



Verlofmogelijkheden voor jonge ouders

ABVV

Samen sterk

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'werkgever', 'arbeider', ...) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français. www.fgtb.be.

***Verlofmogelijkheden
voor jonge ouders***

Inhoudstafel

■ Voorwoord.....	7
■ 1. Zwanger ... wat nu?	8
1.1. Verboden te discrimineren!	8
1.2. De werkgever informeren	8
1.3. Ontslagbescherming en -vergoeding	9
1.4. Zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren	9
1.5. Bescherming inzake veiligheid en gezondheid	10
1.5.1. Principeel verbod op nachtarbeid en overwerk	10
1.5.2. Preventiemaatregelen	10
1.5.3. Welzijn na het bevallingsverlof	11
1.5.4. Inkomensverlies als gevolg van de bescherming	12
■ 2. Moederschapsverlof.....	13
2.1. Prenataal verlof of zwangerschapverlof	13
2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust	14
2.3. Verlenging postnatale rust	15
2.3.1. Geboorte van een meerling.....	15
2.3.2. Hospitalisatie van het kind	15
2.3.3. Borstvoedingsverlof	16
2.4. Uitkering tijdens moederschapsverlof	16
2.4.1. Bedragen	16
2.4.2. Formaliteiten	18
■ 3. Omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof.....	19
3.1. Hospitalisatie van de moeder	19
3.2. Overlijden van de moeder	19
3.3. Ontslagbescherming en -vergoeding voor de vader	19
■ 4. Borstvoedingspauzes tijdens het werk.....	21
4.1. Wat?	21
4.2. Formaliteiten	21
4.3. Uitkeringen van het ziekenfonds.....	22
4.4. Hoe borstvoedingspauzes opnemen?	22
4.4.1. Wanneer?	22
4.4.2. Waar?	23
4.5. Ontslagbescherming.....	23
■ 5. Vaderschapsverlof	25
5.1. Wat?	25
5.2. Hoe vaderschapsverlof opnemen?	25
5.3. Formaliteiten en uitkeringen van het ziekenfonds	25
5.4. Uitbreiding voor de meeouder	25
5.5. Ontslagbescherming.....	26

6. Kraamgeld en kinderbijslag	27
6.1. Kraamgeld of adoptiepremie	27
6.2. Kinderbijslag	27
7. Adoptieverlof	30
7.1. Hoe adoptieverlof opnemen?	30
7.2. Formaliteiten	30
7.3. Uitkering	31
7.4. Ontslagbescherming	31
8. Pleegzorgverlof	32
9. Andere verlofmogelijkheden voor ouders	33
9.1. Tijdskrediet.....	33
9.2. Ouderschapsverlof	33
9.2.1. Onder welke vorm, en hoe lang?	34
9.2.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever	34
9.2.3. Vergoeding	35
9.2.4. Ontslagbescherming.....	35
9.3. Verlof voor verzorging van zieke familieleden	36
9.3.1. Onder welke vorm, en hoe lang?	36
9.3.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever.....	36
9.3.3. Vergoeding	37
9.3.4. Ontslagbescherming.....	37
9.4. Palliatief verlof.....	37
9.4.1. Onder welke vorm, en hoe lang?.....	38
9.4.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever	38
9.4.3. Vergoeding	38
9.4.4. Ontslagbescherming	38
9.5. Verlof zonder wedde	39
9.6. Ontslag	39
10. Verlanglijst voor de toekomst.....	40
11. Bijlagen.....	41
Bijlage 1: Actuele bedragen.....	41
Bijlage 2: Nuttige adressen.....	43
Bijlage 3: Basiswetgeving en Collectieve Arbeidsovereenkomsten.....	46

Voorwoord

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

De afgelopen jaren hebben we alvast een aantal zaken kunnen realiseren. Enkele voorbeelden:

- de invoering van tijdskrediet
- een verbetering van het ouderschapsverlof
- recht op vaderschapsverlof

Deze brochure:

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

In de bijlage vind je de actuele bedragen en uitkeringen.

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

Anne Demellenne
Algemeen Secretaris

Rudy De Leeuw
Voorzitter

1 Zwanger... wat nu?

■ 1.1. Verboden te discrimineren!

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

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

Voorbeeld:

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

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

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

■ 1.2. De werkgever informeren

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

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

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

- je werkgever mag je niet ontslaan omwille van de zwangerschap,
- je hebt het recht afwezig te zijn om een geneeskundig onderzoek te laten uitvoeren,
- een aantal beschermingsmaatregelen voor je eigen welzijn en de gezondheid van je kind treden in werking.

Tip voor de werkneemster

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

■ 1.3. Ontslagbescherming en -vergoeding

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

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

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

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

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

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

Weetje

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

■ 1.4. Zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren

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

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

Je moet een medisch attest voorleggen wanneer:

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

Tip voor delegees

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

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

■ 1.5. Bescherming inzake veiligheid en gezondheid

1.5.1. Principieel verbod op nachtarbeid en overwerk

Zwangere werknemsters mogen in principe geen overuren presteren!

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

Je kan bovendien niet verplicht worden om nachtarbeid (arbeid hoofdzakelijk tussen 20u en 6u) te verrichten vanaf 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit kan ook niet in andere prenatale en postnatale periodes (tot maximaal 12 weken na de bevalling) wanneer een geneeskundig getuigschrift het zo bepaalt.

