



ARBEID EN OUDERSCHAP

Algemene regelgeving en praktische tips

ARBEID EN OUDERSCHAP

Algemene regelgeving en praktische tips

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

INHOUDSTAFEL

Voorwoord	7
I. ZWANGER... WAT NU ?	9
1.1. Verboden te discrimineren!	9
1.2. De werkgever op de hoogte brengen	9
1.2.1. Specifieke ontslagbescherming en -vergoeding	10
1.2.2. Recht op zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren	10
1.2.3. Specifieke bescherming inzake veiligheid en gezondheid	10
1.2.3.1. Een principieel verbod op nachtarbeid en overwerk!	10
1.2.3.2. Basisprincipe: verplichte risico-evaluatie	11
1.2.3.3. Inhoud van de risico-evaluatie en de te volgen procedure	11
1.2.3.4. Welke maatregelen?	12
1.2.3.5. Ook na het bevallingsverlof wordt er nauwlettend op het welzijn toegekeken	12
1.2.3.6. Wat bij inkomensverlies ten gevolge van de bescherming?	13
II. HET MOEDERSCHAPSVERLOF PRAKTISCH BEKEKEN	14
2.1. Prenataal verlof of zwangerschapverlof	14
2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust	15
2.3. Verlenging postnatale rust in geval van hospitalisatie van het kind (nieuw)	16
2.3.1. Hoelang kan de postnatale rust verlengd worden?	16
2.3.2. Hoe wordt de verlenging praktisch geregeld?	16
2.4. En de vergoeding tijdens de moederschapsrust?	17
2.5. Welke formaliteiten moet je vervullen om recht te openen op de uitkeringen?	18
III. OMZETTING VAN MOEDERSCHAPSVERLOF IN VADERSCHAPSVERLOF	19
3.1. In geval van hospitalisatie van de moeder	19
3.2. In geval van overlijden van de moeder	19
3.3. Ook de vader heeft dan recht op een specifieke ontslagbescherming en -vergoeding	19
3.4. En de uitkering?	19
IV. BORSTVOEDINGSPAUZES	21
4.1. Wat houdt het recht precies in?	21
4.2. Wat moet je doen om je recht op borstvoedingspauzes op te nemen?	21
4.3. Wat moet je doen om uitkeringen "borstvoedingspauzes" van het ziekenfonds te ontvangen?	21
4.4. Hoe worden die borstvoedingspauzes opgenomen?	22
4.4.1. Wanneer kan een werkneemster een borstvoedingspauze opnemen?	22
4.4.2. Waar worden borstvoedingspauzes opgenomen?	22
4.5. Welke bescherming heeft een werkneemster die borstvoedingspauzes neemt?	23
V. JE RECHT OP KINDERBIJSLAG EN KRAAMGELD	24
5.1. Kraamgeld of adoptiepremie	24
5.2. Kinderbijslag	24

VI. VADERSCHAPSVERLOF	25
6.1. Hoe kunnen die 10 dagen vaderschapsverlof opgenomen worden?	25
6.2. Wat moet je doen om de uitkeringen te ontvangen van de mutualiteit?	25
VII. ADOPTIEVERLOF (Nieuw sinds 1/07/2004).....	26
7.1. Hoe kan het adoptieverlof opgenomen worden?	26
7.2. Formaliteiten	26
7.3. En wat met de uitkering?	26
7.4. Ontslagbescherming?	26
VIII. VERLENGINGEN MOGELIJK?	28
8.1 Ouderschapsverlof.....	28
8.1.1 Leeftijdsvoorwaarde.....	28
8.1.2 Onder welke vorm, en hoe lang?.....	28
8.1.3 Verplichtingen t.o.v. de werkgever	28
8.1.4 Welke vergoeding ontvangt men?	29
8.2. Verlof voor verzorging van zwaar zieke familieleden.....	29
8.2.1. Voor wie? Hoe?	29
8.2.2. Onder welke vorm, en hoe lang?	29
8.2.3. Welke vergoeding ontvangt men?.....	29
8.3. Palliatief verlof	30
8.3.1. Voor wie? Hoe?	30
8.3.2. Onder welke vorm en hoe lang?	30
8.3.3. Welke vergoeding ontvangt men?.....	30
8.4. Verlof zonder wedde	30
8.5. Ontslag	30
IX. VERLANGLIJST VOOR DE TOEKOMST	32
BIJLAGE 1 : Actuele bedragen	33
BIJLAGE 2 : Nuttige adressen	35
Basiswetgeving en Collectieve Arbeidsovereenkomsten.....	37

VOORWOORD

De geboorte of adoptie van een kind is een belangrijke gebeurtenis die een enorme invloed heeft op het dagelijkse leven. Als ouder krijg je nieuwe verantwoordelijkheden, andere en meer taken, ... waardoor je op zoek moet naar een nieuw evenwicht.

Ook al is er een mentaliteitswijziging merkbaar, toch is gelijkheid tussen mannen en vrouwen nog lang geen realiteit. Uit Europese studies bleek onlangs nog dat vrouwen met jonge kinderen minder of deeltijds werken terwijl mannen met kinderen beneden de twaalf jaar meer werken dan hun kinderloze leeftijdsgenoten. De rolpatronen bestaan nog steeds en de combinatie arbeid en gezin blijft hoofdzakelijk een vrouwelijke bekommernis.

Het is dus belangrijk dat het beleid hierop afgestemd wordt. Zowel vader als moeder moeten de mogelijkheid krijgen om hun ouderschap op de gewenste manier in te vullen. Een gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot bestaande maatregelen moet gegarandeerd worden. Nieuwe maatregelen moeten hierop steeds vooraf getoetst worden.

Deze brochure heeft tot doel om werknemers en werkneemsters in de privé-sector alsook overheidspersoneel in contractueel dienstverband te informeren over de algemene regelgeving inzake ouderschap en te wijzen op de nieuwigheden.

In de vorige editie van de brochure konden we reeds melding maken van de concretisering van het tijdskrediet, de uitbreiding van het vaderschapsverlof en de invoering van het recht op borstvoedingspauze.

Andere verbeteringen die we sinds 2003 hebben bereikt zijn onder ander:

- verhoging voltijdse en deeltijdse uitkeringen van de thematische verloven (ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof palliatieve zorg) zodat het systeem ook toegankelijker wordt voor de gezinnen met lagere inkomens;
- uitbreiding van de duur van het zorgverlof tot 24 maanden en inkorting van de aanvraagprocedure;
- enkele principes van de moederschapsrust werden gewijzigd om er voor te zorgen dat er zo weinig mogelijk weken verloren gaan in geval van een vroegtijdige bevalling.

In de tweede editie van de brochure kunnen we de concretisering van de fiscale aftrekbaarheid van de buitenschoolse kinderopvang van kinderen tot 12 jaar aan toevoegen. Vanaf 2005 kunnen deze van de belastingen worden afgetrokken. Ook de kosten, die aan kleuter- en lagere scholen worden betaald komen in aanmerking.

Toch is de strijd op het vlak van de betaalbare, kwaliteitsvolle en toegankelijke kinderopvang nog niet gestreden! De vraag is nog steeds groter dan het aanbod en de verschillende bevoegdheidsniveaus en verantwoordelijken wijzen de vinger in elkaars richting.

Er blijven echter nog tal van pijnpunten in het dossier combinatie arbeid en gezin . Op de laatste pagina's van deze brochure, geven we onze eisen voor de toekomst mee.

Deze brochure geeft een overzicht van uw rechten en van alle mogelijkheden om van een geboorte of adoptie een blijde gebeurtenis te maken, in alle betekenissen van het woord.

We willen niet enkel informeren maar ook enkele tips en weetjes meegeven voor werknemers en vakbondsafgevaardigden.

In bijlage vind je bovendien de actuele bedragen en uitkeringen.

Veel leesgenot!

Xavier VERBOVEN,
Algemeen Secretaris.

André MORDANT,
Voorzitter.

