanden. Daarom is het belangrijk hiernaar te verwijzen wanneer je je werkgever inlicht.

Let op!

Er is geen omkering van de bewijslast: indien je ontslagen wordt omwille van je ouderschapsverlof, zal je dit zelf moeten bewijzen.

9.3. Verlof voor verzorging van zieke familieleden

Wanneer je kind plotseling ziek wordt en verzorging nodig heeft, heb je recht op verlof voor medische bijstand. Hiervoor moet je een attest van de behandelend geneesheer voorleggen waaruit blijkt dat een gezins- of familielid tot de tweede graad (vader, moeder, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen) of een aangetrouwd familielid tot de eerste graad (ouders en kinderen van echtgeno(o)t(e)) zorg behoeft. De bijstand aan de patiënt kan bestaan uit iedere vorm van medische, sociale, familiale of mentale/morele bijstand waarvan de dokter meent dat die helpt bij het herstel.

Dit verlof kan door beide partners voor hetzelfde kind worden opgenomen.

9.3.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Je kan kiezen voor een:

- voltijdse onderbreking: maximum 12 maanden
- halftijdse of 1/5de onderbreking: maximum 24 maanden

Om 1/5de te onderbreken moet je voltijds gewerkt hebben, om halftijds te kunnen onderbreken moet je minstens een 3/4de uurrooster gehad hebben.

Je moet dit verlof altijd opnemen voor minimum 1 maand en maximum 3 maanden, waarna je onmiddellijk (of later) nog kan verlengen.

Werk je in een bedrijf met minder dan 10 werknemers, dan kan je recht op 12 maanden voltijds zorgverlof door je werkgever beperkt worden tot 6 maanden voltijds (12 maanden halftijds). In een onderneming met minder dan 10 werknemers heb je geen recht op halftijdse of 1/5de onderbreking.

Voor éénoudergezinnen waarvan het kind dat ziek is hoogstens 16 jaar oud is, mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds. Je moet dan wel met een gemeentelijk attest aantonen dat je uitsluitend en affectief samenwoont met het kind in kwestie.

Weetje

Je behoudt je volledige sociale rechten, d.w.z. dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je voltijds loon: je verliest dus niets. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal berekend worden in verhouding met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

9.3.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

Je moet ten minste 7 dagen op voorhand je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen (voeg het attest van de behandelend geneesheer bij). In onderling overleg kan deze termijn wel aangepast worden.

Je werkgever kan, binnen de 2 werkdagen volgend op de schriftelijke kennisgeving, het begin van het verlof uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf. De duur van het uitstel bedraagt maximaal 7 dagen.

Voor iedere verlenging van een periode van voltijdse of gedeeltelijke onderbreking moet je alle verplichtingen opnieuw vervullen.

9.3.3. Vergoeding

Je ontvangt voor een

- volledige onderbreking: € 834,9 bruto per maand (750,33 netto)
- volledige onderbreking voor een alleenwonende werknemer (€ 1.152,16 bruto of 1035,45 netto)
- halftijdse onderbreking: € 417,44 bruto of 345,85 € netto per maand (€ 562,77 of 466,26 netto voor 50-plussers)
- halftijdse onderbreking voor een alleenwonende werknemer: € 576,07 bruto en 466,26 netto
- 1/5^{de} onderbreking: € 141,62 bruto of 117,34 netto (€ 190,44 of 230,43 bruto voor alleenstaanden) per maand (€ 212,42 euro bruto of 175,99 euro netto) voor 50-plussers.

(index 1 september 2018).

Tip voor de werknemer

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn!

9.3.4. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om verlof te nemen voor de verzorging van een zwaar ziek familielid, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met het verlof te maken hebben, en dit tot 3 maanden na de einddatum van het verlof.

Let op!

Er is geen omkering van de bewijslast: indien je ontslagen wordt omwille van je verlof voor de verzorging van een zwaar ziek familielid, zal je dit zelf moeten bewijzen.

9.4. Palliatief verlof

Elke werknemer heeft recht op palliatief verlof om palliatieve zorg te verlenen. Deze zorg omvat elke vorm van hulp en verzorging aan een ongeneeslijk zieke patiënt die zich in een terminale fase van een ziekte bevindt. Die patiënt hoeft geen familielid of gezinslid te zijn.

Het is voldoende dat je aan je werkgever een medisch attest voorlegt van de behandelende arts, waarin staat dat jij bereid bent om palliatieve zorg te verstrekken. De identiteit van de patiënt hoeft niet te worden vermeld.

9.4.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Het palliatief verlof bedraagt 1 maand en kan 2 keer verlengd worden met 1 maand. Je kan kiezen voor een voltijdse of gedeeltelijke onderbreking (halftijds of 1/5de).

