



Wegwijs in ...

WERK EN OUDERSCHAP

Oktober 2012

Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst: www.werk.belgie.be
- ✓ Schriftelijk bij de:
Cel Publicaties van de
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD: www.werk.belgie.be

Cette brochure peut être également obtenue en français.

©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veelevoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks “Wegwijs in ...” nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kunt daarvoor terecht bij wenden tot de Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

M/V

Met de termen « werkgever » en « werknemer » wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 1 oktober 2012

Coördinatie: Directie van de communicatie

Redactie: Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen en Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, in samenwerking met de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Financiën en Kind en Gezin

Omslag: Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Rilana Picard

Omslagachtergrond: Isabelle Rozenbaum

Druk: Drukkerij Albe De Coker

Verspreiding: Cel Publicaties

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2012/1205/38

Voorwoord

Het nakend ouderschap is voor iedereen een omwenteling in zijn werk- en leefwereld. Of het nu gaat om een zwangerschap of een adoptie, een kind verwachten roept altijd veel vragen op: Over hoeveel tijd beschikken we om het kind op te vangen? Welke stappen moeten ondernomen worden tegenover de werkgever? Hoeveel verlof kunnen we nemen om meer tijd met het kind door te brengen? Welke instellingen kunnen het kind opvangen wanneer het werk hervat wordt? ...

Het feit dat zowel mannen als vrouwen instaan voor de familiale verplichtingen wordt vandaag als normaal beschouwd. De verzoening tussen het privé- en het beroepsleven lijkt immers meer en meer een fundamentele voorwaarde voor een werkelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen hebben er onder meer toe geleid dat de laatste decennia de moederschapsbescherming versterkt werd en het adoptieverlof uitgebreid.

Ook andere maatregelen werden ontwikkeld, zoals vaderschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking. Al deze maatregelen dragen ertoe bij dat werknemers hun tijd beter kunnen besteden aan het opvangen van hun kind.

Deze brochure biedt een overzicht van alle verloven waar toekomstige ouders beroep op kunnen doen. Ook worden de beschermingsmaatregelen voor werknemers en werknemsters bij zwangerschap of adoptie voorgesteld. Daarnaast worden eveneens de verschillende premies en uitkeringen en de opvangmogelijkheden bij werkhervatting vermeld.

Deze brochure richt zich tot weknemers en werknemsters in de privé-sector en het overheidspersoneel in contractueel dienstverband, en tot hun werkgevers.



Inhoud

1	Bescherming en welzijn	9
1.1	Verbod op discriminatie	9
1.2	Bekendmaking en bescherming bij zwangerschap	9
1.2.1	Bekendmaking van de zwangerschap aan de werkgever	9
1.2.2	Ontslagbescherming	10
1.3	Bekendmaking en bescherming bij adoptie	11
1.3.1	Bekendmaking van de adoptie aan de werkgever	11
1.3.2	Ontslagbescherming	12
1.4	Het welzijn van zwangere werkneemsters en werkneemsters in de lactatie	12
1.4.1	Lijst van te analyseren risico's	13
1.4.2	Modaliteiten van de analyse	14
1.4.3	Gids voor risico-evaluatie	14
1.4.4	Preventiemaatregelen	15
1.4.5	Na het moederschapsverlof	20
1.4.6	Verbod op overwerk	23
1.4.7	Verbod op nachtarbeid	23
1.4.8	Verhaalmogelijkheden	24
2	Verlof voor toekomstige moeders	27
2.1	Prenatale consultaties	27
2.2	Moederschapsverlof	28
2.2.1	Zwangerschapsverlof	28
2.2.2	Bevallingsrust	29
2.2.3	Verlenging van de bevallingsrust	29
2.2.4	Borstvoedingspauze	34
2.3	Adoptieverlof	35
3	Verlof voor toekomstige vaders en voor meedouders	37
3.1	Vaderschapsverlof	37
3.1.1	Klein verlet (omstandigheidsverlof)	37
3.1.2	De omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof	38
3.2	Geboorteverlof voor meedouders	40
3.2.1	Modaliteiten	40

3.2.2	Ontslagbescherming	43
3.3	Adoptieverlof	43
4	Andere verloven voor toekomstige ouders	45
4.1	Ouderschapsverlof	45
4.1.1	Ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking	45
4.1.2	Ouderschapsverlof in het kader van CAO nr.64	49
4.2	Loopbaanonderbreking en tijdskrediet	50
4.3	Verlof zonder wedde	51
4.4	Ontslag	52
5	Sociale zekerheid	55
5.1	Formaliteiten en uitkeringen tijdens de zwangerschap	55
5.1.1	Formaliteiten	55
5.1.2	Vergoeding van de werkneemster tijdens haar moederschapsrust	56
5.1.3	Ziekte tijdens de zwangerschap	58
5.1.4	Werkverwijdering	58
5.1.5	Kraamgeld	61
5.2	Formaliteiten en uitkeringen bij adoptie	61
5.2.1	Formaliteiten	61
5.2.2	Vergoeding van de werknemer tijdens zijn adoptieverlof	62
5.2.3	Adoptiepremie	62
5.3	Kinderbijslag	63
5.4	Borstvoedingspauzes	64
6	Kinderverzorging en kinderopvang	67
6.1	Kinderverzorging en opvoeding	67
6.1.1	Tijdens de zwangerschap	67
6.1.2	Het basistraject	68
6.1.3	Extra ondersteuning	69
6.2	Soorten kinderopvang	71
6.2.1	Aangesloten onthaalouders	71
6.2.2	Zelfstandige onthaalouders	71
6.2.3	Erkende kinderdagverblijven	72
6.2.4	Zelfstandige kinderdagverblijven	73
6.2.5	Zelfstandige buitenschoolse opvangvoorzieningen	74
6.2.6	Erkende initiatieven voor buitenschoolse opvang en schoolopvang	74
6.3	Opvang van zieke kinderen	74
6.3.1	Toch naar de opvang	75



6.3.2	Thuisopvang door ziekenfonds, OCMW of gemeente	75
6.3.3	Werkgever	75
6.4	Fiscale aftrekbaarheid en fiscale maatregelen	75
6.4.1	Fiscale aftrekbaarheid van uitgaven voor kinderopvang	76
6.4.2	Fiscale maatregel voor huishoudens die geen aftrek van uitgaven voor kinderopvang genieten	79
7	Nuttige adressen: bijkomende inlichtingen	81
7.1	Over moederschapsverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof en borstvoedingsverlof	81
7.2	Over het welzijn op het werk en de risicoanalyse	82
7.3	Over onderbrekingsuitkeringen bij vaderschapsverlof	83
7.4	Over moederschapsuitkeringen	84
7.5	Over kinderbijslag en kraamgeld	84
7.6	Over kinderopvang	85
7.7	Over fiscale aftrekbaarheid en fiscale maatregelen	86

1

Bescherming en welzijn

1.1 Verbod op discriminatie

Zowel bij de aanwerving als tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of ook na de beëindiging van deze overeenkomst, moet de werkgever mannen en vrouwen gelijk behandelen. Zwangerschap of moederschap mag dus geen aanleiding geven tot enige vorm van discriminatie. De werkgever mag tijdens het sollicitatiegesprek geen vragen stellen over het privé-leven (bv door aan de sollicitante te vragen of ze zwanger is) , tenzij die vragen relevant zouden zijn wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

De werknemer die meent slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van haar geslacht, zwangerschap of moederschap, kan zich wenden tot het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (zie punt 7.8).

1.2 Bekendmaking en bescherming bij zwangerschap

1.2.1 Bekendmaking van de zwangerschap aan de werkgever

Vanaf het ogenblik dat de werknemster zwanger is, heeft ze er alle belang bij haar werkgever hiervan op de hoogte te brengen. Vanaf dat ogenblik zijn er immers een aantal wettelijke beschermingsmaatregelen die in werking treden. Het gaat voornamelijk om de speciale ontslagbe-

scherming (zie punt 1.2.2), het recht op afwezigheid in bepaalde gevallen (zie punt 2.1) en de inwerkingstelling van een aantal beschermingsmaatregelen met betrekking tot veiligheid en gezondheid (zie punt 1.4.4).

De verwittiging van de werkgever kan op om het even welke manier gebeuren (mondeling, schriftelijk, via mail...). Het verdient echter aanbeveling ervoor te zorgen dat men een bewijs heeft dat de werkgever verwittigd is. Dit is de beste manier om later, indien nodig, te kunnen bewijzen dat de werkgever op de hoogte was van de zwangerschap. De verwittiging gebeurt dan ook best per aangetekende brief. Een andere mogelijkheid is het vragen van een ontvangstbewijs van de verwittiging. Bovendien moet de werkneemster ten laatste zeven weken voor de voorziene bevalling (negen weken indien er meer dan één kind wordt verwacht) een medisch attest met de verwachte datum aan de werkgever overhandigen.

1.2.2 Ontslagbescherming

Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte werd gebracht van de zwangerschap, begint een speciale bescherming tegen ontslag te lopen. De werkgever mag vanaf dat ogenblik geen handeling meer stellen om aan de dienstbetrekking van de zwangere werkneemster een einde te maken omwille van het feit dat ze zwanger is. Deze ontslagbescherming loopt tot een maand na het bevallingsverlof. Ingeval van opname van dagen van postnatale rust –deze dagen moeten steeds genomen worden tijdens een periode van 8 weken, te rekenen vanaf de hervatting van het werk– loopt de normale ontslagbescherming tot een maand na afloop van deze periode.



Opgelet!

Wanneer de periode van bevallingsrust verlengd wordt (zie punt 2.2.3), dan begint de termijn van een maand ontslagbescherming slechts te lopen vanaf het einde van de uitgestelde moederschaprust.

Het gaat niet om een absolute bescherming tegen ontslag. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst enkel beëindigen (bijvoorbeeld door opzegging of door middel van een opzeggingspremie) om redenen die niets te maken hebben met de lichamelijke toestand van de werkneemster als gevolg van de zwangerschap of de bevalling. De bewijslast voor die redenen ligt bij de werkgever.

Wordt de werkneemster ontslagen, dan kan ze haar werkgever vragen om haar schriftelijk in kennis te stellen van de ontslagreden(en). Is er geen reden, of blijkt de reden niet vreemd te zijn aan de lichamelijke toestand van de werkneemster als gevolg van de zwangerschap of de bevalling, dan moet de werkgever een vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. Daarbij komen dan ook nog de andere vergoedingen waarop de werkneemster recht heeft in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Bij betwisting is het de rechtbank die soeverein oordeelt over de geldigheid van het ontslag.

Als de werkgever toch het recht heeft de werkneemster te ontslaan (omdat bijvoorbeeld de afdeling waar ze werkt gesloten wordt of omdat er een grondige herstructurering in het bedrijf plaatsvindt), dan zal de opzeggingstermijn niet kunnen beginnen of niet kunnen doorlopen tijdens de periode van moederschapsrust (en evenmin tijdens de periode van 8 weken waarin de werkneemster haar dagen van postnatale rust opneemt). Als de overeenkomst echter wordt verbroken zonder opzeggingstermijn maar met de betaling van een opzeggingsvergoeding, dan neemt de overeenkomst onmiddellijk een einde tijdens de beschermingsperiode.

Als de werkneemster haar ontslag krijg zonder ernstige reden, onmiddellijk of kort na de beschermingsperiode, dan kan dit beschouwd worden als een discriminatie op basis van geslacht (zie punt 1.1).

1.3 Bekendmaking en bescherming bij adoptie

1.3.1 Bekendmaking van de adoptie aan de werkgever

Toekomstige ouders die werken hebben beide recht op adoptieverlof. Om dit te verkrijgen moeten ze de werkgever ten minste een maand op voorhand op de hoogte brengen.

De bekendmaking moet schriftelijk gebeuren, hetzij door middel van een aangetekende brief, hetzij door overhandiging van een afschrift, waarvan een duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. Dit afschrift moet zowel de begin als de einddatum van het adoptieverlof vermelden. Het adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen 2 maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer.

Ten laatste op het moment dat het verlot ingaat, moet de werknemer de werkgever documenten overhandigen die de adoptie staven.

1.3.2 Ontslagbescherming

De werkgever mag geen enkele handeling ondernemen die leidt tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, omwille van de adoptie. Deze bescherming begint twee maanden voor het adoptieverlot ingaat en eindigt een maand erna.

Het gaat hier niet om een absolute bescherming tegen ontslag. De werkgever mag het contract wel beëindigen (bijvoorbeeld door opzegging of door middel van een opzeggingspremie), maar enkel om redenen die niets te maken hebben met het adoptieverlot. Het is de werkgever die deze redenen moet bewijzen.

Indien de werknemer toch ontslagen wordt, mag hij aan de werkgever vragen om hem schriftelijk op de hoogte te brengen van de redenen van het ontslag. Is er geen reden, of blijkt de reden niet vreemd te zijn aan het adoptieverlot, dan moet de werkgever een vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden. Daarbij komen dan ook nog de andere vergoedingen waarop de werknemer recht heeft in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Bij betwisting is het de rechtbank die soeverein oordeelt over de geldigheid van het ontslag.

1.4 **Het welzijn van zwangere werkneemsters en werkneemsters in de lactatie**

De welzijnswet verplicht de werkgever een risicoanalyse uit te voeren in zijn onderneming. Hij moet niet wachten tot een werkneemster hem op de hoogte brengt van haar zwangerschap om dergelijke analyse uit te voeren.

Deze analyse moet betrekking hebben op alle risico's die invloed kunnen hebben op de gezondheid en veiligheid van de zwangere werkneemster of de werkneemster die borstvoeding geeft, én op deze van haar kind. Dit houdt een evaluatie in van elke activiteit waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan bepaalde agentia, procédés of arbeidsomstandigheden. De beoordeling van de risico's gebeurt aan de hand van de studie van de aard, de mate en de duur van de blootstelling.

1.4.1 Lijst van te analyseren risico's

Het koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming geeft een lijst van risico's die door de werkgever moet worden geëvalueerd. Deze lijst is echter niet limitatief. Dit betekent dat er ook risico's in aanmerking kunnen worden genomen die niet uitdrukkelijk in de lijst worden vermeld.

Het gaat onder meer om de volgende risico's:

Agentia

Fysische agentia, waarvan wordt aangenomen dat ze een embryonaal/foetaal letsel en/of loslating van de placenta tot gevolg kunnen hebben:

- ❖ schokken, trillingen;
- ❖ het tillen van zware lasten dat risico's kan opleveren (bv. risico voor rugletsels);
- ❖ lawaai;
- ❖ ioniserende straling;
- ❖ niet-ioniserende straling;
- ❖ extreme koude of hitte.

Biologische agentia waarvan bekend is dat deze, of de therapeutische maatregelen die noodzakelijk zijn als gevolg van deze biologische agentia, de gezondheid van zwangere vrouwen en ongeboren kinderen in gevaar kunnen brengen.

