



Zwangerschap
Moederschapsrust
Geboorteverlof



INHOUD

Lijst met afkortingen	4
-----------------------	---

Inleiding	5
-----------	---

1. DE EERSTE 6 MAANDEN VAN DE ZWANGERSCHAP 6

A. Aan het werk	6
1. Afwezigheid voor zwangerschapsonderzoeken	7
2. Bescherming tegen ontslag	7
3. Risico-evaluatie	7
4. Aangepaste maatregelen	8
5. Je inkomen bij verwijdering van het werk	9
6. Verbod op nachtarbeid	9
7. Gezondheidstoezicht	10
8. Verbod op overwerk	10
9. Verhaalmogelijkheden	10
B. Werkloos	11
C. Op zoek naar een job	11
D. Mijn vragenlijstje	12

2. VAN DE 6DE MAAND TOT DE MOEDERSCHAPSRUST 14

A. Beschermingsmaatregelen	14
B. Kraamgeld	14
C. Adoptiepremie	15
D. Miskraam	15
E. Reizen met de trein	15
F. Mijn vragenlijstje	16

3. MOEDERSCHAPSRUST 18

A. Duur en spreiding	18
1. Werkneemsters	18
2. Werklozen	20
3. Tijdelijke contracten en andere statuten	20

B. Uitkeringen	20
1. Werkneemsters in de privésector en werklozen	20
2. Overheidspersoneel	20

C. Formaliteiten	20
1. Bij het begin van de moederschapsrust	20
2. Het ziekenfonds	21
3. Na de bevallingsrust	21

D. Mijn vragenlijstje	22
-----------------------	----

4. NA DE GEBORTE 24

A. Geboorteaangifte	24
---------------------	----

B. Premies	24
------------	----

C. Kinderbijslag	25
1. Voor welke kinderen?	25
2. Wie heeft recht en welke instelling betaalt?	25
3. Aanvraag	26
4. Bedrag van de kinderbijslag	26

D. Periode van borstvoeding	26
-----------------------------	----

E. Geboorteverlof	28
1. Algemeen	28
2. Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder	28

F. Adoptieverlof	29
------------------	----

G. Mijn vragenlijstje	30
-----------------------	----

Inschrijfstrook	33
-----------------	----

Lijst met adressen	35
--------------------	----



AFKORTINGEN

ACTIRIS	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
Comité	Comité voor Preventie en Bescherming op het werk
KB	Koninklijk Besluit
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
NAR	Nationale Arbeidsraad
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening



INLEIDING

Verwacht je een kindje en wil je meer weten over je rechten en plichten als zwangere werkneemster? Wil je weten of je beschermd bent tegen ontslag? Wil je weten hoeveel weken je vóór de bevalling kan stoppen met werken?

Deze brochure maakt je wegwijs in de reglementering van de moederschapsbescherming en informeert over rechten en plichten vóór, tijdens en net na de zwangerschap. Zowel werkneemsters uit de privé- als uit de openbare sector kunnen gebruik maken van deze brochure. Deze brochure gaat waar nodig ook in op regelingen die belangrijk zijn voor adoptie. En niet alleen de mama's kunnen hun voordeel doen met deze brochure. Ook voor de papa's en meemoeders valt er heel wat nuttige info te rapen.

Voor de specifieke regelingen in de openbare sector - en zo zijn er wel wat - verwijst de brochure naar de bevoegde beroepscentrales van het ACV. Uiteraard kan je ook terecht bij je vakbondsafgevaardigde.

We brengen ook graag andere ACV-brochures onder je aandacht. De brochure 'Tijdkrediet en landingsbanen in de privésector' bijvoorbeeld. Om werken en zorgen voor jezelf en voor anderen te kunnen combineren, werden, mede onder sterke druk van het ACV, een aantal wettelijke rechten voor werknemers uitgewerkt zoals het stelsel van tijdkrediet. Wij onderzoeken samen met jou alle mogelijkheden om minder te gaan werken of je loopbaan te onderbreken. Je krijgt daarbij niet alleen een overzicht van de wetgeving, maar ook van alle uitkeringen en premies waar je recht op hebt. Je kan voor deze dienstverlening terecht in de ACV-dienstencentra (adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be> of op www.tijdkrediet.be <<http://www.tijdkrediet.be>>) Op deze site kan je online een simulatie maken van de gevolgen voor je inkomen als je minder gaat werken.

Ben je benieuwd naar de lonen in je sector? Doe de loonenquête op www.allesovermijnloon.be want voor hetzelfde geld verdien je beter.





1. DE EERSTE 6 MAANDEN VAN DE ZWANGERSCHAP

Moederschapbescherming is de bescherming van de gezondheid van de moeder en het (ongeboren) kind tegen alle gevaren die eigen zijn aan het werk en die een schadelijke invloed kunnen uitoefenen op de gezondheid van de werkneemster of van het kind. En dit zowel vóór als na de geboorte.

De beschermingsmaatregelen ten aanzien van de zwangere vrouw zijn terug te vinden in de Arbeidswet van 16 maart 1971, die ingrijpend werd gewijzigd door de wet van 3 april 1995, en door het KB inzake moederschapbescherming van 2 mei 1995.

Het principe van de bescherming van de zwangere vrouw is van toepassing op alle werkneemsters in de privésector, in de openbare diensten en in het onderwijs.

A. AAN HET WERK

Deze brochure werd geschreven in de 'hij-vorm' om de leesbaarheid van de tekst te bevorderen. Zonder meer bedoelen we vrouwen en mannen als we spreken over werkgever.

Als je aan het werk bent en je wordt zwanger, dan breng je je werkgever hiervan zo vlug mogelijk op de hoogte. Je vraagt een medisch getuigschrift aan je geneesheer. Je bewaart hiervan een kopie voor jezelf. Het attest stuur je aangetekend op naar je werkgever of je geeft het aan je werkgever en laat de werkgever voor ontvangst tekenen op het dubbel. Deze formaliteiten zijn niet echt vereist om van de bescherming te genieten. Maar het is de beste manier om te bewijzen dat je werkgever op de hoogte is van je zwangerschap.

Vanaf dat moment gelden er een aantal beschermende maatregelen.





1. AFWEZIGHEID VOOR ZWANGERSCHAPSONDERZOEKEN

Je mag afwezig zijn van het werk, met behoud van het normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren.

Om recht te hebben op je loon, moet je wel je werkgever vooraf op de hoogte brengen van je afwezigheid. Je moet bovendien aan je werkgever een geneeskundig getuigschrift voorleggen dat je afwezigheid rechtvaardigt. Deze verplichting moet je echter alleen maar nakomen wanneer een cao of het arbeidsreglement dat voorschrijft, of wanneer je werkgever daarom vraagt.



2. BESCHERMING TEGEN ONTSLAG

Deze maatregel is enkel van toepassing als je werkt in de privésector of als contractuele of tijdelijke in de openbare sector (niet als vastbenoemd ambtenaar).

Je werkgever mag je niet ontslaan vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte is van je zwangerschap tot 1 maand na het einde van je bevallingsrust, tenzij om redenen die niets te maken hebben met de zwangerschap. Ontslag omwille van ernstige fouten van jezelf, economische redenen, reorganisatie van het bedrijf,... kan dus wel.

Word je ontslagen, dan kan je vragen dat je werkgever je schriftelijk de redenen van ontslag meedeelt. Het is dus belangrijk dat je werkgever met het medisch attest op de hoogte gebracht werd van je zwangerschap.

Word je tijdens deze periode toch ontslagen zonder geldig motief of om redenen van zwangerschap, dan moet je werkgever je de normale opzeggingsvergoeding betalen plus 6 maanden brutoloon extra.



3. RISICO-EVALUATIE

De meeste vrouwen met een job werken gewoon door als ze zwanger worden. Als je gezond bent en licht werk doet, kan dat ook zonder veel problemen. Maar in een aantal beroepen lopen zwangere vrouwen extra risico's die kunnen leiden tot een miskraam, een te vroeg geboren kind of afwijkingen en ziektes bij het kind. Daarom is er een extra bescherming voorzien voor deze groep van werknemers.

De basis van deze bescherming vormt de risicoanalyse. Elke werkgever die vrouwen tewerkstelt, is verplicht een evaluatie te maken van de risico's die zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven kunnen lopen. Deze evaluatie moet vooraf gebeuren, zelfs als er geen enkele werknemer zwanger is. De risico-evaluatie moet duidelijk de aard, de mate en de duur van de blootstelling aan risico's omschrijven.