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

Maar na de zwangerschapsrust moet je onmiddellijk opnieuw aan de slag kunnen en dit aan dezelfde voorwaarden als voorheen!

1.5.2. Preventiemaatregelen

Elke werkgever moet verplicht een risicoanalyse maken, ongeacht het aantal werknemers dat hij in dienst heeft. Dit onderzoek moet leiden tot preventiemaatregelen en een algemeen preventieplan.

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

Weetje

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

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

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

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

Mogelijke maatregelen:

- een tijdelijke aanpassing van je arbeidsomstandigheden of je werktijden,
- indien dit niet mogelijk is (je werkgever moet dit aantonen), moet je andere arbeid aangeboden krijgen die in jouw toestand wel aanvaardbaar is,
- kan dit ook niet, dan wordt je arbeidsovereenkomst geschorst en krijg je een vergoeding in het kader van de moederschapbescherming.

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

Weetje

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

1.5.3. Welzijn na het bevallingsverlof

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

⁽¹⁾ De volledige lijst staat in de bijlage van het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 over moederschapbescherming.

⁽²⁾ De regels m.b.t. het betwisten van de beslissing van de geneesheer staan in het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 over het gezondheidstoezicht op de werknemers.

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

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

1.5.4. Inkomensverlies als gevolg van de bescherming

Wanneer je arbeidsomstandigheden tijdelijk aangepast worden, je andere werktijden krijgt of andere arbeid verricht en je hierdoor loonverlies lijdt, heb je recht op een aanvullende moederschapsvergoeding voor elke werkdag dat je ander werk verricht of andere werktijden hebt. De aanvulling is echter beperkt tot 75% van het oude brutoloon.

Beslist de arbeidsgeneesheer tot volledige of gedeeltelijke werkverwijdering omdat de aard van het werk een gevaar vormt voor jezelf en je (ongeboren) kind, dan krijg je tijdens die periode een uitkering van het ziekenfonds (doorgaans 60% van het geplafonneerd loon⁽³⁾).

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

Deze regeling werd, op vraag van het ABVV, verbeterd sinds 1 januari 2010. Vanaf de eerste dag van werkverwijdering tot de 6de week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum krijgt de werkneemster een uitkering van 78,23% van het bruto geplafonneerd loon.

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

Tip voor de werkneemster

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

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

⁽³⁾ Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 3500 en is het geplafonneerd loon € 3224, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 3224 (dus € 1934) i.p.v. 60% van € 3500 (€ 2100).

Moederschapsverlof

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

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

➤----- min. 1 week ----- **bevalling** ----- min. 9 weken -----➔

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

■ 2.1. Prenataal verlof of zwangerschapsverlof

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

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

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

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

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

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

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

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

Ben je ononderbroken arbeidsongeschikt in de 6 weken voor je bevalling, dan kan de bevallingsrust met één week verlengd worden. Je moet dit wel zelf aanvragen. Tijdens die week krijg je een gewone ziekte-uitkering (60% van het geplafonneerd loon, wat lager is dan de gewone uitkering voor moederschapsverlof. Zie hiervoor 2.4.).

Tip voor de werkneemster

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

■ 2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust

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

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

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

Hierop bestaan twee uitzonderingen.

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

Weetje

Je dagen moederschapsrust mogen niet afgetrokken worden van je totaal aantal vakantiedagen. Ook niet wanneer deze rustdagen tijdens een vakantieperiode vallen (zoals een collectieve sluiting van een onderneming). Je behoudt je recht op collectieve sluitingen en jaarlijkse vakantie zoals een “gewone” werknemer.

■ 2.3. Verlenging bevallingsrust

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

2.3.1. Geboorte van een meerling

Bij de geboorte van een meerling kan de postnatale periode, op jouw verzoek, met maximaal 2 weken worden verlengd. Deze 2 extra weken worden ten laste genomen door de ziekteverzekering.

De 2 bijkomende weken moet je wel opnemen in de periode van postnatale rust.

2.3.2. Hospitalisatie van het kind

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

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

Je blijft tijdens de verlenging genieten van moederschapsuitkeringen ten laste van het ziekenfonds.

Om deze verlenging te bekomen moet je aan je werkgever:

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

Je bezorgt het ziekenfonds ook een (nieuw) attest van het ziekenhuis met de duur van de hospitalisatie van je kind.

2.3.3. Borstvoedingsverlof

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

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

Let op!

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

■ 2.4. Uitkering tijdens moederschapsverlof

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

2.4.1. Bedragen

Volgende tabel geeft de verschillende maximumbedragen (index 1 februari 2012) weer. De bedragen verschillen naargelang het sociaal statuut van de kersverse moeder. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers, werkzoekenden of invaliden.

Gerechtigde	Periode van het moederschapsverlof			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31e dag	
Actieve werknemers	82% van het niet-geplafonneerd brutoloon ⁽⁴⁾			Maximum per dag
			75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 94,87
		Maximum per dag		Maximum per dag
Werkzoekend	Basisuitkering ^(*) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon		€ 100,56	Basisuitkering ^(*) + 15% van het geplafonneerd brutoloon
				€ 94,87
		Maximum per dag		Maximum per dag
Invalide ^(**)	79,5% van het geplafonneerd brutoloon		€ 100,56	75% van het geplafonneerd brutoloon
				€ 94,87

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

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

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

Tip voor de werknemers

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

⁽⁴⁾ Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 3500 en is het geplafonneerd loon € 3224, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 3224 (dus € 1934) i.p.v. 60% van € 3500 (€ 2100).