Chemische agentia die beschouwd worden als agentia die de gezondheid van zwangere vrouwen en ongeboren kinderen in gevaar kunnen brengen:

- ❖ substanties die geëtiketteerd zijn als R40 (H351), R45(H350), R46 (H340), R60 (H360F, H360FD, H360Fd), R61 (H360D, H360FD, H360Df), R62 (H361f, H361fd, H360f), R63 (H 361d, H360Fd), R64 (H362), R49 (H350i)*;
- ❖ kankerverwekkende agentia;
- ❖ gevaarlijke chemische agentia die via de huid worden opgenomen, zoals de aromatische aminen, de nitro- of halogeenderivaten van aromatische koolwaterstoffen, pesticiden;

* Opmerking over de formulering van de risico-zinnen: de H-vermeldingen die tussen haakjes staan zijn bedoeld om de R-risicozinnen te vervangen. Deze H-vermeldingen stemmen overeen met een nieuwe classificatie opgesteld overeenkomstig bijlage VII van de Verordening (EG) nr. 1272/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 2008 betreffende de indeling, etikettering en verpakking van stoffen en mengsels, bekendgemaakt in het Publicatieblad nr. L353 van 31-12-08.

- ❖ koolstofmonoxide.

Procédés

Industriële procédés waarbij kankerverwekkende stoffen of preparaten vrijkomen.

Arbeidsomstandigheden

- ❖ Handenarbeid bij grondwerk, op- en uitgravingswerk;
- ❖ Handenarbeid in atmosferen van overdruk;
- ❖ Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen;
- ❖ Psychosociale belasting, mentale of geestelijke belasting veroorzaakt door een activiteit die risico's van agressie of geweld inhoudt;
- ❖ Bewegingen en houdingen, overplaatsingen (binnen, dan wel buiten de inrichting) die vermoeidheid en fysieke belasting teweegbrengen.

1.4.2 Modaliteiten van de analyse

Bij de evaluatie van de risico's laat de werkgever zich bijstaan door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer en door het comité voor preventie en bescherming op het werk. Zij beschikken immers over de nodige deskundigheid om de risico's voor de zwangere werkneemster, het ongeboren kind of de werkneemster tijdens de lactatieperiode te evalueren.

De resultaten van deze risicoanalyse en van de te nemen maatregelen moeten schriftelijk worden vastgelegd in een globaal preventieplan. Dat plan wordt nadien voorgelegd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Als er geen comité is, wordt het voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging.

De werkgever is ook verplicht om alle betrokken werkneemsters in te lichten over de resultaten van de risicoanalyse en over alle maatregelen die genomen moeten worden.

1.4.3 Gids voor risico-evaluatie

De Commissie van de Europese Unie heeft een document opgesteld met de titel: "Mededeling van de Commissie over de richtsnoeren voor de evaluatie van chemische, fysische en biologische agentia alsmede van de industri-

ële procédés welke geacht worden een risico te vormen voor de veiligheid of de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (richtlijn 92/85/EEG van de Raad)".

Dit document bevat een lijst van situaties en gevaren van algemene aard en een lijst met specifieke gevaren, samen met een beschrijving van de risico's en voorbeelden van te nemen preventiemaatregelen.

Dit document is raadpleegbaar op de website van de Europese Unie:
<http://eur-lex.europa.eu>

1.4.4 Preventiemaatregelen

A. Evaluatie van de risico's bij het uitoefenen van activiteiten

Vanaf het ogenblik dat een werkneemster zwanger is, moet ze de werkgever zo vlug mogelijk op de hoogte stellen, zoals in punt 1.2 staat uitgelegd. Eenmaal de werkgever is ingelicht moet hij nagaan of de werkpost tijdens de risicoanalyse werd beschouwd als een risicopost. Als dit zo is staat de zwangere werkneemster onder het gezondheidstoezicht van de arbeidsgeneesheer. De werkgever bezorgt de werkneemster het formulier "verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers" en verwittigt tegelijkertijd de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer.

Na afloop van het medisch onderzoek vult de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer een formulier voor de gezondheidsbeoordeling in. Op dit formulier deelt hij aan de werkneemster en de werkgever zijn voorstellen mee evenals zijn beslissing tot de geschiktheid of ongeschiktheid van de werkneemster om een werkpost in te nemen of een welbepaalde activiteit uit te voeren.

B. Te nemen maatregelen

Wanneer de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer een risico vaststelt voor de veiligheid en de gezondheid van de werkneemster of die van haar kind, dan moet de werkgever maatregelen nemen. Deze maatregelen worden voorgesteld door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer en omvatten:

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de werkneemster;
- indien dit niet mogelijk is of voor de werkgever om gegronde redenen niet haalbaar is, dan moet hij ervoor zorgen dat de zwangere werk-

neemster andere arbeid kan verrichten die in haar toestand wél toelaatbaar is;

- ❖ wanneer ook dat niet kan, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst en krijgt de zwangere werkneemster een vergoeding in het kader van de moederschapsbescherming. Dit stemt overeen met een verwijdering uit de functie. (profylactische werkverwijdering)

Een van deze drie maatregelen moet ook worden genomen wanneer de werkneemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en die te wijten kan zijn aan het verrichten van arbeid. Dit kan echter enkel op voorwaarde dat de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer tot wie ze zich richt een risico vaststelt.

Van zodra de periode verstreken is waarin een van deze maatregelen werd toegepast, is de werkgever verplicht de werkneemster onder dezelfde voorwaarden als tevoren te werk te stellen.

Indien de zwangere werkneemster een tijdelijke aanpassing van de arbeids-omstandigheden of de werktijden geniet of vervangingswerk krijgt, dan heeft ze recht op het loon dat overeenstemt met haar nieuwe functie. Als dit loon lager blijkt te zijn dan haar normaal loon, krijgt ze een aanvullende moederschapsuitkering. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, heeft ze recht op een moederschapsuitkering (zie punt 5.1.4).

C. Betrokken risico's

De werkgever heeft de verplichting onmiddellijk een van de drie in het vorige punt vermelde maatregelen toe te passen wanneer de zwangere werkneemster wordt blootgesteld aan één van de volgende risico's:

Fysische agentia

- ❖ omgevingswarmte boven de 30°C;
- ❖ het manueel hanteren van lasten gedurende de laatste drie maanden van de zwangerschap;
- ❖ ioniserende straling.

Biologische agentia

Biologische agentia die ernstig risico's kunnen meebrengen, waaronder:

Bacteriën:

- *Listeria monocytogenes*
- *Neisseria gonorrhoeae*
- *Treponema pallidum*

Virussen:

- Enterovirussen
- Coxsackie Groep B-virussen
- Echovirussen
- Hepatitis B-virus
- Herpesvirussen

- Cytomegalovirus
- Epstein-Barr-virus
- Herpes simplex-virus type 2
- Herpesvirus varicella-zoster
- Humane immunodeficiëntievirussen (HIV)
- Humaan parvovirus B19
- Rubiviurs (Rubella)

Parasieten:

- *Toxoplasma gondii*

Het risico is niet aanwezig als aangetoond wordt dat de zwangere werknemster door immunisatie voldoende tegen deze agentia beschermd is.

Chemische agentia

	Naam van het agens	CAS nummer	EINECS-nummer
1	Dinosebacetaat	2813-95-8	220-560-1
2	2-ethoxyethylacetaat	111-15-9	203-839-2
3	2-methoxyethylacetaat	110-49-6	203-772-9
4	Methyl-ONN-azoxymethylacetaat	592-62-1	209-765-7
5	Basisch loodacetaat (anhydrisch)	301-04-2	206-104-4
6	Benzeen	71-43-2	200-753-7

	Naam van het agens	CAS nummer	EINECS-nummer
7	Benzol[a]pyreen	50-32-8	200-028-5
8	Binapacryl (ISO))	485-31-4	207-612-9
9	Gechloreerde bifenylen (42 % Cl)	53469-21-9	-
10	Gechloreerde bifenylen (54 % Cl)	11097-69-1	-
11	Chloroform	67-66-3	200-663-8
12	Methylchloride	74-87-3	200-817-4
13	Arseenverbindingen	7440-38-2	
14	Cumafeen (Warfarin)	81-81-2	201-377-6
15	Dimethylformamide	68-12-2	200-679-5
16	Dinoseb	88-85-7	201-861-7
17	dinoseb-zouten en -esters, met uitzondering van degene elders in deze lijst vernoemd		
18	2-ethoxyethanol	110-80-5	203-804-1
19	Ethyleenthioureum	96-45-7	202-506-9
20	Halothaan	151-67-7	205-796-5
21	Antimitotische geneesmiddelen		

	Naam van het agens	CAS nummer	EINECS-nummer
22	Methylglycol	109-86-4	203-713-7
23	Kwik en derivaten		
24	Nitrofeen (ISO)	1836-75-5	217-406-0
25	2,4-dichloorfenyloxide en 4-nitrofenyloxide		
26	Triloodbis(orthofosfaat)	7446-27-7	231-205-5
27	Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen		
28	Looddiacetaat (trihydraat)	6080-56-4	
29	Lood(II)methaansulfonaat	17570-76-2	401-750-5
30	Koolstofdisulfide	75-15-0	200-843-6
31	Tetrachloorkoolstof	56-23-5	200-262-8

Arbeidsomstandigheden

- ◇ Ondergrondse werkzaamheden in mijnen.
- ◇ Handenarbeid bij grondwerk, op- en uitgravingswerk.
- ◇ Handenarbeid uitgevoerd in persluchtcaissons.

D. Medisch onderzoek na de verwijdering

Indien de werkgever onmiddellijk moet overgaan tot verwijdering omdat de zwangere werkneemster is blootgesteld aan een risico bedoeld in punt C en omdat de andere maatregelen niet kunnen toegepast worden, dient het medisch onderzoek zo snel mogelijk na de verwijdering door de werkgever georganiseerd te worden.

In het merendeel van de gevallen zal de beslissing van de arbeidsgeneesheer de beslissing tot verwijdering zoals genomen door de werkgever, bevestigen. De betaling van de moederschapsuitkering zal dan kunnen gebeuren vanaf de eerste dag waarop de werkneemster werd verwijderd.

Het kan evenwel gebeuren dat de arbeidsgeneesheer ingevolge het medisch onderzoek meent dat de verwijderingsmaatregel zoals genomen door de werkgever niet gerechtvaardigd is en dat het ziekenfonds, indien de werkneemster reeds een moederschapsuitkering heeft gekregen wegens haar verwijdering, de terugbetaling eist van het reeds uitgekeerde bedrag.

Het is om die reden dat het in het bijzonder belangrijk is dat de werkgevers en de diensten voor preventie en bescherming op het werk zo snel mogelijk het medisch onderzoek van een werkneemster die onmiddellijk verwijderd moet worden, organiseren.

1.4.5 Na het moederschapsverlof

Als één van de in 1.4.4 beschreven maatregelen voor de werkneemster van toepassing was, moet ze uiterlijk binnen acht dagen na het hervatten van het werk onderworpen worden aan een nieuw geneeskundig onderzoek door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer. Die kan dan eventueel beslissen om de genomen maatregelen te verlengen.

Als de werkneemster na de werkhervatting borstvoeding geeft, moet ze haar werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte brengen. Die licht op zijn beurt de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer in die nagaat of er op basis van de risicoanalyse een eventuele blootstelling aan verboden agentia of arbeidsomstandigheden is. Wanneer blijkt dat de werkneemster die borstvoeding geeft aan één van de volgende agentia of arbeidsomstandigheden wordt blootgesteld, moet de werkgever onmiddellijk één van de drie in punt 1.4.4 vermelde maatregelen nemen.

Fysische agentia

Het manueel hanteren van lasten gedurende de negende en tiende week na de bevalling.

Biologische agentia

- Cytomegalovirus;
- Hepatitis B-virus;
- Humane immunodeficiëntievirussen (HIV).

Chemische agentia

	Naam van het agens	CAS nummer	EINECS-nummer
1	Dinosebacetaat	2813-95-8	220-560-1
2	2-ethoxyethylacetaat	111-15-9	203-839-2
3	2-methoxyethylacetaat	110-49-6	203-772-9
4	Methyl-ONN-azoxymethyl-acetaat	592-62-1	209-765-7
5	Basisch loodacetaat (anhydrisch)	301-04-2	206-104-4
6	Benzeen	71-43-2	200-753-7
7	Benzo[a]pyreen	50-32-8	200-028-5
8	Binapacryl (ISO)	485-31-4	207-612-9
9	Gechloreerde bifenylen (42 % Cl)	53469-21-9	-
10	Gechloreerde bifenylen (54 % Cl)	11097-69-1	-
11	Chloroform	67-66-3	200-663-8

	Naam van het agens	CAS nummer	EINECS-nummer
12	Methylchloride	74-87-3	200-817-4
13	Arseenverbindingen	7440-38-2	
14	Cumafeen (Warfarin)	81-81-2	201-377-6
15	Dimethylformamide	68-12-2	200-679-5
16	Dinoseb	88-85-7	201-861-7
17	dinoseb-zouten en -esters, met uitzondering van degene elders in deze lijst vernoemd		
18	2-ethoxyethanol	110-80-5	203-804-1
19	Ethyleenthiourem	96-45-7	202-506-9
20	Halothaan	151-67-7	205-796-5
21	Antimitotische geneesmiddelen		
22	Methylglycol	109-86-4	203-713-7
23	Kwik en derivaten		
24	Nitrofeen (ISO)	1836-75-5	217-406-0
25	2,4-dichloorfenyloxide en 4-nitrofenyloxide		
26	Triloodbis(orthofosfaat)	7446-27-7	231-205-5

	Naam van het agens	CAS nummer	EINECS-nummer
27	Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen		
28	Looddiacetaat (trihydraat)	6080-56-4	
29	Lood(II)methaansulfonaat	17570-76-2	401-750-5
30	Koolstofdissulfide	75-15-0	200-843-6
31	Tetrachloorkoolstof	56-23-5	200-262-8

Arbeidsomstandigheden

- ❖ Ondergrondse werkzaamheden in mijnen.
- ❖ Handenarbeid bij grondwerk, op- en uitgravingswerk.

1.4.6 Verbod op overwerk

Een zwangere werknemers mag geen overwerk verrichten.

Er bestaan een aantal uitzonderingen op deze regel, bijvoorbeeld voor vrouwen die een vertrouwensfunctie uitoefenen of een leidende functie bekleden.

1.4.7 Verbod op nachtarbeid

Onder nachtarbeid verstaat men arbeid die hoofdzakelijk verricht wordt tussen 20u 's avonds en 8u 's morgens.

De werkgever kan een werknemers niet verplichten nachtarbeid te verrichten:

- ❖ gedurende een periode van 8 weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;

- ❖ gedurende andere periodes in de loop van de zwangerschap of gedurende een periode van maximaal vier weken die onmiddellijk volgt op het verplichte postnataal verlof. In dit geval moet de werkneemster wel een geneeskundig getuigschrift voorleggen dat de noodzaak daarvan bevestigt in verband met haar veiligheid of gezondheid of die van haar kind.