Als gevolg van deze evaluatie is de werkgever verplicht elk risico voor de veiligheid en de gezondheid, en elke weerslag op de zwangerschap of borstvoeding of op de gezondheid van het kind te beoordelen.

Indien een gezondheidsrisico wordt vastgesteld is de werkgever verplicht maatregelen te nemen, rekening houdend met het resultaat van de risico-evaluatie. Deze maatregelen hebben tot doel de blootstelling aan het risico te vermijden (zie punt 4). Om maatregelen te kunnen toepassen, is het belangrijk dat de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte gebracht werd door de werknemer over haar zwangerschap. De werkgever is op zijn beurt verplicht de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer te verwittigen van de zwangerschap van de werknemer (zie '7. Gezondheidsbeoordeling').

De resultaten van de risicoanalyse en de te nemen maatregelen moeten schriftelijk worden vastgelegd. Ze moeten bijgehouden worden in een document dat voor advies voorgelegd wordt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of indien er geen Comité is aan de vakbondsafvaardiging. De werkgever is ook verplicht om alle betrokken werknemers in te lichten over de resultaten van de



risicoanalyse en over alle maatregelen die moeten genomen worden, zelfs als er op dat ogenblik geen enkele werkneemster zwanger is.

De evaluatie van de risico's gebeurt op basis van de bijlagen van het KB van 2 mei 1995.

Bijlage I bevat een lijst van situaties en werkzaamheden die gevaarlijk kunnen zijn voor zwangere vrouwen of voor vrouwen die borstvoeding geven. Ook risico's die niet in deze lijst staan, kunnen in aanmerking worden genomen. De risico's van bijlage I kunnen worden opgesplitst in categorieën:

- fysieke agentia zoals schokken, trillingen, tillen van zware lasten, ioniserende stralingen, extreme warmte of koude, gevaarlijke bewegingen, verplaatsingen of houdingen;
- bepaalde biologische stoffen die gevaarlijk zijn voor de moeder, de foetus of de baby (bacteriën, virussen);
- bepaalde chemische stoffen;
- bepaalde zware arbeidsomstandigheden op werven, in mijnen, handarbeid in werkbelastende omstandigheden.

Bijlage II van het KB van 2 mei 1995 bestaat uit een lijst van werkzaamheden die totaal verboden zijn voor vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven. Voorbeelden van verboden werkzaamheden zijn:

- het manueel hanteren van lasten gedurende de laatste drie maanden van de zwangerschap;
- omgevingswarmte boven 30° C;
- blootstelling aan ioniserende stralingen;
- blootstelling aan benzeen, koolstofmonoxide... ;
- risico voor hepatitis B-virus, voor Rubivirus (Rubella), HIV, herpes, toxoplasmose, enz.



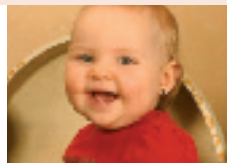
4. AANGEPASTE MAATREGELEN

Als een gezondheidsrisico wordt vastgesteld, is je werkgever verplicht om de blootstelling aan het risico te vermijden. De maatregelen zijn, in chronologische volgorde :

1. een tijdelijke aanpassing van je arbeidsomstandigheden of van je risicogebonden werktijden;
2. indien dit niet mogelijk is of voor je werkgever om gegronde redenen niet haalbaar is, moet hij ervoor zorgen dat je andere arbeid kan verrichten, die in je toestand wel toelaatbaar is;
3. wanneer ook dat niet kan, wordt de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst en krijg je een uitkering van het Fonds voor Beroepsziekten (in sommige gevallen van de ziekteverzekering) of word je vrijgesteld van arbeid, indien je onder een overheidsstatuut valt.

Je werkgever heeft de verplichting één van deze maatregelen onmiddellijk toe te passen voor bepaalde risico's, waaraan je absoluut niet mag worden blootgesteld. Deze risico's verschillen al naargelang het gaat om een periode van zwangerschap of van borstvoeding. Het gaat om risico's die voortvloeien uit producten en uit arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld:

- het manueel hanteren van lasten gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap;
- omgevingswarmte boven 30°C;
- blootstelling aan ioniserende stralingen;
- blootstelling aan biologische stoffen, die ernstige risico's kunnen meebrengen, bv. enkele bacteriën, virussen (o.m. hepatitis B, rubella, HIV, ...) en parasieten (toxoplasmose);
- blootstelling aan een hele lijst van chemische stoffen die aanleiding geven tot het onmiddellijk nemen van één van de opgesomde maatregelen;
- wanneer je een gevaar of een aandoening aanvoert, die met je toestand verband houdt en die kan te wijten zijn aan het verrichten van arbeid. Dit slechts op voorwaarde



dat de preventieadviseur (arbeidsgeneesheer) tot wie je je richt een risico vaststelt.

Wanneer de duur van dergelijke maatregel is verstreken, is je werkgever verplicht je onder dezelfde voorwaarden als tevoren tewerk te stellen. Zie ook '7. Gezondheidstoezicht'.

De aangepaste maatregelen moeten worden genomen op voorstel van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De kosten worden gedragen door je werkgever.



5. JE INKOMEN BIJ VERWIJDERING VAN HET WERK

Als je in toepassing van de regels hierboven volledig uit het werk wordt verwijderd, heb je recht op uitkeringen van het ziekenfonds. Werkverwijdering is mogelijk zowel tijdens de zwangerschap als na de geboorte (tot maximaal 5 maanden na de bevalling). Je bezorgt je ziekenfonds een attest over de beslissing tot verplichte werkverwijdering (opgemaakt door de preventieadviseur-geneesheer). Het ziekenfonds betaalt dan een uitkering (78% van het begrensd brutoloon) gedurende de periode van de werkverwijdering.

Wanneer je omwille van de je eigen gezondheid of die van het (ongeboren) kind andere arbeidsomstandigheden, andere werktijden of een overplaatsing aanvaardt, en je loonverlies lijdt, past het ziekenfonds het verschil tussen je normale loon en het loon voor je tijdelijke functie volledig bij.



6. VERBOD OP NACTARBEID

Je mag niet verplicht worden om nachtarbeid te verrichten :

- gedurende een periode van 8 weken vóór de vermoedelijke datum van je bevalling;
- gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap, wanneer je een geneeskundig getuigschrift kan voorleggen waarin de noodzaak van dit verbod wordt aangegeven (voor je eigen veiligheid en gezondheid of voor de gezondheid van je kind).

Deze laatste regel kan nog worden ingeroepen na de bevalling, gedurende een periode van 4 weken na het bevallingsverlof. De werkneemster moet dan wel een geneeskundig getuigschrift voorleggen dat de noodzaak daarvan voor de veiligheid en gezondheid van de werkneemster zelf of die van haar kind bevestigt.

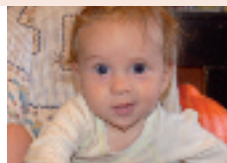
Onder nachtarbeid wordt verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens.

In dat geval, is je werkgever verplicht één van de volgende maatregelen te nemen:

- overplaatsing naar werk overdag;
- indien dit niet mogelijk is of voor je werkgever om gegronde redenen niet haalbaar is, wordt de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst en kom je in de ziekteverzekering terecht (of word je vrijgesteld van arbeid, indien je onder een overheidsstatuut valt);
- vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van je bevalling wordt echter verplicht het bevallingsverlof toegekend.

Wanneer de periode van één van deze maatregelen is verstreken, moet je werkgever je onder dezelfde voorwaarden als tevoren tewerkstellen.

Wanneer in een cao echter gelijkwaardige of strengere waarborgen werden vastgesteld, heeft deze cao voorrang op de



Arbeidswet. Op interprofessioneel vlak (voor de privésector) kan de cao nr. 46 van de NAR worden ingeroepen. Deze cao is iets ruimer dan de Wet op volgende punten:

- de werknemster kan dagarbeid vragen vanaf 3 maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum tot 3 maanden na de geboorte;
- op basis van een medisch attest, kan dagarbeid gevraagd worden na het bevallingsverlof, zonder beperking in duur.



7. GEZONDHEIDSTOEZICHT

Indien de werknemster tijdens de zwangerschap of tijdens de periode van borstvoeding in aanmerking komt voor een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of arbeidstijden, of als zij in aanmerking komt voor ander werk of indien de arbeidsovereenkomst geschorst wordt, dan moet de werknemster een gezondheidstoezicht ondergaan. Zij moet eveneens een gezondheidsbeoordeling ondergaan wanneer de werknemster verzoekt om geen nachtarbeid meer te verrichten.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vult tijdens het medisch onderzoek 'Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling' in.