2.4.2. Formaliteiten

Om de uitkering te kunnen ontvangen, moeten op verschillende tijdstippen diverse formulieren aan het ziekenfonds bezorgd worden.

- Bij het begin van het moederschapverlof: een medisch getuigschrift (van arbeidsongeschiktheid) met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Hierop zal het ziekenfonds een inlichtingenblad terugsturen dat jij en je werkgever moeten invullen.
- Na de geboorte: een bewijs van aangifte van de geboorte (geboortebewijs) op de burgerlijke stand. Bij gebrek hieraan volstaat ook een geneeskundige verklaring die de bevalling bevestigt. Dit geldt als basis voor de bepaling van de einddatum van de moederschapsrust.
- Binnen de 8 dagen na de werkhervatting: een attest van werkhervatting, ingevuld door de werkgever.

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

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

3 Omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof

De vader mag het resterende moederschapsverlof opnemen wanneer de moeder na de bevalling langer dan 7 dagen opgenomen blijft in het ziekenhuis terwijl de baby al naar huis mag, of wanneer de moeder overlijdt. De vader moet dan wel een afstammingsband met het kind aantonen. Een huwelijksband met de moeder is niet vereist.

■ 3.1. Hospitalisatie van de moeder

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

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

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

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

■ 3.2. Overlijden van de moeder

Wil je na het overlijden van de moeder het resterende moederschapsverlof opnemen, dan moet je je werkgever binnen de 7 dagen na het overlijden op de hoogte brengen. Dit moet schriftelijk gebeuren met vermelding van aanvangsdatum en vermoedelijke duur. Je moet ook een overlijdensattest bijvoegen.

Je ontvangt de moederschapsuitkering na aanvraag bij het ziekenfonds.

■ 3.3. Ontslagbescherming en -vergoeding voor de vader

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

Let op!

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

4 Borstvoedingspauzes tijdens het werk

Alle werknemers in de privésector en alle werknemers in contractueel dienstverband in de openbare sector hebben recht op borstvoedingspauzes tijdens het werk⁽⁵⁾.

Tijdens die pauzes kan de moeder haar kind borstvoeding geven als dit praktisch haalbaar is, bijv. in een bedrijfscrèche of in de crèche dichtbij het werk. Is dit niet mogelijk dan kan zij die pauzes aanwenden voor het afkolven. Dit laatste kan op het werk gebeuren in een daartoe bestemd lokaal.

Het ziekenfonds betaalt een vergoeding uit voor de borstvoedingspauzes.

■ 4.1. Wat?

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

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

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

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

■ 4.2. Formaliteiten

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

Zorg ervoor dat je zeker een bewijs van deze aanvraag in handen hebt. Tijdens de borstvoedingsperiode geniet je immers van bescherming tegen ontslag (zie verder bij 4.5). Bij het begin van de borstvoedingspauzes - en nadien elke maand - moet je je werkgever een attest van Kind en Gezin (of ONE) of een medisch getuigschrift bezorgen.

Tip voor de werknemer

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

⁽⁵⁾ Niet te verwarren met het borstvoedingsverlof (zie 2.3.3.)

■ 4.3. Uitkeringen van het ziekenfonds

Om de uitkeringen voor borstvoedingspauzes te ontvangen, moeten jij en je werkgever een attest invullen.

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

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

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

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

Tip voor de werkneemster

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

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

■ 4.4. Hoe borstvoedingspauzes opnemen?

4.4.1. Wanneer?

Je kan met je werkgever afspreken wanneer je borstvoedingspauzes neemt.

Voorbeeld

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

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

Tip voor delegees

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

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

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

4.4.2. Waar?

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

Tip voor delegees

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

Bijzondere gevallen

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

■ 4.5. Ontslagbescherming

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

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

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

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

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

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

Vaderschapsverlof

Ook als vader mag je van je werk afwezig zijn naar aanleiding van de geboorte van je kind. Je hebt recht op 10 dagen vaderschapsverlof.

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

■ **5.1. Wat?**

Het oorspronkelijke recht op 3 dagen klein verlet werd aangevuld met 7 dagen vaderschapsverlof. De eerste 3 dagen behoud je je volledig loon ten laste van je werkgever. Tijdens de 7 volgende dagen van het vaderschapsverlof ontvang je een uitkering van het ziekenfonds.

Of je nu vader bent geworden van 1 kind of van een meerling, je aantal dagen vaderschapsverlof blijft beperkt tot 10 dagen. In het geval van een meerling is dit zeker geen ideale situatie⁽⁶⁾.

Tip voor de werknemer

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

■ **5.2. Hoe vaderschapsverlof opnemen?**

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

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

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

■ **5.3. Formaliteiten en uitkeringen van het ziekenfonds**

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

⁽⁶⁾ Een verbetering van deze regeling staat in ons syndicaal verlanglijstje voor de toekomst (zie hoofdstuk 10).

