

Moederschapsverlof

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

1. Duur van de schorsing

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 werkneemster kan nemen voor de bevalling. Het postnataal verlof wordt genomen na de bevalling.

Op aanvraag van de werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster geen arbeid verrichten. Voor bevallingen vanaf 01.04.2009 neemt de verplichte postnatale rust een aanvang op de dag van de bevalling, of indien de werkneemster 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 werkneemster voor de bevalling niet heeft genomen. De 6^e (of 8^e) 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 in aanmerking de gewerkte dagen en de daarmee gelijkgestelde dagen.

Deze gelijkgestelde dagen zijn:

- de periode van de jaarlijkse vakantie;
- de tijd dat de werkneemster moet zetelen als rechter of als raadsheer in sociale zaken;
- de betaalde dagen voor kort verlet;
- de dagen afwezigheid wegens een dwingende reden;
- de uren of dagen met gewaarborgd loon wegens laattijdig aankomen (art. 27 WAO);
- afwezigheid om zijn plicht als Belgisch kiezer te vervullen;
- de dagen gedeeltelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of sluiting om economische redenen;
- 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 werkneemster afwisselend werkt in de vijf dagen- of in de zesdagenweek;
- de inhaalrustdagen voor overwerk, zondagsrust of arbeidsduurverkorting.

De volgende dagen van afwezigheid zijn niet overdraagbaar:

- ziekte of ongeval
- loopbaanonderbreking;
- politiek mandaat;
- sociale promotie;
- overmacht.

De dagen afwezigheid van de werkneemster 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

Voor bevallingen vanaf 01.04.2009 is het mogelijk voor de werkneemster om de laatste 2 weken van haar facultatieve prenatale rust om te zetten in postnatale verlofdagen. Dit houdt in dat de werkneemster 2 weken van de niet-opgenomen prenatale rust gespreid kan opnemen na de periode van verplicht postnatale rust (9 weken).

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

Werkneemster geniet een ontslagbescherming tot 1 maand na de periode van 8 weken waarin 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 werkneemster eveneens een moederschapsuitkering ontvangen.

Verlenging bevallingsrust bij een moeilijke zwangerschap

Voor bevallingen vanaf 01.09.2006 kan het postnataal verlof met 1 week verlengd worden in geval van arbeidsongeschiktheid van de werkneemster gedurende de volledige periode van 6 weken (of 8 weken bij de geboorte van meerlingen) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum.

De verlenging gebeurt op verzoek van de werkneemster zelf. Via een medisch attest van de behandelende geneesheer dient werkneemster de arbeidsongeschiktheid aan te tonen.

Tijdens deze verlengingsperiode ontvangt zij moederschapsuitkeringen vanuit de mutualiteit.

Verlenging bevallingsrust bij hospitalisatie van het kind

Sinds 01.07.2004 wordt de moederschapsrust verlengd met het aantal opnamedagen van het kind in het ziekenhuis die de eerste 7 dagen overschrijdt.

Voorbeeld:

Een pasgeborene verblijft 35 dagen in het ziekenhuis

→ de moederschapsrust wordt met 28 dagen verlengd.

De moederschapsrust blijft dus ononderbroken doorlopen. Ze wordt verlengd met maximum 24 weken.

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.

Kinderbijslag/Kraamgeld

De gerechtigde op kinderbijslag kan vanaf de 6^{de} maand van de zwangerschap kraamgeld aanvragen en de uitbetaling ervan bekomen, twee maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

De kinderbijslag en het kraamgeld worden aangevraagd bij het kinderbijslagfonds. Dit gebeurt met een document dat wordt ingevuld door de werkgever, de werkneemster en het gemeentebestuur.

Het kraamgeld voor het eerste kind bedraagt € 1.175,56 en € 884,47 voor de volgende kinderen. De gewone kinderbijslag bedraagt € 86,77 per maand voor het 1^e kind, € 160,55 per maand voor het 2^{de} kind en € 239,72 per maand voor het 3^{de} kind, zonder leeftijdsbijslagen. (bedragen op 01.05.2011)

2. Gevolg van de schorsing voor de opzegging

a) 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. Wanneer de werknemer er om verzoekt dient ze schriftelijk in kennis te worden gesteld van de reden van het ontslag.

Deze bescherming geldt voor alle soorten van arbeidsovereenkomsten.

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

Sanctie

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

- een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het loon van de opzeggingstermijn;
- een beschermingsvergoeding die gelijk is aan 6 maanden loon.

b) Opzegging gegeven door de werkgever voor de beschermde periode.

De opzegging die door de werkgever gegeven werd voor de beschermde periode loopt verder tijdens de beschermde periode maar wordt onderbroken tijdens de periode van schorsing van het contract.

c) Opzegging gegeven door de werknemer

De schorsing heeft geen invloed op de opzeggingstermijn die gegeven wordt door de werknemer.

3. Uitkering tijdens het moederschapsverlof

Er is geen loonwaarborg ten laste van de werkgever. Gedurende het moederschapsverlof heeft de werknemer 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.

4. 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.

a) 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. – *Het is niet duidelijk of de nieuwe wetgeving m.b.t. verlenging van zwangerschapsverlof bij hospitalisatie van het kind, deze bepalingen opheft ten nadele van de vader.*

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.

b) 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 beëindigd wordt.

c) Uitkering tijdens het vaderschapsverlof

De vergoeding die aan de vader wordt gegeven gedurende de periode van het vaderschapsverlof stemt overeen met de regeling die van toepassing is in het kader van de moederschapsverzekering.

d) 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 meldingsplicht geldt bij iedere vorm van werkverwijdering wegens zwangerschap, doch niet voor werkverwijdering wegens borstvoeding.

De werkverwijdering kan u melden aan de hand van het standaardformulier dat u kan terugvinden op de website <http://www.fmp-fbz.fgov.be>. Vervolgens dient u te klikken op 'Fonds voor de beroepsziekten', vervolgens vindt u in de linkse balk de mogelijkheid om door te gaan naar 'Formulieren', waarbij u het formulier 'TOEZ' kan terugvinden. De contactgegevens worden vermeld op het formulier zelf.

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

GEVALLEN VAN SCHORSING TIJDENS DE ZWANGERSCHAPSPERIODE

1. 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.

2. 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.

IN SCHEMA:

Zwangerschapsrust:

- o eerste 30 dagen: 82 % op het onbegrensd brutoloon.
- o Vanaf de 31e kalenderdag: 75 % van een begrensd loon

Kraamgeld voor werknemers:

1^e kind: € 1.175,56 (*)
2^e kind: € 884,47 (*)

Kinderbijslag voor werknemers:

1^e kind: € 86,77 per maand(*)
2^e kind: € 160,55 per maand (*)
3^e kind: € 239,72 per maand (*)

(*) Bedragen op 01.05.2011