Een werknemster die aan de werkgever vraagt om geen nachtarbeid meer te moeten verrichten wordt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onmiddellijk onderzocht.

Op het formulier van de gezondheidsbeoordeling vult de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn bevindingen in:

- ongeschikt om nachtarbeid te verrichten, voor de duur die hij vaststelt;
- geschikt om het werk overdag te verrichten;
- ongeschikt om werk overdag te verrichten en je moet op ziekteverlof gezonden worden.

Het formulier van de gezondheidsbeoordeling vormt de rechtvaardiging ten opzichte van de werkgever voor de aanpassingen aan de arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, de vrijstelling van nachtarbeid, de overplaatsing naar een andere werkpost en voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Een werknemster die bevallen is en terug aan het werk wil en die op een risicopost tewerkgesteld is, moet bij de terugkeer een werkhervattingsonderzoek ondergaan. Dit gezondheidstoezicht moet in elk geval gebeuren binnen de 8 dagen na de werkhervatting. Als gevolg van dit gezondheidstoezicht kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer opnieuw voorstellen dat één van de bovengenoemde maatregelen toegepast worden indien hij vaststelt dat er nog steeds een risico is voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemster.



8. VERBOD OP OVERWERK

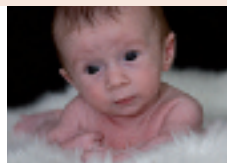
Tijdens je zwangerschap mag je geen overwerk verrichten. Deze bepaling is niet van toepassing op vrouwen die een vertrouwensfunctie of een leidende functie uitoefenen.



9. VERHAALMOGELIJKHEDEN

a. In de privésector

Als je werkgever nalaat of weigert maatregelen te nemen, bijvoorbeeld als hij niet overgaat tot verwijdering terwijl je dit noodzakelijk vindt, kan je contact opnemen met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Desnoods kan een procedure bij de arbeidsrechtbank overwogen worden (neem daarvoor contact met het ACV). Alvorens dit te doen, is het wel aan te raden de zaak eerst binnen het bedrijf te proberen te regelen, door contact op te nemen:



- met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;
- met het Comité PB of de vakbondsafvaardiging, als die er zijn.

Als je niet akkoord gaat met een beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die je uit je arbeidspost verwijdt, kan je, binnen een bepaalde termijn, beroep aantekenen bij de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

b. In de openbare sector

In de meeste overheidsdiensten kunnen de overlegcomités, die voorzien zijn in het syndicaal statuut, tussenkomen om bepaalde problemen te verhelpen. Waar deze overlegcomités niet bestaan, zijn andere inspraakstructuren voorhanden die hun taken vervullen, zoals de paritaire comités in de economische overheidsbedrijven, de lokale onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, enz.

De overlegcomités zijn bevoegd om maatregelen te bespreken in verband met de gezondheid van het personeel en ze kunnen voorstellen doen om de arbeidsomstandigheden aan te passen.

Je kan dus contact opnemen met de afgevaardigden van deze comités, als je meent dat je arbeidsomstandigheden voor je toestand onaanvaardbaar zijn. Je kan je klachten ook bekendmaken aan het diensthoofd Veiligheid en Gezondheid. Deze is verplicht om na te gaan welke maatregelen er moeten genomen worden.

B. WERKLOOS

Tijdens de eerste maanden van de zwangerschap stuur je best een geneeskundig attest naar de VDAB (ACTIRIS) zodat men je daar geen werk zou aanbieden dat schadelijk kan zijn voor je eigen gezondheid of die van je kind.

Je mag geen werk weigeren omdat je zwanger bent. Maar je moet wel nagaan of het voorgestelde werk de beschermingsmaatregelen voor zwangere werkneemsters eerbiedigt. Zodra je beslist met zwangerschapsverlof te gaan (aanvraag zwangerschapsuitkering via je ziekenfonds), kan je geen werkloosheidsuitkeringen meer ontvangen. Je plaatst dan een 'Z' op je controlekaart. Na het zwangerschapsverlof moet je je persoonlijk aanmelden bij het ACV-diensten-centrum en je opnieuw inschrijven bij de VDAB (ACTIRIS in Brussel).

Je kan in elk geval geen enkele werkloosheidsuitkering ontvangen voor de 9 weken (verplichte) bevallingsrust na de bevalling.

Ben je pas afgestudeerd en nog in beroepsinschakelingstijd, de vroegerewachttijd, dan geldt de verplichte periode bevallingsrust (9 weken) als beroepsinschakelingstijd.

C. OP ZOEK NAAR EEN JOB

Wanneer je op zoek bent naar een job kan men tijdens de sollicitatiegesprekken vragen of je zwanger bent. Deze vraag mag enkel gesteld worden indien het gaat om een job die door zwangere vrouwen niet mag uitgeoefend worden. Wanneer het voor de uitoefening van de job geen bezwaar is dat je zwanger bent, mag de werkgever dit in principe niet vragen.

Volgens de Wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wet van 10 mei 2007) is het verboden rekening te houden met het geslacht van de kandidaat. Het is eveneens verboden om je op grond van je zwangerschap niet aan te werven.

Indien je toch een job geweigerd zou worden omwille van je zwangerschap, verzamel hiervan zoveel mogelijk bewijsmateriaal (vb. namen noteren van getuigen die bezwarende uitspraken gehoord hebben) en neem onmiddellijk contact op met ACV.



D. MIJN VRAGENLIJSTJE

Je bent net zwanger en je hebt enkele vragen of bekommernissen bij de aandachtspunten die in dit hoofdstuk 1 aan bod kwamen, schrijf ze dan hier neer. Je kan contact opnemen met je ACV-dienstencentrum (<http://adressen.acv-online.be>).







2. VAN DE 6^{DE} MAAND TOT DE MOEDERSCHAPSRUST

A. BESCHERMINGSMAATREGELEN

Je kan niet verplicht worden, regelmatig en zonder hulp van een collega, lasten te dragen vanaf de zesde maand van de zwangerschap tot tien weken na de geboorte. Daarnaast blijven uiteraard ook de hoger vermelde beschermingsmaatregelen van toepassing.

B. KRAAMGELD

Het kraamgeld is een som die je wordt uitbetaald bij de geboorte van elk kind dat recht geeft op kinderbijslag. Deze geboortepremie bedraagt bij de eerste geboorte 1.223,11 euro en bij de tweede en volgende geboorten 920,25 euro (bedragen op 1/12/2012, worden geïndexeerd). Alle kinderen van een meerling worden voor de bepaling van het kraamgeld beschouwd als eerstgeborenen.

Je kan eveneens kraamgeld krijgen :

- wanneer je kind doodgeboren is;
- bij een miskraam na 180 dagen zwangerschap.

Het kraamgeld kan je aanvragen vanaf de zesde maand van de zwangerschap tot 5 jaar na de geboorte. Het aanvraagformulier verkrijg je bij het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever van je echtgenoot of je eigen werkgever is aangesloten. Het kraamgeld kan ten vroegste 2 maanden voor de vermoedelijke geboorte worden uitbetaald. Bij het aanvraagformulier moet je een medisch attest bijvoegen met de vermoedelijke datum van de bevalling.

Als je het kraamgeld na de geboorte aanvraagt, moet je bij de aanvraag het geboortecertificaat voegen dat je krijgt bij de aangifte in de gemeente. Let op: Je krijgt dit attest maar 1 keer, de gemeente levert NOOIT een duplicaat.



Voor overheidspersoneel moet de aanvraag gebeuren bij de dienst die instaat voor de kinderbijslagen (zie ook kinderbijslag).

Ook het ACV of je ziekenfonds kan de aanvraag voor je regelen. Vraag inlichtingen.

C. ADOPTIEPREMIE

Wie een kind adopteert krijgt een adoptiepremie, onder de volgende voorwaarden:

- het kind geeft recht op kinderbijslag;
- voor een adoptie in België moet bij de rechtbank een verzoekschrift om adoptie ingediend zijn. Voor een adoptie van een minderjarig kind in het buitenland moet in het buitenland een adoptieakte ondertekend zijn, en moet de Belgische rechtbank de geschiktheid tot adoptie vastgesteld hebben;
- het kind maakt deel uit van het gezin van de adoptieouder;
- er kan slechts één adoptiepremie voor hetzelfde kind worden uitbetaald;
- er is geen kraamgeld voor dit kind betaald aan de adoptieouder of zijn (huwelijks)partner.

