



**K&G** Kind & Gezin  
kind is koning

**7 november 2011**

Depotnummer D/2005/4112/10

# INHOUD

---



①	Wettelijke bescherming van het moederschap	3
②	Kennisgeving en aangifte van de geboorte	8
③	Geldelijke voordelen	10
④	Bescherming van het gezin	13



# WETTELIJKE BESCHERMING VAN HET MOEDERSCHAP

## BESCHERMING TEGEN ONTSLAG

De wet beschermt de zwangere werkneemster tegen ontslag vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap tot 1 maand na het postnataal verlof (de periode van acht weken gedurende de welke je de verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen).

Gedurende deze periode mag de werkgever geen einde maken aan je arbeidsovereenkomst, behalve om dringende redenen of om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, bv. diefstal, economische redenen, enz.

De werkgever moet bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Je kan je werkgever ook verzoeken om je van de reden van het ontslag schriftelijk in kennis te stellen.

Je hebt er dus belang bij je werkgever zo vroeg mogelijk in te lichten, bij voorkeur door middel van een medisch attest, per aangetekend schrijven of door persoonlijke overhandiging (voor ontvangst getekende kopie). Je bent verplicht dit te doen uiterlijk 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Je vindt het nodige formulier in de zwangerschapsmap. Je kan dit door je arts of vroedvrouw laten invullen.

Als je werkgever je tijdens deze periode van zwangerschapsbescherming toch ontslaat zonder grondige reden, moet hij de volgende vergoeding betalen:

- forfaitair loon gelijk aan het brutoloon van zes maanden;
- alle vergoedingen die voortvloeien uit de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

## OPSCHORTING VAN OPZEGGING

Indien je betrekking officieel wordt opgezegd vóór of tijdens het zwangerschapsverlof, wordt de opzeggingstermijn opgeschort gedurende de wettelijke arbeidsonderbreking van 15 weken.

Indien jij zelf je betrekking opzegt bij je werkgever, loopt de opzeggingstermijn wel door gedurende de periode van de wettelijke arbeidsonderbreking. Wel moet je ervoor oppassen dat je gedurende de zwangerschap geen overeenkomst ondertekent waarbij je ermee instemt de arbeidsovereenkomst te beëindigen met onderlinge toestemming vóór het

einde van de zwangerschapsrust, want in dat geval verlies je mogelijk het recht op gewaarborgd loon, op de uitkering van de ziekteverzekering, enz. Informeer je hierover bij je ziekenfonds.

## BESCHERMING OP HET WERK

Bepaalde ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor zwangere werkneemsters of voor werkneemsters die borstvoeding geven. De wet zelf somt een aantal werkzaamheden en werkomstandigheden op die verboden zijn voor zwangere of zogende werkneemsters, zoals bv. de blootstelling aan lawaai, hoge temperaturen, scheikundige stoffen, mechanische trillingen, gevaar voor besmetting en het dragen van zware lasten gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap.

Deze werkneemsters mogen evenmin arbeid verrichten die voor hen of hun kind gevaarlijk is ten gevolge van de bijzondere omstandigheden van het werk en die eigen zijn aan het bedrijf of de gezondheidstoestand van de werkneemster. In deze laatste gevallen stelt de bedrijfsarts vast of een bepaalde arbeid gevaarlijk is. Als dat zo is, moet de werkgever, indien mogelijk, de werkneemster een ander werk in de onderneming geven.

Is dit onmogelijk, dan heb je recht op profylactisch verlof tijdens de periode waarin je niet mag werken. Vanaf 1 januari 2010 betaalt het RIZIV elke werkneemster met een arbeidsovereenkomst die recht heeft op profylactisch verlof een daguitkering wegens arbeidsongeschiktheid van 78,23% van het (begrensd) brutoloon. Statutaire personeelsleden behouden tijdens deze periode van voorbehoedend verlof hun loon.

Om de uitkering te verkrijgen geef je aan je ziekenfonds een bewijs van arbeidsongeschiktheid van je bedrijfsarts en een verklaring van de werkgever waaruit blijkt dat het onmogelijk is je een ander werk te geven binnen de onderneming. Vervolgens ontvang je de vergoeding tot de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (of tot de achtste week in geval van de geboorte van een meerling). Daarna vangt in principe het tijdvak van moederschapsrust aan.

In elk bedrijf waar vrouwen werken, moet systematisch en preventief een algemene risico-evaluatie gebeuren (zelfs wanneer er geen



zwangere werkneemsters zijn).

Concreet zal in elk individueel geval risicovolle arbeid beoordeeld moeten worden en zal de werkgever maatregelen moeten treffen.

Deze risico-evaluatie gebeurt in samenwerking met een bedrijfsarts en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. De resultaten van deze evaluatie en de te nemen algemene maatregelen worden dan meegedeeld aan het personeel.

Deze maatregelen kunnen zijn:

- tijdelijke aanpassing van arbeidsomstandigheden of -tijden;
- aanpassing van de arbeid zelf (overplaatsing);
- tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst (of vrijstelling in geval van statutaire aanstelling).

Na deze risicoperiode loopt de tewerkstelling gewoon voort.

Moederschapsbescherming op het werk houdt tevens in dat de zwangere vrouw niet verplicht kan worden tot nachtarbeid (dat is tussen 20 uur en 6 uur) gedurende acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit kan uitgebreid worden tot andere periodes tijdens de zwangerschap of tot maximaal vier weken na de zwangerschapsrust, als een medisch attest dit aantoonst. Ook hier kan de werkneemster dan tijdelijk overgeplaatst worden naar de dagploeg of wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst.

Deze bescherming geldt zowel voor zwangere vrouwen als voor moeders tijdens de borstvoedingsperiode en dit zodra zij de werkgever van hun toestand op de hoogte brengen.

Zwangere vrouwen mogen geen overwerk presteren, d.w.z. niet langer werken dan 39 uur per week of 9 uur per dag.