I. ZWANGER... WAT NU?

1.1. Verboden te discrimineren!

Het principe van de gelijke behandeling van man en vrouw wil zeggen dat er geen enkele discriminatie mag gebeuren gebaseerd op geslacht, in alle stadia van de arbeidsrelatie - van bij de aanwerving tot het ontslag - en natuurlijk ook wat de arbeidsvoorwaarden betreft (verloning, welzijn,...).

Dit betekent onder andere dat werkgevers geen vragen mogen stellen over het privé-leven tenzij die vragen relevant zouden zijn wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. Ze mogen ook niet weigeren een vrouw aan te werven omdat ze zwanger is of wel eens zwanger zou willen worden (weigering bijvoorbeeld omwille van de kosten die hieraan verbonden zijn voor de werkgever).

Het Europees Hof van Justitie besliste bovendien dat deze non-discriminatieregel ook geldt voor vrouwen met een arbeidscontract van bepaalde duur, zelfs wanneer de werkneemster haar werkgever bij aanwerving niet op de hoogte brengt van het feit dat ze zwanger is.

Dit wil zeggen dat een werkgever niet kan beslissen het contract van een werkneemster, die al meerdere contracten van bepaalde duur afgesloten had, niet meer te vernieuwen omwille van haar zwangerschap.

Er mag ook geen enkele discriminatie bestaan inzake verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Zo moet de 13de maand op dezelfde manier berekend en uitbetaald worden aan een zwangere of pas bevallen vrouw. De bevallingsrust telt mee voor de berekening! Hetzelfde geldt voor het recht op collectieve sluitingen en jaarlijkse vakantie. Ook hierop kan de werkneemster die pas moeder is geworden, aanspraak maken. De dagen moederschapsrust van een werkneemster kunnen inderdaad niet afgetrokken worden van het saldo vakantiedagen, zelfs indien deze rust zich tijdens een vakantieperiode zou situeren (zoals collectieve sluiting van een onderneming). Kortom, deze rustdagen mogen niet beschouwd worden als vakantiedagen.

1.2. De werkgever op de hoogte brengen

Je moet allereerst je werkgever van je zwangerschap op de hoogte brengen. Doe dit liefst per aangetekende brief. Zo heb je een bewijs in handen.

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

De zwangere werkneemster heeft er overigens alle belang bij haar werkgever van het feit op de hoogte te brengen. Deze stap heeft immers drie gevolgen:

- je werkgever mag geen handeling stellen om aan je dienstbetrekking een einde te maken omwille van het feit dat je zwanger bent;
- je hebt het recht afwezig te zijn om een geneeskundig onderzoek te laten uitvoeren;
- een aantal beschermingsmaatregelen voor het welzijn van moeder en kind (of foetus) treden in werking.

Tip voor de werkneemster

Deel de vermoedelijke bevallingsdatum niet onmiddellijk mee aan je werkgever, hou er rekening mee dat deze datum in het begin van de zwangerschap nog niet echt vast staat. Die datum moet trouwens maar ten vroegste 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum meegedeeld worden.

1.2.1. Specifieke ontslagbescherming en -vergoeding

Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte werd gesteld, geniet de werkneemster een speciale bescherming tegen ontslag. Die bescherming loopt vanaf die mededeling tot één maand na de bevallingsrust.

Deze bescherming is echter niet absoluut: ze geldt alleen om redenen die te maken hebben met de lichamelijke toestand van de moeder. Dit wil zeggen dat de werkgever het recht behoudt om de werkneemster te ontslaan om redenen die niet verbonden zijn aan de zwangerschap of de bevalling.

Wordt de werkneemster ontslagen dan kan ze haar werkgever vragen om geïnformeerd te worden over de ontslagredenen(en). De werkgever moet aantonen dat er geen onrechtmatig of discriminerend ontslag heeft plaatsgevonden.

Bij een onrechtmatig ontslag (of indien het ontslag te maken heeft met de zwangerschap), voorziet de wet in de uitbetaling van een forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon bovenop de 'normale' vergoedingen waar de werkneemster recht op heeft bij het verbreken van de arbeidsovereenkomst (= verbrekingsvergoeding). Er moet natuurlijk door de werkneemster bewezen worden dat de werkgever op de hoogte was van de zwangerschap op het ogenblik van het ontslag (zie hierboven).

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

Indien het ontslag onmiddellijk of kort na de beschermingsperiode plaats vindt, kan bij gebrek aan ernstige redenen, een strafrechtelijke klacht tegen discriminatie ingediend worden. Er kan ook een forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon of een vergoeding gebaseerd op de reële schade geeist worden.

Weetje

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

1.2.2. Recht op zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren

Wanneer de zwangere werkneemster haar werkgever van de toestand op de hoogte bracht, heeft ze het recht om op haar werk afwezig te zijn voor geneeskundig onderzoek indien dit niet buiten de arbeidsuren kan plaatsvinden. Tijdens de afwezigheid wordt het normale loon behouden voor zover de werkneemster haar werkgever op voorhand van de afwezigheid op de hoogte bracht.

De afwezigheden mogen zolang duren als nodig blijkt.

Wanneer een Collectieve Arbeidsovereenkomst daarin voorziet, wanneer het arbeidsreglement dit bepaalt, of wanneer de werkgever dit zelf vraagt, moet de werkneemster evenwel een medisch attest voorleggen.

Tip voor delegees

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

Zie er op toe dat de werkgever de werkneemster niet verplicht om (halve) dagen verlof te nemen voor dergelijk medisch onderzoek. Wettelijk mag hij dit niet doen.

1.2.3. Specifieke bescherming inzake veiligheid en gezondheid

1.2.3.1. Een principieel verbod op nachtarbeid en overwerk!

Zwangere werkneemsters mogen in principe geen overuren presteren!

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

Zwangere werkneemsters kunnen bovendien niet verplicht worden om nachtarbeid (arbeid hoofdzakelijk tussen 20u en 6u) te verrichten vanaf 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Het kan eveneens

niet in andere prenatale en postnatale periodes (tot maximaal 12 weken na de bevalling) wanneer een geneeskundig getuigschrift het zo bepaalt.

De werkgever heeft dan de keuze: ofwel biedt hij de werkneemster dagwerk aan, ofwel, als dit eerste onmogelijk blijkt, kan hij zelfs overgaan tot het schorsen van de arbeidsovereenkomst.

Maar na de zwangerschapsrust moet de werkneemster bij haar werkgever onmiddellijk opnieuw aan de slag kunnen en dit aan dezelfde voorwaarden als voorheen!

1.2.3.2. Basisprincipe: verplichte risico-evaluatie

Vanaf het moment dat er één werknemer of werkneemster in dienst is - ongeacht of deze zwanger is of niet en al dan niet borstvoeding geeft - moet de werkgever een risico-evaluatie maken. Deze verplichting staat ingeschreven in het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 (Belgisch Staatsblad van 18 mei 1995), in uitvoering van de wet van 30 maart 1995.

De evaluatie of analyse moet betrekking hebben op alle mogelijke risico's voor veiligheid en gezondheid, dus ook de risico's voor zwangere of borstvoeding gevende werkneemsters én hun kinderen.

De werkgever draagt hiervoor de verantwoordelijkheid. Toch wordt hij hiervoor ondersteund door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Hij/zij moet ook het advies van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) inwinnen.

1.2.3.3. Inhoud van de risico-evaluatie en de te volgen procedure

De specifieke risico's worden in kaart gebracht en geanalyseerd volgens een welbepaalde procedure:

- Eerst moet er een inventaris van alle activiteiten/werkzaamheden in de onderneming opgemaakt worden. Voor al deze activiteiten worden de risicofactoren (zowel de chemische, fysische als biologische) en de arbeidsomstandigheden in kaart gebracht.
- Op basis van deze inventaris worden dan de aard, de duur en de graad van de blootstelling geëvalueerd. Dit gebeurt in functie van het risico voor de werkneemster en haar ongeboren kind of voor het kind dat borstvoeding krijgt.
- Ten slotte worden preventiemaatregelen uitgewerkt en vastgelegd in een globaal preventieplan. Dit plan wordt aan het CPBW - of bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging - voorgelegd.