Mocht je niet aan de voorwaarden voldoen, dan kan je afwijking aanvragen bij de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

Je vraagt de adoptiepremie aan bij het kinderbijslagfonds van de (laatste) werkgever van de aanvrager of bij de RKW(Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, www.rkw.be). Als het kind door één persoon is geadopteerd, dan dient die persoon de aanvraag in. Als het kind door een (echt)paar van verschillend geslacht is geadopteerd, dan dient de vader de aanvraag bij voorrang in. Als hij geen

loontrekkende is of sociale uitkeringen krijgt, dan vraagt de loontrekkende adoptieouder de premie aan. Als de adoptieouders van hetzelfde geslacht zijn, dan vraagt de oudste loontrekkende bij voorrang de premie aan.

De adoptiepremie wordt betaald aan de adoptant. (Huwelijks)partners die samen een kind adopteren, kiezen zelf wie de premie krijgt. Als ze geen keuze maken, wordt de premie betaald:

- aan de vrouw als de partners van verschillend geslacht zijn;
- aan de oudste van beide partners van hetzelfde geslacht.

De adoptiepremie bedraagt 1.223,11 euro (bedrag op 1/12/2012, wordt geïndexeerd).

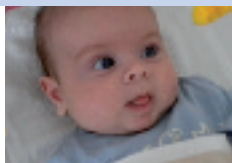
D. MISKRAAM

In geval van een miskraam vóór de zesde maand heb je geen recht op kraamgeld en zwangerschapsverlof. De duur van het ziekteverlof wordt dan bepaald door de geneesheer.

Heb je na zes maanden zwangerschap een miskraam, dan heb je wel recht op zwangerschapsverlof.

E. REIZEN MET DE TREIN

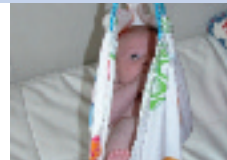
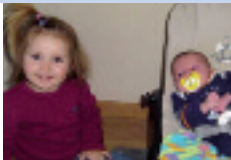
Reis je met de trein dan kan je vanaf de zesde maand van de zwangerschap met een tweede klaskaartje of spoorabonnement plaats nemen in een eerste klasrijtuig. Hierbij moet je een doktersattest als bewijs van je zwangerschap kunnen voorleggen.



F. MIJN VRAGENLIJSTJE

Je bent net zwanger en je hebt enkele vragen of bekommernissen bij de aandachtspunten die in dit hoofdstuk 2 aan bod kwamen, schrijf ze dan hier neer. Je kan contact opnemen met je ACV-dienstencentrum (<http://adressen.acv-online.be>).







3. MOEDERSCHAPSRUST

A. DUUR EN SPREIDING



1. WERKNEEMSTERS

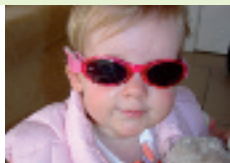
De moederschapsrust omvat normaal 15 weken, zijnde 105 kalenderdagen. Voor vrouwen die bevallen van een twee- of meerling is een moederschapsrust voorzien van 17 weken. Enkel op verzoek van de werkneemster kan bij de geboorte van een meerling de moederschapsrust nog eens verlengd worden met maximaal 2 weken.

Hoe wordt die duur vóór en na de bevalling gespreid? Je moet rekening houden met vijf regels.

1. Negen weken moet je sowieso na de bevalling nemen (de 'bevallingsrust'). Daar wordt nooit van afgeweken.

2. Je mag het werk onderbreken vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, zoals bepaald door de behandelende geneesheer (het 'zwangerschapsverlof'). Vrouwen die zullen bevallen van een twee- of meerling mogen het werk onderbreken vanaf de achtste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, zoals bepaald door de behandelende geneesheer. Je bepaalt zelf wanneer dit verlof begint. Beval je meer dan zes weken na de werkonderbreking (dus later dan voorzien), verlies je niet de negen weken na de bevallingsrust: je bevallingsrust wordt verlengd.

3. Je mag ook blijven werken. Het deel van de 6 (8 voor meerlingen) weken vóór de (werkelijke) bevallingsdatum die je bent blijven werken, kan je na de bevalling opnemen. Opgelet: 1 week (de 7 dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum) kan je niet overdragen en moet je dus verplicht opnemen.



Voor de toepassing van deze regel, gelden een aantal inactiviteitsdagen als voortzetting van het werk:

- de feestdagen;
- de inhaalrustdagen (bv. bij overwerk) en de ADV-dagen;
- de dagen van 'klein verlet' (huwelijk, begrafenis, enz...);
- de tijdelijke werkloosheid van de arbeiders (economische redenen, slecht weer, enz...). Voor de volledige werkloosheid, zie hierna;
- het verlof om dwingende redenen;
- de dagen waarop je als rechter in sociale zaken zetelt.

Ook de vakantiedagen die je tijdens die 6 (8 voor meerlingen) weken zou genomen hebben, tellen mee als arbeidsdagen. Je kan uiteraard ook je vakantie na de moederschapsrust nemen. Past men in je bedrijf een regeling van collectieve vakantie (sluiting van het bedrijf tijdens een collectief bepaalde vakantieperiode) die met je moederschapsrust samenvalt, dan zijn die vakantiedagen voor jou niet verloren. Je mag ze opnemen buiten je moederschapsrust conform de gewone regels inzake vaststelling van de vakantiedagen (akkoord tussen de werknemer en de werkgever).

Opgelet: ziekteperiodes worden niet gelijkgesteld met arbeid. Ze kunnen dus niet aan de nabevallingsrust worden toegevoegd. Dit geldt zelfs:

- voor de ziekteperiodes die door de werkgever worden betaald (periodes van gewaarborgd loon);
- als de ziekte gebonden is aan of veroorzaakt wordt door de zwangerschap;
- voor periodes van verwijdering uit het werk.

Indien je gedurende de volledige periode van zes weken (of acht weken bij een meerling) voor de bevalling arbeidsongeschikt was, kan de periode van rust na de bevalling verlengd worden met één week. Die gebeurt wel enkel op verzoek van de werkneemster. De uitkeringen worden betaald door het ziekenfonds.

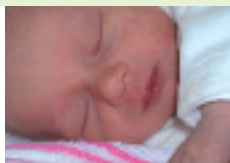
4. Veel werkneemsters maken gebruik van de regel 'zo lang als mogelijk blijven werken om op die manier langer thuis te kunnen blijven met het kindje'. Dit is zeer terecht, maar men mag toch niet vergeten dat het op medisch gebied sterk aanbevolen is toch een zekere tijd vooraf bevallingsrust te nemen. Daarom bepaalt de wet dat één week voor de bevalling niet kan overgedragen worden.

Als je dus het werk minder dan een week voor de bevalling onderbreekt, komen zoveel dagen in mindering van je 15 (17 of 19 voor meerlingen) weken. Let wel dat dit niet alleen geldt als je langer blijft werken, dus het werk onderbreekt minder dan een week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het geldt ook als je het werk tijdig onderbreekt (in functie van de vermoedelijke bevallingsdatum), maar als de bevalling vroeger valt dan voorzien.

5. De bevallingsrust kan verlengd worden wanneer het kind in het ziekenhuis moet blijven in de periode na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte. De verlenging stemt dan overeen met de periode van hospitalisatie van het kind, evenwel met een maximum van 24 weken. Om van dit recht gebruik te maken, bezorgt de werkneemster aan de werkgever, op het einde van de nabevallingsrust een attest van het ziekenhuis dat de voorziene duur van de hospitalisatie aangeeft. Als de hospitalisatie langer duurt dan de eerst voorziene periode, moet een nieuw attest worden voorgelegd.

Als de moeder van het kind tijdens het zwangerschapsverlof gehospitaliseerd wordt of overlijdt, kan de vader het nog op te nemen deel van het moederschapsrust zelf opnemen (zie verder, p. 28).

6. Indien gewenst, kan de werkneemster 2 weken van de moederschapsrust na de bevalling, omzetten in verlofdagen. Deze verlofdagen zijn op te nemen binnen een periode van maximaal 8 werken. Op die manier kan het werk geleidelijk, of deeltijds, hervat worden. De werkneemster beslist zelf wanneer ze deze verlofdagen opneemt, in functie van haar uurrooster. Je moet je werkgever ten laatste vier weken voor het einde van de verplichte nabevallingsrust op de hoogte brengen van je planning.