De zwangere werkneemster heeft ook het recht om afwezig te zijn van het werk voor zwangerschaps-onderzoek indien dit buiten de werkuren onmogelijk is. Ze moet de werkgever hiervan vooraf verwittigen en achteraf een medisch attest afgeven.

## **PRE- EN POSTNATAAL VERLOF OF MOEDERSCHAPSVERLOF VOOR WERKNEEMSTERS**

### *Duur*

- Prenataal verlof (of zwangerschapsverlof) van 6 weken, waarvan 1 week verplicht.
- Postnataal verlof (of bevallingsverlof) van 9 weken verplicht.

Een week voor de vermoedelijke bevallingsdatum mag je niet meer gaan werken. Dit betekent dat je maximaal 5 weken kan overdragen naar het postnataal verlof. Indien je het postnatale verlof van 9 weken met nog ten minste twee weken kan verlengen, dan kan je deze laatste 2 weken omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze 2 weken slaan dus op prenataal verlof dat kan worden overgedragen.

Deze verlofdagen kan je opnemen in de acht weken die volgen op de hervatting van het werk. Ten laatste 4 weken vóór het einde van de verplichte periode van postnatale rust (= 9 verplichte weken), moet je hiervoor je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen van de wil tot omzetting en de planning. Zo kan je het werk geleidelijk hervatten en bijvoorbeeld enkele dagen werken en enkele dagen verlof nemen. Deze omzetting moet gebeuren in functie van je werkrooster. Deze regeling is van toepassing voor kindjes geboren vanaf 1 april 2009.

De verplichte postnatale rust start op de dag van de bevalling tenzij je nog hebt gewerkt (of het werk nog hebt aangevat) op de dag van de bevalling. In dit laatste geval start de postnatale rust de dag na de bevalling.

Al biedt de wet de mogelijkheid om 5 weken van het prenataal verlof toe te voegen aan de 9 weken postnataal verlof, toch dringt Kind en Gezin er sterk op aan dit verlof vóór de bevalling op te nemen. Jouw lichaam heeft er behoefte aan: heel wat voortijdige geboorten of geboorten van kinderen met een gering lichaamsgewicht zouden worden voorkomen als deze raad werd opgevolgd.

### *Meerlingen*

Bij een meerlingzwangerschap heeft de moeder recht op 8 weken prenataal verlof (i.p.v. 6 weken), waarvan eveneens 1 week verplicht.

Deze 2 extra weken worden aan dezelfde regels onderworpen als de overige 6 weken. Zo kunnen er in het geval van een meerlingzwangerschap 7 weken van het prenataal verlof worden verschoven tot na het postnataal verlof. Bovendien kunnen nog 2 extra weken postnataal verlof genomen worden. In totaal kan de meerlingmoeder dus 19 weken moederschapsverlof nemen.

### *Vervroegde en late bevalling*

Als je vroeger bevalt dan verwacht, vooraleer je in moederschapsverlof was gegaan en dus 'te lang' bleef werken, verlies je die dagen van de verplichte week prenataal verlof. Je behoudt wel het recht op



de overige 5 weken prenataal verlof (7 weken bij een meerling) die dan na de bevalling kunnen worden opgenomen. Heb je al de 6 weken (8 bij een meerling) prenataal verlof genomen en besluit je baby later dan gepland ter wereld te komen, dan wordt het verlof verlengd met die extra dagen (tot aan de bevalling). Na de bevalling heb je hoe dan ook recht op 9 weken postnataal verlof met moederschapsuitkering (zie verder).

### *Opname van het kindje in het ziekenhuis*

Als de baby meer dan 7 dagen, te rekenen vanaf de geboorte, in het ziekenhuis moet opgenomen blijven, kan het moederschapsverlof verlengd worden met een duur gelijk aan de opnamedagen van de baby, die de eerste 7 dagen overschrijdt. Deze verlenging kan tot maximaal 24 weken. Het moederschapsverlof blijft dus ononderbroken doorlopen. Bijvoorbeeld, blijft de baby vanaf de geboorte 21 dagen in het ziekenhuis, dan wordt de moederschapsrust verlengd met 14 dagen (21-7). De bescherming tegen ontslag blijft lopen tot 1 maand na de volledig opgenomen postnatale rust. Bij je werkhervatting moet je aan je werkgever een medisch attest afgeven waaruit blijkt dat het kind opgenomen blijft in het ziekenhuis na de eerste 7 dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname. Wij raden je aan om alle informatie ook te vragen bij je ziekenfonds aangezien de materie ingewikkeld is.

### *Ziekte*

Als je in de 6 weken (8 bij een meerling) vóór de bevalling ziek wordt, wordt dit aangerekend als prenatale rust. Deze periode kan dus evenmin overgedragen worden naar de postnatale rust. Dit geldt niet voor het personeel van de federale overheidsdiensten: ziekteperioden die niets met de zwangerschap te maken hebben, worden voor hen als gewone ziekteperioden beschouwd.

Als je ononderbroken arbeidsongeschikt was door ziekte of een ongeval tijdens de zes weken die de bevalling voorafgaan (of acht weken bij de geboorte van een meerling), dan kan de nabevallingsrust op je uitdrukkelijke verzoek met één week worden verlengd. In dat geval moet je je arbeidsongeschiktheid kunnen aantonen met een medisch attest van je behandelend arts.

### *Doodgeboorte of miskraam*

Bij doodgeboorte of miskraam vanaf de 180ste zwangerschapsdag en mits er een officiële geboorteaangifte wordt gedaan, heb je ook recht op het pre- en postnataal verlof.

### *Vaderschapsverlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder*

In het spijtige geval dat de moeder overlijdt of in het ziekenhuis moet blijven, kan:

- ofwel de vader
- ofwel de meemouder (hier de meemoeder)
- ofwel de samenwonende partner van het heterokoppel die het kind niet wettelijk erkent het resterende moederschapsverlof opnemen. De afstammingsband met het kind moet wel officieel vaststaan en de vader moet in dienstverband werken.

In deze gevallen treedt de vader dan in de plaats van de moeder wat betreft het verlof en de bescherming tegen ontslag.