De te nemen preventiemaatregelen zijn dus afhankelijk en rechtstreeks verbonden met de risico-evaluatie. In bijlage I van het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 staan de risico's waaraan blootstelling moet vermeden worden.

In bijlage II.A. van hetzelfde K.B. worden de risico's opgesomd die in geen geval aanleiding tot blootstelling mogen geven.

Deze lijst is niet beperkt.

De risico's worden opgesplitst in categorieën:

- Fysieke agentia zoals schokken, trillingen, tillen van zware lasten, ioniserende stralingen en extreme warmte of koude, gevaarlijke bewegingen, verplaatsingen of houdingen.
- Bepaalde biologische agentia die gevaarlijk zijn voor de moeder, de foetus of de baby (bacteriën, virussen...).
- Bepaalde chemische agentia met nrs R 40, 45, 46, 47, 49; via contact met de huid gevaarlijke of kankerverwekkende producten, pesticiden, ...
- Bepaalde zware arbeidsomstandigheden op de werven, in de mijnen, handarbeid in werkbelastende omstandigheden



Weetje

In feite zijn werkgevers altijd verplicht om een risico-evaluatie te maken en preventiemaatregelen inzake moederschapsbescherming en bescherming van het (ongeboren) kind in het globale preventieplan te voorzien. De werkgevers moeten de werkneemsters op de hoogte brengen van de uitkomst van deze risico-evaluatie.

Als er geen C.P.B.W. en geen vakbondsafvaardiging aanwezig zijn in de onderneming, heeft de werkgever de plicht om de werknemers van de onderneming en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk te raadplegen. In de praktijk wordt dit wel eens 'vergeten'.

1.2.3.4. Welke maatregelen?

Zodra de werkgever weet dat één van zijn werkneemster zwanger is, moet hij / zij op basis van de bestaande risicoanalyse nagaan of de werkpost beschouwd kan worden als een risicopost.

Indien de werkneemster aan bepaalde risico's wordt blootgesteld (Bijlage II, KB 02.05.1995) moet de werkgever onmiddellijk één van de hieronder vermelde maatregelen treffen. In dit geval wordt de werkneemster onderzocht door de preventie-adviseur - arbeidsgeneesheer. Die kan de maatregel aanpassen aan het specifieke geval van de bedoelde werkneemster. De werkneemster kan de beslissing van de geneesheer betwisten, de werkgever niet.

Indien de werkneemster blootgesteld is aan een risico dat niet in bijlage II staat, dan moet ze zich, op verzoek van de werkgever, onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek.

De te nemen maatregelen omvatten een tijdelijke aanpassing van de arbeids-omstandigheden of de werktijden van de werkneemster. Indien dit niet mogelijk is (de werkgever moet dit aantonen), moet de werkneemster andere arbeid aangeboden krijgen die in haar toestand wel aanvaardbaar is.

Kan dit ook niet, dan wordt de arbeidsovereenkomst geschorst en krijgt de werkneemster een vergoeding in het kader van moederschapsbescherming.

Eén van deze maatregelen moet ook toegepast worden indien de werkneemster een aandoening of een gevaar aantoonde die verband houdt met haar toestand en het verrichten van de arbeid.

De regels m.b.t. het verhaal van de werkneemster zijn bepaald in het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Weetje

Van zodra de beschermingsperiode ten einde is, is de werkgever verplicht om de werkneemster onder de oorspronkelijke voorwaarden opnieuw tewerk te stellen!

1.2.3.5. Ook na het bevallingsverlof wordt er nauwlettend op het welzijn toegekeken

Wanneer één van bovenstaande maatregelen van toepassing is geweest, moet de werkneemster uiterlijk binnen de acht dagen na de hervatting een nieuw geneeskundig onderzoek door de arbeidsgeneesheer laten uitvoeren. Blijkt hieruit dat er nog steeds risico's bestaan voor de veiligheid of gezondheid van de werkneemster dan kan beslist worden de reeds genomen maatregelen te verlengen.

Wanneer de werkneemster na de werkhervatting borstvoeding geeft, moet zij de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen.

De werkgever moet dan de arbeidsgeneesheer informeren. Deze zal nagaan of er blootstelling is aan één of meerdere risico's vermeld in het KB- Bijlage II.B. Indien dit het geval is dan worden opnieuw de preventiemaatregelen genomen zoals hierboven beschreven.

1.2.3.6. Wat bij inkomensverlies ten gevolge van de bescherming?

Wanneer een werkneemster een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de werktijden krijgt opgelegd of andere arbeid krijgt aangeboden en hierdoor loonverlies lijdt, heeft ze recht op een aanvullende moederschapsvergoeding per verloren werkdag.

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft de werkneemster alvast recht op:

- ofwel een ziekteuitkering die 60% van het begremsd loon bedraagt;
- ofwel een vergoeding uitgekeerd in het kader van de wetgeving van beroepsziekten, die 90% van het begremsd loon bedraagt.

Tip voor de werkneemster

Voor de vrij complexe berekening van de aanvullende vergoeding per verloren werkdag (bij ander werk of andere arbeidsomstandigheden) en het al dan niet recht hebben op een vergoeding van het fonds voor beroepsziekten (bij schorsing) verwijzen we je door naar onze diensten arbeidsrecht of je ziekenfonds.

Als de werkgever weigert of nalaat om maatregelen te nemen, neem je best zo snel mogelijk contact op met een afgevaardigde van het Comité voor preventie en bescherming op het werk in jouw bedrijf, met de vakbondsafvaardiging of de arbeidsgeneesheer. Brengt dit geen oplossing dan kunnen verdere stappen overwogen worden zijnde inschakeling van de medische inspectie en desnoods het inleiden van een procedure voor de arbeidsrechtbank.



II. HET MOEDERSCHAPSVERLOF PRAKTISCH BEKEKEN

Elke werkneemster die gaat bevallen heeft momenteel recht op 15 weken moederschaps-verlof. Bij de geboorte van een meerling kan die periode 17, of zelfs 19 weken bedragen.

Van deze 15 weken moet er, verplicht, minstens één week genomen worden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en minstens 9 weken na de bevalling. Tijdens deze periode van 10 weken mag de werkneemster geen arbeid verrichten.

<----- min. 1 week ----- **bevalling** ----- min 9 weken ----->

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

Dus:

- vóór de bevalling minstens 1 week en maximum 6 weken (max. 8 weken voor een meerling)
- na de bevalling minstens 9 weken en maximum 14 weken (18 voor een meerling).

2.1. Prenataal verlof of zwangerschapverlof

Het verlof dat opgenomen wordt vóór de bevalling wordt prenataal of zwangerschapverlof genoemd. Dit mag ten vroegste 6 weken (5 +1) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum aanvangen. De eerste 5 weken mogen vrij opgenomen worden. Dit wordt het 'facultatief verlof' genoemd. De 5 weken facultatief verlof kunnen ook opgenomen worden na de bevalling.

De zesde week (week voor de vermoedelijke bevallingsdatum) moet verplicht opgenomen worden (= 'verplichte rust'). Wordt het kind één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum geboren en was de moeder nog steeds aan het werk, dan is de verplichte week voor de bevallingsdatum verloren.

In het geval een meerling verwacht wordt, mag het zwangerschapverlof reeds beginnen vanaf de achtste week voor de bevallingsdatum. Je krijgt dus 2 weken extra.

Wanneer er tijdens de periode van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum enkele dagen van inactiviteit (klein verlet, jaarlijkse vakantie, verlof om dwingende reden, feestdagen, dagen van gewaarborgd loon, technische werkloosheid, ...) plaatsvinden, dan gelden deze als voortzetting van het werk. Ze mogen niet in mindering worden gebracht van je moederschapsverlof en je kan ze op een ander tijdstip recupereren.

Voor wat betreft de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, geldt er geen gelijkstelling als arbeidsperiode. Word je als zwangere werkneemster ziek of overkomt je een ongeval waardoor je niet kunt werken tot aan het verplichte prenataal verlof, dan wordt deze periode gezien als deel uitmakend van de 15 weken moederschapsverlof.