2. WERKLOZEN

Als werkloze val je wat betreft de moederschapsrust onder dezelfde regeling als de werkneemsters. Periodes tijdens dewelke je verder werkzoekende was (tot één week vóór de bevalling, zie hierboven) kan je dus opnemen na de bevalling.

3. TIJDELIJKE CONTRACTEN EN ANDERE STATUTEN

Werk je met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst, ben je uitzendkracht, gesco,... dan ben je werkneemster zolang je contract duurt. Je volgt dus de regeling van de werkneemster of deze van de werklozen naargelang je overeenkomst afloopt of verlengd wordt.

Werk je in een PWA, dan blijf je werkloze. Je volgt dus de regeling van de werklozen. Hetzelfde geldt als je een beroepsopleiding van de VDAB (ACTIRIS) volgt (in een centrum of in een bedrijf). Let wel: als je de opleiding omwille van zwangerschap moet onderbreken, dan heb je geen waarborg dat je nadien de opleiding zal kunnen voortzetten, voleindigen of herstarten.

B. UITKERINGEN

1. WERKNEEMSTERS IN DE PRIVÉSECTOR EN WERKLOZEN

Gedurende de 15 (17 of 19 voor meerlingen) weken moederschapsrust ontvang je een uitkering van het ziekenfonds.

Deze uitkering bedraagt voor werkneemsters de eerste 30 dagen 82% van het brutoloon. Vanaf de 31ste dag bedraagt de uitkering 75 % van het begremsd brutoloon.

Werklozen ontvangen de eerste 30 dagen van de moederschapsrust 60% van het brutoloon waarop de werkloosheidsuitkering is berekend (referteloon), evenwel beperkt tot het bedrag van de werkloosheidsuitkering en een supplement van 19,5% van het referteloon. Vanaf de 31ste dag is dit 60% van het referteloon, evenwel beperkt tot het bedrag van de werkloosheidsuitkering en een supplement van 15% van het referteloon.

2. OVERHEIDSPERSONEEL

Als statutair personeelslid (vast benoemd en stagiair) krijg je gedurende 15 (17) weken moederschapsrust gewoon je volledig loon uitbetaald door de overheid. Voor personeelsleden van de plaatselijke besturen zijn specifieke regelingen mogelijk. Deze besturen kunnen het statuut van hun personeel in zekere mate zelf bepalen.

Ben je in contractueel dienstverband aangeworven (hulp-personeel, tijdelijke in het onderwijs, gesubsidieerde contractuele) dan volg je dezelfde regeling als in de privésector.

C. FORMALITEITEN

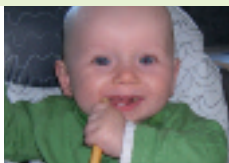
1. BIJ HET BEGIN VAN DE MOEDERSCHAPSRUST

Privésector

Wanneer je wenst te stoppen met werken, geef je aan je werkgever een medisch attest waarin de vermoedelijke datum van bevalling vermeld staat.

Werkloos

Als je werkloos bent, plaats je een 'Z' in de resterende vakjes van je controlekaart en stuur je die controlekaart naar je uitbetalingsinstelling (ACV).



Overheidspersoneel

Alvorens in moederschapsrust te gaan, moet je uiteraard je dienstchef en de personeelsdienst verwittigen. Dit gebeurt op basis van een geneeskundig getuigschrift waarin de vermoedelijke datum van de bevalling wordt vastgesteld. Voor de besturen die afhangen van de Administratieve Gezondheidsdienst van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid (AGD) moet daarenboven (ten laatste op de dag die door de behandelende geneesheer wordt vooropgesteld als het begin van de moederschapsrust) een geneeskundig getuigschrift worden overgemaakt aan de AGD (reglement AGD punt 20).

Als contractueel personeelslid en tijdelijke in het onderwijs moet je bovendien het ziekenfonds op de hoogte brengen van de vermoedelijke bevallingsdatum door het inleveren van een medisch getuigschrift, ten laatste op de dag dat je in moederschapsrust gaat (zie werknemers privésector).



2. HET ZIEKENFONDS

Bij het begin van je moederschapsrust stuur je een medisch getuigschrift naar het ziekenfonds met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Je kan hiervoor het briefje 'vertrouwelijk' gebruiken dat voor de aangifte van ziekteperiodes wordt voorzien door je ziekenfonds.

Je krijgt dan van het ziekenfonds een inlichtingenblad toegestuurd dat je moet invullen en terugbezorgen aan het ziekenfonds.

Na de bevalling ontvang je op het gemeentehuis een geboortetestest bestemd voor het ziekenfonds. Dit geef je zo vlug mogelijk af. Op basis van dit attest wordt de einddatum van de moederschapsrust berekend. Hiervan word je op de hoogte gebracht.

Was je bij het begin van je bevallingsrust reeds arbeidsongeschikt of uit het werk verwijderd en kreeg je hiervoor reeds

ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, dan is het overbodig het getuigschrift met de vermoedelijke bevallingsdatum te bezorgen. Het ziekenfonds gaat er sowieso van uit dat je bevallingsrust 6 (8) weken voor de bevalling is begonnen. Het volstaat dan het geboortetestest aan het ziekenfonds over te maken.

Na het einde van de bevallingsrust laat je, door je werkgever of door het ACV een kaartje van werkhervatting invullen dat je aan het ziekenfonds bezorgt.

Ben je na de bevallingsrust arbeidsongeschikt dan moet je de normale ziekte- en invaliditeitsuitkeringen aanvragen, dus een medisch attest naar de adviserende geneesheer van je ziekenfonds sturen. Was je voor je bevallingsrust reeds door het ziekenfonds gekend als ziek (of invalide) dan is die formaliteit overbodig. Je zal dan waarschijnlijk door de adviserende geneesheer opgeroepen worden voor een controle.

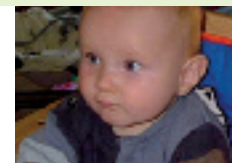
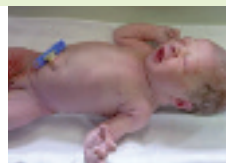


3. NA DE BEVALLINGSRUST

Als werknemster hervat je gewoon het werk na het einde van het bevallingsverlof. Je bezorgt het ziekenfonds het kaartje 'werkhervatting', dat door je werkgever werd ingevuld.

Als je werkloos bent, moet je je binnen de 7 dagen opnieuw inschrijven bij de VDAB (ACTIRIS). Je meldt je met het kaartje 'werkhervatting' persoonlijk aan bij het ACV.

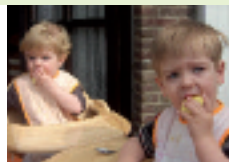
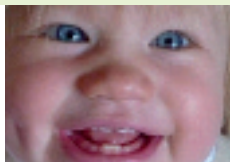
Ben je werkloos maar heb je nog recht op vakantiegeld (op grond van werkperiodes in het vorige kalenderjaar) dan kan je eerst die vakantiedagen uitputten. Je vraagt pas uitkeringen aan nadien. Heb je geen recht meer op vakantiegeld dan dien je onmiddellijk na het bevallingsverlof een aanvraag werkloosheidsuitkeringen in en laat je je inschrijven bij de VDAB (ACTIRIS). Je kan wel de resterende verlofdagen, vergoed door de werkloosheidsverzekering, opnemen aansluitend aan je bevallingsverlof. Je vermeldt voor die dagen 'V' op je controlekaart.



D. MIJN VRAGENLIJSTJE

Je hebt enkele vragen of bekommernissen bij de aandachtspunten die in dit hoofdstuk 3 aan bod kwamen, schrijf ze dan hier neer. Je kan contact opnemen met je ACV-diensten-centrum.







4. NA DE GEBOORTE

A. GEBOORTEAANGIFTE

Binnen de 15 dagen na de geboorte moet je kind aangegeven worden op de burgerlijke stand van de gemeente waar het is geboren.

Deze aangifte kan gebeuren door jezelf, de vader, beiden samen of door de directie van de kliniek waar het is geboren.

Kinderen die doodgeboren worden na zes maanden zwangerschap moeten ook aangegeven worden.

Neem je identiteitskaart, een medisch geboortecertificaat en het trouwboekje mee.

