

## Duurtijd

Het contract wordt geschorst tijdens het moederschapsverlof. De duur ervan wordt bepaald aan de hand van de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het prenataal verlof is het verlof dat de werknemster kan nemen voor de bevalling. Het postnataal verlof wordt genomen na de bevalling.

Op vraag van de werknemster kan het prenataal verlof een aanvang nemen ten vroegste 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze zwangerschapsrust duurt 8 weken bij de geboorte van meerlingen. De werknemster bewijst de vermoedelijke bevallingsdatum aan de hand van een medisch getuigschrift.

Eén week moet in elk geval voor die datum genomen worden (1 week verplicht prenataal verlof). Ingeval de bevalling plaats heeft na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt het prenataal verlof verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

Het postnataal verlof moet 9 weken verplichte rust omvatten na de bevalling en 11 weken bij de geboorte van meerlingen. Gedurende deze periode mag de werknemster geen arbeid verrichten. De verplichte postnatale rust neemt een aanvang op de dag van de bevalling of indien de werknemster nog gewerkt heeft op de dag van de bevalling de dag nadien.

Het postnataal verlof kan worden verlengd met het gedeelte van 5 weken (of 7 bij meerlingen) van het prenataal verlof dat de werknemster voor de bevalling niet heeft genomen. De 6<sup>e</sup> (of 8<sup>e</sup>) week mag dus niet gevoegd worden bij het postnataal verlof.

Van de 5 weken (of 7 bij meerlingen) die kunnen gevoegd worden bij het postnataal verlof komen de gewerkte dagen en de daarmee gelijkgestelde dagen in aanmerking. De wet van 12.06.2020 (B.S. 18.06.2020) voegde met terugwerkende kracht vanaf 01.03.2020 enkele bijkomende gelijkstellingen in.

Deze gelijkgestelde dagen zijn:

- de periode van de jaarlijkse vakantie;
- de dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (nieuw vanaf 01.03.2020);
- de werkverwijdering van een zwangere vrouw als maatregel van moederschapsbescherming (= profylactisch verlof) (nieuw vanaf 01.03.2020);
- de tijd dat de werknemster moet zetelen als rechter of als raadsheer in sociale zaken;
- de betaalde dagen voor klein verlet;
- de dagen afwezigheid wegens een dwingende reden;
- de uren of dagen met gewaarborgd loon wegens laattijdig aankomen (art. 27 WAO);
- de dagen tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of sluiting om economische redenen (arbeiders);
- de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (nieuw vanaf 01.03.2020);
- de dagen tijdelijke werkloosheid voor bedienden (nieuw vanaf 01.03.2020);
- de sluiting van de onderneming door maatregelen voor de bescherming van het leefmilieu;
- de feestdagen en de vervangingsdagen;
- de dag waarop normaal zou gewerkt worden in de zesdagenweek als de werknemster afwisselend werkt in de vijfdagen- of in de zesdagenweek;
- de inhaalrustdagen voor overwerk, zondagsrust of arbeidsduurverkorting.

De dagen afwezigheid van de werknemster ten gevolge van rust bij bevalling worden t.a.v. de RSZ beschouwd als met arbeidsdagen gelijkgestelde dagen.

### Omzetting facultatieve prenatale rust in postnatale verlofdagen

De werkneemster kan de laatste 2 weken van haar facultatieve prenatale rust omzetten in postnatale verlofdagen. Dit houdt in dat de werkneemster 2 weken van de niet-opgenomen prenatale rust gespreid kan opnemen na de periode van verplichte postnatale rust (9 weken).

Ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte postnatale rust (9 weken), dient de werkneemster de werkgever schriftelijk op de hoogte te brengen van de omzetting en de planning.

Werkneemster heeft de keuze van spreiding van opname van deze postnatale verlofdagen, voor zover deze opgenomen worden binnen de 8 weken na de werkhervatting. Dit geeft de mogelijkheid aan de werkneemster om geleidelijk het werk te hervatten.

Het aantal verlofdagen hangt af van het uurrooster van werkneemster. De werkneemster die voltijds tewerkgesteld wordt gedurende 5 dagen/week heeft bijgevolg recht op 10 postnatale verlofdagen; iemand die deeltijds tewerkgesteld wordt gedurende 2 dagen/week heeft recht op 4 postnatale verlofdagen.

### Ontslagbescherming

De werkneemster geniet een ontslagbescherming tot 1 maand na de periode van 8 weken waarin de werkneemster haar postnatale verlofdagen kan opnemen.