#### ❶ *Overlijden*

Hier is de duur van het vaderschapsverlof voor de vader ten hoogste het gedeelte van het moederschapsverlof dat nog niet is opgenomen door de moeder. Indien de werknemer het verlof wenst op te nemen, moet hij zijn werkgever hiervan op de hoogte brengen binnen zeven dagen volgend op het overlijden van de moeder, met vermelding van de aanvangsdatum van het geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

#### ❷ *Ziekenhuisopname*

In dit geval gelden de volgende voorwaarden:

- het vaderschapsverlof kan pas een aanvang nemen vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind;
- de baby moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de opname van de moeder moet langer duren dan 7 dagen.

Het vaderschapsverlof neemt een einde op het ogenblik dat de moeder het ziekenhuis verlaat of uiterlijk bij het verstrijken van het niet opgenomen deel van het moederschapsverlof. Ook hier dient hij de werkgever ervan op de hoogte te brengen vóór de aanvang van het vaderschapsverlof en moet hij de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur van de afwezigheid vermelden.



### ① *Cumul- en voorrangsregeling*

*Het vaderschapsverlof kan slechts eenmaal opgenomen worden voor één en hetzelfde kind. De wet voorziet in een voorrangsregeling. Deze is dezelfde als bij het geboorteverlof (zie blz.13).*

## **VERGOEDINGSREGELING PRE- EN POST-NATAAL VERLOF VOOR WERKNEEMSTERS**

### *Algemeen*

De moederschapsuitkering voor werkneemsters, ongeacht hun contractuele positie, wordt georganiseerd in het kader van de ziekteverzekering. Daarom is het van belang om alle relevante informatie tijdig door te geven aan je ziekenfonds. We raden je aan contact op te nemen met je ziekenfonds uiterlijk vanaf het moment dat je je bevindt in de 6 weken die de bevalling voorafgaan en in ieder geval vóór de start van je zwangerschapsverlof. De uitkering bedraagt 82% van het loon (onbegrensd) gedurende de eerste 30 dagen van de moederschapsrust. Vanaf de 31ste dag wordt dit 75% van het gederfde loon (begrensd tot het geldende plafond voor de normale ZIV-uitkeringen).

### *Overheidspersoneel*

Vastbenoemde overheidsambtenaren ontvangen hun volledig loon van de overheid gedurende de moederschapsrust. Deze periode geldt als dienstactiviteit.

## **MOEDERSCHAPSRUST VOOR ZELFSTANDIGEN**

Als zelfstandige kan je aanspraak maken op maximum 8 weken moederschapsrust (9 weken in geval van een meerling). Hieraan zijn een aantal voorwaarden verbonden. Zo moet je 6 maanden aangesloten zijn bij een ziekenfonds of van deze wachttijd vrijgesteld zijn. De moederschapsrust bestaat uit een 'verplichte' periode en een 'niet-verplichte' periode. Je moet verplicht 3 weken nemen: één week voor en twee weken na de bevalling. De overige 5 weken (of 6 weken bij een meerling) kan je naar keuze opnemen in periodes van 7 kalenderdagen en dit vanaf drie weken tot zeven dagen voor de bevalling en vanaf de derde week tot 23 weken na de bevalling.

De moederschapsuitkering wordt door het ziekenfonds in twee schijven betaald. De eerste schijf omvat de betaling van de verplichte periode van 3 weken en wordt betaald uiterlijk één maand na de laatste week van deze verplichte periode. De tweede schijf omvat de betaling van de niet-verplichte periode en wordt betaald uiterlijk één maand na de laatste week van de niet-verplichte periode.

De uitkering vraag je voor de bevalling aan bij je ziekenfonds.

## **MOEDERSCHAPSRUST VOOR WERKLOZEN**

De uitkeringsgerechtigde werkloze moet de dienst voor arbeidsbemiddeling van de RVA op de hoogte brengen, zodat bij een eventueel werkaanbod met haar toestand rekening kan worden gehouden. De werkloze heeft recht op een prenataal verlof van 6 weken (waarvan 1 week verplicht) en een postnataal verlof van 9 weken (verplicht). De 5 weken niet verplicht op te nemen voor de bevalling kan je opnemen na het postnatale verlof. Als werkloze ontvang je:

- tijdens de eerste 30 dagen van de moederschapsrust: je basisuitkering (dat is 60% van het begrensde loon) + 19,5% van het begrensde loon;
- vanaf de 31ste dag moederschapsrust: je basisuitkering + 15% van het begrensde loon;
- bij verlenging van de rust na 15 weken (of 17 weken bij een meerling) (ziekte): je basisuitkering + 15% van het begrensde loon.

**Belangrijk:** de basisuitkering mag niet meer bedragen dan de werkloosheidsuitkering waarop je aanspraak zou kunnen maken als je niet in moederschapsrust geweest zou zijn.

### **Info:**

Meer informatie hierover vind je bij je ziekenfonds. Vastbenoemde overheidsambtenaren kunnen terecht bij hun personeelsdienst.



## DIVERSE TEGEMOETKOMINGEN

### *Verlenging postnataal verlof om borstvoeding te geven*

Het is ook mogelijk het postnataal verlof te verlengen om borstvoeding te geven. Er zijn twee soorten borstvoedingsverlof voor werkneemsters die onder de sociale zekerheid vallen:

- het zogenoemde 'profylactisch' borstvoedingsverlof, dat om medische redenen wordt opgelegd (bv. in bepaalde werkomstandigheden, als het normale werk omwille van borstvoeding niet kan hervat worden). Je ontvangt hiervoor via het ziekenfonds een uitkering voor arbeidsongeschiktheid.
- het borstvoedingsverlof dat je individueel wordt toegestaan (een gunst, geen recht) door de werkgever of waarop je recht hebt op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Dit is een soort onbezoldigd verlof en is qua duur afhankelijk van de gemaakte afspraak of van de inhoud van de CAO. Hiervoor kent de sociale zekerheid het systeem van de 'voortgezette verzekering', om in orde te blijven met de ziekteverzekering en -bijdragen. Dit is het behoud van het recht op geneeskundige verzorging ondanks het feit dat men geen arbeidsprestaties verricht. Hiertoe moet de werkneemster een speciale bijdrage betalen alsook een attest van de werkgever voorleggen waarin de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt vermeld. Voor borstvoeding kan dit toegepast worden tot het einde van de 5de maand na de bevalling.