Als de werkneemster aan één van deze voorwaarden voldoet is de werkgever verplicht één van de volgende maatregelen te nemen:

- ❖ hij moet haar overplaatsen naar werk overdag;
- ❖ als dat niet mogelijk is, of het is om gegronde redenen voor de werkgever niet haalbaar, dan wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst in het kader van de moederschapsbescherming. Vanaf de 7de week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum wordt ze echter verplicht het zwangerschapsverlof toegekend.

Deze maatregelen gelden ook tijdens de periode van borstvoeding.

Als de periode van de maatregel is verstreken, is de werkgever verplicht de betrokkene onder dezelfde voorwaarden als tevoren tewerk te stellen.

Belangrijk hierbij te vermelden is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze CAO geldt voor de privé-sector en is op bepaalde punten zelfs iets ruimer dan de Arbeidswet.

Zo kan een werkneemster in de privé-sector reeds dagarbeid aanvragen vanaf drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot 3 maanden na de geboorte. Op basis van een medisch attest is het zelfs mogelijk om dagarbeid aan te vragen na de bevallingsrust. En dit zonder enige beperking in duur!

1.4.8 Verhaalmogelijkheden

Als de werkgever nalaat of weigert maatregelen te nemen (als hij bijvoorbeeld niet overgaat tot verwijdering uit een bepaalde arbeidspost en de werkneemster acht dat noodzakelijk) kan men eerst proberen het probleem binnen het bedrijf op te lossen. De werkneemster kan contact opnemen met de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer of het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging.

Blijkt dit niet voldoende dan kan de werkneemster contact opnemen met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (zie Nuttige adressen, punt 7.2). Desnoods kan ook een procedure bij de Arbeidsrechtbank overwogen worden.

Als de werkneemster zelf niet akkoord gaat met een beslissing van de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer (hij verwijdert de betrokkene bijvoor-



beeld uit een arbeidspost terwijl zij daar geen reden toe ziet) dan kan ze de overlegprocedure aanwenden of beroep aantekenen bij de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

De werkneemster kan, als ze niet akkoord gaat, beroep aantekenen bij de geneesheer-inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Dat moet gebeuren binnen de zeven werkdagen na de afgifte van de kaart van medisch onderzoek. Dit beroep doet men schriftelijk en men vermeldt de opmerkingen en conclusies van de eigen gekozen geneesheer. In de tussentijd mag de werkneemster geen enkel loonverlies lijden en is ze verplicht elk werk te aanvaarden dat volgens de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer bij haar gezondheidstoestand past.



Regelgevende teksten

Hoofdstuk II –Bepalingen betreffende de hygiëne op de arbeidsplekken - van titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (art. 88, vijfde lid).

Arbeidswet van 16 maart 1971, o.a. gewijzigd door de wet van 3 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 10 mei 1995).

Koninklijk Besluit van 10 mei 1990 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 13 juni 1990).

Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming (Belgisch Staatsblad van 18 mei 1995).

Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (Belgisch Staatsblad van 16 juni 2003).

Wet van 17 februari 1997 met betrekking tot de nachtarbeid (Belgisch Staatsblad van 8 april 1997).

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978)

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007 (Belgisch Staatsblad van 30 mei 2007)

2

Verlof voor toekomstige moeders

Of het nu gaat om zwangerschap of adoptie, toekomstige moeders hebben recht op verlof om voor hun kind te zorgen. Bij zwangerschap hebben ze recht op moederschapsverlof, en bij adoptie op adoptieverlof.

2.1 Prenatale consultaties

De zwangere werkneemster die de werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar toestand, heeft het recht om op het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, en dat enkel wanneer deze niet buiten de arbeidsuren kunnen plaatsvinden. Zij behoudt in elk geval haar normaal loon.

Om loon te blijven ontvangen moet de werkneemster de werkgever op voorhand op de hoogte brengen van haar afwezigheid. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement van de onderneming het voorschrijven, of indien de werkgever dit vraagt, moet de werkneemster een medisch attest dat haar afwezigheid rechtvaardigt voorleggen.

2.2 Moederschapsverlof

Een werknemster die gaat bevallen, heeft recht op een moederschapsverlof van 15 weken. Wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, duurt het verlof normaal gezien 17 weken, maar dit kan verlengd worden tot 19 weken (zie punt 2.2.3 B).

Moederschapsverlof bestaat uit het verlof dat de werknemster vóór de bevalling neemt (het "zwangerschapsverlof") en de rust die begint vanaf de dag van de bevalling (de "bevallingsrust").

Het zwangerschapsverlof bedraagt zes weken, waarvan vijf facultatief en één verplicht (de zeven dagen die de vermoedelijke bevallingsdatum vooraf gaan). Bij de geboorte van een meerling bedraagt het zwangerschapsverlof acht weken (zeven facultatief en één verplicht).

De bevallingsrust duurt verplicht minstens negen weken. Dit kan aangevuld worden met het facultatieve zwangerschapsverlof dat niet opgenomen werd (maximum vijf weken; zeven in het geval van een meervoudige bevalling).

De werknemster mag in elk geval geen arbeid verrichten tijdens de periode van zeven dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot negen weken na de bevalling. De overige weken kan de vrouw opnemen voor of na de bevalling.

2.2.1 Zwangerschapsverlof

Het zwangerschapsverlof mag ten vroegste beginnen vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. De zwangere werknemster bepaalt zelf wanneer dit verlof begint. Dit noemt men het "facultatief verlof".

Hiervoor bezorgt zij de werkgever ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum een geneeskundig getuigschrift waarin de vermoedelijke bevallingsdatum wordt vermeld. Als de bevalling na deze datum plaatsvindt, dan wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum.

Wanneer er een meerling verwacht wordt, mag het zwangerschapsverlof beginnen vanaf de achtste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

De werkneemster bezorgt in dat geval negen weken voor die datum een geneeskundig getuigschrift aan de werkgever.

Vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum mag de zwangere werkneemster geen arbeid meer verrichten en mag de werkgever haar niet meer aan het werk zetten. Dit noemt men de "verplichte rust". Wanneer de werkneemster bevalt vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, gaat het gedeelte van de zeven dagen dat de werkneemster niet meer kan opnemen omdat ze bevalt vóór de vermoedelijke bevallingsdatum verloren. Het is onmogelijk deze dagen later terug op te nemen.

De dagen van het zwangerschapsverlof waar de werkneemster zelf over mocht beslissen en die ze niet heeft opgenomen, kan ze overdragen en opnemen na de bevalling (zie punt 2.2.3).

2.2.2 Bevallingsrust

Vanaf de dag van de bevalling mag de kersverse moeder gedurende een periode van negen weken niet werken. Hierop bestaat geen enkele uitzondering. In sommige gevallen kan deze rustperiode van negen weken worden verlengd (zie punt 2.2.3).

Wanneer de werkneemster nog heeft gewerkt op de dag van de bevalling, zal de periode van negen weken bevallingsrust beginnen te lopen de dag na de bevalling.

2.2.3 Verlenging van de bevallingsrust

A. Beginsel

Op verzoek van de werkneemster kan de arbeidsonderbreking van negen weken verlengd worden met een periode die gelijk is aan de duur van de periode waarin ze verder heeft gewerkt vanaf de zesde week vóór de werkelijke bevallingsdatum (dus het facultatief verlof dat ze nog niet opgenomen heeft). Om deze periode te berekenen moet men echter vertrekken van de werkelijke bevallingsdatum en niet meer van de vermoedelijke bevallingsdatum.

Er kunnen dus verschuivingen optreden met betrekking tot de gemaakte berekeningen op basis van de vermoedelijke bevallingsdatum.



Wanneer er een meerling verwacht wordt, wordt de bevallingsrust verlengd met een periode die gelijk is aan de duur van de periode waarin ze verder heeft gewerkt vanaf de achtste week voor de werkelijke bevallingsdatum.

Wanneer het kind te vroeg geboren wordt, dus voor of tijdens de periode van zeven dagen vóór de bevalling, moet deze periode altijd verminderd worden met het aantal dagen waarop ze toch gewerkt heeft. Dit zijn de zeven dagen verplichte rust die ze niet volledig opgenomen heeft omdat het kind vroeger is geboren dan de voorziene datum. Dit betekent dus dat in totaal ten hoogste vijf weken (zeven weken als er een meerling verwacht wordt) kunnen overgedragen worden.

Alleen periodes waarin de werkneemster verder heeft gewerkt tijdens het facultatief zwangerschapsverlof komen in aanmerking. Een aantal inactiviteitsdagen gelden echter als voortzetting van het werk:

- de periodes van wettelijke vakantie;
- de periode dat de werkneemster in arbeidshoven of arbeidsrechtbanken moet zetelen als raadvrouw of rechter;
- de dagen van "klein verlet" (huwelijk, overlijden, begrafenis, ...);
- de dagen waarop men het recht heeft om van het werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen, al dan niet met behoud van loon (elke onvoorziene gebeurtenis waarbij de dringende en onmisbare tussenkomst van de werknemer vereist is, bv. bij schade aan zijn woning door brand of overstroming), die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;
- de dagen waarop er gewaarborgd loon wordt toegekend (bijvoorbeeld: omwille van overmacht komt men niet aan op het werk of kan men het werk niet voortzetten, de tijd dat men afwezig is omdat men moet gaan stemmen);
- werkloosheidsdagen als gevolg van een technische stoornis, slecht weer of gebrek aan werk om economische redenen;
- de sluiting van de onderneming die voortvloeit uit maatregelen genomen om het leefmilieu te beschermen;
- de feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, de vervangingsdagen en de inhaalrustdagen voor feestdagen;
- wanneer men afwisselend volgens de vijf dagen- en zes dagenweekregeling werkt: de dag van de week van het vijf dagenstelsel waarop men normaal gewerkt zou hebben als het een zes dagenweek was geweest;

- ❖ de inhaalrustdagen toegekend ingevolge de bepalingen in de arbeidswet van 16 maart 1971 en de inhaalrust die wordt toegekend als gevolg van arbeidstijdverkorting;
- ❖ vakantiedagen en wettelijke feestdagen van onthaalmoeders zonder opvang van kinderen (voor de eerste kinderen van de moeder).
- ❖ de dagen verlof voor pleegzorgen

De periodes van profylactische werkverwijdering of arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval worden niet gelijkgesteld met een arbeidsperiode. Wanneer een zwangere werkneemster bijvoorbeeld ziek is in de zes weken voor haar bevalling, kan ze haar bevallingsrust niet verlengen met de periode van ziekte. Wel kan ze, in bepaalde omstandigheden een verlenging van de bevallingsrust met een week verkrijgen, indien ze hierom vraagt (zie punt D).

De verlenging die de moeder neemt moet onmiddellijk aansluiten op de verplichte bevallingsrust van negen weken.

B. De geboorte van een meerling: bijkomende verlenging

Naast de verlenging als gevolg van de verlating van het facultatieve zwangerschapsverlof (zie punt A), kan de werkneemster haar postnataal verlof eveneens verlengen wanneer zij bevalt van een meerling. Op haar verzoek kan zij haar postnataal verlof met twee weken verlengen.

C. Verlenging wanneer het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting moet blijven

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster haar postnatale rustperiode verlengen met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging(en) mag niet meer bedragen dan vierentwintig weken.

Voorbeeld:

- ❖ *Sinds zijn geboorte verblijft een kind ononderbroken in de verplegingsinrichting gedurende 28 dagen. De werkneemster zal haar postnataal verlof kunnen verlengen met 21 dagen (28 dagen – 7 dagen).*

De werkneemster die van deze mogelijkheid gebruik wil maken geeft aan haar werkgever bij het einde van haar postnatale rustperiode een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname.

Wanneer tijdens die verlenging van de postnatale rustperiode het pasgeboren kind nog in de verplegingsinrichting verblijft, kan het verlof opnieuw worden verlengd; een getuigschrift met vermelding van de duur van de opname uitgaande van de verplegingsinrichting zal opnieuw aan de werkgever moeten overhandigd worden.

Ook moet de werkneemster een attest met de hospitalisatieduur aan haar verzekeringsinstelling bezorgen.

D. Verlenging ingeval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval tijdens de periode van het zwangerschapsverlof

Op vraag van de werkneemster kan de bevallingsrust met een week verlengd worden, wanneer ze arbeidsongeschikt was door ziekte of door een ongeval, tijdens de zes weken die de eigenlijke bevalling voorafgaan (acht weken wanneer een meerling geboren wordt).

E. Dagen van nabevallingsrust

De werkneemster die bevalt zal, onder bepaalde voorwaarden, de laatste twee weken van haar moederschapsverlof in dagen van nabevallingsrust kunnen omzetten. Deze dagen moeten opgenomen worden binnen een periode van acht weken te rekenen vanaf de werkhervatting. De omzetting is enkel mogelijk wanneer het moederschapsverlof na de verplichte negen weken van nabevallingsrust kan worden verlengd met minstens twee weken (bijvoorbeeld twee weken van prenatale rust die niet werden opgenomen vóór de bevalling).

De werkneemster beslist zelf wanneer ze deze verlofdagen zal opnemen. De planning van deze dagen moet gebeuren in functie van het uurrooster. Ze moet haar werkgever ten laatste vier weken voor het einde van de verplichte nabevallingsrust op de hoogte brengen van deze planning.

De werkneemster moet een aanvraag tot het verkrijgen van moederschapsuitkeringen indienen voor deze dagen.

2.2.4 Borstvoedingspauze

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 kent aan een werkneemster het recht toe de arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden of melk af te kolven. Deze schorsing wordt niet door de werkgever bezoldigd. De werkneemster heeft wel recht op een uitkering ten last van haar verzekeringsinstelling. Deze bedraagt 82% van het laatste niet geplafonneerde brutoloon.

De borstvoedingspauze mag een half uur duren en de werkneemster die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De werkneemster die ten minste 7,5 uren werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Deze pauzes kunnen in één of twee keer opgenomen worden.

Van het recht op borstvoedingspauzes kan gebruik worden gemaakt tot negen maanden na de geboorte van het kind. Deze periode kan omwille van uitzonderlijke omstandigheden (bv. vroeggeboorte) met minstens twee maanden verlengd worden).

De werkneemster die gebruik wenst te maken van het recht op borstvoedingspauzes zal een akkoord moeten bereiken met haar werkgever waarin bepaald wordt op welke ogenblikken de pauze kan worden genomen.

De werkneemster dient haar werkgever twee maanden op voorhand in te lichten door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van een brief waarvan een exemplaar voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

Ook zal de werkneemster het bewijs moeten leveren dat zij daadwerkelijk borstvoeding geeft. Zij kan daartoe een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen of een medisch getuigschrift voorleggen. Dit bewijs moet iedere maand opnieuw geleverd worden.