Om 1/5de te onderbreken moet je voltijds gewerkt hebben, om halftijds te kunnen onderbreken moet je minstens een 3/4de uurrooster gehad hebben.

Voor of na het palliatief verlof kan je uiteraard nog genieten van de onderbreking voor zwaar zieke familieleden (zie 9.3).

Weetje

Je behoudt je volledige sociale rechten, d.w.z. dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je voltijds loon: je verliest dus niets. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal berekend worden in verhouding met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

9.4.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

Je moet het door de behandelend geneesheer opgestelde attest afgeven aan je werkgever. Je verlof start dan de 1ste dag van de week volgend op de week waarin je het attest overhandigde. In onderling overleg kan het verlof vroeger ingaan. Bij elke verlenging moet je een nieuw attest afgeven.

9.4.3. Vergoeding

De vergoeding is volledig gelijk aan de vergoeding voor de verzorging van zieke familieleden (zie 9.3).

Tip voor de werknemer

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

9.4.4. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om palliatief verlof op te nemen, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met je palliatief verlof te maken hebben, en dit tot 3 maanden na de einddatum van je palliatief verlof.

Let op!

Er is geen omkering van de bewijslast: indien je ontslagen wordt omwille van het palliatief verlof, zal je dit zelf moeten bewijzen.

9.5. Verlof zonder wedde

Kom je niet in aanmerking voor één van bovenstaande verlofmogelijkheden, dan kan je in overleg met je werkgever verlof zonder wedde nemen. Hierbij ontvang je geen loon, noch een looncompensatie. Je bouwt dus geen verdere sociale rechten op (voor de berekening van pensioen, werkloosheid, ziekte, ...). En de periodes van verlof zonder wedde komen ook niet in aanmerking om je vakantiedagen te berekenen. Dit zal meestal ook het geval zijn voor de berekening van je eindejaarspremie.

Let op!

Tijdens de periode van verlof zonder wedde ben je niet beschermd tegen ontslag.

10. VERLANGLIJST VOOR DE TOEKOMST

De meest welvarende samenlevingen zijn samenlevingen waar zowel mannen als vrouwen werk en zorg evenwichtig opnemen en verdelen. Het cliché “hij werkt, zij zorgt” doorbreken, heeft niet alleen een sociaal maar ook een economisch voordeel. Vrouwelijk beroepstalent - de helft van ons menselijk potentieel - aanmoedigen en beter inzetten is niet alleen rechtvaardig maar ook wenselijk: we moeten alle talent benutten. En de zorgzaamheid bij jongens en mannen aanmoedigen geeft de samenleving ongetwijfeld een mensvriendelijker karakter.

Bovendien willen we een volledig gelijke behandeling van ‘*nieuwe*’ gezinnen (holebi’s, nieuw samengestelde gezinnen, éénoudergezinnen, ...).

Ons syndicaal verlanglijstje is dus nog niet afgewerkt.

- **Collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud en compenserende aanwervingen.** Een kortere werkweek is een structurele oplossing om verschillende onevenwichten op onze arbeidsmarkt te herstellen. Niet enkel die balans tussen werk-privé. Ook het evenwicht tussen zij die momenteel té veel werken, kijk maar naar de grote stijging aan depressies en burn-outs, en zij die te weinig kunnen werken. En daarnaast is er natuurlijk ook de impact op het evenwicht man-vrouw.
- **Meer betaalbare, kwaliteitsvolle en flexibele opvangvoorzieningen voor kinderen, ouderen en zieke familieleden).**
Het ABVV wil onder andere:
 - meer voorzieningen en meer kwaliteit in de opvang, een degelijke opleiding voor het personeel van deze voorzieningen;
 - grotere toegankelijkheid van de kinderopvangplaatsen, zowel financieel als geografisch en ook qua uurregeling.
- **Geen inkomensverlies bij zwangerschap.**
Een zwangerschap mag geen aanleiding geven tot discriminatie.
Het ABVV wil:
 - volledig loonbehoud gedurende de volledige periode van moederschapsverlof
 - dat afwezigheden (wegens ziekte, een ongeval of bij preventieve werkverwijdering) tijdens de 6 weken prenataal verlof niet afgetrokken worden van het moederschapsverlof.
- **Verdere democratisering van de huidige ouderschapsverlofmogelijkheden.**
Ouders mogen geen nadelen ondervinden (voor hun sociale zekerheidsrechten en loopbaanontwikkeling) wanneer ze gebruik maken van een verlofregeling.
Het ABVV wil o.a. :
 - Een verhoging van alle uitkeringen tijdskrediet en thematische verloven tot minstens het niveau van de ziekte-uitkeringen, zoals ook Europa voorschrijft. Dit moet er voor zorgen dat het opnemen van het verlof voor iedereen financieel haalbaar wordt;

