



EDITIE 2006

# arbeid en zwangerschap

Lijst met afkortingen	4		
Inleiding	5		
<b>1. EERSTE 6 MAANDEN VAN DE ZWANGERSCHAP</b>	<b>6</b>		
<b>A. Aan het werk</b>	<b>7</b>		
1. Afwezigheid voor zwangerschapsonderzoeken	7		
2. Bescherming tegen ontslag	7		
3. Risico-evaluatie en algemene maatregelen	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>B. Werkloos</b>	<b>11</b>		
<b>C. Op zoek naar een job</b>	<b>11</b>		
<b>D. Mijn vragenlijstje</b>	<b>11</b>		
<b>2. VAN DE ZESDE MAAND TOT DE MOEDERSCHAPSRUST</b>	<b>14</b>		
<b>A. Beschermingsmaatregelen</b>	<b>15</b>		
<b>B. Kraamgeld en adoptiepremie</b>	<b>15</b>		
<b>C. Miskraam</b>	<b>15</b>		
<b>D. Reizen met de trein</b>	<b>15</b>		
<b>E. Mijn vragenlijstje</b>	<b>16</b>		
<b>3. MOEDERSCHAPSRUST</b>	<b>18</b>		
<b>A. Duur en spreiding</b>	<b>19</b>		
1. Werkneemsters	19		
2. Werklozen	20		
3. Tijdelijke contracten en andere statuten	20		
<b>B. Uitkeringen</b>	<b>20</b>		
1. Werkneemsters in de privé-sector, werklozen, invaliden	20		
2. Overheidspersoneel	21		
<b>C. Formaliteiten</b>	<b>21</b>		
1. Bij het begin van de moederschapsrust	21		
2. Het ziekenfonds	21		
3. Na de bevallingsrust	22		
<b>D. Mijn vragenlijstje</b>	<b>22</b>		
<b>4. NA DE GEBOORTE</b>	<b>24</b>		
<b>A. Geboorteaangifte</b>	<b>25</b>		
<b>B. Premies</b>	<b>25</b>		
<b>C. Kinderbijslag</b>	<b>25</b>		
1. Voor welke kinderen ?	25		
2. Wie heeft recht en welke instelling betaalt ?	25		
3. Aanvraag	26		
4. Bedrag van de kinderbijslag	26		
a. Basisbedragen	26		
b. Verhoogde bijslagen	27		
c. Verhogingen voor gehandicapte kinderen	27		
d. Leeftijdsbijslagen	27		
<b>D. Periode van borstvoeding</b>	<b>27</b>		
1. Privé-sector	27		
a. Borstvoedingspauze	27		
b. Verwijdering van werkneemsters die borstvoeding geven	28		
2. Openbare sector	28		
<b>E. Verlof bij geboorte voor de vader</b>	<b>28</b>		
1. Vaderschapsverlof	28		
a. Privé-sector	28		
b. Openbare sector	28		
2. Vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder	29		
<b>F. Adoptieverlof</b>	<b>29</b>		
a. Privé-sector	29		
b. Openbare sector	29		
<b>G. Mijn vragenlijstje</b>	<b>30</b>		
<b>Inschrijvingsstrook</b>	<b>33</b>		
<b>Lijst met adressen</b>	<b>35</b>		

# inhoud

## Afkortingen

ARAB	Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming
BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
Comité PB	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

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? ....

De brochure ‘arbeid en zwangerschap’ 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 valt er heel wat nuttige info te rapen. Voor de specifieke sectorgebonden regelingen uit de openbare sector – en zo zijn er wel wat - verwijst de brochure naar de bevoegde diensten van de centrales van het ACV. Uiteraard kan je ook terecht bij je vakbondsafgevaardigde.

We brengen ook graag andere ACV-brochures onder je aandacht. De “Wegwijzer arbeid en gezin” (verschijnt in het najaar 2006) of de brochure “Tijdkrediet en loopbaanvermindering” bijvoorbeeld.

# inleiding

# de eerste 6 maanden van de zwangerschap

# 1

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 privé-sector, in de openbare diensten en in het onderwijs.

## A. Aan het werk

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 best aangetekend op naar je werkgever of je geeft het aan je werkgever met zijn handtekening voor ontvangst 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 privé-sector 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 zelf (ernstige fouten van jezelf, economische redenen, reorganisatie van het bedrijf, enz.).