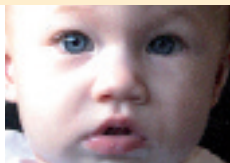
Ook voor niet-gehuwde moeders volgt de wettelijke erkenning van het kind automatisch uit de vermelding van de naam van de moeder op de geboorteakte. De afstamming langs vaderszijde moet bij niet-huwelijk wel nog geregeld worden via een aparte erkenning opgemaakt door de burgerlijke stand of door een notaris.

B. PREMIES

Het kraamgeld en de geboortepremie kwamen in deel 2 reeds aan bod.

Sommige gemeenten, ziekenfondsen en bepaalde ondernemingen geven een extra geboortepremie. Vraag dus inlichtingen.

Ook het ACV geeft een geboortepremie. (leden van de beroepscentrale ACV-Openbare diensten en van de ACV-onderwijscentrales COC en COV kunnen niet genieten van deze premie). Om de geboortepremie aan te vragen, neem je contact op met het ACV in je buurt (<http://adressen.acv-online.be>).



C. KINDERBIJSLAG



1. VOOR WELKE KINDEREN?

Je krijgt kinderbijslag voor de kinderen waarmee je een bepaalde band hebt (vb. verwantschap, adoptiekind, ...). Met de huidige reglementering geven bijna alle in België verblijvende kinderen recht op kinderbijslag. Daarop bestaan enkele uitzonderingen. Heb je specifieke problemen in dit verband, dan kan je uiteraard terecht in de ACV-dienstencentra (<http://adressen.acv-online.be>).



2. WIE HEEFT RECHT EN WELKE INSTELLING BETAALT?

Als er meerdere werknemers zijn in een gezin, voorziet de reglementering in een voorrangregeling om te weten op basis van wie de kinderbijslag wordt toegekend. Die volgorde is : eerst de vader, dan de moeder, vervolgens de stiefvader en de stiefmoeder en tenslotte de oudste van de rechthebbenden die het kind bij zich in het gezin hebben (bv. oudere broers en zussen).

Normaal wordt de kinderbijslag uitbetaald aan de persoon die het kind grootbrengt, dit is de moeder of anders de (rechts)persoon die haar vervangt. In een aantal specifieke gevallen gelden andere regels.

Om de kinderbijslag te krijgen, wordt er rekening gehouden met de familiale toestand en de uitbetalingsinstelling waarvan de rechthebbende afhangt.

a. Indien je echtgenoot werkt voor een private werkgever, voor een openbare dienst (ministerie, parastatale, onderwijs, lokaal bestuur, ...) of voor buitenlandse instellingen, dan kan je in hoofde van eigen werk geen aanspraak maken op kinderbijslag. Deze wordt toegekend in hoofde van het werk van je echtgenoot.

De aanvraag en uitbetaling van de kinderbijslag gebeurt op verschillende manieren :

- voor werknemers uit de privésector: door het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever aangesloten is;-
- voor personeelsleden van de openbare sector: de aanvraag gebeurt langs de personeelsdienst van het bestuur, wat betreft de ministeries en parastatale; de aanvraag gebeurt langs de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Plaatselijke en Provinciale Overheidsdiensten voor personeelsleden van de lokale besturen (RSZPPO). In de praktijk gebeurt dit meestal via de personeelsdienst;
- voor personeelsleden van het (gesubsidieerd) onderwijs: de aanvraag en de betaling gebeurt door de Rijksdienst voor Kinderbijslag van Werknemers (RKW);

Voor de openbare sector wordt de kinderbijslag samen met de wedde uitbetaald. Voor de personeelsleden van lokale en regionale besturen gebeurt de uitbetaling door tussenkomst van de RSZPPO.

Indien je als personeelslid van de openbare dienst vóór 1 juli 1984 een stelsel van vooruitbetaling van de maandwedde genoot, blijft de kinderbijslag vooraf uitbetaald ook al wordt thans de wedde van de meeste ambtenaren op het einde van de maand uitbetaald.

Op eenvoudig verzoek (motivering is niet nodig) aan de uitbetalingsinstelling wordt de kinderbijslag evenwel aan de moeder (of aan de persoon die het kind werkelijk opvoedt) uitbetaald. Indien je van deze mogelijkheid wenst gebruik te maken, vermeld je best het bankrekeningnummer waarop de uitbetaling moet gebeuren.

b. Indien je echtgenoot een zelfstandig beroep uitoefent, kan de kinderbijslag worden toegekend in hoofde van je eigen werk, als je minstens halftijds werkt. De aanvraag hiervoor gebeurt langs je eigen werkgever.

c. Indien je echtgenoot geen beroep uitoefent, noch een uitkering geniet (voor een met arbeid gelijkgestelde toestand),



heb je in hoofdte van je eigen werk recht op kinderbijslag. In dit geval moet de aanvraag voor de uitbetaling van de kinderbijslag gebeuren langs je eigen werkgever.

d. Is je echtgenoot ziek, gepensioneerd of werkloos, dan wordt er uitbetaald door het kinderbijslagfonds van de laatste werkgever van je echtgenoot.

e. Is je echtgenoot gedetineerd of student jonger dan 25 jaar of gehandicapt dan wordt de kinderbijslag betaald door de Rijksdienst voor Kinderbijslag van Werknemers.

f. Als weduwe word je uitbetaald door het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever van je echtgenoot was aangesloten.



3. AANVRAAG

Bij de aangifte van de geboorte levert het gemeentebestuur een specifiek attest af, dat je moet sturen aan de bevoegde uitbetalingsdienst (zie hoger). Is die uitbetalingsdienst een kinderbijslagfonds (privésector) of de RSZPPO (lokale sector), dan stuurt die instelling je een aanvraagformulier dat je, behoorlijk ingevuld, moet terugzenden wil je kinderbijslag ontvangen.

Voor het personeel van de Staat wordt de kinderbijslag uitbetaald op basis van eenvoudige overmaking van het geboorte-uittreksel afgeleverd door de gemeente. Hier moet je geen bijzonder aanvraagformulier invullen.

Sommige besturen gebruiken bijzondere formulieren voor een aantal specifieke gevallen.



4. BEDRAG VAN DE KINDERBIJSLAG

Het bedrag van de kinderbijslag omvat een basisbedrag:

90,28 euro voor het eerste kind,

167,05 euro voor het tweede kind,

249,41 euro voor elk kind vanaf het derde.

Dit basisbedrag kan verhoogd worden met:

- een sociale toeslag op basis van de situatie van het gezin;
- met een leeftijdstoelage (op 6, 12 en 18 jaar);
- een schoolpremie;
- een toeslag voor eenoudergezinnen.

Het exacte bedrag van de kinderbijslag, dat dus afhankelijk is van heel wat factoren, kan je zelf berekenen via de site van de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (www.rkw.be). Of je kan terecht in een ACV-dienstencentrum (<http://adressen.acv-online.be>)

D. PERIODE VAN BORSTVOEDING

1. Privésector

Er bestaat in België geen echt recht op borstvoedingsverlof, met name een recht op verlof om het kind te zogen. Er zijn wel borstvoedingspauzen (zie verder).

Tijdens de borstvoeding gelden dezelfde beschermingsmaatregelen als tijdens het zwangerschap. Als je dus in gevaarlijke werkomstandigheden werkt, kan je van dit werk verwijderd worden.

Het is ook altijd mogelijk met de werkgever een verlof



zonder wedde af te spreken, tijdens 5 maanden na de geboorte. Als je dan aan je ziekenfonds een bijdrage betaalt, blijf je tijdens dit verlof zonder wedde in orde met de sociale zekerheid. Vraag hierover informatie bij je ziekenfonds.

In de praktijk, verkiezen de meeste werknemers echter ofwel een ouderschapsverlof, ofwel een tijdskrediet (zie de ACV-brochure 'Tijdskrediet en landingsbanen in de privésector' of www.tijdskrediet.be).

a. Borstvoedingspauzes

Dit zijn uren die je kan opnemen door ofwel het werk te onderbreken (als de plaats waar het kind onthaald wordt vlak bij je werk ligt) ofwel door wat later aan te komen of vroeger te vertrekken.

Je mag borstvoedingspauzes nemen gedurende 9 maanden vanaf de geboorte. Je hebt recht op één pauze per werkdag van minstens 4 uur, of twee pauzen per werkdag van minstens 7,30 uur. Elke pauze duurt een halfuur.

In theorie mag je je pauze(s) opnemen in de vorm van een werkonderbreking, bv. tijdens de (mid)dag. Je werkgever moet dan een ruimte voor het voeden van je kind ter beschikking stellen. Maar dit veronderstelt dan dat het kind zich in de buurt van je werkplaats bevindt. Als je wil afkolgen op het werk, moet de werkgever voorzien in een apart lokaal met een rustbed en een koelkast. De pauzes kunnen ook opgenomen worden als arbeidsduurvermindering aan het begin of het einde van de werkdag.