Om van de 4de tot de 10de dag vaderschapsverlof te genieten van de uitkeringen, moet je een aanvraag indien bij je ziekenfonds. Je moet bij die aanvraag een uittreksel van de geboorteakte voegen. Dit document verkrijg je bij de plaatselijke dienst bevolking (of burgerlijke stand).

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

Op het einde van je vaderschapsverlof stuur je het inlichtingenblad terug naar het ziekenfonds dat dan de uitkering zal uitbetalen. De uitkering bedraagt 82% van je geplafonneerd brutoloon. Het maximumbedrag is gelijk aan € 103,72 (vanaf 1 februari 2012).

Tip voor de werknemer

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

Tip voor delegees

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

■ 5.4. Uitbreiding voor de meeouder

Het recht op vaderschapsverlof is door de Wet van 13 april 2011 uitgebreid tot de meeouder (de partner van hetzelfde geslacht als de biologische ouder). De meeouder heeft ook recht op 10 dagen 'geboorteverlof'.

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

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

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

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

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

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

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

In geval van overlijden of bij hospitalisatie van de moeder heb je als meeouder ook de mogelijkheid om het resterende deel van het moederschapsverlof om te zetten in (vaderschaps)verlof.

■ 5.5. Ontslagbescherming

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

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

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

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

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

6 Kraamgeld en kinderbijslag

■ 6.1. Kraamgeld of adoptiepremie

Bij elke geboorte van een kind heb je recht op kraamgeld.

Voor een eerstgeborene (en voor elk kind uit een meerlingenzwangerschap) gaat het om een bedrag van € 1.199,10 (index 1 februari 2012). Voor de daaropvolgende geboortes heb je telkens recht op een kraamgeld voor een bedrag van € 902,18. Bij adoptie gelden dezelfde bedragen.

Het kraamgeld wordt ook toegekend wanneer het kindje dood geboren wordt of wanneer je een miskraam krijgt na een zwangerschap van ten minste 180 dagen (je moet de ambtenaar van de burgerlijke stand wel een akte van aangifte van een levenloos kind laten opstellen).

In principe vraag je als vader het kraamgeld aan via je werkgever, gezien de werkgever aangesloten is bij het kinderbijslagfonds. Ben je als vader geen werknemer, dan moet het kraamgeld via de moeder worden aangevraagd.

Je kan het kraamgeld aanvragen vanaf de 6de maand van de zwangerschap tot 3 jaar na de geboorte. Vóór de geboorte moet je aanvraag vergezeld zijn van een medisch attest en na de geboorte van een geboortecertificaat. De uitbetaling van het kraamgeld kan gebeuren vanaf de 8ste maand zwangerschap. In principe wordt het kraamgeld aan de moeder gestort.

Tip voor werknemers

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

■ 6.2. Kinderbijslag

De kinderbijslag wordt in de regel aangevraagd door de vader, als rechthebbende⁽⁷⁾ via het kinderbijslagfonds van zijn werkgever en dit op basis van een gemeentelijk attest voor aanvraag.

De uitbetaling gebeurt aan de persoon die de kinderbijslag trekt, doorgaans de moeder, en zoniet, de persoon die het kind werkelijk opvoedt. De kinderbijslag wordt toegekend vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het kind geboren is.

De kinderbijslagen worden maandelijks uitbetaald en bedragen (index 1 februari 2012):

Voor het 1ste kind	€ 88,51
Voor het 2de kind	€ 163,77
Voor elk kind vanaf het 3de	€ 244,52

⁽⁷⁾ Voorrangsregeling: vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, oudste van de rechthebbenden van het gezin waar het kind opgroeit.

Dit zijn de basisbedragen.

Er wordt bijkomend een leeftijdsbijslag toegekend.

Dit gebeurt op de leeftijd van 6, 12 en 18 jaar. Deze leeftijdsbijslag varieert.

- a) Kinderen met toeslag voor gehandicapten, verhoogde wezenbijslag, sociale toeslag op basis van de situatie van het gezin, gewaarborgde gezinsbijslag, 2de en volgende kinderen in het gezin die de gewone kinderbijslag krijgen, oudste en enige kinderen in een eenoudergezin met recht op de verhoging van € 22,52.

Van 6 tot 11 jaar	€ 30,75
Van 12 tot 18 jaar	€ 46,98
Vanaf 18 jaar	€ 59,74

- b) Oudste en enige kinderen geboren na 31 december 1990 die niet onder a) vallen

Van 6 tot 11 jaar	€ 15,42
Van 12 tot 18 jaar	€ 23,48
Vanaf 18 jaar	€ 27,06

- c) Kinderen geboren vanaf 1 januari 1991 tot 31 december 1996 die oudste kind met recht op kinderbijslag worden omdat een ouder kind stopt met studeren of het gezin verlaat, vanaf 12 jaar: € 30,75. Vanaf 18 jaar: € 33,03. Beide bedragen worden uitgekeerd zolang de kinderen in het gezin blijven.
- d) Kinderen geboren tussen 1 januari 1985 en 31 december 1990, vanaf 18 jaar: € 33,03.

Daarnaast worden er ook sociale toeslagen toegekend.