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 enig 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 werkneemsters.

De basis van deze bescherming vormt de risico-analyse. 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 werkneemster 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, moet de werkneemster de werkgever wel zo snel mogelijk op de hoogte gebracht hebben van haar zwangerschap. De werkgever is op zijn beurt verplicht de preventieadviseur arbeidsgeneesheer te verwittigen van de zwangerschap van de werkneemster.

De resultaten van de risicoanalyse en van de te nemen maatregelen moeten schriftelijk worden vastgelegd. Ze moeten bijgehouden worden in een document dat voor advies voorgelegd wordt aan het Comité PB of indien er geen Comité PB is aan de vakbondsafvaardiging. De werkgever is ook verplicht om alle betrokken werkneemsters in te lichten over de resultaten van de risicoanalyse en over alle maatregelen die 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 de werven, in de 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, toxoplasmosis, 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 wél 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 (toxoplasmosis) opgenomen;
- 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.

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 of gedeeltelijk uit het werk wordt verwijderd, heb je recht op uitkeringen van het ziekenfonds. Die uitkering bedraagt 60% van je (begrensd) brutoloon.

Als je werk je blootstelt aan het risico van beroepsziekte (in de praktijk: als het risico voor jezelf of je ongeboren kind waarvoor je verwijderd wordt, op de lijst van de beroepsziekten voorkomt), heb je recht op een vergoeding van het Fonds voor Beroepsziekten. Die bedraagt 90% van je brutoloon (van die 90% worden RSZ-bijdragen afgetrokken zoals op een loon, alsook een bedrijfsvoorheffing). De periode die het Fonds voor de beroepsziekten ten laste neemt, begint de dag van de verwijdering en eindigt 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (8 weken in geval van meerlingen).

Bij wijziging van werkpost betaalt het Fonds het eventuele loonverlies.

Van zodra de duur van een dergelijke maatregel verstreken is, is de werkgever verplicht om de werkneemster onder de oorspronkelijke voorwaarden opnieuw tewerk te stellen.

Ook voor het personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten is een dergelijke regeling voorzien. Het Fonds betaalt aan de overheidsdienst het geheel of een gedeelte van het uitgekeerde loon of wedde terug.

#### 6. VERBOD OP NACHTARBEID

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 aangetoond (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.

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 verstrekken, 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 privé-sector) kan de cao nr. 46 van de NAR worden ingeroepen. Deze cao is iets ruimer dan de Wet op volgende punten:

- de werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster een gezondheidstoezicht ondergaan. Zij moet eveneens een gezondheidsbeoordeling ondergaan wanneer de werkneemster verzoekt om geen nachtarbeid meer te verrichten.

De preventieadviseur arbeidsgeneesheer vult tijdens het medisch onderzoek “Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling” in.

Een werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster.

### 8. VERBOD OP OVERWERK

Tijdens je zwangerschap mag je geen overwerk verrichten.

### 9. VERHAALMOGELIJKHEDEN

#### a. In de privé-sector

Als je werkgever nalaat of weigert maatregelen te nemen, bij voorbeeld als hij niet overgaat tot verwijdering terwijl je dit noodzakelijk vindt, kan je contact opnemen met de medische inspectie van het (federaal) Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling. 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 verwijdert, kan je, binnen een bepaalde termijn, beroep aantekenen bij de geneesheer-inspecteur van de medische arbeidsinspectie.

#### 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 (BGDA) 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.

## 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 7 mei 1999) 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. In de praktijk wordt deze wet dikwijls met de voeten getreden. Alhoewel het een moeilijke zaak blijft om dit te bewijzen voor de rechtbank, raden we je toch aan om contact op te nemen met het 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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# 2

van de 6<sup>de</sup> 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 en adoptiepremie

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 1.043,93 euro en bij de tweede en volgende geboorten 785,43 euro (bedragen op 1/1/2006, worden geïndexeerd).  
Je kan eveneens kraamgeld krijgen :

- wanneer je kind doodgeboren is;
- bij een miskraam na 180 dagen zwangerschap;
- je krijgt een adoptiepremie wanneer de adoptieakte binnen het jaar na de geboorte werd opgesteld en er aan de natuurlijke moeder nog geen kraamgeld werd uitbetaald. Dan wordt het bedrag uitbetaald dat van toepassing was bij de geboorte van het kind.