Om van dit recht gebruik te maken, moet je het bewijs leveren dat je borstvoeding geeft, ofwel met een medisch attest, ofwel met een attest van Kind en Gezin. In principe moet je je werkgever 2 maanden op voorhand verwittigen met een aangetekend schrijven of door een brief die je laat tekenen voor ontvangst. Je werkgever kan wel van deze termijn afwijken.

Tijdens de borstvoedingspauze heb je geen recht op loon van de werkgever. Je krijgt van het ziekenfonds een uitkering gelijk aan 82% van je brutoloon (zonder begrenzing).

Als je gebruik maakt van dit recht, geniet je dezelfde bescherming tegen ontslag als tijdens je zwangerschap.

b. Verwijdering van werknemers die borstvoeding geven

Als je werk een gevaar inhoudt voor je gezondheid of voor de gezondheid van het kind, blijven de beschermingsmaatregelen gelden die van toepassing waren tijdens de zwangerschap. De reglementering voorziet in een lijst van risico's die aanleiding geven tot het nemen van gepaste maatregelen (KB 2.5.1995, bijlage B). Wat de biologische en chemische stoffen betreft, gaat het grotendeels om dezelfde lijst als tijdens de zwangerschap. Dit geldt niet voor de andere werk-omstandigheden die, tijdens de zwangerschap, een herplaatsing of een verwijdering kunnen verantwoorden. Het tillen van lasten blijft verboden gedurende 10 weken na de bevalling.

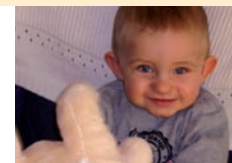
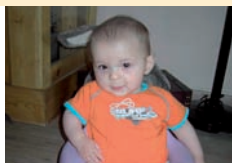
Als je van het werk verwijderd wordt, heb je recht op een uitkering gelijk aan 60% van je (begrensd) brutoloon. Deze uitkering is ten laste van het ziekenfonds. Er bestaat geen tussenkomst van het Fonds Beroepsziekten.

2. Openbare sector

Er bestaat geen algemene regeling voor borstvoedingsverlof in de openbare sector. Je kan best contact opnemen met je afgevaardigde of je ACV-beroepscentrale om te weten of je recht hebt op borstvoedingsverlof en zo ja, welke de voorwaarden en modaliteiten zijn.

Bij de federale overheid heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een dienstvrijstelling om haar kind te voeden/af te kolven en dit tot 9 maanden na de geboorte van het kind. Voor het overige is de regeling geënt op hetgeen bepaald werd in cao nr.80 voor de privésector (zie omszendingbrief ambtenarenzaken nr.528 van 24/07/2002).

Voor contractuele personeelsleden in de openbare sector geldt meestal de regeling van de privésector. Het borstvoedingsverlof wordt er slechts toegestaan mits de instemming van de werkgever (en is dus geen recht). Indien het wordt toegestaan, is het onbezoldigd.



Een personeelslid van het onderwijs (zowel vastbenoemden als tijdelijken) kunnen genieten van maximum 3 maanden onbezoldigd borstvoedingsverlof, onmiddellijk aansluitend op het bevallingsverlof.

E. GEBOORTEVERLOF



1. ALGEMEEN

(Enkel) indien de afstamming langs vaderszijde niet vaststaat, dan komt dit recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

- gehuwd is met de moeder.
- wettelijk samenwoont met de moeder en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Deze persoon mag geen bloedverwant in rechte lijn, broer of zus zijn.
- sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de moeder en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Deze persoon mag geen bloedverwant in rechte lijn, broer of zus zijn.

a. Privésector

De vader of de partner van de moeder heeft bij de geboorte recht op 10 dagen verlof, op te nemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. Hiervan zijn 3 dagen betaald door de werkgever (regeling klein verlet), 7 dagen worden door het ziekenfonds betaald (82% van het begrensde brutoloon). Het geboorteverlof kan in 1 keer opgenomen worden of het kan gespreid genomen worden.

b. Werklozen

Werklozen hebben ook recht op 10 dagen verlof binnen 4 maanden na de bevalling. Met behoud van de normale vergoeding werkloosheid. Je voegt een geboortetest en

verklaring met vermelding van de data ouderschapsverlof bij je controlekaart.

c. Openbare sector

Indien de vader tewerkgesteld is in de openbare dienst (met inbegrip van het onderwijs) dan heeft hij bij de bevalling recht op 4 werkdagen gelegenheidsverlof. De personeelsleden van de federale overheid (rijksbesturen) genieten net zoals in de privésector 10 dagen vaderschapsverlof.

Dit vaderschapsverlof moet niet vanaf of onmiddellijk na de dag van de bevalling worden genomen. Het mag gesplitst worden. Dit verlof laat de vader toe om aan zijn familiale en administratieve verplichtingen te voldoen. Het moet dus genomen worden op het ogenblik van de geboorte of bij omstandigheden die onmiddellijk uit de geboorte volgen. Hiertoe behoren: de dag dat de moeder uit de kraaminrichting wordt ontslagen of de dag van de doopplechtigheid. Een onderwijzer (of gelijkgesteld personeelslid) wiens kind bv. wordt geboren in het midden van de vakantie zal normaal gesproken na 1 september, geen aanspraak kunnen maken op dit verlof.

De lokale en regionale besturen zijn ieder wat hen betreft, zelf bevoegd om deze kwestie tegenover hun personeel te regelen. De meeste besturen gebruiken een regeling volgens dezelfde principes als hierboven.



2. BIJ HOSPITALISATIE OF OVERLIJDEN VAN DE MOEDER

Als de moeder van het kind tijdens het zwangerschapsverlof gehospitaliseerd wordt of overlijdt, kan de vader of de partner van de moeder het nog op te nemen deel van het moederschapsrust zelf opnemen.

De vader of de partner van de moeder moet wel zelf werknemer zijn, en gerechtigd zijn op ziekte- en invaliditeitsuitkeringen; deze regeling betreft dus hoofdzakelijk de privésector.



Vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte werd gebracht en tijdens dit verlof mag hij de vader niet ontslaan, tenzij om redenen die niets te maken hebben met het vaderschapsverlof. Wordt de vader of de partner van de moeder toch ontslagen, dan is de werkgever hem 3 maanden bruto-loon verschuldigd, en een ontslagvergoeding.

Bij hospitalisatie gelden volgende voorwaarden :

- de hospitalisatie moet meer dan 7 dagen duren;
- het verlof kan pas 7 dagen na de geboorte beginnen;
- het kind moet het ziekenhuis verlaten hebben.

De vader of de partner van de moeder die het verlof wil opnemen moet voor het begin van het verlof zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen. Hij moet ook de aanvangdatum en de vermoedelijke duur vermelden. Hij bezorgt de werkgever zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift waarbij wordt bevestigd dat de hospitalisatie van de moeder minstens 7 dagen zal duren.

De vader of de partner van de moeder moet ook een aanvraag voor uitkeringen indienen bij zijn ziekenfonds. Deze uitkering bedraagt 60% van het brutoloon.

Als de moeder het ziekenhuis verlaat, stopt het verlof. Het verlof kan nooit langer duren dan het deel van het verlof dat door de moeder niet werd opgenomen.

Bij overlijden van de moeder kan het resterende gedeelte van het moederschapsverlof omgezet worden in verlof voor de vader of de partner van de moeder. De werknemer die dit verlof wil nemen, moet binnen de 7 dagen na het overlijden van de moeder zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen, met vermelding van de aanvangsdatum en duur van het verlof.

De vader of de partner van de moeder moet in geval van overlijden van de moeder ook een aanvraag voor uitkeringen indienen bij zijn ziekenfonds. Het bedrag van de uitkering wordt bepaald door het loon van de vader of de partner van

de moeder en wordt op dezelfde manier berekend als de moederschapsuitkering, rekening houdend met het moederschapsverlof dat reeds verlopen is.

De openbare sector volgt het principe van de privé:

- contractuelen (of vastbenoemden) volgen de privésector;
- statutairen hebben behoud van loon en het wordt beschouwd als dienstactiviteit.

Werkzoekende vaders kunnen ook van deze regeling gebruik maken. Uiteraard genieten zij voor de duur van dit "geboorteverlof" geen werkloosheidsuitkeringen.