Bepaalde kinderen (wezen, kinderen met een lichamelijke of geestelijke handicap, kinderen van werkzoekenden, gepensioneerden of invaliden) ontvangen omwille van hun situatie een hogere uitkering. De verhoogde wezenbijslag bedraagt bijv. voor alle kinderen € 340,01. De bijkomende bijslag voor een kind met een lichamelijke of geestelijke handicap varieert al naargelang de handicap en zelfredzaamheid van het kind van € 77,62 tot 517,44.

Personen die langer dan 6 maanden ziek of volledig uitkeringsgerechtigd werkloos zijn, gepensioneerden en invalide rechthebbenden ontvangen voor hun kinderen een sociale toeslag, wanneer het gezinsinkomen een bepaalde grens niet overschrijdt.

- Woon je als rechthebbende of bijslagtrekkende alleen met je kind, dan mag het gezinsinkomen niet hoger zijn dan € 2.187,00 bruto per maand.
- Woon je samen met je partner, dan mag het gezinsinkomen niet meer bedragen dan € 2.261,74 bruto per maand.

Wanneer je het werk hervat, behoud je gedurende 8 kwartalen de sociale toeslag. Zo wordt vermeden dat het verlies van deze toeslag een reden zou vormen om het werk niet te hervatten.

Het bedrag van deze toeslag daalt met de rang van het kind in het gezin, tot het 3de kind. Voor invaliden is het bedrag voor het 1ste kind hoger dan voor werklozen en gepensioneerden.

Belangrijkste sociale toeslagen

Soort toeslag	1ste kind	2de kind	3de en volgende kind
Invalide werknemers	€ 96,94	€ 27,93	€ 22,52 (eenoudergezin)
			€ 4,90 (geen eenoudergezin)
Gepensioneerden of langer dan 6 maanden werklozen	€ 45,06	€ 27,93	€ 22,52 (eenoudergezin)
			€ 4,90 (geen eenoudergezin)
Eenoudergezin	€ 45,06	€ 27,93	€ 22,52

Tenslotte krijgt elk gezin jaarlijks, in de maand augustus een bijslag: de zogenaamde schoolpremie. Deze bijslag varieert naargelang de leeftijd.

Kind van 0 tot en met 5 jaar	€ 27,06
Kind van 6 tot en met 11 jaar	€ 57,44
Kind van 12 tot en met 17 jaar	€ 80,41
Kind van 18 tot en met 24 jaar	€ 108,25

7 *Adoptieverlof*

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

Beide partners die een kind adopteren genieten van:

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

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

Zodra het kind 8 jaar oud is, heb je geen recht meer op adoptieverlof. Indien het kind 8 jaar wordt tijdens het adoptieverlof, vervallen de resterende dagen verlof vanaf de verjaardag van het kind.

■ **7.1. Hoe adoptieverlof opnemen?**

Je adoptieverlof moet starten binnen de 2 maanden na de inschrijving van je adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister. Je kan het verlof dus niet opnemen om je kind in zijn/haar geboorteland te gaan ophalen.

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

Beslis je om niet het maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dan moet je verlof minstens een week duren, en opgenomen worden per volledige week. Je moet dus één, twee, drie, vier, of vijf volledige weken verlof nemen en bijv. geen anderhalve week of 2 weken en 2 dagen.

■ **7.2. Formaliteiten**

Je moet je werkgever minstens een maand voor het ingaan van het verlof schriftelijk verwittigen van je voornemen om adoptieverlof te nemen. Ten laatste bij aanvang van het verlof moet je werkgever het bewijsstuk van adoptie ontvangen.

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

Tip voor delegees

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

■ 7.3. Uitkering

Tijdens de eerste 3 dagen van het adoptieverlof behoud je je normale loon, uitbetaald door je werkgever. De overige dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerd brutoloon door de ziekteverzekering (max. € 103,72 /dag - index 1 februari 2012).

Tip voor de werknemer

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

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

■ 7.4. Ontslagbescherming

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

8 Pleegzorgverlof

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

Je kan pleegzorgverlof nemen om:

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

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

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

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

De uitkering voor pleegzorgverlof bedraagt 82% van het geplafonneerd brutoloon en maximum € 103,72 (index 1 februari 2012) per afwezigheidsdag.

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

9 **Andere verlofmogelijkheden voor ouders**

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

Het nieuwe stelsel tijdskrediet biedt bijkomende mogelijkheden. Binnen dit stelsel zijn er ook een aantal zogenaamde thematische verloven: palliatief verlof, verlof voor een zwaar ziek familielid of gezinslid en heel specifiek voor de zorg voor je kind, het ouderschapsverlof.

Hiernaast bestaan nog andere, minder interessante pistes om te voorzien in de zorg voor je kind: verlof zonder wedde of ontslag.

■ **9.1. Tijdskrediet**

Dit stelsel geeft werknemers en werknemsters in de privésector en contractuelen in openbare diensten, onder bepaalde voorwaarden, recht op 1 jaar tijdskrediet, tijdens het geheel van de loopbaan.

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

De verschillende mogelijkheden voor de hele loopbaan:

- Een werknemer kan zijn arbeidsprestaties volledig onderbreken voor een periode van één jaar,
- Of ze met de helft verminderen voor een periode van twee jaar,
- Of ze met 1/5e verminderen gedurende maximum 5 jaar.

Neem echter eerst je drie kalenderjaren tijdskrediet voor jonge kinderen of voor de verzorging van zieke familieleden op!