### *Borstvoedingspauzes op het werk*

Werkneemsters die borstvoeding geven, hebben de mogelijkheid om een- of tweemaal per dag gedurende een halfuur het werk te onderbreken voor het geven van borstvoeding of voor het afkolven van moedermelk. Deze regeling is ook van toepassing voor personeelsleden van de federale overheidsdiensten en sommige Vlaamse overheidsdiensten. Het aantal pauzes waarop men recht heeft, hangt af van het aantal uren dat men die dag presteert (2 pauzes van een halfuur voor een werkdag van minimaal 7.30 uur of naar keuze 1 pauze van een uur; 1 pauze van een halfuur voor een werkdag van 4 uur tot 7.30 uur).

De werkgever moet dan zorgen voor een goed verwarmde en goed verluchte ruimte waarin de werkneemster borstvoeding kan geven of kan afkolven.

Dit recht op borstvoedingspauzes geldt in de privésector tot maximaal 9 maanden na de geboorte. Wie werkt bij de openbare sector, informeert voor de duur van dit recht op borstvoedingspauzes bij zijn werkgever.

Maandelijks is er een attest van de arts of van het consultatiebureau van Kind en Gezin nodig.

De werkgever is geen loon verschuldigd, maar de werkneemster heeft recht op een uitkering van het ziekenfonds (82% van het onbegrensde brutoloon).

### *Voor alle zwangere vrouwen*

Je hebt vanaf de zesde zwangerschapmaand het recht om met een tweedeklaskaartje met de trein in eerste klas te reizen zonder bijkomende kosten, mits je een medisch attest met de vermoedelijke bevallingsdatum kan voorleggen. Een blanco attest kan je vinden in de zwangerschapsmap.



# KENNISGEVING EN AANGIFTE VAN DE GEBORTE

## KENNISGEVING

Van elke geboorte moet kennis worden gegeven aan de ambtenaar van de burgerlijke stand.

De verplichting van kennisgeving rust op de volgende personen:

- in geval van bevalling in een kraamkliniek: op de persoon die de leiding heeft of op zijn afgevaardigde;
- in de andere gevallen: hetzij op de arts of vroedvrouw hetzij op andere personen die bij de bevalling aanwezig waren of bij wie de bevalling plaats had. De kennisgeving moet uiterlijk gebeuren op de eerste werkdag volgend op de bevalling. Ze kan mondeling of schriftelijk worden gedaan. De ouders zelf zijn niet onderworpen aan de verplichting tot kennisgeving.

## AANGIFTE

Na de bevalling ontvangen de ouders een attest van de dokter of vroedvrouw, zodat de geboorte binnen de 15 dagen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de geboorteplaats kan worden aangegeven door de vader, de moeder of door beide ouders. Indien de laatste dag van die termijn een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, dan wordt die termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Nodige documenten:

- identiteitskaart
- medisch geboortetest
- (trouwboekje of akte van erkenning)

Wie aangifte van de geboorte doet, ontvangt 3 of 4 uittreksels uit de geboorteakte:

- één voor het ziekenfonds; het kind wordt ingeschreven als persoon ten laste van de gerechtigde (vader of moeder);
- één voor het kinderbijslagfonds en één voor eventuele instanties die een geboortepremie toekennen, bv. sommige vakverenigingen;
- één voor de ambassade of het consulaat van het land van herkomst als de vader geen Belgische nationaliteit heeft.

Ook bij een miskraam vanaf 180 dagen zwangerschap of bij doodgeboorte geldt de aangifteplicht. Doodgeboren kindjes kunnen vanaf 180 dagen ook een voornaam krijgen, maar dit is niet verplicht.

## AFSTAMMING

### *Van moederszijde*

De afstamming van moederszijde wordt vastgesteld door de vermelding van haar naam in de geboorteakte. De vermelding van de naam van de moeder in de geboorteakte is verplicht want anoniem bevallen is in België onmogelijk. Hierdoor staat in principe de afstamming van moederszijde voor alle kinderen vast. Indien de naam van de moeder toch zou ontbreken op de geboorteakte of indien de akte zelf zoek is geraakt, kan de moeder alsnog haar kind erkennen.

### *Van vaderszijde*

#### **Wanneer de ouders gehuwd zijn**

In principe is er dan de toepassing van de zogenaamde vaderschapsregel: indien het kind geboren wordt binnen het huwelijk of binnen de 300 dagen na de ontbinding ervan, wordt de echtgenoot van de moeder geacht de vader te zijn. Indien het kind geboren wordt binnen de 300 dagen na de ontbinding van het huwelijk van zijn moeder en na een nieuw huwelijk, heeft het kind de nieuwe echtgenoot tot vader.

De vaderschapsregel is echter niet meer van toepassing:

- wanneer het kind geboren is meer dan 300 dagen na de verdwijning van de echtgenoot;
- wanneer het kind geboren is meer dan 300 dagen na het indienen van een verzoekschrift tot echtscheiding met onderlinge toestemming, of na een uitspraak van de rechtbank in kort geding inzake echtscheiding, of na een vonnis van de vrederechter tot machtiging van afzonderlijk verblijf;
- wanneer het kind geboren is meer dan 300 dagen na de inschrijving van de echtgenoten op verschillende adressen in het bevolkingsregister.