De werkneemster die gebruik maakt van dit recht, geniet van een ontslagbescherming vanaf het ogenblik waarop zij haar werkgever inlicht van haar voornemen om de pauzes op te nemen tot het verstrijken van een termijn van één maand die ingaat op de dag volgend op het verstrijken van het laatste attest.



Opgelet!

Borstvoedingspauzes zijn niet hetzelfde als lactatieverlof. Lactatieverlof wordt enkel toegekend aan werknemers die werk uitvoeren dat een risico vormt voor hun veiligheid en gezondheid, en de veiligheid en gezondheid van hun kind (zie punt 5.1.4).

2.3 Adoptieverlof

Een werknemster die in het kader van een adoptie een kind in haar gezin opvangt, heeft recht op een adoptieverlof van zes opeenvolgende weken, indien het kind nog geen drie jaar oud is bij het begin van het verlof. Indien dit niet het geval is heeft ze recht op maximum vier weken.

Wanneer de werknemster beslist om niet het maximum aantal weken verlof op te nemen, moet het verlof minstens een week duren, en opgenomen worden per volledige week. (De werknemster moet dus één, twee,



drie, vier of vijf volledige weken verlof nemen, en geen anderhalve week of twee weken en één dag...).

De maximale duur van het adoptieverlof wordt verdubbeld indien het kind voor minstens 66% fysiek of mentaal gehandicapt is, of indien het kind lijdt aan bepaalde aandoeningen.

Het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen 2 maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer en verloopt op het moment dat het kind acht jaar wordt tijdens het verlof.



Regelgevende teksten

Arbeidswet van 16 maart 1971, o.a. gewijzigd door de programmawet van 22 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2008) en de wet houdende diverse bepalingen van 6 mei 2009 (Belgisch Staatsblad van 19 mei 2009).

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, o.a. gewijzigd door de programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004).

Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch staatsblad van 27 juli 1994).

Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch staatsblad van 31 juli 1996).

Koninklijk Besluit van 14 april 2009 tot uitvoering van artikel 39, derde lid, laatste zin, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 21 april 2009).

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op bortsvoedingspauzes, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 2002 (Belgisch Staatsblad van 12 februari 2002) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80bis van 13 oktober 2010, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 december 2010 (Belgisch Staatsblad van 20 december 2010).

3

Verlof voor toekomstige vaders en voor meeouders

Of het nu gaat om een adoptie of om een geboorte, vaders en (onder bepaalde voorwaarden) meeouders die tewerkgesteld zijn met een arbeids-overeenkomst hebben recht op verlof om hun kind op te vangen.

3.1 Vaderschapsverlof

De vader-werknemer heeft naar aanleiding van de geboorte van zijn kind het recht van het werk afwezig te zijn. De duur van dit verlof bedraagt 10 werkdagen. De vader dient dit verlof op te nemen gedurende een termijn van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. Deze 10 dagen mogen in één keer of verspreid opgenomen worden.

3.1.1 Klein verlet (omstandigheidsverlof)

Tijdens de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Om recht te hebben op zijn loon moet hij de werkgever vooraf op de hoogte gebracht hebben van de bevalling. Wanneer dit niet mogelijk is, moet hij in elk geval zijn werkgever zo snel mogelijk verwittigen.

Tijdens de zeven volgende dagen van het vaderschapsverlof ontvangt de werknemer geen loon maar een uitkering die door zijn verzekeringsinstelling (ziekenkas) wordt gestort. Het bedrag van die uitkering bedraagt 82 % van het begrensde brutoloon.

Om deze uitkering te kunnen genieten moet de toekomstige vader een aanvraag indienen bij zijn verzekeringsinstelling, samen met een uittreksel van de geboorteakte van het kind.

De verzekeringsinstelling stuurt hem hierop een inlichtingenblad, dat ingevuld moet worden door de vader en zijn werkgever. Aan het eind van het vaderschapsverlof moet het worden teruggestuurd naar de verzekeringsinstelling.

3.1.2 De omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof

Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder kunnen de niet-opgebruikte periodes door de vader-werknemer op zijn verzoek worden opgenomen om de opvang van het kind te verzekeren.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte werd gebracht van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof mag de werknemer niet ontslagen worden tot na afloop van een termijn van een maand die ingaat na het einde van het vaderschapsverlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof. De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

Wordt de vader toch ten onrechte ontslagen dan is de werkgever hem zes maanden brutoloon verschuldigd. Daarnaast moet hij hem ook nog een ontslagvergoeding betalen. Deze vergoeding is echter niet verschuldigd wanneer de werknemer een vergoeding voor willekeurige afdanking of een ontslagvergoeding voor de volgende beschermde werknemers ontvangt: leden en kandidaten van de ondernemingsraad en van het comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafgevaardigden, personen in loopbaanonderbreking en begunstigden van betaald educatief verlof.

A. De hospitalisatie van de moeder

Wanneer de moeder opgenomen is in het ziekenhuis kan het vaderschapsverlof pas ingaan:

- ♦ vanaf de zevende dag na de geboorte van het kind;

- het pasgeboren kind moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Dit vaderschapsverlof loopt ten einde op het ogenblik dat de moeder het ziekenhuis verlaat. Het kan nooit langer duren dan het deel van het verlof dat door de moeder niet werd opgenomen.

De vader-werknemer die dit verlof wil opnemen moet vóór het begin van het verlof zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Eveneens vermeldt hij de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Hij overhandigt zijn werkgever zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift waarbij wordt bevestigd dat de hospitalisatie van de moeder minstens 7 dagen zal duren

Nadat hij zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht, moet de vader-werknemer een aanvraag indienen bij zijn verzekeringsinstelling. Deze aanvraag moet ingediend worden samen met een attest van het ziekenhuis dat:

- de datum vermeldt waarop de moeder gehospitaliseerd werd;
- bevestigt dat de hospitalisatie van de moeder langer dan 7 dagen duurt;
- bevestigt dat het pasgeboren kind het ziekenhuis heeft verlaten.

Op het moment dat de verzekeringsinstelling de aanvraag van het vaderschapsverlof ontvangt, sturen ze de werknemer een inlichtingenblad op, samen met een attest over de verzekeringsvoorwaarden. Deze moeten ingevuld en ondertekend worden door de werknemer, en in voorkomend geval door zijn werkgever of door de uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen (of door de terugbetalingsinstelling ingeval van arbeidsongevallen of beroepsziekten).

Wanneer de vader gebruik maakt van dit verlof ontvangt hij een uitkering ten last van zijn verzekeringsinstelling, vastgelegd op 60% van zijn laatste loon, geplafonneerd op 126,4894 euro per dag (bedrag vastgelegd op 1 september 2012). De moeder blijft verder genieten van de moederschapsuitkering en de ontslagbescherming.

B. Overlijden van de moeder

Bij het overlijden van de moeder kan het resterende gedeelte van het moederschapsverlof omgezet worden in vaderschapsverlof.

De vader-werknemer die dit verlof wil nemen moet binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Hij vermeldt ook de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid.

De vader-werknemer moet ook een aanvraag indienen bij zijn verzekeringsinstelling, samen met een overlijdensakte en een attest dat bevestigt dat het pasgeboren kind het ziekenhuis heeft verlaten.

De vader ontvangt een uitkering voor elke werkdag en elke daarmee gelijkgestelde dag. Het bedrag van de uitkering wordt bepaald door het loon van de vader, en wordt op dezelfde manier berekend als de moederschapsuitkering, rekening houdend met het moederschapsverlof dat reeds verlopen is (zie punt 5.1.2).

3.2 Geboorteverlof voor meouders

3.2.1 Modaliteiten

De meeouder die tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst maar geen wettelijke afstammingsband heeft met het pasgeboren kind van zijn partner, heeft onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een gewone vader, recht op tien dagen verlof wanneer de partner bevalt. We spreken in dit kader van geboorteverlof en qua doelgroep gaat het om de lesbische partner van de moeder die bevalt.

Voorafgaandelijk moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan:

- 1) Het kind mag enkel een wettelijke afstammingsband hebben met de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met een vader, dan is er enkel een recht op vaderschapsverlof in hoofde van de vader en geniet de meeouder geen geboorteverlof.
- 2) De werknemer (meeouder) moet op het ogenblik van de geboorte:
 - hetzij gehuwd zijn met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
 - hetzij wettelijk samenwonen met diegene van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot



een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

- hetzij sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft recht op het geboorteverlof en de hierboven opgesomde categorieën hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Net als het vaderschapsverlof dienen de dagen verlof naar keuze van de werknemer te worden opgenomen binnen de vier maanden na de geboorte. Zij dienen niet noodzakelijk in één keer te worden opgenomen maar kunnen worden gespreid over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van de periode van vier maanden.

In geval van geboorte van een tweeling of een meerling worden de tien dagen vaderschapsverlof slechts éénmaal toegekend.

Net zoals bij het vaderschapsverlof behoudt de werknemer tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Tijdens de daaropvolgende zeven dagen geniet hij een uitkering ten laste van zijn verzekeringsinstelling (ziekenfonds).

Wat de modaliteiten voor het aanvragen van het geboorteverlof betreft, moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen van de bevalling en van de wens om het geboorteverlof op te nemen. Het is aangewezen hierbij de nodige bewijzen voor te leggen (bv. uittreksel van de geboorte-akte van het kind waarvoor het geboorteverlof wordt opgenomen, desgevallend een bewijs van samenwoning en hoofdverblijf aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister, ...).

In voorkomend geval wordt het opgenomen geboorteverlof in mindering gebracht van het adoptieverlof, zo de meeouder het betrokken kind zou adopteren. Het geboorteverlof brengt verder geen andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

3.2.2 **Ontslagbescherming**

Werknemers die gebruik (willen) maken van hun recht op vaderschapsverlof of geboorteverlof, genieten onder bepaalde voorwaarden een ontslagbescherming.

Deze ontslagbescherming houdt in dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig mag beëindigen, tenzij om redenen die vreemd zijn aan het nemen van het vaderschaps- of geboorteverlof, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van het nemen van vaderschapsverlof of geboorteverlof aan de werkgever, tot 3 maanden na die kennisgeving.

Bij niet-naleving van deze ontslagbescherming betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor drie maanden, bovenop de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

Deze ontslagbescherming is van toepassing op alle werknemers die hun werkgever schriftelijk in kennis stellen van het opnemen van vaderschapsverlof of geboorteverlof.

3.3 **Adoptieverlof**

Een werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin opvangt, heeft recht op een adoptieverlof van zes opeenvolgende weken, indien het kind nog geen drie jaar oud is bij het begin van het verlof. Indien dit niet het geval is heeft hij recht op maximum vier weken.

Als de werknemer beslist om niet het maximum aantal weken verlof op te nemen, moet het verlof minstens een week duren, en opgenomen worden per volledige week. (De werknemer moet dus één, twee, drie, vier of vijf volledige weken verlof nemen, en geen anderhalve week of twee weken en één dag...).

De maximale duur van het adoptieverlof wordt verdubbeld indien het kind voor minstens 66% fysiek of mentaal gehandicapt is, of indien het kind lijdt aan bepaalde aandoeningen.

Het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen 2 maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer en verloopt op het moment dat het kind acht jaar wordt tijdens het verlof.



Regelgevende teksten

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, o.a. gewijzigd door de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011) en de wet van 11 juni 2011 tot wijziging van de wetgeving wat de bescherming van het vaderschapsverlof betreft (Belgisch Staatsblad van 20 juli 2011).

Arbeidswet van 16 maart 1971, o.a. gewijzigd door de wet van 11 juni 2011 tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 in verband met de bescherming tegen ontslag in geval van omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof (Belgisch Staatsblad van 20 juli 2011, tweede editie).

Koninklijk Besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder (Belgisch Staatsblad van 9 november 1994);

Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch staatsblad van 27 juli 1994);

Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch staatsblad van 31 juli 1996).





4

Andere verloven voor toekomstige ouders

Er bestaan een aantal mogelijkheden die de moeder of de vader in staat stellen verlof te nemen om zorg te dragen voor hun kind tijdens de eerste maanden of jaren van zijn of haar leven.

4.1 Ouderschapsverlof

4.1.1 Ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking

Ouders die meer tijd wensen te besteden aan de opvoeding van hun kind kunnen een beroep doen op het ouderschapsverlof. Het recht op ouderschapsverlof geldt zowel voor de vader als voor de moeder. Dit betekent dat of de vader, of de moeder, of de beide ouders individueel hun recht op ouderschapsverlof voor elk kind kunnen opnemen. Het verlof is echter niet overdraagbaar tussen beide ouders (Vb: de moeder heeft geen recht op acht maanden ouderschapsverlof zelfs indien de vader volledig verzaakt aan zijn recht op ouderschapsverlof). Het ouderschapsverlof werd onlangs uitgebreid van 3 maanden naar 4 maanden.

In de privé- sector kan dit verlof op één van de volgende manieren worden opgenomen:

- ❖ elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen; de periode van vier maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst;
- ❖ elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verderzetten; de periode van acht maanden kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in perioden van minimum twee maanden;
- ❖ elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; deze vermindering van de arbeidsprestaties kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld hierboven. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde.

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof wegens de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt. Of, wegens de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsvoorwaarde is 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of de 21ste verjaardag moet zijn voldaan gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

Een werknemer heeft maar recht op ouderschapsverlof wanneer hij in de periode van 15 maanden die voorafgaat aan de schriftelijke kennisgeving

aan de werkgever, minstens gedurende twaalf maanden verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

De werknemer die deze voorwaarde vervult, dient de werkgever ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand op de hoogte brengen. De werkgever kan een kortere termijn aanvaarden. De kennisgeving moet gebeuren per aangetekende brief of via overhandiging van een brief (waarvan het dubbel voor ontvangst door de werkgever ondertekend wordt). Daarin moet de datum vermeld worden vanaf wanneer hij het ouderschapsverlof wil doen ingaan en de datum waarop het eindigt.

De twaalfde of de 21ste verjaardag kan worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld. Binnen één maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever het recht op ouderschapsverlof met hoogstens zes maanden uitstellen om gegronde redenen, die verband houden met de werking van de onderneming. De werkgever kan het ouderschapsverlof niet weigeren.

Ten laatste op het ogenblik dat het verlof ingaat moet de werknemer de documenten tot staving van het recht op ouderschapsverlof aan de werkgever bezorgen (geboorte-uitreksel, document tot staving van de adoptie, ...).

Tijdens deze periode van ouderschapsverlof krijgt de betrokkene een onderbrekingsuitkering en blijven bepaalde socialezekerheidsrechten gewaarborgd. Er is tevens een ontslagbescherming. De onderbrekingsuitkering moet aangevraagd worden bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (zie adressen van de werkloosheidsbureaus in punt 7.3). De aanvraag moet gebeuren bij een ter post aangetekende brief. De werknemer draagt de verantwoordelijkheid voor het indienen van de aanvraag. De uitkeringsaanvraag moet aankomen op het werkloosheidsbureau van de RVA in het ambtsgebied waar de werknemer verblijft.

Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten, behoorlijk en volledige ingevuld, op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de aanvang van het ouderschapsverlof. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

De aanvraag van de onderbrekingsuitkering moet worden ingediend aan de hand van formulieren die worden verstrekt door de RVA.

Om de vermindering van inkomsten te compenseren, ontvangt de werknemer in principe een vergoeding van de overheid. Het gaat om een maandelijkse forfaitaire uitkering.

Maandelijkse nettobedragen (euro) vanaf 1 februari 2012

Volledige onderbreking	Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking		Loopbaanvermindering met 1/5de	
	- 50 jaar	+ 50 jaar	- 50 jaar	+ 50 jaar
Ongeacht de leeftijd				
693,20 €	319,52 €	541,98 €	108,40 € of 145,77 €*	216,80 €

* Enkel voor de alleenwonende werknemers, d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen ten laste samenwonen.

De werknemer heeft het recht om een aangepaste arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. Deze periode bedraagt 6 maanden.

Hiertoe bezorgt de werknemer ten laatste drie weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof een schriftelijke aanvraag aan de werkgever. In die aanvraag geeft de werknemer de redenen aan die verband houden met een betere combinatie tussen werk- en gezinsleven.

De werkgever beoordeelt deze aanvraag en geeft er schriftelijk een antwoord op ten laatste één week voor het einde van het ouderschapsverlof, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever deelt in het betrokken geschrift mee hoe hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

Er geldt een regeling inzake ontslagbescherming. De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, tenzij hij een dringende of voldoende reden heeft.

De ontslagbescherming gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof.

Ingeval het ouderschapsverlof voltijds is opgenomen, wordt de opzegtermijn die door de werkgever wordt gegeven voor of in de loop van dit verlof, geschorst tijdens de periode van volledige schorsing. Dit laatste geldt niet in geval van ouderschapsverlof met deeltijdse prestaties in welk geval de opzegtermijn gewoon (verder) loopt.

Respecteert de werkgever deze ontslagbescherming niet, dan dient hij een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, bovenop de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

Beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van het ouderschapsverlof met een opzeggingsvergoeding, dan zal deze vergoeding gelijk zijn aan het lopend loon dat overeenstemt met het loon dat de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had onderbroken of verminderd in het kader van het ouderschapsverlof.



Opgelet!

Voor de laatste maand ouderschapsverlof (de vierde maand) bij volledige onderbreking (of de gelijkgestelde maanden in geval van 1/2de vermindering of 1/5de-vermindering,) is er geen recht op onderbrekingsuitkering. Er is enkel recht op een onderbrekingsuitkering voor de laatste maand wanneer deze maand wordt genomen voor een kind geboren of gadopteerd vanaf 8 maart 2012.

4.1.2 Ouderschapsverlof in het kader van CAO nr.64

Een andere mogelijkheid is het ouderschapsverlof op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze regeling kent aan iedere werknemer uit de privé-sector een recht op ouderschapsverlof toe gedurende drie maanden bij de geboorte van een kind, tot de leeftijd van vier jaar of bij de adoptie van een kind gedurende een periode van vier jaar vanaf de adoptie, tot de leeftijd van acht jaar. Wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend tot het kind eenentwintig jaar wordt. De duur van de onderbreking bedraagt drie aaneensluitende maanden. Mits akkoord van de werkgever kunnen de drie maanden voltijds ouderschapsverlof eveneens wor-

den opgenomen in gedeeltes of in een deeltijdse arbeidsregeling. In het kader van deze regeling maakt de werknemer geen aanspraak op een onderbrekingsuitkering. Na de afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie, of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.

De werknemer kiest bijgevolg voor het meest passende stelsel in functie van zijn of haar situatie.

4.2 Loopbaanonderbreking en tijdskrediet

Loopbaanonderbreking biedt de werknemer de mogelijkheid zijn of haar arbeidsprestaties te schorsen of te verminderen en daarbij een onderbrekingsuitkering te genieten. De betrokkene is beschermd tegen ontslag door de werkgever en bepaalde sociale-zekerheidsrechten blijven gewaarborgd.

Voor werknemers uit de privé-sector, wordt de loopbaanonderbreking sinds 2002 geregeld door het stelsel van tijdskrediet. Dit stelsel, dat recent grondig werd gewijzigd, geeft aan werknemers vanaf 1 september 2012 de volgende rechten:

- ❖ een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering **zonder motief** van 12 maanden voltijds equivalent;
- ❖ een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering **met motief** van:
 - 36 maanden
 - ✓ om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
 - ✓ voor het verlenen van palliatieve verzorging;
 - ✓ voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - ✓ voor het volgen van een opleiding.
 - 48 maanden
 - ✓ om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
 - ✓ voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind

Het krediet van 36 maanden wordt aangerekend op het krediet van 48 maanden en omgekeerd.

**Opgelet!**

Het gaat om een enkel bijkomend recht waarvan de duur varieert in functie van het motief. Alle periodes van tijdskrediet met motief worden afgetrokken van deze 36 of 48 maanden.

- ❖ een recht op landingsbanen in de vorm van een halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering tot aan de pensioenleeftijd, voor werknemers vanaf 55 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar als werknemer.

Om gebruik te kunnen maken van deze rechten, dient telkens aan bepaalde voorwaarden te zijn voldaan (zoals bv. op het vlak van anciënniteit binnen het bedrijf, het tewerkstellingspercentage voorafgaand aan de aanvraag, het kunnen bewijzen dat een bepaald motief aanwezig is, ...). Tijdens deze periode van opschorting of onderbreking van de arbeidsprestaties ontvangt de werknemer een onderbrekingsuitkering mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Er geldt eveneens een ontslagbescherming.

**Opgelet!**

Het stelsel van tijdskrediet dat van toepassing was vóór 1 september 2012, blijft ook na deze datum verder gelden in een aantal specifieke overgangssituaties.

4.3 Verlof zonder wedde

Elke werknemer kan steeds aan de werkgever vragen of hij bereid is 'verlof zonder wedde' toe te kennen. Men kan overeenkomen om de arbeidsovereenkomst tijdelijk te schorsen en de voorwaarden hiervoor bepalen. Gedurende een periode van 'verlof zonder wedde' moet de werkgever geen loon betalen. Dit stelsel heeft echter gevolgen voor de rechten van de werknemer inzake sociale zekerheid, met name voor de werkloosheidsverzekering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Mogelijk bestaat er een collectieve arbeidsovereenkomst, die op sectoraal of op ondernemingsvlak gesloten is, en die een regeling uitwerkt die toelaat om verlof te vragen. Dit is bijvoorbeeld het geval in de sector van de warenhuizen, het verzekeringswezen en de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

4.4 Ontslag

De werknemer kan ook het werk opzeggen om een kind op te voeden. De werkloosheidsreglementering voorziet in dit geval dat men het recht op uitkeringen gedurende een bepaalde periode kan behouden, indien men ten minste zes maanden hiervoor instaat.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- ❖ De werknemer vraagt geen werkloosheidsuitkeringen aan en wijdt zich onmiddellijk aan de opvoeding van het kind: de referteperiode waarbinnen een aantal arbeidsdagen moet bewezen worden om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen wordt dan verlengd met de periode van inactiviteit die gelegen is vóór de zesde verjaardag van het kind of vóór de 18de verjaardag, indien een verhoogde kinderbijslag werd toegekend ingevolge een handicap van het kind.
- ❖ De werknemer vraagt werkloosheidsuitkeringen aan na het ontslag en geniet effectief minstens 1 dag uitkeringen: hij kan weer tot het recht op werkloosheidsuitkeringen worden toegelaten zonder opnieuw arbeidsdagen te moeten bewijzen wanneer hij een nieuwe uitkeringsaanvraag indient en zich laat inschrijven als werkzoekende uiterlijk drie jaar na de recentste vergoede dag. Deze 3 jaar kunnen worden verlengd met inactiviteit voor de opvoeding van een kind (periodes van minstens 6 maanden en gelegen vóór de 6de verjaardag van het kind of vóór zijn 18de verjaardag, indien een verhoogde kinderbijslag werd toegekend ingevolge een handicap van het kind).

Concreet betekent dit dat men geen uitkeringen krijgt terwijl men zich wijdt aan de opvoeding van het kind. Vanaf het moment waarop de werknemer zich echter opnieuw beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt en zich inschrijft als werkzoekende wordt een uitkering toegekend. Op dat moment is de werknemer ook weer gedekt voor alle takken van de sociale zekerheid.





Regelgevende teksten

Wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011).

Koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming (Belgisch Staatsblad van 18 mei 1995).

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (Belgisch Staatsblad van 7 november 1997), gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 januari 1998 (Belgisch Staatsblad van 27 maart 1998), het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), het koninklijk besluit van 4 juni 1999 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1999) en het koninklijk besluit van 31 mei 2012 (Belgisch Staatsblad van 1 juni 2012).

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof (Belgisch Staatsblad van 7 november 1997).

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten 77ter van 10 juli 2002, nr.77quater van 30 maart 2007 en 77quinquies van 20 februari 2009.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 2002 (Belgisch Staatsblad van 12 februari 2002).

5

Sociale zekerheid

5.1 Formaliteiten en uitkeringen tijdens de zwangerschap

5.1.1 Formaliteiten

Bij het begin van de moederschapsrust stuurt de werkneemster een medisch getuigschrift naar haar verzekeringsinstelling met de vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Dat gebeurt aan de hand van het formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid'.

De verzekeringsinstelling stuurt vervolgens een inlichtingenblad. Een deel daarvan vult de werkneemster zelf in. Een ander deel laat ze invullen door de werkgever. Dit alles bezorgt ze terug aan haar verzekeringsinstelling.

Na de bevalling moet het kind binnen de vijftien dagen aangegeven worden op de burgerlijke stand van de gemeente waar het is geboren. Daar ontvangt men dan een geboortebewijs, dat zo vlug mogelijk naar de verzekeringsinstelling moet opgestuurd worden. Is men hiervan niet in het bezit, dan moet een geneeskundige verklaring naar de verzekeringsinstelling gestuurd worden die de bevalling bevestigt of een uittreksel uit de geboorteakte. Op basis hiervan wordt dan de einddatum van de moederschapsrust bepaald. Hiervan brengt de verzekeringsinstelling de betrokkene op de hoogte.

Eenmaal weer aan het werk moet de werkneemster binnen 8 dagen een attest van werkhervatting laten invullen door de werkgever. Dit attest bezorgt ze aan haar verzekeringsinstelling.

De werkneemster die onderworpen is aan een maatregel van werkverwijdering, heeft recht op een moederschapsuitkering (punt 1.4.4). Daarvoor moet ze aan de verzekeringsinstelling een verklaring voorleggen van haar werkgever, waarin de maatregel inzake moederschapsbescherming wordt opgegeven. Ze moet eveneens het attest van de behandelende arts overleggen die de vermoedelijke datum van de bevalling preciseert en of het om een geboorte van een meerling gaat. Verder gelden voor haar ook de algemene formaliteiten (medisch getuigschrift, inlichtingenblad, geboortebewijs, attest van werkhervatting).

5.1.2 Vergoeding van de werkneemster tijdens haar moederschapsrust

Gedurende de 15 weken (17 of 19 weken bij een meerling) van moederschapsrust ontvangt de werkneemster een moederschapsuitkering van de verzekeringsinstelling. Het bedrag van de moederschapsuitkering is vastgesteld op een percentage van het loon.

Tijdens de eerste 30 dagen van de moederschapsrust wordt de uitkering berekend op het volledig loon. Vanaf de 31ste dag en in geval van verlenging van de moederschapsrust is de uitkering vastgesteld op 75% van het geplafonneerd (begrensd) loon aan 126,4894 euro per dag (bedrag op 1 september 2012).

De berekening gebeurt als volgt:

Tijdens de eerste 30 dagen	82% van het onbegrensd loon
Vanaf de 31e kalenderdag tot het einde van de 15e week en in geval van verlenging	75% van het begrensd loon

Voortaan kan een werkneemster het werk hervatten op een meer soepele manier, door een deel van haar postnatale rust om te zetten in dagen van postnataal verlof.

Zij kan aldus haar moederschapsverlof afwisselen met werkdagen dankzij haar dagen van postnataal verlof. Zij moet hiervoor een aanvraag indienen bij haar werkgever. Op deze manier kan zij het werk hervatten volgens haar eigen tempo.

Het principe is als volgt: wanneer de werkneemster over minstens 2 weken facultatieve voorbevallingsrust beschikt, welke zij gevraagd heeft over te plaatsen na de geboorte van haar kind, kan ze deze laten omzetten in dagen van verlof. Deze twee weken verlof dienen te worden opgenomen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de postnatale rust.

Welke stappen moeten ondernomen worden ten opzichte van de verzekeringsinstelling?

Zo vlug mogelijk en ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte nabevallingsrust stuurt de werkneemster naar haar verzekeringsinstelling de planning van de dagen door die zij wenst om te zetten in postnatale rust. Zij dient deze eveneens aan haar werkgever over te maken.

Op het moment dat ze het werk herneemt dient zij aan haar verzekeringsinstelling, binnen een termijn van acht dagen volgend op het einde van de periode van verplichte nabevallingsrust, een ingevuld getuigschrift te verzenden, gedateerd en ondertekend door haar werkgever, die de datum van het hervatten van de arbeid bevestigt.

Wanneer de werkneemster haar dagen van postnatale rust heeft uitgeput dient de werkgever haar een getuigschrift te overhandigen waarop de opgenomen dagen van postnataal verlof vermeld staan, evenals het overeenkomstig aantal uren verlof indien de werkneemster deeltijds was tewerkgesteld bij het aanvangen van het moederschapsverlof.

De werkneemster overlegt dit getuigschrift aan haar verzekeringsinstelling. Dit getuigschrift geldt als uitkeringsaanvraag.

De verzekeringinstelling gaat zo snel mogelijk over tot betaling van de moederschapsuitkering verschuldigd voor de dagen van postnataal verlof.

Voor meer inlichtingen over de moederschapsuitkering en de dagen van postnatale rust kan u terecht bij uw verzekeringsinstelling of bij de FOD Sociale Zekerheid (zie punt 7.4).

5.1.3 Ziekte tijdens de zwangerschap

Wanneer de werknemster ziek is tijdens de zwangerschap, maar vóór het moederschapsverlof, is de werkgever haar een gewaarborgd loon verschuldigd.

Is de zwangere werknemster ziek tijdens de periode van zes weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum, dan is de werkgever haar een gewaarborgd loon verschuldigd. Dit geldt zolang zij geen aanvraag tot prenataal verlof heeft ingediend bij haar verzekeringsinstelling .

Wanneer echter haar ziekte ononderbroken doorloopt tot aan het verplichte prenatale verlof en ze het werk tijdens die periode niet hervat, dan wordt deze periode van arbeidsongeschiktheid omgezet in moederschapsverlof. Er wordt haar dan een moederschapsuitkering uitbetaald.