Tip voor werknemers

Voor meer specifieke info (voorwaarden, opnamemogelijkheden, uitkeringen) over tijdskrediet verwijzen we naar onze brochure: 'Tijdskrediet, Vierdagenweek, Extra mogelijkheden vanaf 50 jaar' (2011). Vraag ernaar in je lokaal ABVV-kantoor (zie bijlage Nuttige adressen) of surf naar www.abvv.be/brochures.

■ 9.2. Ouderschapsverlof

Bovenop de 15 weken moederschapverlof en de 10 dagen vaderschapsverlof heb je als ouder ook recht op ouderschapsverlof, voor elk kind jonger dan 12 jaar (tot april 2009 was dit nog 6 jaar). In geval van een handicap van minstens 66% is deze maximumleeftijd 21 jaar.

Je kan dit ouderschapsverlof ook opnemen in geval van adoptie.

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

9.2.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Er zijn verschillende vormen van ouderschapsverlof:

- voltijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds of deeltijds werkende ouder gedurende 3 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 1 maand)
- halftijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 6 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 2 maanden)
- 1/5de ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 15 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden)

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

Voor kinderen geboren vanaf 8 maart 2012 komt er 1 maand equivalent bij. Dus 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds en 20 maanden 4/5de.

Let op!

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

Weetje

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

9.2.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

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

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

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

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

9.2.3. Vergoeding

Je ontvangt (index 1 februari 2012) voor een:

- volledige onderbreking: € 771,31 bruto per maand
- halftijdse onderbreking: € 385,65 bruto per maand (€ 654,16 voor 50-plussers)
- 1/5e onderbreking: € 130,84 bruto (€ 175,94 voor alleenstaanden) per maand (€ 261,66 voor 50-plussers).

Tip voor de werknemer

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

9.2.4. Ontslagbescherming

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

Er is zowel een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad (nr. 64) als een Koninklijk Besluit (van 29 oktober 1997 dat verwijst naar de herstelwet van 22 januari 1985 inzake o.a. loopbaanonderbreking) die het ouderschapsverlof regelen.

De CAO voorziet bescherming tot 2 maanden na het ouderschapsverlof, maar het KB voorziet 3 maanden. Daarom is het belangrijk hiernaar te verwijzen wanneer je je werkgever inlicht.

Let op!

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

■ 9.3. Verlof voor verzorging van zieke familieleden

Wanneer je kind plotseling ziek wordt en verzorging nodig heeft, heb je recht op zorgverlof. Hiervoor moet je een attest van de behandelend geneesheer voorleggen waaruit blijkt dat een familielid tot in de 2de graad (ouder, grootouder, kind, kleinkind, broer of zuster) zorg behoeft.

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

9.3.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Je kan kiezen voor een:

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

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

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

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

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

Weetje

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

9.3.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

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

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

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

9.3.3. Vergoeding

Je ontvangt (index 1 februari 2012) voor een:

- volledige onderbreking: € 771,31 bruto per maand
- halftijdse onderbreking: € 385,65 bruto per maand (€ 654,16 voor 50-plussers)
- 1/5e onderbreking: € 130,84 bruto (€ 175,94 voor alleenstaanden) per maand (€ 261,66 voor 50-plussers)

Tip voor de werknemer

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

9.3.4. Ontslagbescherming

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

Let op!

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

■ 9.4. Palliatief verlof

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

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

9.4.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

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

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

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

Weetje

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

9.4.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

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

9.4.3. Vergoeding

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

Tip voor de werknemer

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

9.4.4. Ontslagbescherming

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

Let op!

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

■ 9.5. Verlof zonder wedde

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

Let op!

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

■ 9.6. Ontslag

Je kan ook beslissen om ontslag te nemen en je voltijds in te zetten voor de zorg van je kind. Hiervoor is in de werkloosheidsreglementering een bijzondere bepaling voorzien (neutralisering in de werkloosheid n.a.v. ontslag om voor kinderen te zorgen).

Om van deze bepaling gebruik te kunnen maken moet je:

- je loopbaan onderbreken voor een kind jonger dan 6 jaar
- ten minste 6 maanden je loopbaan onderbreken om voor je kind te zorgen

Nadat je zelf ontslag neemt om voor je kind te zorgen, ontvang je normaal geen uitkering. Schrijf je je daarna in als werkzoekende dan zal je net als iedereen die een werkloosheidsuitkering wil ontvangen, je arbeidsdagen moeten bewijzen. In principe kan je geen geldige arbeidsdagen voorleggen, aangezien je je volledig wijdde aan de zorg voor je kind. De maatregel van de neutralisering verhelpt dit probleem.

Ben je bijv. jonger dan 36 dan moet je, om je recht op werkloosheidsuitkering te openen, 12 maanden gewerkt hebben in een (referte)periode van 18 maanden. Stel dat je na enkele jaren voltijds te werken, zelf ontslag nam om je pasgeboren kind op te voeden gedurende 2 jaar, dan kan je in principe geen geldige arbeidsdag voorleggen tijdens de referteperiode van 18 maanden. Met de maatregel van de neutraliteit wordt die referteperiode van 18 maanden verlengd met de 2 jaar die je besteedde aan de zorg en opvoeding van je kind.

10 Verlanglijst voor de toekomst

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

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

Ons syndicaal verlanglijstje is dus nog niet afgewerkt.