Het kraamgeld kan je aanvragen vanaf de zesde maand van de zwangerschap tot 3 jaar na de geboorte. Het aanvraagformulier verkrijgt je bij het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever van je echtgenoot of je eigen werkgever is aangesloten. Het kraamgeld kan 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 overheids personeel moet de aanvraag gebeuren bij de dienst die instaat voor de kinderbijlagen (zie ook kinderbijslag).

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

## C. 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.

## D. 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, op voorwaarde dat het druk is. Hierbij moet je een doktersattest als bewijs van je zwangerschap kunnen voorleggen.





# 3 =

## moederschapsrust

### A. Duur en spreiding

#### 1. WERKNEEMSTERS

De moederschapsrust omvat normaal 15 weken, zijnde 105 dagen. 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. 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. 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. Beval je meer dan zes weken na de werkonderbreking (dus later dan voorzien), verlies je niet de negen weken na de bevallingsrust: je moederschapsrust wordt verlengd.

3. Je mag ook blijven werken. Het deel van de 6 (8) weken vóór de (werkelijke) bevallingsdatum die je bent blijven werken, kan je na de bevalling opnemen. Opgelet: 1 week kan je niet overdragen.

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) 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.

Vanaf september 2006 komt er op deze regel wel een uitzondering: 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 aangeraden 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) 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 nabevallingsrust 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 aanduidt. Als de hospitalisatie langer duurt dan de eerst voorziene periode, moet een nieuw attest worden voorgelegd.

### 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 blij je werkloze. Je volgt dus de regeling van de werklozen. Hetzelfde geldt als je een beroepsopleiding van de VDAB (BGDA) 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 PRIVÉ-SECTOR, WERKLOZEN, INVALIDEN

Gedurende de 15 (17) weken moederschapsrust ontvang je een uitkering van het ziekenfonds. Deze uitkering is ongeveer gelijk aan je nettoloon. De uitkeringen worden als volgt geregeld.

Bedragen moederschapsuitkering op 1/1/2006 (index-aanpassing op 1/8/2005; bedragen geldig indien het moederschapsverlof begonnen is vanaf 1/1/2005)

	Eerste 30 dagen moederschapsrust	Vanaf 31 <sup>ste</sup> dag moederschapsrust
Beroepsactieve werknemers	82% van onbegrensd loon	75% van het begrensd loon (maximaal 80,56 euro per dag) <sup>1</sup>
Werklozen <sup>2</sup>	Basisuitkering + 19,5% begrensd loon (maximaal 85,39 euro per dag)	Basisuitkering + 15% van het begrensd loon (maximaal 80,56 euro per dag)
Invaliden en anderen <sup>3</sup>	79,5% begrensd loon (maximaal 85,39 euro per dag)	75% van het begrensd loon (maximaal 80,56 euro per dag)

<sup>1</sup> Het begrensd brutoloon is 2.792,75 euro per maand.

<sup>2</sup> De basisuitkering bedraagt 60% van het begrensd loon, maar mag niet meer bedragen dan de werkloosheidsuitkering waarop je aanspraak kan maken als je niet in moederschapsrust zou zijn geweest.

<sup>3</sup> Dit bedrag mag niet lager zijn de invaliditeitsuitkering waarop je aanspraak kan maken als je niet in moederschapsrust zou zijn geweest.

### 2. OVERHEIDSPERONEEL

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 (hulppersoneel, tijdelijke in het onderwijs, gesubsidieerde contractuele) dan volg je dezelfde regeling als in de privé-sector.

## C. Formaliteiten

### 1. BIJ HET BEGIN VAN DE MOEDERSCHAPS Rust

#### Privé-sector

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

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 het Ministerie van Volksgezondheid 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 werkneemsters privé-sector).

### 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 (die briefjes worden samen met je lidboekje overgemaakt; ze zijn ook op het kantoor van je ziekenfonds te verkrijgen).

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.