### Opzeggingstermijn

In geval van opzeggingstermijn uitgaande van de werkgever zal de volledige periode van 8 weken deze opzeggingstermijn schorsen.

### Moederschapsuitkering

Voor postnatale verlofdagen zal de werkneemster eveneens een moederschapsuitkering ontvangen.

### Verlenging bevallingsrust bij hospitalisatie van het kind

Het moederschapsverlof wordt verlengd met het aantal opnamedagen van het kind in het ziekenhuis die de eerste 7 dagen overschrijdt indien het kind na de geboorte zonder onderbreking gehospitaliseerd blijft. De moederschapsrust blijft ononderbroken doorlopen. Ze wordt verlengd met maximum 24 weken.

#### Voorbeeld:

Een pasgeborene verblijft 35 dagen in het ziekenhuis.

→ de moederschapsrust wordt met 28 dagen verlengd.

De uitkering voor deze periode bedraagt 75 % van het begrensde loon en wordt betaald door de mutualiteit.

De aanvraag tot verlenging moet bij de werkgever en mutualiteit aangevraagd worden voor het einde van de nabevallingsrust (postnataal verlof) op basis van een attest van het ziekenhuis.

### Startbedrag i.k.v. Groeipakket (voordien kraamgeld)

Ten vroegste 4 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum kan het startbedrag worden aangevraagd bij een uitbetaler van het Groeipakket. Het startbedrag wordt ten vroegste 2 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum uitbetaald. Eveneens kan een aanvraag voor het Groeipakket gedaan worden.

## **Gevolgen einde arbeidsovereenkomst**

### Beschermde periode

#### Bescherming tegen ontslag

De werkgever mag geen handelingen stellen om eenzijdig de overeenkomst te beëindigen tijdens de beschermde periode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

### Duur

De beschermde periode begint op de dag waarop de werkgever op de hoogte is gesteld van de zwangerschap en duurt tot 1 maand na het moederschapsverlof.

In geval van omzetting van de facultatieve prenatale rust in postnatale verlofdagen, geniet werkneemster een ontslagbescherming tot 1 maand na de periode van 8 weken waarin werkneemster haar postnatale verlofdagen kan opnemen.

### Sanctie

Wanneer de werkgever gedurende de beschermde periode onrechtmatig ontslag geeft, moet hij volgende vergoedingen betalen:

- een opzeggingsvergoeding;
- een beschermingsvergoeding die gelijk is aan 6 maanden loon.

### Schorsing opzegtermijn

De periode van moederschapsverlof schorst de opzeg indien de opzegging door de werkgever wordt gegeven.

## **Uitkering tijdens het moederschapsverlof**

Er is geen loonwaarborg ten laste van de werkgever. Gedurende het moederschapsverlof heeft de werkneemster recht op een uitkering die betaald wordt door het ziekenfonds.

De eerste 30 dagen bedraagt deze 82 % op het onbegrensd brutoloon. Vanaf de 31e kalenderdag bedraagt het 75 % van een begrensd loon.

## **Omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof**

In geval van overlijden van de moeder of bij haar opname in een ziekenhuis kan het moederschapsverlof omgezet worden in een vaderschapsverlof. De omzetting kan slechts gebeuren op voorwaarde dat de moeder en de vader allebei de hoedanigheid van gerechtigd in de uitkeringsverzekering voor werknemers hebben.

Het overlijden of de hospitalisatie van de moeder moet zich voordoen tijdens de schorsingsperiode tengevolge van het moederschapsverlof.

### Procedure

In geval van overlijden van de moeder moet de werknemer de werkgever binnen de 7 dagen schriftelijk op de hoogte brengen van zijn wens om dit verlof te nemen. De aanvang van het verlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid moeten worden vermeld.

In geval van hospitalisatie van de moeder moet de vader een gelijkaardige schriftelijke aanvraag richten aan de werkgever voor de aanvang van het vaderschapsverlof.

Hier moet nog aan de volgende voorwaarden voldaan worden:

- het vaderschapsverlof mag geen aanvang nemen voor de 7de dag na de geboorte van het kind;
- het kind moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de hospitalisatie moet langer duren dan 7 dagen. Dit moet worden aangetoond met een medisch attest.

### Duur van het vaderschapsverlof

In geval van overlijden van de moeder is de duur van het verlof ten hoogste gelijk aan het deel van het moederschapsverlof dat nog niet werd opgenomen door de moeder.