In dit geval is het overbodig de verzekeringsinstelling het getuigschrift van de vermoedelijke bevallingsdatum te bezorgen. De verzekeringsinstelling gaat er immers van uit dat de bevallingsrust zes weken (of acht weken) voor de bevalling is begonnen. Het is in dit geval voldoende om het geboortetest over te maken.

5.1.4 Werkverwijdering

De werknemster die volledig van het werk verwijderd is gedurende haar zwangerschap heeft recht op een uitkering. Deze uitkering bedraagt 78,237% van haar geplafonneerde gederfde loon. Ze kan worden toegekend tot aan de zesde week (of achtste week in geval van een meerling) voorafgaand aan de bevalling.

De werknemster die volledig van het werk verwijderd is na haar bevalling (bevallen werknemster of werknemster die borstvoeding geeft) heeft recht op een uitkering gelijk aan 60% van haar gederfde loon. Voor de werknemster die borstvoeding geeft, mag de toekenning van deze uitkering niet langer duren dan vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De werknemster die gedeeltelijk van het werk verwijderd is gedurende haar zwangerschap of na haar bevalling (bevallen werknemster of werknemster die borstvoeding geeft) en die, wegens haar werkverwijdering, een loon ontvangt dat lager ligt dan het haar gebruikelijke loon kan aanspraak maken op een uitkering. Deze uitkering is gelijk aan 60% van het gederfde loon dat zij ontving voor haar werkverwijdering.

De uitkering wordt echter beperkt rekening houdende met het beroepsinkomen dat de werkneemster ontvangt ten gevolge van de werkverwijdering.

De werkneemster die gedurende haar zwangerschap of na haar bevalling verschillende activiteiten uitoefent en die ophoudt met de uitoefening van één of meerdere van deze activiteiten kan aanspraak maken op een uitkering gelijk aan 60% van het loonverlies tengevolge van het stopzetten van deze activiteit(en).

De uitkering is echter beperkt tot het bedrag van de uitkering berekend op de som van de lonen die zij ontving voor de maatregel van werkverwijdering en wordt verminderd rekening houdende met het bedrag van het beroepsinkomen, gewaardeerd in werkdagen, die de werkneemster ontvangt na de maatregel van werkverwijdering.

Volledige werkverwijdering bestaat uit de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het vrijstellen van de werkneemster om de arbeid te verrichten.

Gedeeltelijke werkverwijdering bestaat erin, hetzij de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsduur te wijzigen, hetzij haar een andere werkpost toe te wij-



zen, hetzij overdag arbeid uit te oefenen eerder dan nachtwerk of nog stoppen één of meerdere activiteiten uit te oefenen indien zij meerdere activiteiten uitoefende.

Bijvoorbeeld:

Vroegere brutoloon: 1.859 € bruto per maand.

Gederfd loon per dag (= per maand : 26): 71,51 €.

Nieuw loon tijdens de periode van moederschapsbescherming: 1.239,47€ per maand.

Per werkdag 1.239,47 € : 26 = 47,67 €.

Moederschapsuitkering = 60% van gederfd loon = 42,90 €.

Bepaling van de begrenzing van de moederschapsuitkering:

75% van gederfd loon (71,51 €) = 53,63€.

75% vroeger loon - nieuw loon = 53,63 € - 47,67 € = 5,96€.

In dit geval bedraagt de moederschapsuitkering dus 5,96 € per dag.



5.1.5 Kraamgeld

Het kraamgeld wordt toegekend bij de geboorte van elk kind dat recht geeft op kinderbijslag. Het kraamgeld bedraagt voor de eerste geboorte 1.199,10 euro (op 1 februari 2012) en voor de volgende geboortes 902,18 euro (op 1 februari 2012). Alle kinderen van een meerling worden voor de bepaling van het bedrag van het kraamgeld beschouwd als eerstgeborenen. Kraamgeld wordt ook uitbetaald als er geen recht op kinderbijslag bestaat, op voorwaarde dat het een kind betreft waarvoor een akte van aangifte van een levenloos kind werd opgesteld door de ambtenaar van de burgerlijke stand.

Het kraamgeld kan aangevraagd worden vanaf de zesde maand van de zwangerschap tot vijf jaar na de geboorte. De uitbetaling kan ten vroegste gebeuren twee maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum, vermeld op het medisch attest dat bij de aanvraag dient te worden gevoegd. Het aanvraagformulier moet worden aangevraagd bij het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever van de rechthebbende is aangesloten (zie punt 5.3). Als men het kraamgeld na de geboorte aanvraagt, moet bij de aanvraag het geboortecertificaat om het kraamgeld te verkrijgen worden gevoegd, dat bij elke geboorte-aangifte wordt afgeleverd door de gemeentebesturen in het raam van de wetgevingen van de gezinsbijslag.

5.2 Formaliteiten en uitkeringen bij adoptie

5.2.1 Formaliteiten

Ouders die gebruik willen maken van het adoptieverlof moeten hiertoe een schriftelijke aanvraag bij hun verzekeringsinstelling indienen. Het kind voor wie het verlof wordt gevraagd moet deel uitmaken van het gezin van de werknemer. Dit bewijs volgt uit de informatie van het Rijksregister (woonplaats) of bij gebrek, uit een document dat de inschrijving van het kind aantoonde in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister als deel uitmakend van zijn gezin. Het adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen 2 maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer.

De verzekeringsinstelling zal een inlichtingenblad sturen dat de werkgever en de werknemer moeten invullen. Het zijn de inlichtingen die het inlichtin-

genblad bevat, die de berekening van de uitkering voor adoptieverlof zullen mogelijk maken.

Bij werkhervatting moet de werknemer binnen de acht dagen een bewijs van arbeidshervatting laten invullen door zijn werkgever en dat bewijs aan de verzekeringsinstelling bezorgen.

5.2.2 Vergoeding van de werknemer tijdens zijn adoptieverlof

De eerste drie dagen adoptieverlof worden normaal uitbetaald door de werkgever. Voor de volgende dagen hebben de toekomstige ouders recht op een uitkering voor adoptieverlof, uitbetaald door de verzekeringsinstelling. Het bedrag van de vergoeding is gelijk aan 82% van het brutoloon, begrensd op 126,4894 euro per dag.

De ouders moeten in elk geval wachten tot de inschrijving van hun kind in het Rijksregister een feit is voordat zij hun aanvraag bij de verzekeringsinstelling kunnen indienen en het voorziene bedrag kunnen ontvangen. Zelfs wanneer het adoptieverlof reeds loopt, zal de verzekeringsinstelling de vergoeding pas achteraf uitkeren.

5.2.3 Adoptiepremie

Bij de adoptie van een kind wordt een adoptiepremie toegekend. Het bedrag van die premie is, in principe, het bedrag dat van toepassing is op de datum van het indienen van het verzoekschrift of bij gebrek daaraan, op de datum van de ondertekening van de adoptieakte. De premie bedraagt 1.199,10 euro (op 1 februari 2012) per geadopteerd kind.

Om te kunnen genieten van deze premie, moeten de volgende voorwaarden worden vervuld:

- ❖ uit een verzoekschrift ingediend bij de bevoegde rechtbank of uit een getekende adoptieakte moet de wil van de rechthebbende of zijn echtgeno(o)t(e) tot het adopteren van een kind blijken;
- ❖ de adoptant of zijn echtgeno(o)t(e) vervult de voorwaarden om rechthebbende te zijn op kinderbijslag;
- ❖ het kind moet deel uitmaken van het gezin van de adoptant;
- ❖ het kind vervult de voorwaarden om recht te geven op kinderbijslag (normaal en bijzonder stelsel).

De premie wordt uitbetaald op het ogenblik dat het kind bij zijn adoptieouders aankomt, en kan in principe worden aangevraagd tot vijf jaar vanaf de datum van het indienen van het verzoekschrift of bij gebrek daaraan de ondertekening van de adoptieakte.

De adoptiepremie wordt uitbetaald aan de adoptant. Wanneer de echtgenoten of de samenwonenden het kind gezamenlijk hebben geadopteerd, duiden zij aan wie van hen de premie zal innen.

Het formulier voor het aanvragen van de premie moet aangevraagd worden bij het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever aangesloten is (zie punt 5.3). De aanvraag kan gebeuren zodra een verzoekschrift is ingediend of bij gebrek daaraan zodra de adoptieakte ondertekend is.

5.3 Kinderbijslag

De rechthebbende is de persoon die door zijn werk of door zijn situatie recht op kinderbijslag heeft. Daarvoor moet hij bepaalde voorwaarden vervullen die te maken hebben met zijn eigen situatie (effectieve arbeid, gelijkgestelde situatie of toekenningssituatie) en moet de vereiste band met het rechtgevend kind bestaan (verwantschap, aanverwantschap, adoptie of pleegvoogdij).

Als er meerdere rechthebbenden zijn die aanspraak kunnen maken op kinderbijslag, wordt het recht op kinderbijslag in principe bij voorrang geopend door diegene die het kind opvoedt. Indien meerdere rechthebbenden het kind bij zich opvoeden, is de volgorde van diegenen die het recht op kinderbijslag openen vastgesteld als volgt : vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder en tenslotte bij ontstentenis van dezen de oudste van de andere rechthebbenden (bv. een grootouder).

De kinderbijslag en het kraamgeld worden echter uitbetaald aan de moeder. Indien de moeder het kind niet effectief opvoedt, wordt de kinderbijslag betaald aan de persoon die het kind werkelijk opvoedt. De moeder is dus meestal de bijslagtrekkende.

De aanvraag en uitbetaling van de kinderbijslag gebeurt via het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever van de rechthebbende aangesloten is. Bij de aangifte van de geboorte verschaft het gemeentebestuur een attest voor de aanvraag. Het recht op kinderbijslag wordt toegekend vanaf de eerste

dag van de maand die volgt op deze waarin het kind is geboren of werd geadopteerd.

Het bedrag van de kinderbijslag omvat een basisbedrag, dat vanaf 6 jaar wordt aangevuld met een leeftijdsbijslag. Voor het eerste kind bedraagt de kinderbijslag 88,51 euro (op 1 februari 2012), voor het tweede kind 163,77 euro (op 1 februari 2012) en voor het derde kind en elk volgende 244,52 euro (op 1 februari 2012). Voor bepaalde categorieën (bv. wezen, gehandicapte kinderen en kinderen van werklozen, gepensioneerden of invaliden) liggen die bedragen hoger.

Voor meer inlichtingen over kraamgeld, kinderbijslag en adoptiepremie kan men terecht bij de FOD Sociale Zekerheid of de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (zie punt 7.5).

5.4 Borstvoedingspauzes

Werkneemsters die op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn, kunnen na een bevalling onder bepaalde voorwaarden borstvoedingspauzes nemen. De borstvoedingspauzes worden door de verzekeringsinstelling vergoed. Een borstvoedingspauze duurt een halfuur. Een werkneemster die minstens 4 uur per dag werkt, heeft die dag recht op een halfuur pauze. Een werkneemster die minstens 7.30 uur per dag werkt, heeft die dag recht op twee pauzes, die in één of twee keer kunnen opgenomen worden.

Een werkneemster die de hoedanigheid van gerechtigde heeft, kan aanspraak maken op een uitkering voor borstvoedingspauzes. Het volstaat dat zij de hoedanigheid van gerechtigde voor de moederschapverzekering heeft op het ogenblik dat zij borstvoedingspauzes neemt. De andere verzekerbaarheidsvoorwaarden zijn niet van toepassing (wachttijd van 6 maanden, betaling van de vereiste bijdragen voor de sector uitkeringen).

De uitkering uitbetaald door de verzekeringsinstelling bedraagt 82% van het gedeefde brutoloon voor de uren of halfuren borstvoedingspauze.

Formaliteiten:

de werkgever bezorgt de betrokkene uiterlijk op de datum van uitbetaling van het loon een attest (attest vergoeding voor de borstvoedingspauzes) met vermelding van het aantal uren of halfuren borstvoedingspauze die ze die maand heeft opgenomen. De werkgever moet tevens het bedrag van het uurloon dat overeenstemt met een uur borstvoedingspauze aangeven. Met dit attest bevestigt de werkgever tevens dat de betrokkene de nodige bewijsstukken voor de toekenning van de borstvoedingspauzes heeft bezorgd. De betrokkene moet het voor haar bestemde luik invullen, daten en ondertekenen, en het attest vervolgens aan haar verzekeringsinstelling bezorgen. Dit attest geldt als een aanvraag voor de uitbetaling van de uitkeringen voor de uren borstvoedingspauze. Na controle of aan alle voorwaarden is voldaan, betaalt de verzekeringsinstelling de uitkering binnen de dertig dagen uit.





Regelgevende teksten

Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch Staatsblad van 27 augustus 1994).

Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch Staatsblad van 31 juli 1996).

Verordening van 16 april 1997 tot uitvoering van artikel 80, 5° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (Belgisch Staatsblad van 26 november 1997).

Koninklijk Besluit van 19 december 1939 tot samenvatting van de wet van 4 augustus 1930 betreffende de kindertoeslagen voor loonarbeiders en de koninklijke besluiten krachtens een latere wetgevende delegatie genomen (Belgisch Staatsblad van 22 december 1939).

6

Kinderverzorging en kinderopvang

6.1 Kinderverzorging en opvoeding

Kind en Gezin is een Vlaams Agentschap waar ouders terecht kunnen van bij de zwangerschap tot het kindje drie jaar is. De medewerkers van Kind en Gezin praten samen met de ouders over hoe de baby evolueert, hoe het met de ouders gaat, over de omgang met het kindje en de context van het gezin. De dienstverlening is gratis.

Alle basisinformatie is terug te vinden op www.kindengezin.be en in de verschillende communicatie-dragers. De Kind en Gezin-Lijn 078 150 100 geeft telefonisch advies.

6.1.1 Tijdens de zwangerschap

Zwangerschap en bevalling roepen heel wat vragen op. Tijdens een infosessie Kind op Komst, in samenwerking met kraamklinieken, krijgen aanstaande ouders informatie over het verloop van de zwangerschap en de bevalling, de behoeften van een baby, sociale en juridische informatie, enz.

Raadpleeg de website van Kind en Gezin (www.kindengezin.be) of contacteer de Kind en Gezin-Lijn (078 150 100) om te vernemen waar en wanneer deze infoavonden plaatsvinden.

In de elektronische zwangerschapsnieuwsbrieven geeft Kind en Gezin week na week informatie over de ontwikkeling van de foetus en de lichamelijke, psychische en sociale veranderingen die een zwangerschap met zich meebrengt. Inschrijven kan via de website (www.kindengezin.be).

De Zwangerschapsmap bevordert de communicatie tussen iedereen die betrokken is bij de zwangerschap. Naast het luik voor notities over de evolutie van de zwangerschap bevat ze nuttige informatie en formulieren.