F. ADOPTIEVERLOF

a. Privésector

Als je een kindje adopteert hebben beide ouders recht op 4 weken verlof (6 weken indien het kind bij het begin van het adoptieverlof jonger is dan 3 jaar). Die verlofperiodes worden verdubbeld wanneer het kind voor minstens 66% gehandicapt is of aan bepaalde aandoeningen lijdt.

Dit verlof moet opgenomen worden binnen de 2 maanden na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin. Het adoptieverlof moet niet noodzakelijk voor het maximum aantal dagen opgenomen worden. Het moet wel in één keer opgenomen worden, en moet minstens één week, of een meervoud van weken, omvatten. Het recht vervalt wanneer het kind 8 jaar wordt.

Bij co-ouderadoptie volgt de mutualiteit de interpretatie dat de termijn van 2 maanden begint te lopen vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister na de geboorte, ook al is de adoptieprocedure op dat ogenblik nog niet effectief in gang gezet. De werkgever moet hiermee wel akkoord gaan. Uiteraard moet de adoptieprocedure vervolgens effectief doorlopen worden.



Om het adoptieverlof te kunnen opnemen, moet je je werkgever minstens één maand op voorhand verwittigen. Je doet dit met een aangetekend schrijven of je laat je werkgever tekenen voor ontvangst. In dit schrijven vermeld je het begin en het einde van het verlof. En ten laatste bij het begin van het verlof bezorg je ook de documenten die de adoptie bewijzen.

Tijdens het adoptieverlof ben je beschermd tegen ontslag.

De eerste drie dagen van het adoptieverlof behoud je je loon. De overige dagen ontvang je ziekenfondsuitkeringen (82% van het begrensde brutoloon). Voor deze uitkeringen dien je bij je ziekenfonds een aanvraag in. Je voegt een bewijs van inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bij deze aanvraag.

b. Openbare sector

Als personeelslid van de staat, van een parastatale of van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs kan je (of je echtgenoot) opvangverlof, met behoud van loon, worden toegestaan wanneer je een kind jonger dan 10 jaar in het gezin opneemt met oog op adoptie of pleegvoogdij. Dit wordt slechts toegestaan indien beide echtgenoten een winstgevende bezigheid buiten het gezin uitoefenen.

Het verlof bedraagt maximum 4 of 6 weken naargelang het kind de leeftijd van 3 jaar al dan niet heeft bereikt. Voor mindervalide kinderen wordt de maximumduur van het verlof verdubbeld.

Indien je samen met je echtgenoot personeelslid bent van de staat, van een parastatale of van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs mag je het verlof onderling verdelen. Indien slechts één van de echtgenoten het kind adopteert, kan enkel deze echtgenoot het verlof krijgen.

De lokale en regionale besturen zijn, ieder wat hen betreft, bevoegd om die kwestie tegenover hun personeel te regelen. De meeste plaatselijke besturen passen wel een regeling toe zoals die voor het rijkspersoneel.

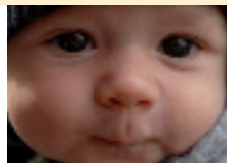
c. Werkzoekenden

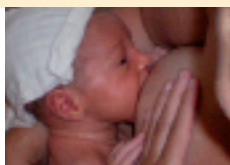
Voor werklozen geldt enkel de regeling vaderschapsverlof (10 dagen). Tijdens deze periode moeten zij niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (attest met vermelding dagen bij controlekaart voegen) en behouden zij hun normale werkloosheidsuitkering.

G. MIJN VRAGENLIJSTJE

Ook na de geboorte van je kindje zal je heel wat te regelen hebben. Heb je vragen of bekommernissen, schrijf ze hier neer en neem contact op met je ACV-dienstencentrum. Heb je interesse om na de geboorte van je kindje minder te gaan werken, informeer je dan via www.tijdkrediet.be. Of ontdek of je bij een andere werkgever meer kan verdienen voor hetzelfde werk op www.allesovermijnloon.be.









Hoe kan je ACV-lid worden?

Je kan de inschrijvingsstrook hieronder invullen en bezorgen aan een ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt of aan de regionale hoofdzetel van ACV in jouw streek (adressen in deze brochure op p. 35). Je kan je ook online inschrijven via onze website: www.acv-online.be.

Je kan ook langs gaan in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt om je lid te maken. Naargelang de sector waarin je werkt kan je een deel van je lidmaatschapbedrag terugkrijgen via een syndicale premie (het bedrag hangt ook af van de sector waarin je werkt). Voor studenten en schoolverlaters, in wachtijd na hun studies, is het lidmaatschap (www.acv-enter.be) gratis.



IK WIL LID WORDEN VAN ACV

Voornaam: _____ Familienaam: _____

Geslacht: ☐ Man ☐ Vrouw

Burgerlijke staat: ☐ Gehuwd ☐ Niet-gehuwd ☐ Gescheiden

Geboortedatum (DD/MM/JJJJ): _____ Nationaliteit: _____

Adres: Straat: _____ Nr.: _____ Bus: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Emailadres: _____ Telefoonnummer: _____

Rijksregisternummer: _____

Statuut: ☐ Niet-werkend: _____

☐ Werkend > Werkgever: _____

Uw persoonsgegevens worden door het ACV in een bestand opgenomen, zodat wij u als lid van onze syndicale organisatie kunnen registreren, vertegenwoordigen, diensten verlenen, op elektronische wijze gegevens uitwisselen en informeren. Overeenkomstig de Wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van 8.12.1992 heeft u recht op inzage en correctie van de door het ACV bewaarde informatie.







ACV-VERBONDEN

AALST-LOUDENAARDE	Hopmarkt 45 - 9300 Aalst	(053)77.92.92	www.acv-aalst-oudenaarde.be
ANTWERPEN	Nationalestraat 111 - 2000 Antwerpen	(078)15.20.58	www.acv-antwerpen.be
BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK	Dr. L. Colensstraat 7 - 8400 Oostende	(059)55.25.11	www.acv-brugge-oostende-westhoek.be
	Oude Burg 17 - 8000 Brugge	(050)44.41.11	www.acv-brugge-oostende-westhoek.be
	St. Jacobsstraat 34 - 8900 Ieper	(059)34.26.11	www.acv-brugge-oostende-westhoek.be
BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE	Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel	(02)557.88.88	www.acv-brussel.be
GENT-EEKLO	Poel 7 - 9000 Gent	(09)265.44.50	www.acv-gent-eeeklo.be
KEMPEN	Korte Begijnenstraat 20 - 2300 Turnhout	(078)15.16.16	www.acvkempen.be
LIMBURG	Mgr. Broekxplein 6 - 3500 Hasselt	(011)30.60.00	www.acv-limburg.be
LEUVEN	Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo	(078)15.15.99	www.acv-leuven.be
MECHELEN-RUPEL	Onder den Toren 5 - 2800 Mechelen	(015)45.46.47	www.acv-mechelen-rupel.be
MIDDEN-WEST-VLAANDEREN	Henri Horriestraat 31 - 8800 Roeselare	(051)26.55.55	www.acv-midden-west-vlaanderen.be
WAAS EN DENDER	H. Heymanplein 7 - 9100 St.Niklaas	(03)765.20.00	www.acv-waasendender.be
ZUID-WEST-VLAANDEREN	Pres. Kennedypark 16D - 8500 Kortrijk	(056)23.55.11	www.acv-zuid-west-vlaanderen.be



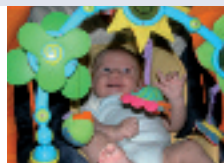
ACV- NATIONAAL SECRETARIAAT

Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel (02)246.31.11 www.acv-online.be



BEROEPSCENTRALES OPENBARE SECTOR

ACV-Openbare Diensten, Helihavenlaan 21, 1000 Brussel	(02)208.23.11	www.acv-openbarediensten.be
COC (Christelijke Onderwijs Centrale), Trierstraat 31-33, 1040 Brussel	(02)285.04.40	www.coc.be
COV (Christelijk Onderwijzersverbond), Koningsstraat 203, 1210 Brussel	(02)227.41.11	www.cov.be
ACV-Transcom (ACV-Transport en communicatie), Galerij Agora, Grasmart 105 bus 40, 1000 Brussel	(02)549.07.77	www.acv-transcom.be





Tijdkrediet en landingsbanen in de privésector



Nood aan tijdkrediet om werk en zorg beter te kunnen combineren?
www.tijdkrediet.be



www.facebook.com/hetACV