#### **Wanneer de ouders niet gehuwd zijn**

Wanneer je ongehuwd bent, hebben je kinderen dezelfde rechten als kinderen die geboren zijn binnen een huwelijk. De vader kan het kind erkennen, indien het vaderschap over dit kind niet vaststaat op grond van de eerder genoemde vaderschapsregel. De vader kan het kind erkennen als hij de toestemming van de moeder heeft. Behalve ingeval de erkenner NIET de biologische vader is, is het eigenlijk zinloos de toestemming tot erkenning te weigeren. Na een zware procedure voor de rechtbank zal de rechter meestal de vader



machtiging geven om te erkennen.

De toestemmingsvereiste werd al eerder beoordeeld als zijnde discriminerend naar de man/vader toe.

Voor de erkenning moet je samen naar het gemeentehuis gaan. Je hebt je identiteitskaart nodig en bij een erkenning vóór de geboorte vraagt men meestal ook een medisch attest met de vermoedelijke bevallingsdatum.

In de zwangerschapsmap vind je een blanco attest.

In principe kan erkenning vanaf het prille begin van een zwangerschap, maar in de meeste gemeenten kan dit pas vanaf de zesde zwangerschapsmaand. Een erkenning vóór de geboorte kan interessant zijn, omdat de vader na de geboorte het kind dan alleen kan gaan aangeven en omdat men het kraamgeld al via de werkgever van de vader kan aanvragen. Ook in het trieste geval van een overlijden van de vader vóór de geboorte, kan dankzij de erkenning, het kind toch als zijn erfgenaam worden beschouwd.

Indien de erkenning niet vóór de geboorte gebeurt, kan je dit het best doen op het moment van de geboorteaangifte, zodat het kindje onmiddellijk de naam van de vader kan krijgen. Je moet dan natuurlijk samen de geboorte aangeven binnen de 15 dagen na de geboorte.

Indien het minderjarig kind 12 jaar of ouder is, dient ook het kind zelf zijn toestemming tot de erkenning te geven. Indien een van de vereiste toestemmingen wordt geweigerd, kan de vader zich tot de rechtbank wenden om deze toestemming alsnog te verkrijgen. De rechtbank onderneemt dan een poging tot verzoening, bij gebrek hieraan wordt de erkenning geweigerd als het bewijs wordt geleverd dat de verzoeker niet de vader is.

Als het kind in kwestie 1 jaar of ouder is, kan de rechtbank bovendien weigeren de erkenning toe te staan als dit kennelijk strijdig is met de belangen van het kind.

Indien het kind meerderjarig is, volstaat zijn toestemming. Tegen zijn weigering is geen verhaal bij de rechtbank mogelijk.

Voor meer informatie neem je het best contact op met de dienst 'burgerlijke stand' van je gemeente.

#### **Opmerkingen:**

- De erkenning kan dus geschieden ten gunste van een verwekt kind, maar ook ten gunste van een overleden kind, indien dit kind afstammelingen heeft nagelaten. (In geval van een verwekt kind is dit niet altijd zonder meer mogelijk indien een van de ouders nog gehuwd is met een derde persoon).
- Indien een kind wordt erkend door meer dan één persoon van hetzelfde geslacht, heeft alleen de eerste erkenning gevolg zolang ze niet is vernietigd.
- De erkenning kan ook geschieden door een minderjarige.
- De wet maakt het ook mogelijk voor de gehuwde vader om een kind te erkennen dat hij verwekt heeft bij een andere vrouw dan zijn echtgenote. De akte van erkenning wordt door de ambtenaar van de burgerlijke stand binnen de 3 dagen ter kennis gebracht van de echtgenote van de erkenner. Deze akte wordt door de vader ter goedkeuring voorgelegd aan de rechtbank van eerste aanleg van de woonplaats van het kind. Zijn echtgenote wordt in het geding betrokken, maar heeft geen vetorecht. De erkenning wordt enkel geweigerd indien bewezen wordt dat de erkenner niet de vader is.
- Ook het kind van een gehuwde moeder kan in bepaalde gevallen erkend worden door een andere man dan de echtgenoot van de moeder. Indien de echtgenoot van de moeder zijn vaderschap met succes betwist heeft, kan dit gebeuren door eenvoudige erkenning. Als er een procedure vereist is, is het raadzaam een advocaat te raadplegen, gezien de complexiteit van de regelgeving.



## GELDELIJKE VOORDELEN

### GEZINSBIJSLAGEN

#### *Kraamgeld*

Het recht op kraamgeld en adoptiepremie bestaat zowel voor werknemers in de privé- en openbare sector als voor zelfstandigen. Ook de bedragen zijn identiek.

De vader vraagt het kraamgeld aan. Als hij geen werknemer is, vraagt de moeder het aan. Wie werkloos, ziek of gepensioneerd is, staat gelijk met de werknemer. Zelfstandigen hebben een eigen regeling. De moeder krijgt het kraamgeld.

Kraamgeld vraag je aan:

- bij het kinderbijslagfonds van de werkgever van de aanvrager;
- bij het kinderbijslagfonds van de laatste werkgever, als de aanvrager werkloos, ziek of gepensioneerd is;
- bij het sociaal verzekeringsfonds, als de aanvrager zelfstandige is;
- bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW) als de aanvrager nog nooit heeft gewerkt, grensarbeider is, in het onderwijs werkt,...

Formulieren voor de aanvraag zijn te verkrijgen bij de werkgever of bij de RKW.

Voor elke geboorte mag het kraamgeld worden aangevraagd vanaf de eerste dag van de zesde maand van de zwangerschap (= 4 maanden voor de geboorte).

Het wordt ten vroegste 2 maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum uitbetaald.

Voor meer informatie over kraamgeld, over gewaarborgd kraamgeld, over kinderen die buiten elke regeling vallen, wend je je tot de

*Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW)*

*Onthaal: Trierstraat 9, 1000 Brussel*

*Postadres: Trierstraat 70, 1000 Brussel*

*Telefoon: 02 237 23 40 of 0800 94 434 (gratis nummer)*

*Website: [www.rkw.be](http://www.rkw.be)*

*of als zelfstandige tot het sociaal verzekeringsfonds waarbij je aangesloten bent.*

Het bedrag van het kraamgeld voor een eerste kind is groter dan dat voor een tweede kind (respectievelijk 1175,56 euro en 884,47 euro,

bedragen vanaf mei 2011).