Het zwangerschapspakket bestaat uit de Zwangerschapskalender, de brochures 'Borstvoeding', 'Baby- en peuteruitzet', 'Wegwijs in opvang' en 'Kleine kinderen, wij maken er werk van'. Het pakket kan besteld worden via de Kind en Gezin-Lijn (078 150 100).

Kind en Gezin wil met zijn dienstverlening ook kwetsbare zwangere vrouwen bereiken, via, prenatale huisbezoeken en consulten.

6.1.2 Het basistraject

Kind en Gezin helpt de ouders door informatie, advies en ondersteuning te geven bij het realiseren van:

- ❖ gezonde voeding;
- ❖ de dagelijkse hygiëne en verzorging;
- ❖ een veilige leef- en slaapomgeving;
- ❖ een positieve interactie met je kindje;
- ❖ een optimale ontwikkeling;
- ❖ een goede gezondheid;
- ❖ een volledige vaccinatie.

In de meeste kraamklinieken komt een regioverpleegkundige van Kind en Gezin langs, die de dienstverlening voorstelt. In de eerste levensweken komt de regioverpleegkundige 2 keer thuis op bezoek. Op de momenten die belangrijk zijn in de ontwikkeling van het kindje, wordt bovendien een afspraak gemaakt in het consultatiebureau waar er ook een arts aanwezig is. Er zijn 10 consulten gepland.

Er wordt ook een gehoortest van het kindje afgenomen. In sommige regio's wordt ook een oogtest uitgevoerd (geleidelijke introductie in heel Vlaanderen).

Kind en Gezin heeft in zijn dienstverlening bijzondere aandacht voor gezinnen die met uitsluiting bedreigd zijn of in uitsluiting leven. Die

gezinnen hebben vaak een moeilijke toegang tot werk, inkomen, huisvesting, school en gezondheidszorg. Bij allochtone gezinnen verhogen de taalkloof en de cultuurkloof de kans op uitsluiting. In die gezinnen helpt de gezinsondersteuner de regioverpleegkundige en het gezin om elkaar beter te begrijpen. Er wordt ook gebruik gemaakt van de publicatie Kind in Beeld. De belangrijkste kernboodschappen worden dan met beelden uitgelegd.

6.1.3 Extra ondersteuning

Kleine zorgen, teleurstellingen of ernstige problemen kunnen toekomstplannen in de war sturen. Kind en Gezin staat ook dan klaar in dergelijke gevallen. Op basis van de verwachtingen en ondersteuningsbehoeften worden afspraken gemaakt over het verdere ondersteuningstraject. Voor wie dit wil of nodig heeft, kan er naast de geplande huisbezoeken en consulten in een extra huisbezoek of consult voorzien worden, of wordt doorverwezen naar gespecialiseerde diensten.

Hoe verloopt dit?

- ❖ Medische opvolging: Ouders kunnen bij de regioverpleegkundige en de arts van het consultatiebureau terecht met hun bezorgdheid en twijfels over mogelijke gezondheidsproblemen. De arts zal zijn bevindingen toelichten tijdens het preventieve consult. Er zijn 10 vastgelegde leef-tijden om op consult te komen. Als de arts twijfelt over iets of bezorgd is, kan hij beslissen om een extra consultatie in te lassen.
- ❖ Extra informatie: Misschien zijn niet alle vragen beantwoord tijdens het huisbezoek of consult. De medewerkers van Kind en Gezin maken graag tijd om uitgebreid informatie te verschaffen.
- ❖ Begeleiding: Er zijn omstandigheden waarin er behoefte is aan iemand die een zetje geeft en extra ondersteuning biedt, zodat het gezin daarna weer verder kan. De regioverpleegkundige maakt hiervoor tijd vrij.
- ❖ Praktische ondersteuning: De regioverpleegkundige, eventueel samen met een gezinsondersteuner, kan thuis of in het consultatiebureau praktische handelingen voordoen en aanleren.
- ❖ Pedagogisch advies: Tijdens het spreekuur opvoedingsondersteuning is er extra tijd om opvoedingsvragen te bespreken rond bv. koppigheid, driftbuien, slapen, eten, huilen en zindelijkheid. Een medewerker van Kind en Gezin die geschoold is in pedagogische advisering, gaat in samenspraak in één tot vijf gesprekken na hoe de opvoedingsvraag het best aangepakt kan worden.

- ❖ Begeleid doorverwijzen: Als de problematiek of vraag de ondersteuningsmogelijkheden van het regioteam overstijgt, bv. bij ziekte, handicap, ontwikkelingsstoornis, slechte score op de gehoorstest, inkomensproblemen, opvoedingsproblemen en -crisis, wordt er doorverwezen naar gespecialiseerde diensten.

Het regioteam verwijst door naar en werkt nauw samen met:

- ❖ de door Kind en Gezin gesubsidieerde instellingen:
 - Integrale laagdrempelige opvoedingsondersteuningspunten (inloopteams): De inloopteams werken in kansarme buurten. Ze organiseren activiteiten in groep rond zorg en opvoeding voor aanstaande ouders en ouders van kinderen tussen 0 en 3 jaar. Wie graag vragen en zorgen wil delen met andere ouders, kan altijd aankloppen bij het inloopteam in de buurt. Zo nodig bieden de medewerkers van het inloopteam individuele ondersteuning, bemiddelen ze, en verwijzen ze verder door.
 - Opvoedingswinkels: De opvoedingswinkel geeft algemene informatie over opvoeding en ontwikkeling. Ouders kunnen hier ook terecht voor een gesprek over de opvoedings situatie. Verder organiseren ze allerlei activiteiten over opvoeding.
 - Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning (CKG's): Tijdens moeilijke periodes begeleidt een centrum voor kindermishandeling en gezinsondersteuning gezinnen met kinderen tot 12 jaar. Verder vangt het centrum ook kinderen op, zowel overdag als 's nachts. Daarnaast kunnen er trainingsactiviteiten voor ouders en kinderen plaatsvinden in het centrum. Diensten voor Gezinsondersteunende Pleegzorg (GOP's): Wie ervoor kiest om in een moeilijke periode het kind te laten opvangen in een ander gezin, kan een beroep doen op een dienst voor gezinsondersteunende pleegzorg.
 - Vertrouwenscentra Kindermishandeling (VK's): In elke Vlaamse provincie en in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is er een Vertrouwenscentrum Kindermishandeling. Iedereen die ongerust is of een vermoeden heeft van intrafamiliaal geweld of verwaarlozing van kinderen in een gezin, kan er terecht voor melding, hulp en advies. Het aanbod is gratis en verloopt in alle discretie.
- ❖ andere instellingen zoals:
 - CLB's, voorzieningen Bijzondere Jeugdbijstand, Centra Algemeen Welzijnswerk, voorzieningen voor Personen met een Handicap, Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg en Centra voor Integrale Gezinszorg

- de OCMW's van steden en gemeenten
- sociale diensten van ziekenhuizen
- sociale huisvestingsmaatschappijen

6.2 Soorten kinderopvang

6.2.1 Aangesloten onthaalouders

Een onthaalouder aangesloten bij een erkende dienst voor onthaalouders vangt kinderen bij hem of haar thuis op. De dienst selecteert, begeleidt, bewaakt de kwaliteit van de onthaalouders, en zorgt voor contact. De werking van de dienst voldoet aan wettelijke voorwaarden en is erkend door Kind en Gezin. De prijs is wettelijk geregeld en houdt rekening met uw inkomen.

Een aangesloten onthaalouder mag nooit meer dan 8 kinderen gelijktijdig opvangen (de eigen kleine kinderen meegeteld).

Een dienst biedt opvang voor baby's en peuters. Meer en meer is er ook een aanbod voor kleuters en lagere schoolkinderen, kinderen die extra zorg nodig hebben, zieke kinderen, anderstalige kinderen, speciale opvanguren en dringende of onverwachte opvang.

Erkende opvang stelt de opvang open voor alle kinderen, maar neemt bepaalde kinderen met voorrang op. De voorrangsregels zijn wettelijk vastgelegd. Binnen deze voorrangsregels kan de opvang eigen prioriteiten vastleggen. De opvang moet ouders duidelijk informeren over het opnamebeleid.

6.2.2 Zelfstandige onthaalouders

Een zelfstandige onthaalouder vangt kinderen bij hem of haar thuis op. Heeft de onthaalouder een attest van toezicht van Kind en Gezin, dan voldoet de opvang aan de wettelijke voorwaarden. De onthaalouder bepaalt zelf de prijs van de opvang.

Een zelfstandige onthaalouder mag nooit meer dan 7 kinderen gelijktijdig opvangen (de eigen kleine kinderen meegeteld).

Een zelfstandige onthaalouder kan opvang bieden voor baby's en peuters, kleuters en lagere schoolkinderen, kinderen die extra zorg nodig hebben, zieke kinderen, anderstalige kinderen. Sommigen hebben mogelijkheden voor speciale opvanguren en dringende of onverwachte opvang.

Meestal, maar niet altijd, heeft een zelfstandige onthaalouder een attest van toezicht van Kind en Gezin.

Sommige zelfstandige onthaalouders vragen een prijs die rekening houdt met je inkomen. Anderen bepalen zelf de opvangprijs.

6.2.3 Erkende kinderdagverblijven

Een erkend kinderdagverblijf vangt kinderen in groepsverband op. De opvang gebeurt in speciaal ingerichte lokalen. De begeleiders zijn opgeleid tot onder meer kinderverzorg(st)er, kleuterleid(st)er of opvoed(st)er.

Aangezien het kinderdagverblijf erkend is door Kind en Gezin, betekent dit dat de opvang voldoet aan de wettelijke voorwaarden.



De prijs is wettelijk geregeld en houdt rekening met uw inkomen.

De kleinste erkende kinderdagverblijven bieden plaats aan 14 kinderen, de grootste aan meer dan 100 kinderen.

Een erkend kinderdagverblijf biedt opvang voor baby's en peuters. Meer en meer kinderdagverblijven hebben een aanbod voor kleuters en lagere schoolkinderen. Soms is er opvang van oudere kinderen in aparte lokalen. Sommige kinderdagverblijven geven opvang aan kinderen die extra zorg nodig hebben, zieke kinderen of anderstalige kinderen. Er kan opvang zijn op speciale uren, dringende of onverwachte opvang.

Erkende opvang stelt de opvang open voor alle kinderen, maar neemt bepaalde kinderen met voorrang op. De voorrangsregels zijn wettelijk vastgelegd. Binnen deze voorrangsregels kan de opvang eigen prioriteiten vastleggen. De opvang moet ouders duidelijk informeren over het opnamebeleid.

6.2.4 Zelfstandige kinderdagverblijven

Vroeger bestond er een verschil tussen mini-crèches en zelfstandige kinderdagverblijven volgens de grootte van de opvang. Nu worden ze officieel allebei zelfstandige kinderdagverblijven genoemd.

Een zelfstandig kinderdagverblijf vangt kinderen in groepsverband op. De opvang gebeurt in speciaal ingerichte lokalen.

Hebben ze een attest van toezicht van Kind en Gezin, dan voldoen ze aan de wettelijke voorwaarden.

De prijs van de opvang wordt door hen bepaald.

Zelfstandige kinderdagverblijven vangen 8 of meer kinderen op.

Een zelfstandig kinderdagverblijf kan opvang bieden voor baby's en peuters, kleuters en lagere schoolkinderen, kinderen die extra zorg nodig hebben, zieke kinderen of anderstalige kinderen. Sommigen hebben mogelijkheden voor speciale opvanguren en dringende of onverwachte opvang.

Meestal, maar niet altijd, heeft een zelfstandig kinderdagverblijf een attest van toezicht van Kind en Gezin.

Sommige zelfstandige kinderdagverblijven vragen een prijs die rekening houdt met je inkomen. Anderen bepalen zelf de opvangprijs.

6.2.5 Zelfstandige buitenschoolse opvangvoorzieningen

Een zelfstandige buitenschoolse opvangvoorziening vangt kleuters en kinderen van de lagere school voor en na de schooluren en tijdens vakantiedagen op, in speciaal ingerichte lokalen.

Wanneer de zelfstandige buitenschoolse opvangvoorziening een attest van toezicht van Kind en Gezin heeft, dan voldoet de opvang aan de wettelijke voorwaarden.

Zelfstandige buitenschoolse opvangvoorziening bepalen zelf de opvangprijs en kiezen zelf welke kinderen ze opvangen. Ze moeten duidelijk informeren over de prijs en voorwaarden.

6.2.6 Erkende initiatieven voor buitenschoolse opvang

en schoolopvang

Een erkend IBO vangt kleuters en kinderen van de lagere school voor en na de schooluren en tijdens vakantiedagen op, in speciaal ingerichte lokalen. De begeleiders zijn opgeleid voor hun werk.

De werking van een erkend IBO voldoet aan de wettelijke voorwaarden. Het IBO staat open voor alle kinderen. Tijdens vakantieperiodes is het IBO wettelijk verplicht voorrang te geven aan kinderen jonger dan 6 jaar. Het IBO kan naast deze wettelijke verplichting, eigen prioriteiten leggen en moet je duidelijk informeren over het opnamebeleid.

De prijs voor opvang ligt binnen bepaalde grenzen.

Ook scholen vangen kinderen voor en na de schooluren op. Deze opvang verschilt van school tot school. Sommigen hebben een attest van toezicht en voldoen aan de wettelijke voorwaarden, anderen niet. De scholen bepalen de prijs zelf.

6.3 Opvang van zieke kinderen

Het is niet altijd mogelijk om thuis te blijven wanneer uw kind ziek is. Vaak springen de grootouders of andere familieleden even in om op te passen. Maar er is meer en meer georganiseerde opvang van zieke kinderen.

6.3.1 Toch naar de opvang

Een kind dat niet te ziek is, kan soms toch bij de onthaalouder, het kinderdagverblijf of het IBO terecht. Maar het is ook mogelijk dat de opvang strikte regels hanteert en zieke kinderen niet toelaat. Maak hierover duidelijke afspraken met de opvang.

- ❖ Beoordeel de toestand van uw kind voor het naar de opvang te brengen.
- ❖ Hou rekening met mogelijk besmettingsgevaar voor andere kinderen in de opvang.
- ❖ Geef informatie over medicatie.
- ❖ Vergeet zeker niet uw telefoonnummer achter te laten en zorg ervoor altijd telefonisch bereikbaar te zijn.
- ❖ Sommige kinderdagverblijven of IBO's verzorgen thuisopvang.

6.3.2 Thuisopvang door ziekenfonds, OCMW of gemeente

Sommige ziekenfondsen, OCMW's en gemeenten bieden thuis oppas voor zieke kinderen aan. Informeer hiernaar bij uw ziekenfonds of gemeente.

6.3.3 Werkgever

Enkele bedrijven bieden thuisoppas wanneer kinderen van werknemers ziek zijn.

6.4 Fiscale aftrekbaarheid en fiscale maatregelen



Opgelet!

De maatregelen die in dit hoofdstuk worden vermeld gelden voor het jaar 2012.