In geval van hospitalisatie is dezelfde maximumgrens van toepassing. Indien echter de hospitalisatie eindigt voor het einde van het voorziene moederschapsverlof, eindigt het vaderschapsverlof op het moment dat de hospitalisatie van de moeder beëindigd wordt.

### Bescherming tegen ontslag

De werknemer die gebruik maakt van het vaderschapsverlof is beschermd tegen ontslag. Vanaf de verwittiging van de werkgever tot 1 maand na afloop van het vaderschapsverlof, mag deze de werknemer niet ontslaan behalve voor redenen die vreemd zijn aan dit verlof. De redenen moeten door de werkgever bewezen worden.

In geval van onrechtmatig ontslag, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan 6 maanden brutoloon.

Bovenstaande reglementering geldt eveneens voor de meemoeder die vanaf 20.05.2011 recht heeft op geboorteverlof.

### Profylactisch verlof

Vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven, mogen geen arbeid verrichten die gevaarlijk is voor hun gezondheid of die van het kind. Deze taken worden bepaald door de Koning of door de arbeidsgeneesheer.

De arbeidsovereenkomst van de vrouw die zo'n werk uitvoert, wordt geschorst tot zij haar normale werk terug mag uitvoeren. Indien de werkneemster erom verzoekt en voor zover mogelijk, moet de werkgever de werkneemster een ander werk geven dat wel toelaatbaar is. Indien geen vervangingswerk voorhanden is, dient geen gewaarborgd loon betaald te worden door de werkgever, maar wordt de werkneemster betaald door het ziekenfonds.

Tijdens de schorsing wegens profylactisch verlof is de werkneemster niet beschermd tegen ontslag, tenzij dit verlof valt binnen de maand na het einde van een moederschapsverlof.

Een vrouw die geen aanspraak kan maken op profylactisch verlof, kan enkel borstvoedingsverlof genieten mits akkoord van de werkgever, of wanneer een CAO daarin voorziet. Er is dan geen verplichting tot loonbetaling door de werkgever, tenzij de CAO daarin voorziet. Er is ook geen vergoeding in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

	Vergoeding ziekenfonds vanaf 01.01.2010	
	zwangerschap	borstvoeding
Aangepaste arbeid met loonverlies	60 % van het loon voor werkverwijdering, maar beperkt tot de ziekteuitkering - loon voor aangepast werk	60 % van het loon voor werkverwijdering, maar beperkt tot de ziekteuitkering - loon voor aangepast werk
Volledige schorsing	78,237 % van het begrensde gederfde loon	60 % van het begrensde gederfde loon

Met ingang van 01.01.2010 is de werkgever verplicht om iedere vorm van werkverwijdering wegens zwangerschap te melden aan het Fonds voor de Beroepsziekten en dit ongeacht het feit of de werkneemster hiervoor een vergoeding ontvangt of niet.

De werkverwijdering dient gemeld te worden aan de hand van het standaardformulier op de website van Fedris ([www.fedris.be](http://www.fedris.be) - 'Werkgever' - 'Beroepsziekten/privésector' - 'Preventie' - 'Zwangere werkneemsters')

Binnen de 10 dagen volgend op de effectieve datum van de werkverwijdering moet dit document overgeleverd worden aan het Fonds voor de Beroepsziekten.

## **Specifieke situaties tijdens de zwangerschapsperiode**

### Afwezigheid wegens zwangerschapsonderzoek

De werknemster mag met behoud van loon van het werk afwezig blijven gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan die niet buiten de gewone werkuren kunnen plaatsvinden. Ze moet echter wel de werkgever op voorhand verwittigen. Ze zal een medisch attest moeten voorleggen indien een CAO of het arbeidsreglement dit voorschrijft of wanneer de werkgever erom vraagt.

### Periodes van inactiviteit wegens gevaarlijke arbeid of stopzetting van nachtarbeid

Wanneer de werkgever op de hoogte is gebracht van de zwangerschap van de werknemster, moet hij de arbeidsgeneeskundige dienst onmiddellijk verwittigen.

Wanneer, na evaluatie een risico wordt vastgesteld, moet de werkgever een van de volgende preventieve maatregelen nemen:

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de werktijden;
- wanneer dit niet mogelijk is, moet de werknemster andere arbeid krijgen die voor haar wel toelaatbaar is;
- wanneer dit niet mogelijk is om technische of andere gegronde redenen, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst omwille van profylactisch verlof.