- **Meer betaalbare, kwaliteitsvolle en flexibele kinderopvangvoorzieningen.**

Het ABVV wil onder andere:

- o meer voorzieningen en meer kwaliteit in de opvang, een degelijke opleiding voor het personeel van deze voorzieningen
- o grotere toegankelijkheid van de kinderopvangplaatsen, zowel financieel als geografisch en ook qua uurregeling

- **Geen loonverlies bij zwangerschap.**

Een zwangerschap mag geen aanleiding geven tot discriminatie. Het ABVV wil:

- o volledig loonbehoud gedurende de volledige periode van moederschapsverlof
- o dat afwezigheden (wegens ziekte of een ongeval) tijdens de 6 weken prenataal verlof niet afgetrokken worden van het moederschapsverlof

- **Verdere democratisering van de huidige ouderschapsverlofmogelijkheden:** ouders mogen geen nadelen ondervinden (voor hun sociale zekerheidsrechten en loopbaanontwikkeling) wanneer ze gebruik maken van een verlofregeling.

Het ABVV wil o.a.:

- o een betere uitkering voor ouderschapsverlof, zodat het voor iedereen financieel haalbaar wordt
- o het vaderschapsverlof uitbreiden tot 4 weken en de mogelijkheid voorzien dat dit deels vóór en deels na de geboorte opgenomen kan worden. Bij meerlingen is de verdubbeling van het vaderschapsverlof - zoals bij het moederschapsverlof - geen luxe maar een must.
- o de opname van adoptieverlof versoepelen, bijv. om het kind te gaan ophalen in het geboorteland
- o een betaalde en soepele verlofmogelijkheid voor ouders bij hospitalisatie van hun kind

- **Een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij werkgevers.**

Het ABVV wil dat werkgevers meer werk maken van een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie o.a. via collectieve arbeidsduurvermindering, recht op tijdskrediet, telethuiswerk en glijtijden, schoolbelcontracten, gezinsvriendelijke ploegenstelsels en het promoten van dichter bij huis werken via satellietkantoren.

Bijlage 1: Actuele bedragen (volgens index 1 februari 2012)

Inkomensverlies ten gevolge van bescherming inzake veiligheid en gezondheid

Per verloren werkdag heeft de werknemster recht op

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

Uitkeringen tijdens moederschapsrust

Gerechtigde	Periode van het moederschapsverlof			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31e dag	
Actieve werknemster	82% van het niet-geplafonneerd brutoloon ⁽⁴⁾			Maximum per dag
			75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 94,87
		Maximum per dag		Maximum per dag
Werkzoekend	Basisuitkering ^(*) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 100,56	Basisuitkering ^(*) + 15% van het geplafonneerd brutoloon	€ 94,87
		Maximum per dag		Maximum per dag
Invalide^(**)	79,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 100,56	75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 94,87

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

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

^(***) Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 3500 en is het geplafonneerd loon € 3224, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 3224 (dus € 1934) i.p.v. 60% van € 3500 (€ 2100).

Kraamgeld vanaf 01/02/2012

Eerste kind	€ 1.199,10
Tweede kind	€ 902,18
Meerling	€ 1.199,10 per kind

Adoptiepremie vanaf 01/02/2012

Per kind	€ 1.199,10
----------	------------

Kinderbijslag vanaf 01/02/2012

Eerste kind	€ 88,51
Tweede kind	€ 163,77
Vanaf het derde	€ 244,52

Uitkering borstvoedingspauzes

82% van het niet-geplafonneerd bruto-uurloon.

Vaderschapsverlof

De eerste 3 dagen worden volledig doorbetaald door de werkgever.

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

Vanaf 1 februari 2012	€ 103,72
-----------------------	----------

Adoptieverlof

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

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

Vanaf 1 januari 2011	€ 103,72
----------------------	----------

Ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof

Volledige onderbreking	€ 771,31 bruto per maand
Halftijdse onderbreking	€ 385,65 bruto per maand (- 50 jaar) of € 654,16 (+ 50 jaar)
1/5e onderbreking	€ 130,84 bruto per maand (- 50 jaar) of € 261,66 (+ 50 jaar)
1/5e onderbreking als alleenstaande ouder	€ 175,94 bruto per maand (- 50 jaar) of € 261,66 (+ 50 jaar)

Let op!

Van deze brutobedragen gaat bedrijfsvoorheffing af: 10,13% voor volledige onderbrekingen en 17,15% voor deeltijdse onderbrekingen.

Tip

De actuele bedragen vind je ook terug op de website van het RIZIV. Surf naar <http://riziv.fgov.be>, kies bij 'Burger' voor het onderdeel 'Uitkeringen'.

Bijlage 2: Nuttige adressen

Info over moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, bortsvoedingspauzes, vaderschapsverlof, adoptieverlof, tijdskrediet en thematische verloven en de uitkeringen: bij de gewestelijke afdelingen van het ABVV (www.abvv.be/gewestelijken).