# 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 geboorteaakte. 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 van 25 euro (na 1 jaar lidmaatschap) of 50 euro (na 2 jaar lidmaatschap) voor geboortes na 1/1/2003. Leden van ACV-Openbare diensten, COC en COV kunnen niet genieten van deze premie. Om deze premie aan te vragen, loop je best langs bij je ACV-diensten-centrum.

### 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.

#### 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 hoede van eigen werk geen aanspraak maken op kinderbijslag. Deze wordt toegekend in hoede van het werk van je echtgenoot.

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

- voor werknemers uit de privé-sector:
- 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 parastatalen;
  - 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 bank- of postchequerekeningnummer waarop de uitbetaling moest 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 hoofde 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 (privé-sector) 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 geboorteuittreksel 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, eventueel aangevuld met een leeftijdsbijslag. De onderstaande bedragen zijn geldig op 1/1/2006, laatste indexaanpassing 1/8/2005:

#### a. Basisbedragen

Gewone kinderbijslag per maand, in euro	
1 <sup>ste</sup> kind	77,05 euro
2 <sup>de</sup> kind	142,58 euro
3 <sup>de</sup> kind en volgende	212,87 euro
Kinderbijslag voor wezen (per weeskind)	296,01 euro

#### b. Verhoogde bijslagen

Voor kinderen van invalide werknemers	
1 <sup>ste</sup> kind	161,45 euro
2 <sup>de</sup> kind	166,89 euro
3 <sup>de</sup> kind en volgende	217,14 euro
Voor kinderen van werklozen (vanaf de 7de maand werkloosheid) en van gepensioneerden:	
1 <sup>ste</sup> kind	116,28 euro
2 <sup>de</sup> kind	166,89 euro
3 <sup>de</sup> kind en volgende	217,14 euro

De verhoogde bijslagen worden niet toegestaan als het inkomen hoger is dan 1.705,86 euro (1.968,85 euro voor koppels) per maand.

#### c. Verhogingen voor gehandicapte kinderen

Indien je kindje gehandicapt is, wordt de kinderbijslag verhoogd. Deze verhoging is afhankelijk van de graad van afhankelijkheid van het kind en van toepassing op kinderen die na 1.1.1996 zijn geboren. Onderstaande tabel geeft het bedrag van die verhoging (cijfers geldig op 1.1.2006, laatste indexaanpassing 1.8.2005). Het bedrag is afhankelijk van de ernst van de gevolgen van de aandoening.

minder dan 6 punten in totaal waarvan minstens 4 voor de eerste pijler
6-8 punten in totaal waarvan minder dan 4 voor de eerste pijler
6-8 punten in totaal waarvan minstens 4 voor de eerste pijler
9-11 punten in totaal waarvan minder dan 4 voor de eerste pijler
9-11 punten in totaal waarvan minstens 4 voor de eerste pijler
12-14 punten in totaal
15-17 punten in totaal
18-20 punten in totaal
+20 punten in totaal

#### d. Leeftijdsbijslagen

De cijfers hierboven gelden, samengevat tot aan de 6de verjaardag van het kind. Vanaf 6 jaar wordt de kinderbijslag met leeftijdsbijslagen verhoogd. Het bedrag van die leeftijdsbijslagen vind je o.a. in de “groene bladen” van de ACV-wegwijzer sociale wetgeving.

## D. Periode van borstvoeding

### 1. PRIVÉ-SECTOR

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

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 tijdkrediet (zie de ACV-brochure ‘Tijdkrediet en loopbaanonderbreking in de privé-sector’ of [www.tijdkrediet.be](http://www.tijdkrediet.be)).

#### a. Borstvoedingspauzes (cao nr 80, 27.11.2002, van kracht vanaf 1.7.2002)

Je mag borstvoedingspauzes nemen, en dit gedurende 7 maanden vanaf de geboorte. Je hebt recht op één pauze per werkdag van minstens 4 uur, of twee pauzes 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 afkolven 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. 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 werkneemsters 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 werkomstandigheden 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 tussenkomen van het Fonds Beroepsziekten.

### ○ 2. OPENBARE SECTOR

Er bestaat geen algemene regeling voor borstvoedingverlof in de openbare sector. Je kan best contact opnemen met je afge-

vaardigde of je centrale om te weten of je recht hebt op borstvoedingsverlof en zo ja, welke de voorwaarden en modaliteiten zijn.