- en verplicht geboorteverlof van minstens 20 dagen zonder inkomensverlies, waarbij 10 dagen genomen worden na de geboorte en de andere 10 vrij te nemen van 3 maanden vóór de geboorte tot 6 maanden erna. Bij meerlingen is de verdubbeling van het geboorteverlof - zoals bij het moederschapsverlof - geen luxe maar een must.
 - Een interprofessioneel recht op tijdskrediet met motief voor elke werknemer en een recht op één jaar tijdskrediet zonder motief (herinvoeren). Verhoging van de maximumleeftijd tot 12 jaar voor tijdskrediet met motief voor zorg voor kinderen.
 - Een vervangingsplicht nastreven voor werknemers in tijdskrediet/loopbaanonderbreking zonder dat dit het recht op tijdskrediet/loopbaanonderbreking mag beperken.
 - Een recht op 5 dagen betaalde afwezigheid per jaar voor zorg aan naasten, conform de Europese (ontwerp)richtlijn omtrent de combinatie werk-privé.
- **Een bijzondere aandacht voor éénoudergezinnen**, door de éénoudertoets waarbij elke nieuwe beleidsmaatregel op elk bestuursniveau wordt getoetst aan de impact op éénoudergezinnen. Net zoals armoedebestrijding moet deze nieuwe realiteit doordringen bij beleidsmakers op alle niveaus.
 - **Een verdubbeling van het ouderschapsverlof voor eenoudergezinnen** gepaard gaand met recht op uitkeringen en met behoud van gelijkstelling voor de sociale zekerheid (oa. pensioen).
 - **Minder flexibiliteit op maat van de werkgever en een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij werkgevers.**
Het ABVV wil dat werkgevers meer werk maken van een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie o.a. via collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en bijkomende aanwervingen, telethuiswerk en glijtijden, schoolbelcontracten, gezinsvriendelijke ploegenstelsels en het promoten van dichter bij huis werken via satellietkantoren. Voor deeltijdse arbeid willen wij een bekendmakingstermijn van werkroosters van minstens 1 maand, zodanig dat elke werknemer de combinatie van het privé- en gezinsleven met het werk tijdig kan regelen. De werkroosters moeten overigens regelmatig en voorspelbaar zijn.

BIJLAGE I: ACTUELE BEDRAGEN (VOLGENS INDEX I SEPTEMBER 2018)

Inkomensverlies ten gevolge van bescherming veiligheid en gezondheid

Per verloren werkdag heeft de werknemer recht op

- ofwel een aanvullende moederschapsvergoeding ten laste van de ziekteverzekering:
60% van het begrensde brutoloon
- ofwel een vergoeding ten laste van het stelsel van beroepsziekten:
90% van het begrensde brutoloon

Uitkeringen tijdens moederschapsrust

Volgende tabel geeft de verschillende maximumbedragen weer. De bedragen verschillen naargelang het sociaal statuut van de moeder. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers, werkzoekenden of invaliden.

Gerechtigde	PERIODE VAN HET MOEDERSCHAPSVERLOF			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31 ^e dag	
Actieve werknemers	82% van het niet-geplafonneerd brutoloon ⁶			Maximum per dag
			75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 106,9
		Maximum per dag		Maximum per dag
Werkzoekend	Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 113,31	Basisuitkering (1) + 15% van het geplafonneerd brutoloon	€ 106,9
		Maximum per dag		Maximum per dag
Invalide (2)	79,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 113,31	75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 106,9

(1) De basisuitkering bedraagt 60% van het geplafonneerd brutoloon. Voor werkzoekenden is de basisuitkering gelijk aan hun werkloosheidsuitkering (indien de arbeidsongeschiktheid minder is dan 7 maanden).

(2) Het bedrag kan niet lager zijn dan de uitkering waarop de betrokkene recht heeft als ze zich niet in moederschapsrust bevindt.

Uitkering borstvoedingspauzes

82% van het niet-geplafonneerd bruto-uurloon.

Geboorteverlof

De eerste 3 dagen worden volledig doorbetaald door de werkgever.

De volgende 7 worden vergoed door de sociale zekerheid aan 82% van het geplafonneerd brutoloon.

Vanaf 1 januari 2018	€ 116,87
----------------------	----------

⁶ Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 2.150 en is het geplafonneerd loon € 1.750, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 1.750 (dus € 1.050) i.p.v. 60% van € 2.150 (€ 1.290).