ABVV Antwerpen

Ommeganckstraat 35 • 2018 Antwerpen • [T] 03 220 66 11
www.abvv-regio-antwerpen.be

ABVV Brussel

Zwedenstraat 45 • 1060 Brussel • [T] 02 552 03 30 callcenter: [T] 02 552 03 32
www.abvvbrussel.irisnet.be

ABVV Limburg

Gouverneur Roppesingel 55 • 3500 Hasselt • [T] 011 22 97 77
www.abvvl limburg.be

ABVV Mechelen + Kempen

Regio Kempen • Grote Markt 48 • 2300 Turnhout • [T] 014 40 03 11
Regio Mechelen • Zakstraat 16 • 2800 Mechelen • [T] 015 29 90 66
www.abvvmechelenkempen.be

ABVV Oost-Vlaanderen

Vrijdagmarkt 9 • 9000 Gent • [T] 09 265 52 11
www.abvv-oost-vlaanderen.be

ABVV Vlaams-Brabant

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

ABVV West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 • 8000 Brugge • [T] 050 44 10 10
Conservatoriumplein 9 • 8500 Kortrijk • [T] 056 26 82 00
www.abvv-wvl.be

FGTB-Centre

Maison Syndicale Rue Aubry 23 • 7100 HAINE-ST-PAUL • [T] 064/23.61.33

FGTB-Charleroi et Sud Hainaut

Boulevard Devreux 36-38 • 6000 CHARLEROI • [T] 071/31.64.72

FGTB-Liège Huy Waremme

Place St. Paul 9-11 • 4000 LIEGE • [T] 04/221.95.11

FGTB-Luxembourg

Rue des Martyrs 80 • 6700 ARLON • [T] 063/22.37.90

FGTB-Mons Borinage

Rue Lamir 18-20 • 7000 MONS • [T] 065/32.38.36 - [T] 065/32.38.35

FGTB-Mouscron

Rue du Val 3 • 7700 MOUSCRON • [T] 056/85.33.45

FGTB-Namur

Rue des Brasseurs 3 • 5000 NAMUR • [T] 081/64.92.40

FGTB-Brabant-Wallon

Rue de Namur 24 • 1400 NIVELLES • [T] 067/21.23.23

FGTB-Tournai Ath Lessines

Rue du Crampon 12A • 7500 TOURNAI • [T] 069/88.18.81

FGTB-Verviers & Communauté Germanophone

Pont aux Lions 23 - Galerie des Deux Places • 4800 VERVIERS • [T] 087/39.46.46
www.fgtb-verviers.be

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

Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (RIZIV)

Hoofdzetel: Tervurenlaan 211 • 1150 Brussel • [T] 02 739 71 11
www.riziv.fgov.be

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower
Kruidtuin 50 bus 115 • 1000 Brussel • [T] 02 528 63 00
www.socialsecurity.fgov.be

**Welzijn op het werk (en risicoanalyse): info bij de dienst Ondernemingen van het ABVV
en bij de regionale directies Toezicht op het Welzijn op het Werk.**

Dienst Ondernemingen Federaal ABVV

Hoogstraat 42 • 1000 Brussel • [T] 02 506 82 60
www.abvv.be

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk
www.werk.belgie.be

Provincie Antwerpen

Theater Building
Italiëlei 124 - bus 77 • 2000 Antwerpen • [T] 03 232 79 05

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Ernest Blerotstraat 1 • 1070 Brussel • [T] 02 233 45 46

Provincie Henegouwen

Rue du Chapitre 1 • 7000 Mons • [T] 065 35 39 19 + [T] 065 35 73 50

Provincies Limburg en Vlaams-Brabant

Koning Albertstraat 16B • 3290 Diest • [T] 013 35 90 50

Provincie Luik

Boulevard de la Sauvenière 73 • 4000 Liège • [T] 04 250 95 11

Provincies Namen, Luxemburg en Waals-Brabant

Chaussée de Liège 622 • 5100 Jambes • [T] 081 30 46 30

Provincie Oost-Vlaanderen

Ketelvest 26/202 • 9000 Gent • [T] 09 265 78 60

Provincie West-Vlaanderen

FAC Kamgebouw

Koning Albert I - laan 1/5 bus 5 • 8200 Brugge • [T] 050 44 20 20

Kinderbijslag en kraamgeld: info bij RKW en FOD Sociale Zekerheid.

Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW)

Tierstraat 70 • 1000 Brussel • [T] 02 237 21 11

www.rkw.be

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower

Kruidtuin 50 bus 115 • 1000 Brussel • [T] 02 528 63 00

www.socialsecurity.fgov.be

Bijlage 3: Basiswetgeving en Collectieve Arbeidsovereenkomsten

- Arbeidswet van 16 maart 1971, o.a. gewijzigd door de wet van 3 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 1995).
- Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, o.a. gewijzigd door de wet van 3 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 1995) en de wet van 13 april 2011 (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011).
- Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming.
- Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 7 november 1997.
- Programmawet van 9 juli 2004.
- Koninklijk Besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof (geratificeerd door het KB van 29 oktober 1997, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 7 november 1997).
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 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 nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007, 77 quinquies van 20 februari 2009, nr.77 sexies van 15 december 2009 en nr. 77 septies van 2 juni 2010 (geratificeerd door de KB's van 20 september 2002, 3 juni 2007, 28 juni 2009, 21 februari 2010 en 30 juli 2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 5 oktober 2002, 5 juli 2007, 13 juli 2009, 29 november 2010 en 16 augustus 2010).
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

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

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © maart 2012

Cette brochure est aussi disponible en français
www.fgtb.be/brochures

D/2012/1262/6