

Moeder-, vader- en ouderschapsverlof

Elisa Van Broeck

Het ouderschap is voor iedereen een wonderbaarlijke kentering in zijn werk en leefwereld en roept altijd veel vragen op: Over hoeveel tijd beschikken we om het kind op te vangen? Welke stappen moeten ondernomen worden tegenover de werkgever? Hoeveel verlof kunnen we nemen om meer tijd met het kind door te brengen?

In dit deel behandelen we eerst het moederschapsverlof dan het vaderschapsverlof, terwijl het ouderschapsverlof in het volgende deel zal behandeld worden.

Moederschapsverlof

Een werkneemster die gaat bevallen, heeft recht op een moederschapsverlof¹ van 15 weken, hetgeen bestaat uit het verlof dat de werkneemster vóór de bevalling neemt (het "zwangerschapsverlof") en de rust die begint vanaf de dag van de bevalling (de "bevallingsrust").

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

Het zwangerschapsverlof mag beginnen vanaf de zesde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De zwangere werkneemster mag zelf kiezen vanaf wanneer ze haar zwangerschapsverlof opneemt. De dagen die ze niet opneemt kan ze overdragen tot na de bevalling. Ten laatste zeven weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum bezorgt zij de werkgever een

¹ Wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, duurt het verlof normaal gezien 17 weken, maar dit kan verlengd worden tot 19 weken.

geneeskundig getuigschrift waaruit deze datum blijkt. Als zij na de voorziene datum bevalt, wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum.

Vanaf de zevende dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet de zwangere werkneemster echter thuis blijven. Als ze bevalt voor de voorziene datum gaan de dagen die ze niet meer kan opnemen, verloren.²

De *bevallingsrust* duurt verplicht minstens negen weken. Dit kan aangevuld worden met het facultatieve zwangerschapsverlof dat niet opgenomen werd (maximum vijf weken; zeven in het geval van een meervoudige bevalling). Vanaf de dag van de bevalling mag de moeder gedurende negen weken niet werken. Hierop bestaat geen enkele uitzondering.

Wanneer de moeder voor de geboorte niet al haar zwangerschapsverlof opgenomen heeft, kan zij die dagen nemen na de verplichte negen weken bevallingsrust. Het aantal dagen is gelijk aan de periode waarin zij verder heeft gewerkt vanaf de zesde week (achtste week als er een meerling verwacht wordt) voor de werkelijke bevallingsdatum. Deze periode moet wel verminderd worden met het aantal dagen dat ze toch gewerkt heeft tijdens de verplichte rust van zeven dagen voor de werkelijke bevallingsdatum. Dit kan het geval zijn als de werkelijke bevallingsdatum niet samenvalt met de vermoedelijke bevallingsdatum, m.a.w. als het kind te vroeg geboren is. Dit betekent dus dat in totaal ten hoogste vijf weken (zeven weken bij een meerling) kunnen overgedragen worden tot na de geboorte.

Verlenging wanneer het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting moet blijven

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

² Wanneer er een meerling verwacht wordt, mag de zwangere werkneemster zwangerschapsverlof nemen vanaf de achtste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het geneeskundig getuigschrift moet ze dan ook negen weken voor die datum aan de werkgever bezorgen.

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

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

Moederschapsuitkering

Gedurende het moederschapsverlof wordt een moederschapsuitkering toegekend door het ziekenfonds. Het bedrag is vastgesteld op een percentage van het salaris. Tijdens de eerste dertig dagen van het moederschapsverlof wordt de uitkering berekend op het volledig salaris. Nadien wordt een geplafonneerd salaris in aanmerking genomen.

Dagen van postnatale rust

Sedert 1 april 2009 kunnen werkneemsters die bevallen, onder bepaalde voorwaarden, de laatste 2 weken van hun moederschapsverlof omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze dagen moeten worden opgenomen in een periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk. De werkneemster maakt voor deze dagen aanspraak op een moederschapsuitkering. De omzetting kan enkel betrekking hebben op de 2 laatste weken van het prenatale verlof. Deze weken worden verschoven tot na het verplichte postnatale verlof (9 verplichte weken). Dit betekent dat enkel de werkneemster die prenataal verlof over te dragen heeft, een beroep kan doen op deze nieuwe regelgeving. Zo kan de werkneemster het werk hervatten door enkele werkdagen af te wisselen met enkele verlofdagen.

Een aantal inactiviteitsdagen worden meegerekend als arbeidsdagen: vakantie, klein verlet, feestdagen,... Verlenging van het moederschapsverlof zo het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting moet blijven.

Vaderschapsverlof

De vader-werknemer heeft naar aanleiding van de geboorte van zijn kind het recht van het werk

afwezig te zijn. De duur van dit verlof bedraagt 10 werkdagen. De vader dient dit verlof op te nemen gedurende een termijn van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. Deze 10 dagen mogen in één keer of verspreid opgenomen worden.

Klein verlet of het omstandigheidsverlof

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

Tijdens de zeven volgende dagen van het vaderschapsverlof ontvangt de werknemer geen loon maar een uitkering die door zijn verzekeraar (ziekenkas) wordt gestort. Het bedrag van die uitkering bedraagt 82 % van het begrensde brutoloon. Om deze uitkering te kunnen genieten moet de toekomstige vader een aanvraag indienen bij zijn ziekenkas, samen met een uittreksel van de geboorteakte van het kind. De ziekenkas stuurt hem hierop een inlichtingenblad op, dat ingevuld moet worden door de vader en zijn werkgever. Aan het eind van het vaderschapsverlof moet het worden teruggestuurd naar de ziekenkas.

De omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof

Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder kunnen de niet-opgebruikte periodes door de vader-werknemer op zijn verzoek worden opgenomen om de opvang van het kind te verzekeren. Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte werd gebracht en tijdens het verlof mag hij de vader-werknemer niet ontslaan behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof. De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

Wanneer de moeder opgenomen is in het ziekenhuis kan het vaderschapsverlof pas ingaan vanaf de zevende dag na de geboorte van het kind. Het pasgeboren kind moet het ziekenhuis verlaten hebben en de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren. Dit vaderschapsverlof loopt ten einde op het ogenblik dat de moeder het ziekenhuis verlaat. Het kan nooit langer duren dan het deel van het verlof dat door de moeder niet werd opgenomen.

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