Vanaf het tweede kind blijft het kraamgeld ongewijzigd, dit in tegenstelling tot de kinderbijslag, die toeneemt bij een volgend kind. Bij de geboorte van een tweeling of meerling wordt er zoveel maal kraamgeld uitbetaald als er kinderen geboren worden; de bedragen zijn dan gelijk voor elk kind. Omdat tweelingen en meerlingen hogere kosten met zich meebrengen, wordt elke meervoudige geboorte als een eerste geboorte beschouwd voor het kraamgeld, ongeacht de reële rang van de kinderen. Voor elk kind van de tweeling of meerling wordt dus het hoogste kraamgeld betaald. Kraamgeld wordt ook toegekend indien het kind dood geboren wordt en bij een miskraam na ten minste 180 dagen zwangerschap.

#### *Adoptiepremie*

Ook adoptieouders hebben recht op kraamgeld.

Voorwaarden:

- een ondertekende adoptieakte moet worden voorgelegd;
- de adoptant of zijn/haar echtgeno(o)t(e) moet recht hebben op kinderbijslag;
- het kind moet deel uitmaken van het gezin;
- het kind moet de voorwaarden vervullen voor toekenning van kinderbijslag.

Het bedrag is momenteel 1175,56 euro (vanaf mei 2011) en is gekoppeld aan de index.

De bedragen blijven dezelfde voor volgende adoptiekinderen (in tegenstelling tot het kraamgeld, dat afneemt bij het 2de en de volgende kinderen). Het spreekt vanzelf dat er geen cumulatie mag zijn van adoptiepremie én kraamgeld. Aanvragen worden gericht tot het kinderbijslagfonds.

#### *Kinderbijslag*

- Kinderbijslag is een maandelijkse bijdrage in de kosten voor de opvoeding van je kind. Je kan kinderbijslag krijgen voor je eigen kinderen, de kinderen van je partner en zelfs voor inwonende pleegkinderen. Kinderbijslag loopt trapsgewijs op van het eerste tot het derde kind, in tegenstelling tot het kraamgeld. Bij een tweeling of meerling worden de kinderen beschouwd als eerste, tweede en derde kind.

Kinderbijslag kan je verkrijgen bij het kinderbijslagfonds. Het kinderbijslagfonds moet hiertoe op de hoogte worden gebracht door middel van een uittreksel uit de geboorteakte, uitgereikt door de ambtenaar van de burgerlijke stand.



Kinderbijslag wordt zonder voorwaarden betaald tot je kind 18 jaar wordt. Voor jongeren van 18 tot 25 jaar kan nog kinderbijslag worden betaald als ze verder studeren. Ook studeren en werken is mogelijk, maar hieraan zijn wel een aantal voorwaarden verbonden.

#### WERKNEMERS IN OVERHEIDSDIENSTEN

De staat is bij geen enkel kinderbijslagfonds aangesloten en betaalt zelf de kinderbijslag en het kraamgeld uit aan zijn statutaire ambtenaren.

#### WERKNEMERS IN DE PRIVE SECTOR

De kinderbijslag wordt uitbetaald door het kinderbijslagfonds van de werkgever van de rechthebbende (meestal de vader).

#### WERKLOZEN

De kinderbijslag wordt in principe uitbetaald door het kinderbijslagfonds van de laatste werkgever van de gerechtigde. Indien je nog nooit gewerkt hebt, zal de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers de kinderbijslag uitbetalen.

#### ZELFSTANDIGEN

Als een van de echtgenoten zelfstandige is en de andere loontrekkende, is het evident dat steeds het (gunstiger) stelsel van de loontrekkende wordt toegepast. Als er alleen een zelfstandige rechthebbende is, betaalt de kas waarbij deze aangesloten is de kinderbijslag. Voor een eerste kind ontvangt de zelfstandige nog steeds een kinderbijslag die lager ligt dan die van de werknemer.

### *Gewaarborgde gezinsbijslag*

#### ALGEMENE REGEL

Voor bepaalde categorieën van kinderen waarvoor niet automatisch een recht op kinderbijslag bestaat en waarvoor geen voldoende bestaansmiddelen voorhanden zijn, wordt de gezinsbijslag gewaarborgd onder bepaalde voorwaarden:

- Het kind moet in België verblijven (kind dat geen Belg is moet een verblijfsvergunning hebben).
- Gedurende een volledige maand, krachtens een Belgische, buitenlandse, of internationale regeling, mag het kind ofwel geen recht geven op kinderbijslag, ofwel slechts recht geven op een lager bedrag dan dat van de gewaarborgde kinderbijslag.
- Het kind moet voldoen aan de voorwaarden om rechtgevend te zijn in de algemene regeling (bijvoorbeeld bij de aanvrager wonen).
- De persoon die het kind ten laste heeft moet een natuurlijke persoon zijn (een fysiek persoon).

Dit betekent dat een rechtspersoon (een instelling, vereniging e.d.) uitgesloten is.

- Deze persoon mag geen bestaansmiddelen hebben boven een bepaalde grens. De bijdrage wordt dan ook toegekend na een onderzoek en op grond van de bestaansmiddelen, behalve indien de rechthebbende persoon (d.w.z. de persoon die het kind ten laste heeft) recht heeft op een leefloon of inkomensgarantie voor ouderen. Afhankelijk van het inkomen wordt de totaliteit of slechts een gedeelte van de kinderbijslag uitbetaald. Kinderen die in aanmerking komen voor de gewaarborgde gezinsbijslag, zijn bijvoorbeeld: kinderen van alleenstaande moeders die niet werken, niet studeren en geen uitkering genieten.
- Deze gewaarborgde gezinsbijslag omvat zowel het kraamgeld als de kinderbijslag en de leeftijdstoelage. Hij wordt toegekend en uitbetaald door de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers. De aanvraag moet bij deze Rijksdienst worden ingediend (Trierstraat 70, 1000 Brussel).