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

## E. Verlof bij geboorte voor de vader

### ○ 1. VADERSCHAPSVERLOF

#### a. Privé-sector

De vader heeft bij de geboorte recht op 10 dagen verlof. Hiervan zijn 3 dagen betaald door de werkgever (regeling klein verlet), 7 dagen worden door het ziekenfonds betaald. De vader moet deze 10 dagen opnemen binnen 1 maand na de bevalling.

Werklozen hebben ook recht op 10 dagen verlof binnen 1 maand na de bevalling. Met behoud van de normale vergoeding werkloosheid. Je voegt een geboortecertificaat en verklaring met vermelding van de data ouderschapsverlof bij je controlekaart.

#### b. 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 privé-sector 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. VADERSCHAPSVERLOF BIJ HOSPITALISATIE OF OVERLIJDEN VAN DE MOEDER

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. Dit wordt ook 'vaderschapsverlof' genoemd.

De vader moet wel zelf arbeider of bediende zijn, en gerechtigd zijn op ziekte- en invaliditeitsuitkeringen; die regeling betreft dus hoofdzakelijk de privé-sector.

Bij hospitalisatie zijn bijkomende voorwaarden gesteld:

- 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.

Tijdens dat verlof heeft de vader recht op uitkeringen van het ziekenfonds. Bij overlijden van de moeder, zijn die uitkeringen gelijk aan de moederschapsuitkeringen die de moeder zou gekregen hebben. Bij hospitalisatie van de moeder, gaat het om gewone ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (60% van het loon). De moeder behoudt uiteraard haar eigen moederschapsuitkeringen. In beide gevallen zijn de uitkeringen van de vader echter berekend op basis van zijn loon.

De openbare sector volgt het principe van de privé:

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

## F. Adoptieverlof

### a. Privé-sector

Als je een kindje adopteert heb je 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 gehandicapt is. Tijdens het adoptieverlof krijg je ziekenfondsuitkeringen (82% van het brutoloon). Het recht vervalt wanneer het kind 8 jaar wordt.

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.

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.

### 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.





**ACV-VERBONDEN**

9300 AALST-OUDENAARDE	Hopmarkt 45 - Aalst	(053)77.92.92
2000 ANTWERPEN	Nationalestraat 111	(078)15.20.58
8000 BRUGGE	Oude Burg 17	(050)44.41.11
1000 BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	(02)508.87.11
9000 GENT-EEKLO	Poel 7 - Gent	(09)265.42.11
3500 HASSELT	Mgr. Broekxplein 6	(078)15.16.86
2300 KEMPEN	Korte Begijnenstraat 20 - Turnhout	(014)40.30.80
3000 LEUVEN	L. Vanderkelenstraat 32	(016)21.93.11
2800 MECHELEN-RUPEL	Onder den Toren 5 - Mechelen	(015)28.85.11
8800 MIDDEN-WEST-VLAANDEREN	Henri Horriestraat 31 - Roeselare	(051)26.55.55
8400 OOSTENDE-WESTHOEK	Dr. L. Colensstraat 7 - Oostende	(059)55.25.11
9100 WAAS EN DENDER	H. Heymanplein 7 - St.Niklaas	(03)760.13.10
8500 ZUID-WEST-VLAANDEREN	Pres. Kennedypark 16D	(056)23.55.11

**ACV-NATIONAAL**

Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel, tel. 02/246.31.11

**BEROEPSCENTRALES OPENBARE SECTOR**

<b>ACV-Openbare Diensten</b>	Helihavenlaan 21, 1000 Brussel, tel. 02/208.23.11
<b>COC</b>	(Christelijke Onderwijs Centrale) Trierstraat 31-33, 1040 Brussel, tel. 02/285.04.40
<b>COV</b>	(Christelijk Onderwijzersverbond) Koningsstraat 203, 1210 Brussel, tel. 02/227.41.11
<b>ACV-Transcom</b>	(ACV-Transport en communicatie) Galerij Agora, Grasmarkt 105 bus 40, 1000 Brussel, tel. 02/549.07.60



**Het ACV ijvert voor  
gezinsvriendelijke bedrijven.**

Meer info op [www.goegezind.be](http://www.goegezind.be)