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

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

Weetje

Je bent in elk geval verplicht minstens 1 week op te nemen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze dagen zijn niet overdraagbaar tot na de bevalling. Beval je dus vroeger dan voorzien in deze periode dan ben je die dagen "kwijt".

2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust

Na de bevalling heb je postnataal verlof of bevallingsrust. Hier geldt een verplichte rustperiode van 9 weken. Gedurende deze periode mag er geen enkele arbeid verricht worden.

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

De weken die je vrij kan opnemen (voor of na de bevalling) moeten onmiddellijk aansluiten op de verplicht te nemen dagen. Hierop bestaat slechts één uitzondering. Indien het kind gedurende tenminste acht weken (te rekenen vanaf de geboorte) gehospitaliseerd is en de moeder haar 9 weken verplichte rustperiode gerespecteerd heeft, dan kan zij de resterende weken later opnemen. In dergelijk geval moet er wel een getuigschrift van het ziekenhuis of de inrichting waar het kind verblijft of verbleven heeft, worden voorgelegd.

Nieuw sinds 1 juli 2004: geboorte van een meerling

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

Voorheen had men bij de geboorte van een meerling recht op 17 weken moederschapsrust waarbij dezelfde regels golden als bij een gewone bevalling:

- verplicht 1 week voor de vermoedelijke bevallingsdatum, en
- verplicht minstens 9 weken na, en
- nog 7 resterende weken vrij op te nemen vóór of na de bevalling.

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

De twee bijkomende weken moeten wel noodzakelijk opgenomen worden in de periode van postnatale rust.

Eventueel facultatief deel		Bevalling	Overblijvend facultatief deel	
7 (5 bij éénling)	1 week		9 weken	2 weken
Eventueel moederschapsrust vanaf 8e week voor bevallingsdatum	1 week verplicht prenataal		9 weken verplicht postnataal	2 weken extra bij meerling

2.3. Verlenging postnatale rust in geval van hospitalisatie van het kind (nieuw)

Sinds 1 juli 2004 bestaat er ook een nieuwe regeling die toelaat om de postnatale rust extra te verlengen wanneer de pasgeborene in het ziekenhuis moet blijven.

2.3.1. Hoelang kan de postnatale rust verlengd worden?

Wanneer het pasgeboren kind in de verpleeginrichting moet blijven na de eerste 7 dagen, te rekenen vanaf de geboorte, dan kan de postnatale rust verlengd worden.

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

De werkneemster blijft tijdens de periode van verlenging genieten van moederschaps-uitkeringen ten laste van het ziekenfonds.

2.3.2. Hoe wordt de verlenging praktisch geregeld?

Om deze verlenging te bekomen moet de werkneemster aan de werkgever:

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

Ook aan het ziekenfonds bezorgt de werkneemster een (nieuw) attest van het ziekenhuis met de duur van de hospitalisatie van het kind.

2.4. En de vergoeding tijdens de moederschapsrust?

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

In volgende tabel worden de verschillende maximumbedragen weergegeven.

De bedragen verschillen naargelang het sociaal statuut van de kersverse moeder. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemer, arbeidsongeschikte of werkzoekende.

Gerechtigde	Periode van de moederschapsrust			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31e dag	
Actieve werknemster	82% van het niet geplafonneerd loon			Maximum
			75% van het geplafonneerd loon	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Werkzoekend	Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd loon	85,39 EUR	Basisuitkering (1) + 15% van het geplafonneerd loon	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Invalide (2)	79,5% van het geplafonneerd loon (vanaf 01/01/2005)	85,39 EUR	75% van het geplafonneerd loon (vanaf 01/01/2005)	80,56 EUR

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

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

(3) De bedragen zijn de bedragen volgens index 01.08.2005

Hoewel het uit de overzichtstabel niet onmiddellijk blijkt, ligt de vergoeding bij een werkzoekende vrouw in werkelijkheid beduidend lager. Dit komt doordat de gezinssituatie en de duur van werkloosheid op termijn ook mee bepalend zijn voor de basisuitkering en de uiteindelijke moederschapsverzekering.

Weetje

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

2.5. Welke formaliteiten moet je vervullen om recht te openen op de uitkeringen?

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

- bij het begin van het moederschapverlof: een medisch getuigschrift (van arbeidsongeschiktheid) met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum;
- een inlichtingenblad van het ziekenfonds, ingevuld door werkgever en werkneemster
- na de geboorte: een bewijs van aangifte van de geboorte (geboortebewijs) op de burgerlijke stand. Bij gebrek hieraan volstaat ook een geneeskundige verklaring die de bevalling bevestigt. Dit geldt als basis voor de bepaling van de einddatum van de moederschapsrust;
- binnen de 8 dagen na de werkhervatting: een attest van werkhervatting, ingevuld door de werkgever.

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van gezondheidsredenen of -risico's van moeder en/of kind:

- een verklaring van de werkgever met de genomen maatregel inzake moederschaps-bescherming

In geval van een latere opname van het resterende postnataal verlof (uitstel of verlenging):

- een verklaring van de werkgever met vermelding van de periode van de opname en een attest van werkhervatting

III. OMZETTING VAN MOEDERSCHAPVERLOF IN VADERSCHAPsverlof

Wanneer de moeder na de bevalling langer dan zeven dagen opgenomen blijft in het ziekenhuis terwijl de baby al naar huis mag, of wanneer de moeder overlijdt, mag de vader/werknemer het resterende moederschapverlof opnemen.

De vader moet dan wel een afstammingsband met het kind aantonen. Een huwelijksband met de moeder is niet vereist.

3.1. In geval van hospitalisatie van de moeder

Het vaderschapverlof neemt ten vroegste aanvang de zevende dag na de geboorte van het kind. Het pasgeboren kind moet het ziekenhuis verlaten hebben en de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

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

De vader moet zijn werkgever vooraf schriftelijk op de hoogte brengen van zijn intentie en daarbij de aanvangsdatum en de vermoedelijke of gewenste duur vermelden. Hij moet daarbij een geneeskundig attest van de hospitalisatie van de moeder voegen.

3.2. In geval van overlijden van de moeder

Wil de vader na het overlijden van de moeder het resterende moederschapverlof opnemen, dan moet hij zijn werkgever binnen de zeven dagen na het gebeuren op de hoogte brengen. Dit moet schriftelijk gebeuren met vermelding van aanvangsdatum en vermoedelijke duur. Er moet eveneens een overlijdensattest bijgevoegd worden.

3.3. Ook de vader heeft dan recht op een specifieke ontslagbescherming en vergoeding

Zodra de werkgever op de hoogte werd gesteld van de opname van het moederschapverlof door de vader, geniet de vader/werknemer tot het einde van het verlof van een ontslagbescherming.

Opgelet: Het gaat hier om een relatieve bescherming tegen ontslag.

De werkgever mag de werknemer ontslaan omwille van andere redenen, maar de werkgever moet hiervoor dan wel zelf de bewijzen aanbrengen.

Wordt de vader ten onrechte ontslagen, dan heeft hij recht op drie maanden brutoloon en een ontslagvergoeding.

3.4. En de uitkering?

In geval van omzetting van moederschapverlof naar vaderschapverlof bij hospitalisatie, ontvangt de vader een gewone ziekte-uitkering (60% van het niet-geplafonneerd brutoloon), terwijl de moeder haar recht op moederschapsuitkering behoudt.

In het specifieke geval van overlijden daarentegen ontvangt de vader de moederschaps-uitkering.

In beide gevallen moet de aanvraag gebeuren bij het ziekenfonds.

Weetje

Het moederschapsverlof kan in bepaalde situaties - terecht - worden omgezet in vaderschapsverlof. De vader in kwestie geniet weliswaar een kortere beschermingsperiode en een lagere vergoeding voor ontslag dan voorzien is in de regeling moederschapsverlof.

IV. BORSTVOEDINGSPAUZES

Vanaf 1 juli 2002 bestaat het recht op borstvoedingspauzes voor alle werknemers in de privé-sector en voor alle werknemers in contractueel dienstverband in de openbare sector.