#### SPECIFIEKE REGELINGEN

Voor een aantal categorieën van rechthebbenden werd een specifieke regeling uitgewerkt. Zo zijn er aparte regels voor gepensioneerden, werknemers die ziek, invalide of met moederschapsverlof zijn, wezen, verlaten echtgenoten, rechthebbende studenten, personen met een handicap en gedetineerden. Voor meer inlichtingen over deze categorieën en over de kinderbijslag in het algemeen wend je je bij voorkeur tot de: Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW)

Onthaal: Trierstraat 9, 1000 Brussel  
Postadres: Trierstraat 70, 1000 Brussel  
Telefoon: 02 237 23 40 of 0800 94 434 (gratis nummer)  
Website: [www.rkw.be](http://www.rkw.be)

### **BORSTVOEDINGSPREMIE**

Bij sommige ziekenfondsen heb je bij het geven van borstvoeding recht op een borstvoedingspremie. Informeer je hierover bij je ziekenfonds.



## ZIEKENHUIS- EN BEVALLINGSKOSTEN

### WERKNEMERS IN DE PRIVE-SECTOR, WERKNEMERS IN OVERHEIDSDIENSTEN EN WERKLOZEN

Op voorwaarde dat je als 'gerechtigde' in orde bent met het betalen van je ziekenfondsbijdrage en op voorwaarde dat je gaat bevallen in een ziekenhuis dat een overeenkomst heeft gesloten met het RIZIV (Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering), wordt de ligdagprijs voor een gemeenschappelijke kamer, behalve een forfaitair bedrag ten laste van jezelf als patiënt, door het ziekenfonds terugbetaald. Wanneer je niet werkt en bijgevolg geen ZIV-bijdragen (Ziekte- en Invaliditeitsverzekering) betaalt, worden je kosten eveneens terugbetaald, voor zover je als 'persoon ten laste' ingeschreven bent op het boekje van een gerechtigde, bv. je echtgenoot.

Wanneer je een twee- of eenpersoonskamer wenst, is het steeds raadzaam vooraf contact op te nemen met het ziekenhuis waar je wenst te bevallen.

De 'opleg' verschilt immers nogal eens van ziekenhuis tot ziekenhuis. Het is ook raadzaam dat je vóór de bevalling inlichtingen inwint bij je ziekenfonds, aangezien sommige ziekenfondsen speciale voordelen verlenen in het kader van de bijkomende vrije verzekering. Je kan ook een hospitalisatieverzekering afsluiten. Bijkomende kosten, o.a. voor verblijf in een eenpersoonskamer, worden dan terugbetaald.

### ZELFSTANDIGEN

Alle zelfstandigen zijn verplicht om zich aan te sluiten bij een verzekeringsfonds. Zodoende betaalt het fonds waarbij ze zijn aangesloten hen de medische en verloskundige verzorgingskosten bij de bevalling terug. Als zelfstandige ben je wettelijk verzekerd tegen zowel de grote als de kleine risico's (bv. bezoek aan de huisarts en aankoop van geneesmiddelen). Die laatste risicodekking is geïntegreerd in de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging zodat er geen private, aanvullende verzekering voor de kleine risico's meer nodig is.

Het is de zelfstandigen aangeraden inlichtingen in te winnen bij hun ziekenfonds.



### IN DE PRIVÉSECTOR

#### *Geboorteverlof*

Geboorteverlof bestaat uit 10 dagen verlof, te nemen binnen de 4 maanden, volgend op de dag van de geboorte. Hierdoor is het bv. mogelijk dat de werknemer zijn dagen opneemt nadat de moeder het moederschapsverlof beëindigd heeft. De eerste 3 dagen blijft het volledige loon behouden en wordt het betaald door de werkgever. De daaropvolgende 7 dagen krijgt de werknemer een uitkering van de ziekteverzekering van 82% van het (begrensde) brutoloon. De aanvraag dient te gebeuren via de werkgever en het ziekenfonds.

*Het geboorteverlof kan opgenomen worden door:*

- ofwel de vader
- ofwel de meemouder (hier de meemoeder)
- ofwel de samenwonende partner van het heterokoppel die het kind niet wettelijk erkent

#### *Voorwaarden*

De werknemer moet het geboorteverlof opnemen binnen een periode van vier maanden na de bevaling.

#### *Cumul- en voorrangsregeling*

Het geboorteverlof kan slechts eenmaal opgenomen worden voor één en hetzelfde kind. De vrouw die moederschapverlof geniet, heeft geen recht op geboorteverlof.

De wet voorziet een voorrangsregeling. De werknemer waarvan de afstamming wettelijk vaststaat heeft voorrang. Staat het wettelijk afstammingsrecht niet vast, dan komt dit recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

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

affectieve wijze samenwoont met de moeder en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Deze persoon mag geen bloedverwant in rechte lijn, broer of zus zijn.

- Deze cumul- en voorrangsregeling geldt ook in geval van omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof (zie blz.5).

#### *Bewijs*

Omdat een meemouder geen juridische band met het kind kan aantonen, wordt er gevraagd naar een bewijs van partnerschap met de ouder waarvan de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Dit bewijs van partnerschap kan worden geleverd door:

- de huwelijksakte
- een bewijs van wettelijke samenwoning
- een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte

#### *Gevolgen adoptieverlof*

Het recht op verlof bij geboorte wordt in mindering gebracht van eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

#### *Adoptieverlof*

Werknemers die een kind adopteren, hebben recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 weken als het kind jonger is dan 3 en maximaal 4 weken in andere gevallen, doch maximaal tot de leeftijd van 8 jaar. Na 8 jaar is geen verlof voorzien. Dit verlof moet een aanvang nemen binnen de 2 maanden na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer. Het verlof wordt verdubbeld in bepaalde gevallen van geestelijke of lichamelijke ongeschiktheid van het kind.

De werkgever moet 1 maand op voorhand verwittigd worden van de opname van het verlof. Tijdens het adoptieverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het ziekenfonds. Een ontslagbescherming geldt vanaf 2 maanden voor de opname van het verlof tot 1 maand na het einde ervan.