Adoptieverlof

De eerste 3 dagen van het adoptieverlof worden vergoed door de werkgever.

De overige dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerd brutoloon.

Vanaf 1 januari 2018	€ 116,87
----------------------	----------

Ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof

	Volledige onderbreking		Halftijdse onderbreking			1/5 ^{de} onderbreking		
		Alleenstaande	< 50 jaar		50 +	< 50 jaar		50+
				Alleenstaande			Alleenstaande	
Bruto	834,9	1152,16	417,44	576,07	562,77	141,62	190,44/230,43*	212,42
Netto	750,3	1035,45	345,85	477,28	466,26	117,34	157,78/190,92*	175,99

* verhoogd bedrag onder specifieke voorwaarden

Tijdskrediet

De uitkeringen verschillen naargelang je sociaal statuut, de vorm van de onderbreking, ... Zie de actuele barema's op www.rva.be

Tip

De actuele bedragen vind je terug op de website van het RIZIV www.riziv.fgov.be of de website van de RVA www.rva.be

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven onder bepaalde voorwaarden aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie de volgende bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

Meer informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privésector vind je op www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies.

Je kan hier ook telefonisch (gratis via tel. 1700)

of per e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be) terecht.

BIJLAGE 2: NUTTIGE ADRESSEN

Info over moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, bortsvoedingspauzes, geboorteverlof, adoptieverlof, tijdskrediet en thematische verloven en de uitkeringen: bij je vakbond ABVV.

De ABVV-delegee in je bedrijf of de ABVV-vakcentrale kent de wetgeving en is op de hoogte van de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), de spelregels en de uitkeringen die van belang kunnen zijn bij opname van tijdskrediet of thematische verloven. Contactgegevens van onze vakcentrales vind je op www.abvv.be/vakcentrales

Is er geen ABVV-delegee in je bedrijf, neem dan contact op met het dichtstbijzijnde ABVV-kantoor. Contactgegevens en openingsuren van onze gewestelijke ABVV-kantoren vind je op www.abvv.be/gewestelijken

HOOFDKANTOREN

ABVV Antwerpen

Ommeganckstraat 35 - 2018 Antwerpen
03 220 66 11
www.abvv-regio-antwerpen.be

ABVV Brussel

Zwedenstraat 45 - 1060 Brussel
02 552 03 30 callcenter: 02 552 03 32
www.abvvbrussel.be

ABVV Limburg

Gouverneur Roppesingel 55 - 3500 Hasselt
011 22 97 77
www.abvvl limburg.be

ABVV Mechelen + Kempen

Regio Kempen
Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
014 40 03 11
www.abvvmechelenkempen.be

Regio Mechelen
Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
015 29 90 66

ABVV Oost-Vlaanderen

Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
09 265 52 11
www.abvv-oost-vlaanderen.be

ABVV Vlaams-Brabant

Maria-Theresiastraat 119/121 - 3000 Leuven
016 22 22 05
www.abvv-vlaamsbrabant.be

ABVV West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050 44 10 10
www.abvv-wvl.be

Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
056 26 82 00

Moederschapsuitkeringen: info bij je ziekenfonds, bij RIZIV en FOD Sociale Zekerheid.

Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (RIZIV)

Hoofdzetel: Tervurenlaan 211 - 1150 Brussel

02 739 71 11

www.riziv.fgov.be

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower

Kruidtuin 50 bus 115 - 1000 Brussel

02 528 63 00

www.socialsecurity.fgov.be

Geboortepremie

- Vlaanderen: www.fons.be
- Franstalig België: www.famiwal.be
- Brussel: www.famiris.be
- Duitstalig België: www.ostbelgienfamilie.be

Kinderbijslag

Federaal Agentschap voor de kinderbijslag - Famifed

Lokale kantoren: zie website

Algemene info: 0800 94 434

www.famifed.be

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower

Kruidtuin 50 bus 115 - 1000 Brussel

02 528 63 00

www.socialsecurity.fgov.be

Tijdskrediet en/of thematische verloven

De juiste aanvraagformulieren voor tijdskrediet of thematische verloven, bijkomende info over de regelgeving, de uitkeringen en ook de adressen van de plaatselijke RVA-kantoren vind je op www.rva.be

Meer informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privésector vind je op www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies. Je kan hier ook telefonisch (gratis via tel. 1700) of per e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be) terecht.

Algemene info en ondersteuning

Kind en Gezin

www.kindengezin.be

L'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE - in Franstalig België)

www.one.be



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakbondABVV](https://www.facebook.com/vakbondABVV)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuell © januari 2019

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2018/1262/2