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

Onder bepaalde voorwaarden kan het ook in de woning van de werkgever. Je mag met je werkgever ook een andere plaats overeenkomen (bijv. bij de werknemer thuis).

De werknemer heeft recht op borstvoedingspauzes tot zeven maanden na de geboorte van het kind. In uitzonderlijke gevallen kan dit verlengd worden tot negen maanden.

Voor de borstvoedingspauzes betaalt het ziekenfonds overigens een vergoeding uit.

4.1. Wat houdt het recht precies in?

Een werknemer die per dag minstens 4 uren werkt, heeft recht op een halfuur pauze voor die dag.

Indien zij minstens 7,5 uur werkt op een dag, heeft zij voor die dag recht op 1 uur borstvoedingspauze (of tweemaal een halfuur).

De duur van deze pauze (of pauzes) wordt beschouwd als normale arbeidsduur voor deze werknemer.

4.2. Wat moet je doen om je recht op borstvoedingspauzes op te nemen?

In principe moet je je werkgever twee maanden op voorhand verwittigen dat je borstvoedingspauzes wil nemen. In geval van akkoord tussen werkgever en werknemer, kan deze termijn van twee maanden ingekort worden.

De werknemer moet alleszins een bewijs van deze aanvraag vragen aan de werkgever want tijdens de borstvoedingsperiode geniet zij van bescherming tegen ontslag omwille van haar toestand (zie verder bij: ontslagbescherming).

Bij het begin van de borstvoedingspauzes - en nadien elke maand - moet de werknemer haar werkgever het volgende bezorgen:

- ofwel een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (bijv. Kind en Gezin),
- ofwel een medisch getuigschrift, dat bevestigt dat ze borstvoeding geeft.

Tip voor de werknemer

Wanneer je van bij de geboorte borstvoeding geeft, weet je natuurlijk niet hoelang je dit zal blijven doen. Wanneer je van mening bent dat het goed zou zijn ook na je werkhervatting nog borstvoeding te geven, dien dan zo snel mogelijk een aanvraag in bij je werkgever. Laat niet na dit te doen ook al verander je later misschien van mening of ben je niet meer in staat borstvoeding te geven.

Zo heb je in elk geval je aanvraag op tijd ingediend, wat je recht op borstvoedingspauzes opent ... een recht waar je later altijd kan van afzien.

4.3. Wat moet je doen om uitkeringen “borstvoedingspauzes” van het ziekenfonds te ontvangen?

De werkgever bezorgt de werknemer bij de uitbetaling van het loon, een attest met vermelding van het aantal uren (of halve uren) borstvoedingspauzes die zij heeft opgenomen en het brutobedrag van het uurloon voor die pauzes. Met dit attest bevestigt de werkgever ook dat de werknemer de nodige bewijsstukken heeft ingediend.

De werkneemster moet zelf ook een luik van dit attest invullen. Dit moet ze dan zo snel mogelijk opsturen naar het ziekenfonds. Dit attest geldt immers als aanvraag voor de uitkering.

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

De uitkering bedraagt 82 % van het bruto niet geplafoneerd uurloon.

Weetje

Borstvoedingspauzes worden beschouwd als gewerkte uren.

Voor de berekening van de sociale rechten (bijv. werkloosheid, ziekteverlof, pensioen, ...) worden de opgenomen uren dus meegeteld als gewerkte uren. Vergeet echter niet dat het gaat om een percentage van het niet begreind bruto uurloon en dat bepaalde bijdragen niet afgetrokken worden maar pas later doorgerekend worden. De afrekening volgt dus pas 2 jaar later via je belastingsbrief.

4.4. Hoe worden die borstvoedingspauzes opgenomen?

4.4.1. Wanneer kan een werkneemster een borstvoedingspauze opnemen?

De werkneemster moet met haar werkgever afspreken wanneer ze haar borstvoedingspauzes kan nemen.

Voorbeeld

De werkneemster die 7 u 30 per dag werkt, kan - indien haar werkgever het daarmee eens is - een uur vroeger weggaan of een uur later beginnen. Ze kan bijvoorbeeld ook haar middagpauze anders opnemen (anderhalf uur i.p.v. het voorziene halfuur) om haar melk af te kolven of om borstvoeding te geven.

Wanneer er geen overeenstemming kan worden bereikt tussen werkneemster en werkgever, worden de borstvoedingspauzes of vlak vóór of vlak na de "gewone" rustpauzes opgenomen (deze staan vermeld in het arbeidsreglement).

Tip voor delegees

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

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

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

4.4.2. Waar worden borstvoedingspauzes opgenomen?

Het wordt maar al te vaak vergeten, maar het algemeen reglement voor arbeidsbescherming [T2] voorziet reeds in het ter beschikking stellen door de werkgever, van een aangepaste plaats waar zwangere vrouwen de mogelijkheid krijgen om in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten. Het moet gaan om een discrete, goed verluchte, goed verlichte, zuivere en behoorlijk verwarmde plaats. De werkneemster die borstvoeding wenst te geven, kan ook van deze ruimte gebruik maken.

Tip voor delegees

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

Bijzondere gevallen

- Wanneer de werkplek zich in het huis van de werkgever bevindt, dan kan deze een plaats in zijn eigen woning ter beschikking stellen .
- Wanneer de werkneemster in een winkelgalerij werkt, kan het lokaal gemeenschappelijk zijn (van meerdere werkgevers).

4.5. Welke bescherming heeft een werkneemster die borstvoedingspauzes neemt?

Net zoals bij moederschapbescherming, is ook hier de ontslagbescherming relatief. Dit betekent dat de werkgever, vanaf het moment dat hij ingelicht werd, niet zomaar eenzijdig een einde kan stellen aan de arbeidsovereenkomst van een werkneemster die borstvoedingspauzes opneemt of die haar melk afkolft.

De werkneemster heeft er dus alle belang bij om de aanvraag voor toekenning van die pauzes te doen ofwel per aangetekende brief (dan heeft ze een bewijs, maar ze moet wel een kopie bijhouden) ofwel per gewone brief die ze afgeeft aan haar werkgever en waarvoor deze haar een dubbel van ontvangstbewijs geeft.

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

Wanneer de werkneemster die borstvoeding geeft ontslagen wordt en ze het verband tussen dit ontslag en haar toestand kan invoeren, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag geen verband houdt met de borstvoedingspauzes.

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

De werkneemster kan een hogere vergoeding vragen maar dan moet ze bewijzen dat ze meer schade heeft geleden.



V. JE RECHT OP KINDERBIJSLAG EN KRAAMGELD

5.1. Kraamgeld of adoptiepremie

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

Voor een eerstgeboren eenling of tweeling gaat het momenteel om een bedrag van € 1.043,93 per kind (index 01.08.05). Voor de daaropvolgende geboortes heb je telkens recht op een kraamgeld voor een bedrag van € 785,43.

Ook voor adoptie gelden dezelfde bedragen.

Het kraamgeld wordt ook toegekend wanneer het kindje dood geboren wordt of wanneer je een miskraam krijgt na een zwangerschap van 180 dagen.

Het kraamgeld wordt normaliter aangevraagd door de vader via zijn werkgever, gezien de werkgever aangesloten is bij het kinderbijslagfonds. Is de vader geen werknemer dan wordt het aangevraagd door de moeder.

De aanvraag kan gebeuren vanaf de zesde maand van de zwangerschap tot drie jaar na de geboorte. Vóór de geboorte moet deze vergezeld zijn van een medisch attest en na de geboorte van een geboorte-attest. De uitbetaling van het kraamgeld kan gebeuren vanaf de achtste maand zwangerschap. In principe wordt het kraamgeld aan de moeder gestort.

Weetje

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

5.2. Kinderbijslag

De kinderbijslag wordt in de regel aangevraagd door de vader, als rechthebbende¹ via het kinderbijslagfonds van zijn werkgever en dit op basis van een gemeentelijk attest voor aanvraag.

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

De kinderbijslagen worden maandelijks uitbetaald en bedragen (index 1 augustus 2005):

voor het eerste kind	€ 77,05
voor het tweede kind	€ 142,58
voor elk kind vanaf het derde	€ 212,87

Dit zijn de maandelijkse basisbedragen.