De belastingplichtige kan één van de twee volgende maatregelen kiezen: een aftrek van de kosten voor kinderopvang, of een bijkomende toeslag op de belastingvrije som per kind ten laste. Wanneer de aangifte in de per-

sonenbelasting ingediend wordt, moet de belastingplichtige een keuze maken voor elk kind, rekening houdend met de voorwaarden. De keuze is alleszins niet onherroepelijk.

6.4.1 Fiscale aftrekbaarheid van uitgaven voor kinderopvang

A. *Voorwaarden voor aftrek*

De uitgaven voor kinderopvang zijn aftrekbaar van het totale netto-inkomen van de belastingplichtige, mits de volgende voorwaarden samen zijn vervuld:

- ❖ De uitgaven moeten gedaan zijn voor de opvang in de Europese Economische Ruimte van kinderen jonger dan twaalf jaar of jonger dan achttien jaar indien het kind een zware handicap heeft. Voor kinderen van minder dan drie jaar moet het gaan om opvang overdag, voor kinderen jonger dan twaalf jaar of jonger dan achttien jaar indien de kinderen een zware handicap hebben voor opvang die plaatsvindt buiten de normale lesuren. Wat deze voorwaarde betreft, moet er rekening gehouden worden met de werkelijke leeftijd van de kinderen en niet met hun leeftijd op 1 januari van het aanslagjaar. Het kind mag dus de leeftijd van twaalf jaar of achttien jaar indien het kind een zware handicap heeft nog niet bereikt hebben op het moment van de opvang. De uitgaven voor kinderopvang vanaf de twaalfde verjaardag van het kind of de achttiende verjaardag van het zwaar gehandicapte kind zijn niet meer aftrekbaar.
- ❖ De belastingplichtige moet beroepsinkomsten verkrijgen. Het gaat om beroepsinkomsten in de ruime zin van het woord (winst, baten, bezoldigingen, pensioenen, brugpensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ...). Voor echtgenoten en wettelijk samenwonenden voor wie een gemeenschappelijke aanslag is gevestigd, is het voldoende dat slechts één van de twee over beroepsinkomsten beschikt om aan de voorwaarde te voldoen;
- ❖ De uitgaven moeten betaald worden aan ofwel:
 - instellingen of opvangvoorzieningen die worden erkend, gesubsidiëerd of gecontroleerd door Kind & Gezin, het “Office de la Naissance et de l’Enfance” (ONE) of de regering van de Duitstalige Gemeenschap, of door de lokale openbare besturen, besturen van de gemeenschappen of besturen van de gewesten of door buitenlandse openbare instellingen gevestigd in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte;



- zelfstandige opvanggezinnen of kinderdagverblijven, die onder toezicht staan van Kind & Gezin, het “Office de la Naissance et de l’Enfance” (ONE) of de regering van de Duitstalige Gemeenschap, of door buitenlandse openbare instellingen gevestigd in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte;
- scholen gevestigd in de Europese Economische Ruimte, of aan instellingen of opvangvoorzieningen die verbonden zijn met de school of de inrichtende macht;
- ❖ De echtheid en het bedrag van de uitgaven moeten worden gestaafd aan de hand van het vereiste attest, dat ter beschikking van de administratie wordt gehouden voor het geval deze erom vraagt.

De kinderen moeten

- ❖ ofwel fiscaal ten laste zijn van de belastingplichtige. Hiermee worden de afstammelingen bedoeld van de belastingplichtige (kinderen of geadopteerde kinderen, kleinkinderen en achterkleinkinderen van de alleenstaande belastingplichtige, van beide echtgenoten of van één van hen) die hem ten laste zijn, en de kinderen die de belastingplichtige volledig of hoofdzakelijk ten laste heeft. Een in het belastbaar tijdperk overleden kind wordt geacht deel uit te maken van het gezin van de belastingplichtige op 1 januari van het aanslagjaar op voorwaarde dat het reeds voor het vorige aanslagjaar te zijnen laste was of tijdens het belastbare tijdperk geboren en overleden is;
- ❖ ofwel, wanneer het ouderlijke gezag gezamenlijk wordt uitgeoefend en de huisvesting gelijkmatig is verdeeld, recht geven op de toekenning van de helft van de toeslag op de belastingvrije som, hetzij op grond van een geregistreerde of door een rechter gehomologeerde overeenkomst, hetzij op grond van een rechterlijke beslissing.

B. Aftrekbaar bedrag

De werkelijk betaalde uitgaven voor kinderopvang, zowel voor hele als voor halve dagen en zowel overdag als 's nachts, zijn volledig aftrekbaar zolang het betaalde bedrag 11,20 euro per opvangdag en per kind niet overschrijdt. In de andere gevallen is het aftrekbaar bedrag vastgesteld op 11,20 euro. Dit bedrag geldt per opvangdag, en is niet afhankelijk van de duur van de opvang (of het nu gaat om een volledige dag, een halve dag of enkele uren, zowel overdag als 's nachts).

C. Formaliteiten

Het volledige bedrag van de uitgaven voor kinderopvang (beperkt tot 11,20 euro per kind en per dag) moet ingevuld worden op de belastingaangifte onder de daarvoor bestemde code.

De opvanginrichting of –personen die het kind hebben opgevangen bezorgen een attest waarop het bedrag van de uitgaven en het aantal dagen opvang vermeld zijn. Dit attest moet ter beschikking van de administratie gehouden worden.

D. Onverenigbaarheid

De fiscale aftrekbaarheid voor uitgaven voor kinderopvang is niet cumuleerbaar met de bijkomende toeslag op de belastingvrije som per kind ten laste.

Deze onverenigbaarheid geldt per kind, en niet per gezin, en enkel voor kinderen die de leeftijd van drie jaar nog niet hebben bereikt op 1 januari van het aanslagjaar.

Een afschrift van de rechterlijke beslissing of de geregistreerde of door een rechter gehomologeerde overeenkomst moet ter beschikking van de administratie worden gehouden zolang minstens één van de kinderen waarover het ouderlijke gezag gezamenlijk wordt uitgeoefend en waarvan de huisvesting gelijkmatig is verdeeld, recht geeft op de toeslag op de belastingvrije som.

6.4.2 Fiscale maatregel voor huishoudens die geen aftrek van uitgaven voor kinderopvang genieten

A. Voorwaarden voor de toekenning van de maatregel

Een bijkomende toeslag op de belastingvrije som wordt toegekend aan alle belastingplichtigen voor elk kind jonger dan drie jaar dat ze ten laste hebben op 1 januari van het aanslagjaar, en waarvoor ze geen opvangkosten aftrekken. De leeftijd van het kind moet hier dus op een ander moment bepaald worden dan bij de aftrekbaarheid van opvangkosten (zie punt 6.4.1 A).

B. Bedrag van het fiscale voordeel

De bijkomende toeslag op de belastingvrije som bedraagt, voor het aanslagjaar 2013 (inkomsten van 2012), 540 euro per kind jonger dan drie jaar, waarvoor geen opvangkosten worden afgetrokken.

Wanneer het ouderlijke gezag door twee belastingplichtigen gezamenlijk wordt uitgeoefend, wordt bovenvermelde bijkomende toeslag voor de helft toegekend aan elke belastingplichtige voor zover de huisvesting gelijkmatig verdeeld is over beide, hetzij op grond van een geregistreerde of door een rechter gehomologeerde overeenkomst, hetzij op grond van een rechterlijke beslissing.

C. Formaliteiten

De belastingplichtige moet in zijn aangifte het aantal kinderen ten laste aangeven, jonger dan drie jaar op 1 januari van het aanslagjaar, waarvoor niets afgetrokken wordt voor kinderopvang, en hij heeft onmiddellijk recht op een vermeerdering van de belastingvrije som van 540 euro per kind (een gehandicapt kind telt voor twee).

D. Onverenigbaarheid

Een bijkomende toeslag op de belastingvrije som kan niet gecumuleerd worden met de aftrek voor kinderopvang.

Deze onverenigbaarheid geldt per kind en niet per gezin, en geldt enkel voor kinderen jonger dan drie jaar op 1 januari van het aanslagjaar.

7

Nuttige adressen: bijkomende inlichtingen

7.1 Over moederschapsverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof en borstvoedingsverlof

Bij het kantoor van het Toezicht op de Sociale Wetten van uw streek:

Aalst:	Dr. André Sierensstraat 16 b4 9300 Aalst	Tel.: 053 75 13 33
Antwerpen:	Theater Building Italiëlei 124 bus 56 2000 Antwerpen	Tel.: 03 213 78 10
Brugge:	Breidelstraat 3 8000 Brugge	Tel.: 050 44 20 30
Brussel:	ErnestBlerotstraat 1 1070 Brussel	Tel.: 02 235 54 01
Gent:	L. Delvauxstraat 2A 9000 Gent	Tel.: 09 265 41 11

Hasselt:	TT14, Sint-Jozefstraat 10.9 75 bus 6 3500 Hasselt	Tel.: 011 35 08 80
Kortrijk:	IJzerkaai 26-27 8500 Kortrijk	Tel.: 056 26 05 41
Leuven:	Federaal administratief centrum Philipssite 3A bus 8 3001 Leuven	Tel.: 016 31 88 00
Mechelen:	Louisastraat 1 2800 Mechelen	Tel.: 015 45 09 80
Roeselare:	Kleine Bassinstraat 16 8800 Roeselare	Tel.: 051 26 54 30
Sint-Niklaas:	Kazernestraat 16 - blok C 9100 Sint-Niklaas	Tel.: 03 760 01 90
Tongeren:	E. Jaminéstraat 13 3700 Tongeren	Tel.: 012 23 16 96
Turnhout:	Warandestraat 49 2300 Turnhout	Tel.: 014 44 50 10
Vilvoorde:	Aubreméstraat 16 1800 Vilvoorde	Tel.: 02 257 87 30

7.2 Over het welzijn op het werk en de risicoanalyse

Bij de regionale directies van het Toezicht op het Welzijn op het Werk

ANTWERPEN:	Theater Building Italiëlei 124 bus 77 2000 ANTWERPEN	Tel.: 03 232 79 05 Fax: 03 226 02 53
BRUSSEL:	Ernest Blerotstraat 1 1070 BRUSSEL	Tel.: 02 233 45 46 Fax: 02 233 45 23
LIMBURG EN: VLAAMS-BRABANT	Koning Albertstraat 16B 3290 DIEST	Tel.: 013 35 90 50 Fax: 013 35 90 89

OOST-VLAANDEREN: Administratief Centrum "Ter Plaeten"		
Sint-Lievenslaan 3 B		Tel.: 09 268 63 30
9000 GENT		Fax: 09 268 63 20
WEST-VLAANDEREN: Breidelstraat 3		
8000 BRUGGE		Tel.: 050 44 20 20
		Fax: 050 44 20 29

7.3 Over onderbrekingsuitkeringen bij vaderschapsverlof

Voor het aspect "uitkeringen" van het ouderschapsverlof kan u terecht bij de Dienst onderbrekingsuitkeringen van het werkloosheidsbureau van de RVA in uw streek:

1060 Brussel	Marcel Broodthaersplein 4	Tel.: 02 542 16 11
9300 Aalst	St.-Jobstraat 196	Tel.: 053 21 26 91
2018 Antwerpen	Lentestraat 23	Tel.: 03 470 23 30
2850 Boom	Kapelstraat 1	Tel.: 03 888 63 13
8000 Brugge	Emmanuel de Neckerestraat 5	Tel.: 050 40 77 80
9200 Dendermonde	Geldropaan 5	Tel.: 052 25 99 80
9000 Gent	Jan Samijnstraat 1	Tel.: 09 265 88 40
3500 Hasselt	Bampslaan 23	Tel.: 011 26 01 10
8900 Ieper	Grachtstraat 11/ 2A	Tel.: 057 22 41 90
8500 Kortrijk	Marksesteenweg 5	Tel.: 056 24 17 41
3000 Leuven	Vaartkom 31, bus 3 en 4	Tel.: 016 30 88 50
2800 Mechelen	Populierendreef 44-46	Tel.: 015 28 29 40
8400 Oostende	Kaaistraat 18	Tel.: 059 80 27 10
9700 Oudenaarde	Bergstraat 5	Tel.: 055 23 51 30
8800 Roeselare	Jan Mahieustraat 49	Tel.: 051 22 87 22
9100 Sint-Niklaas	Plezantstraat 159	Tel.: 03 780 59 70
3700 Tongeren	Hondsstraat 25 bus 1	Tel.: 012 44 07 30
2300 Turnhout	Spoorwegstraat 24	Tel.: 014 44 30 90
1800 Vilvoorde	Leopoldstraat 25A	Tel.: 02 255 01 10

7.4 Over moederschapsuitkeringen

Voor informatie over de moederschapsuitkeringen wendt u zich best tot uw ziekenfonds of tot de FOD Sociale Zekerheid

Directie-Generaal Sociaal Beleid

Cel Contactpunt

Administratief Centrum Kruidtuin

Finance Tower

Kruidtuin 50 bus 115 - 1000 Brussel

Tel.: 02 528 60 11

Website: <http://www.socialsecurity.fgov.be>

E-mail: dg-soc@minsoc.fed.be

7.5 Over kinderbijslag en kraamgeld

- ❖ FOD Sociale Zekerheid
 - Directie-generaal Sociaal Beleid
 - Domein Regelgeving
 - Administratief Centrum Kruidtuin
 - Finance Tower
 - Kruidtuin 50 bus 115 - 1000 Brussel
 - Tel.: 02 528 63 00
 - Fax: 02 528 69 68
 - Website: <http://www.socialsecurity.fgov.be>
 - E-mail: herman.verlinden@minsoc.fed.be

- ❖ Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers
 - Onthaal: Trierstraat 9
 - Postadres: Trierstraat 70
 - 1000 Brussel
 - Tel.: 02 237 21 11
 - Fax: 02 237 24 70
 - E-mail: mediatie_mediation@rkw.be
 - Website: www.rkw.fgov.be



7.6 Over kinderopvang

Kind en Gezin

Hallepoortlaan 27 - 1060 Brussel

Kind en Gezin-Lijn: 078 150 100

Website: www.kindengezin.be

E-mailen kan via de contactpagina op onze website.

7.7 Over fiscale aftrekbaarheid en fiscale maatregelen

Voor meer informatie over de fiscale aftrekbaarheid van de uitgaven voor kinderopvang

Contactcenter van de FOD Financiën: 0257 257 57

Administratie van de Ondernemings- en inkomensfiscaliteit

North Galaxy

Koning Albert IIIaan 33 bus 25

1030 Brussel

E-mail: info.tax@minfin.fed.be

Website: www.fiscus.fgov.be en www.minfin.fgov.be

7.8 Over discriminatie op basis van het geslacht of de zwangerschap en de moederschap

❖ Voor meer informatie of klacht:

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel

Tel: 02 233 41 75

Email: gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

Website: <http://igvm-iefh.belgium.be>