Op 6, 12 en 18 jaar wordt er telkens een leeftijdstoelage toegekend.

Daarnaast zijn er ook bepaalde kinderen (wezen, gehandicapte kinderen, kinderen van werkzoekenden, gepensioneerden of invaliden) die door hun situatie een hogere uitkering ontvangen.

¹ Voorrangsregeling: vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, oudste van de rechthebbenden van het gezin waar het kind opgroeit

VI. VADERSCHAPSVERLOF

Ook de vader heeft recht op betaald verlof bij de geboorte van zijn kind. Dit recht werd sinds 1 juli 2002 uitgebreid.

Het oorspronkelijke recht op 3 dagen klein verlet (betaald door de werkgever) werd aangevuld met 7 dagen vaderschapsverlof (betaald door de ziekteverzekering aan 82 % bruto begremsd dagloon).

Dit recht is van toepassing op alle werknemers uit de privé-sector die een arbeidsovereenkomst hebben alsook op het overheidspersoneel in contractueel dienstverband.

6.1. Hoe kunnen die 10 dagen vaderschapsverlof opgenomen worden?

De vader kan dit vaderschapsverlof opnemen vanaf de geboorte. Hij is niet verplicht het volledig verlof op te nemen, hij kan ook slechts enkele dagen nemen.

De dagen mogen in één keer opgenomen worden, maar ze mogen ook gespreid worden.

Enige voorwaarde is dat de dagen vaderschapsverlof opgenomen worden binnen de 30 dagen na de bevalling.

6.2. Wat moet je doen om de uitkeringen te ontvangen van de mutualiteit?

De verlofdagen moeten aangevraagd worden bij de werkgever.

Er moet ook een aanvraag gericht worden tot het ziekenfonds en dit vóór het opnemen van het vaderschapsverlof. Bij die aanvraag moet je een uittreksel van de geboorteakte voegen. Dit document kan je verkrijgen bij de Dienst bevolking (of burgerlijke stand) van je stad of gemeente.

Na ontvangst van de aanvraag stuurt het ziekenfonds je een inlichtingenblad. Dat moet je laten invullen door je werkgever. Je werkgever zal de dagen van verlof opgeven en het loon waarop de uitkeringen berekend zullen worden. Je moet zelf ook een deel van dit inlichtingenblad invullen.

Op het einde van het vaderschapsverlof stuur je het inlichtingenblad terug naar je ziekenfonds die dan de uitkering uitbetaalt op basis van de ingevulde gegevens.

Tip voor delegees

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

Tip voor de werknemers

Neem altijd eerst de 3 dagen klein verlet op (met loonbehoud) vooraleer je de zeven extra dagen opneemt. In sommige sectoren of bedrijven is bij CAO zelfs meer dan drie dagen voorzien.

Van de uitkering voor die zeven dagen worden geen sociale bijdragen afgehouden. De uitkering is een brutobedrag, de belastingen worden pas in rekening gebracht bij de eindafrekening van je belastingen, twee jaar later dus.

VII. ADOPTIEVERLOF (NIEUW SINDS 1.07.2004)

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

Twee jaar na de verlenging van 3 naar 10 dagen verlof bij adoptie van een kind, werd het adoptieverlof op 1 juli 2004 opnieuw gevoelig uitgebreid.

Vanaf juli 2004 kan de werknemer (beide partners) die een kind adopteert genieten van:

- Maximum 6 weken adoptieverlof voor een kind jonger dan 3 jaar bij aankomst
- Maximum 4 weken adoptieverlof wanneer het kind reeds de leeftijd van 3 bereikt heeft.

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

7.1. Hoe kan het adoptieverlof opgenomen worden?

Het adoptieverlof moet aangevat worden binnen de twee maanden na de inschrijving van het adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister. Het verlof kan dus niet genomen worden om het kind in zijn/haar geboorteland te gaan ophalen.

Het adoptieverlof moet genomen worden gedurende een ononderbroken periode en mag dus niet gespreid genomen worden zoals het geval is bij vaderschapsverlof.

De ouders, of één van hen, kunnen er wel voor kiezen om niet de volledige maand te nemen. In dat geval moet het adoptieverlof wel minstens één week, of een veelvoud van weken zijn.

Voor de werknemer is adoptieverlof immers een recht en geen verplichting.

7.2. Formaliteiten

De werkgever moet minstens een maand voor het ingaan van het verlof schriftelijk verwittigd worden. Ten laatste bij aanvang van het verlof moet de werkgever het bewijsstuk van adoptie ontvangen.

7.3. En wat met de uitkering?

Gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof behoudt de ouder zijn normale loon, uitbetaald door de werkgever. De overige dagen worden vergoed aan 82 % van het geplafonneerd brutoloon door de ziekteverzekering (max. 88,08 €/dag - index 1.08.2005).

De verlofdagen moeten aangevraagd worden bij de werkgever. Er moet ook een aanvraag gericht worden tot het ziekenfonds vóór het adoptieverlof.

7.4. Ontslagbescherming?

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

Tip voor delegees

Adoptieverlof is een recht, voor de adoptievader én de adoptiemoeder.

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

Tip voor werknemers

Neem altijd eerst je 3 dagen klein verlet op (met loonbehoud) vooraleer je die 23 extra dagen opneemt. In sommige sectoren of bedrijven is bij CAO zelfs meer dan drie dagen voorzien.

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



VIII. VERLENGINGEN MOGELIJK?

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

Voor een aantal werknemers en werkneemsters volstaan deze mogelijkheden. Anderen hebben nood aan bijkomend zorgverlof. Recente maatregelen bieden daarvoor bijkomende mogelijkheden.

Op 1 januari 2002 werd het stelsel van loopbaanonderbreking in de privésector vervangen door het stelsel van tijdskrediet.

Dit stelsel biedt werknemers en werkneemsters in de privésector en contractuelen in openbare diensten, onder bepaalde voorwaarden, een recht op één jaar tijdskrediet, tijdens het geheel van de loopbaan.

In een aantal sectoren en bedrijven werd deze periode verlengd op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Binnen het stelsel tijdskrediet zijn er ook nog de zogenaamde thematische verloven: palliatief verlof, verlof voor een zwaar ziek familielid of gezinslid en heel specifiek voor de zorg voor je kind, het ouderschapsverlof. Deze verloven werden verbeterd vanaf 1 juli 2005.

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

We overlopen binnen het kader van deze brochure nog even de 4 laatst vermelde mogelijkheden.

8.1. Ouderschapsverlof

8.1.1. Leeftijdsvoorwaarde

Bovenop de 15 weken moederschapsverlof en de 10 dagen vaderschapsverlof heeft elke ouder/werknemer recht op ouderschapsverlof, voor elk kind jonger dan 6 jaar. De maximumleeftijd wordt op 8 jaar gebracht in geval van een handicap van 66 %.

Het ouderschapsverlof kan ook opgenomen worden in geval van adoptie. Het verlof moet echter wel aanvangen binnen de 6 jaar, na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister, tot de leeftijd van 8 jaar.

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof. Je neemt bijvoorbeeld 1 maand voltijds ouderschapsverlof: bereikt je kind tijdens dit ouderschapsverlof de leeftijd van 6 jaar, dan vormt dat geen enkel probleem.

8.1.2. Onder welke vorm, en hoe lang?

- voltijds ouderschapsverlof: voor elke ouder gedurende 3 maanden per kind;
- halftijds ouderschapsverlof: voor elke ouder gedurende 6 maanden per kind;
- 1/5de ouderschapsverlof: voor elke ouder gedurende 15 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden - vroeger 3 maanden)

8.1.3. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

De werknemer moet ten minste 2 maanden en ten hoogste 3 maanden op voorhand zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen. In onderling overleg kan deze termijn wel aangepast worden.

De werkgever kan het recht tot opname van het ouderschapsverlof alleen uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf, en dit gedurende maximum 6 maanden.

De werknemer moet wel tijdens de laatste 15 maanden gedurende 12 maanden gewerkt hebben bij de werkgever.

Sinds 1 juli 2005 kan de werknemer nu, binnen de drie vormen, overschakelen van de ene naar de andere vorm, zonder opnieuw aan deze voorwaarden te moeten voldoen.

8.1.4. Welke vergoeding ontvangt men?

- volledige onderbreking: 671,52 euro bruto per maand
- halftijdse onderbreking: 335,75 euro bruto per maand
- 1/5e onderbreking: 113,90 euro bruto per maand
OF 153,17 euro bruto per maand (alleenstaande ouder)

NIEUW voor uitbetalingen vanaf 28 juli 2005!

De uitkering voor de werknemer die in 1/5e onderbreking gaat en die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, wordt verhoogd tot 153,17 €.

Dit is een gunst voor de éé noudergezinnen die gevraagd werd door de ABVV onderhandelaars. Zo wordt het systeem van 1/5e ouderschapsverlof ook voor alleenstaande ouders meer financieel toegankelijk.

Tip voor de werknemer

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

8.2. Verlof voor verzorging van zwaar zieke familieleden

8.2.1. Voor wie? Hoe?

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

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

8.2.2. Onder welke vorm, en hoe lang?

- voltijdse onderbreking: maximum 12 maanden
- halftijdse of 1/5de onderbreking: maximum 24 maanden,
!! (1/5de enkel als je daarvoor voltijds werkte)

Alle periodes kunnen enkel opgenomen worden voor minimum 1 maand en maximum 3 maanden, waarna onmiddellijk (of later) kan verlengd worden.

Het recht op 12 maanden voltijds zorgverlof kan door de werkgever, in bedrijven met minder dan 10 werknemers, beperkt worden tot 6 maanden voltijds (12 maanden halftijds). In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen recht op halftijdse of 1/5de onderbreking.

Voor éé noudergezinnen waarvan het kind dat ziek is hoogstens 16 jaar oud is, mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds.

8.2.3. Welke vergoeding ontvangt men? (index 1/8/2005)

- volledige onderbreking: 671,50 euro bruto per maand
- halftijdse onderbreking: 335,72 euro bruto per maand (569,50 € voor 50-plussers)
- 1/5e onderbreking: 113,9 euro bruto per maand (227,81 € voor 50-plussers)

TIP

Ook hier worden in sommige sectoren, bedrijven of regio's aanvullende vergoedingen voorzien. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor. Het verschil kan aanzienlijk zijn!

8.3. Palliatief verlof

8.3.1. Voor wie? Hoe?

Elke werknemer die een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen waaruit blijkt dat:

- iemand (dit hoeft geen familielid te zijn) die ongeneeslijk ziek is en
- zich in een terminale fase bevindt
- stervensbegeleiding nodig heeft

heeft recht op palliatief verlof.

8.3.2. Onder welke vorm, en hoe lang?

De duur van het palliatief verlof bedraagt 1 maand verlengbaar met 1 maand. Het kan genomen worden onder de vorm van voltijdse of proportionele onderbreking (halftijds of 1/5de).

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

Na de 2 maanden (of ervoor) kan je uiteraard nog genieten van de onderbreking voor zwaar zieke familieleden (zie vorig punt).

8.3.3. Welke vergoeding ontvangt men?(index 1/8/2005)

- volledige onderbreking: 671,50 euro bruto per maand
- halftijdse onderbreking: 335,72 euro bruto per maand (569,50 € voor 50-plussers)
- 1/5e onderbreking: 113,9 euro bruto per maand (227,81 € voor 50-plussers)

TIP

Ook hier kunnen eventuele aanvullende vergoedingen verkregen worden, naargelang van de regio, sector of bedrijf waarin je werkt.

Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor. Het verschil kan aanzienlijk zijn!

8.4. Verlof zonder wedde

Elke werknemer of werknemster kan, in overleg met zijn werkgever, in verlof zonder wedde gaan. Deze regeling biedt geen loon noch looncompensatie en dus ook geen opbouw voor sociale rechten (voor de berekening van pensioen, werkloosheid, ziekte, ...).

8.5. Ontslag

De werknemer kan ook beslissen om het werk op te geven en zich voltijds in te zetten voor de zorg voor zijn/haar kind. Hiervoor is in de werkloosheidsreglementering een bijzondere bepaling voorzien.

Op het moment waarop je je, voor een periode van tenminste 6 maanden, wijdt aan de zorg voor je kind ontvangt je geen uitkering. Schrijf je je daarna echter opnieuw in als werkzoekende dan wordt u een uitkering toegekend gedurende een periode van maximum drie jaar vanaf de geboorte van het kind. Je bent dan opnieuw gedekt voor de sociale risico's.

Tot slot:

Voor meer info over tijdskrediet alsook de thematische verloven (ouderschapsverlof, medisch verlof of palliatief verlof) verwijzen we graag naar onze brochure: “Tijdskrediet”.



IX. VERLANGLIJST VOOR DE TOEKOMST

Goede ouderschapsvoorzieningen en een degelijke ouderschapsbescherming is niet alleen noodzakelijk maar ook en vooral een noodzakelijke voorwaarde om te komen tot gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

De Belgische wetgeving inzake ouderschap is complex en verre van perfect. Ze werd in 2001 van onder het stof gehaald, onder syndicale druk, met het oog op de onderschrijving van het in 2000 herziene verdrag en de aanbeveling van de IAO, de internationale arbeidsorganisatie.

Er is ondertussen één en ander verbeterd maar ons syndicaal verlanglijstje is verre van afgewerkt!

Enkele prioriteiten:

- Wanneer de bevalling plaatsvindt vóór de vermoedelijke bevallingsdatum zou de verplichte periode van prenataal moederschapsverlof moeten kunnen opgenomen worden na de bevalling. Vandaag is die week verplicht prenataal verlof verloren bij vroeggeboorte.
- Het moederschapsverlof kan in bepaalde situaties - terecht - worden omgezet in vaderschapsverlof. Toch geniet de vader in kwestie op dat moment niet dezelfde bescherming en ontslagvergoeding. Hij geniet een kortere beschermingsperiode en een lagere vergoeding voor ontslag dan voorzien is in de regeling moederschapsverlof. Deze ongelijkheid moet weggewerkt worden!
- Zwangerschap wordt eindelijk niet meer beschouwd en vergoed als een ziekte, maar het inkomensverlies, dat ook vandaag nog een feit is, moet op termijn weggewerkt worden.

Vooraf voor werkzoekende vrouwen moet een speciale inspanning geleverd worden voor een verbeterde moederschapsuitkering. Vooraf alleenstaande zwangere vrouwen zonder gezinslast en samenwonende vrouwen krijgen hierdoor een veel te lage moederschapsuitkering!

- Sommige werknemers wiens arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst werd hebben recht op een vergoeding van het Fonds voor Beroepsziekten. Anderen moeten het gedwongen stellen met een ziekteuitkering.

Aan deze weinig samenhangende situatie moet een einde komen.

Een evenwichtige participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt is pas mogelijk wanneer er ook voldoende, betaalbare en kwalitatieve kinderopvang voorhanden is.

Precies daarom, besloot het laatste statutair federaal ABVV Congres, :

- moet het aantal en de kwaliteit van de kinderopvangplaatsen verhoogd worden, wat onder meer een degelijke opleiding inhoudt van het personeel, dat bovendien statutair personeel moet zijn;
- moet gezorgd worden voor een grotere toegankelijkheid van de kinderopvangplaatsen, zowel financieel als geografisch en ook qua uurregeling.

En dan is er uiteindelijk ook nog het belang van de erkenning van de vaderrol in de opvang van en bij de zorg voor kinderen.

Afgelopen decennia werd de betrokkenheid van vaders bij de opvang en opvoeding van kinderen steeds meer op het voorplan geplaatst.

Het federaal ABVV wil deze betrokkenheid blijven activeren en stimuleren. De uitbreiding van het vaderschapsverlof en de versoepeling ervan alsook een betere vergoeding van het ouderschapsverlof zijn een stap in de goede richting, maar onvoldoende om alle vaders over de streep te halen, getuige hiervan recent onderzoek en cijfermateriaal.

Er is dus nog behoorlijk wat werk aan de winkel. We zetten onze strijd dan ook onverminderd voort!

BIJLAGE 1: ACTUELE BEDRAGEN

Arbeid en ouderschap:

Toepasselijke bedragen volgens index 1 augustus 2005

Inkomensverlies ten gevolge van bescherming inzake veiligheid en gezondheid

Per verloren werkdag heeft de werkneemster recht op

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

Uitkeringen tijdens moederschapsrust

Gerechtigde	Periode van de moederschapsrust			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31e dag	
Actieve werkneemster	82% van het niet geplafonneerd loon			Maximum
			75% van het geplafonneerd loon	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Werkzoekend	Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd loon	85,39 EUR	Basisuitkering (1) + 15% van het geplafonneerd loon	80,56 EUR
		Maximum		Maximum
Invalide (2)	79,5% van het geplafonneerd loon (vanaf 01/01/2005)	85,39 EUR	75% van het geplafonneerd loon (vanaf 01/01/2005)	80,56 EUR

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

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

Kraamgeld

Eerste kind	€ 1.043,93
Tweede kind	€ 785,43
Meerling	€ 1.043,93 per kind

Adoptiepremie

Per kind	€ 1.043,93
----------	------------

Kinderbijslag

Eerste kind	€ 77,05
Tweede kind	€ 142,58
Vanaf het derde	€ 212,87

Uitkering borstvoedingspauzes

82 % van het niet-geplafonneerde bruto-uurloon.

Vaderschapsverlof

De eerste drie dagen worden volledig doorbetaald door de werkgever.

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

Voor 1 januari 2005	86,35 EUR max.
Vanaf 1 januari 2005	88,08 EUR max.

Adoptieverlof

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

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

De maxima zijn afhankelijk van het feit of het vaderschapsverlof aangevangen is vóór of vanaf 1 januari 2005:

Voor 1 januari 2005	86,35 EUR max.
Vanaf 1 januari 2005	88,08 EUR max.

Ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof

Volledige onderbreking	671, 52 euro bruto per maand
Halftijdse onderbreking	335,75 euro bruto per maand
1/5e onderbreking	113,90 euro bruto per maand
1/5e onderbreking alleenstaande ouder	153,17 euro bruto per maand (Enkel voor ouderschapsverlof)

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

BIJLAGE 2: NUTTIGE ADRESSEN

Info over moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, vaderschapsverlof, klein verlet, tijdskrediet en thematische verlopen en de uitkeringen: bij de Gewestelijke diensten arbeidsrecht van het ABVV.

Webstek: <http://www.abvv.be>

ABVV-Antwerpen

Ommeganckstraat 35 • 2018 ANTWERPEN • Tel. 03/220.67.00

ABVV-Limburg

Martelarenlaan 5 • 3500 HASSELT • Tel. 011/85.91.07 - 011/22.97.77

ABVV-Mechelen-Kempen

Grote Markt 48 • 2300 TURNHOUT • Tel. 014/40.03.65

ABVV-Scheldeland

Vrijdagmarkt 9 • 9000 GENT • Tel. 09/265.52.06 •

Dijkstraat 59 • 9200 DENDERMONDE • Tel. 052/25.92.66

Vermorgenstraat 9 • 9100 SINT-NIKLAAS • Tel. 03/760.04.08

ABVV-Vlaams Brabant

Maria Theresiastraat 119-121 • 3000 LEUVEN • Tel. 016/22.21.71

ABVV-Zuid-Oost Vlaanderen

Houtmarkt 1 • 9300 AALST • Tel. 053/78.78.78

Stationsstraat 21 • 9600 RONSE • Tel. 055/21.19.20

ABVV-West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 • 8000 BRUGGE • Tel. 050/44.10.15

J. Pourquaetstraat 27 • 8400 OOSTENDE • Tel. 059/55.60.63

Korte Torhoutstraat 27 • 8900 IEPER • Tel. 057/20.06.67

Conservatoriumplein 9 • 8500 KORTRIJK • Tel. 056/26.82.04

Zuidstraat 22 bus 22 • 8800 ROESELARE • Tel. 051/22.70.00

FGTB-Centre

Maison Syndicale Rue Aubry 23 • 7100 HAINE-ST-PAUL • Tél. 064/23.61.33

FGTB-Charleroi et Sud Hainaut

Boulevard Devreux 36-38 • 6000 CHARLEROI • Tél. 071/31.64.72

FGTB-Liège Huy Waremme

Place St. Paul 9-11 • 4000 LIEGE • Tél. 04/221.95.11

FGTB-Luxemburg

Rue des Martyrs 80 • 6700 ARLON • Tél. 063/22.37.90

FGTB-Mons Borinage

Rue Lamir 18-20 • 7000 MONS • Tél. 065/32.38.36 - 065/32.38.35

FGTB-Mouscron

Rue du Val 3 • 7700 MOUSCRON • Tél. 056/85.33.45

FGTB-Namur

Rue des Brasseurs 3 • 5000 NAMUR • Tél. 081/64.92.40

FGTB-Nivelles

Rue de Namur 24 • 1400 NIVELLES • Tél. 067/21.23.23

FGTB-Tournai Ath Lessinnes

Rue des Maux 26 • 7500 TOURNAI • Tél. 069/88.18.31

• Moederschapsuitkeringen:***Dienst geneeskundige verzorging en uitkeringen***

Ministerie van sociale zaken, volksgezondheid en leefmilieu

Zwarte lielevrouwstraat 3c - 1000 Brussel • Tel: 02/509 82 05 - Fax: 02/509 85 34

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

En bij je ziekenfonds.**• Veiligheid en gezondheid:*****Dienst ondernemingen federaal ABVV***

Hoogstraat 42 - 1000 Brussel • Tel: 02/506 82 60 - Fax: 02/550 14 03

Webstek: <http://www.abvv.be>

Medische inspectie**Antwerpen - Limburg - Brabant**

Theater Building, Italiëlei 124 (8ste verd.), 2000 Antwerpen • Tel: 03/232 27 15 - Fax: 03/234 31 33

Brussel

Belliardstraat 51, 1040 Brussel • Tel: 02/233 41 11 - Fax: 02/233 46 40

Oost- en West-Vlaanderen

Administratief Centrum "Ter Plaeten", Sint-Lievenslaan 33b , 9000 Gent • Tel: 09/268 63 00 - Fax: 09/268 63 33

Hainaut/Namur-Ouest/Brabant

Rue de l'Ecluse 7 - 6000 Charleroi • Tél. 071/20.49.24 - Fax 071/20.49.26

Liège/Luxembourg/Namur-Est/Brabant

Bd. De la Sauvenière 73 - 4000 LIEGE • Tél. 04/223.04.34 - Fax 04/221.22.93

• Kinderbijslag en kraamgeld:***Dienst Kinderbijslag***

Ministerie sociale zaken, volksgezondheid en leefmilieu

Zwarte Lievevrouwstraat 3c, 1000 Brussel • Tel: 02/509 82 96 - Fax: 02/509 85 40

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

Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers

Tierstraat 70, 1000 Brussel • Tel: 02/237 21 11 - Fax: 02/230 10 78

Info@rkw-onafits.fgov.be

www.kindergeld.be

Basiswetgeving en Collectieve arbeidsovereenkomsten

- Arbeidswet van 16 maart 1971, o.a. gewijzigd door de wet van 3 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 1995)
- Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, o.a. gewijzigd door de wet van 3 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 1995)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes.
- Programmawet van 9 juli 2004.





■ Met ondersteuning van de Vlaamse gemeenschap en het ESF.
ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.
www.esf-agentschap.be; www.mvovlaanderen.be

■ Voor meer info:

ABVV | Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel: +32 (0)2 506.82.11 | Fax: +32 (0)2 506.82.29
E-mail: infos@abvv.be | Website: www.abvv.be
Lay-out: ABVV | Foto's cover: ABVV

© Januari 2006

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: André Mordant