## Familiaal verlof of verlof om dwingende redenen

Dit wordt geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor het hele bedrijf of in een individueel akkoord tussen werkneemster en werkgever. In principe is dit verlof onbezoldigd, maar voor de sociale zekerheid is het gelijkgesteld met dienstactiviteit. Per jaar kunnen zo maximaal 10 dagen opgenomen worden.

## Tijdskrediet

Er zijn drie vormen van tijdskrediet:

- ❶ het recht op tijdskrediet met een maximumperiode van 1 jaar
- ❷ het recht op 1/5-loopbaanvermindering met een maximum van 5 jaar;
- ❸ het recht van werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties en dit zonder maximumduur, waarover we het hierna niet meer zullen hebben.

Opgepast: dit zijn geen 'rechten' voor werknemers die tewerkgesteld zijn in ondernemingen met tien of minder werknemers! Bij hen blijft dit een gunst.

- ❶ Het gewone tijdskrediet: fulltime onderbreking of vermindering tot halftime
  - twee vormen: volledige schorsing van de arbeidsprestaties of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking
  - minimaal 3 maanden, maximaal 1 jaar (ook max. 1 jaar op de volledige loopbaan – paritaire comités kunnen dit wel tot 5 jaar verlengen)
  - voorwaarden: minimaal 12 maanden verbonden geweest door een arbeidsovereenkomst tijdens de 15 maanden voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag en bij de loopbaanvermindering, gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvraag ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking gewerkt hebben
  - vanaf 1 januari 2010 wordt voor nieuwe, eerste aanvragen bij de werkgever bij voltijds of halftijds tijdskrediet geen RVA-uitkering toegekend zolang de werknemer geen 2 jaar verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Aan die anciënniteitseis moet zijn voldaan op het moment van de aanvraag. Dit betekent concreet dat men pas in tijdskrediet met uitkering kan stappen na 2 jaar + 3 of 6 maanden (aanvraagperiode).

Deze anciënniteitseis geldt niet bij overstap in tijdskrediet vanuit ouderschapsverlof.

- Brutopremie (bedrag vanaf mei 2011) van 462,32 euro per maand of 616,43 euro per maand (naargelang men al dan niet over 5 jaar anciënniteit beschikt) voor de voltijdse onderbreking en een premie van 231,15 euro per maand tot 308,21 euro per maand (ook naargelang al dan niet 5 jaar anciënniteit) voor een halftijdse onderbreking. Alle bedragen worden naar verhouding berekend.
- ❷ 1/5- loopbaanvermindering gedurende maximaal 5 jaar
  - bij voltijdse tewerkstelling van 5 of 6 dagen per week
  - vermindering van 1 dag of 2 halve dagen per week
  - maximaal 5 jaar over de volledige loopbaan
  - voorwaarden: gedurende 5 jaren die de kennisgeving voorafgaan met de werkgever verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst en gedurende de laatste 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving voltijds tewerkgesteld zijn
  - premie van 152,22 euro per maand of 196,44 euro indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is (bruto bedragen vanaf mei 2011)

Algemene opmerkingen:

- *Er geldt geen vervangingsplicht.* (ook voor de thematische verloven zoals ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorg, enz.)
- *Schriftelijke aanvraag* moet gebeuren door middel van aangetekende brief (of persoonlijk afgeven, voor ontvangst getekend duplicaat) en drie maanden op voorhand (wanneer bedrijf met meer dan 20 werknemers) of zes maanden op voorhand (wanneer ten hoogste 20 werknemers). Van die termijnen kan worden afgeweken via schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer.
- Bij de aanvraag moet ook een attest van de RVA gevoegd worden waarin staat of en hoeveel je al gebruikgemaakt hebt van je recht.
- De werkgever kan tot 6 maanden uitstellen om ernstige interne of externe redenen (bv. organisatorische behoeften, continuïteit van de onderneming, enz.).
- De werkgever kan de loopbaanvermindering van 1/5 (ongeacht de leeftijd) en de loopbaanvermindering tot halftijdse betrekking om bepaalde



redenen intrekken en wijzigen – weliswaar tijdelijk en ook wegens ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van het werk of om andere ernstige redenen.

- Voorkeur- of planningsmechanisme: er werd een soort systeem in elkaar gestoken waarbij een voorrangsregel wordt vastgelegd wanneer er tegelijkertijd 5% van het totale aantal werknemers in de onderneming of de dienst, een van de bovenvermelde rechten uitoefent of zal uitoefenen.
- Bescherming tegen ontslag: de werknemer is beschermd tegen ontslag ten vroegste 3 (of 6) maanden vóór de gewenste begindatum (en vanaf de aanvraag) tot 3 maanden na het einde van de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestatie.
- Voor het bepalen van het bedrag van de RVA-vergoeding wordt er geen onderscheid gemaakt naargelang het aantal kinderen.

#### Info:

*Mensen met vragen over loopbaanonderbreking, tijdskrediet of ouderschapsverlof moeten bellen naar het bureau dat bevoegd is voor hun woonplaats. De adressen en telefoonnummers zijn te vinden op [www.rva.be](http://www.rva.be) > RVA-kantoren en dan woonplaats ingeven en 'zoeken'.*

*Website: [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be) (bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) of [www.rva.be](http://www.rva.be)*

*E-mail: [publicaties@werk.belgie.be](mailto:publicaties@werk.belgie.be)  
(om een brochure aan te vragen).*

## Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof biedt zowel aan de moeders als aan de vaders de mogelijkheid om gedurende een bepaalde periode hun loopbaan te onderbreken om voor de opvoeding van een kind te zorgen. Het ouderschapsverlof is een recht voor de meeste werknemers. Per kind heeft iedere ouder recht op ouderschapsverlof zolang het kind de leeftijd van 12 jaar nog niet bereikt heeft. Het ouderschapsverlof kan niet tussen de ouders onderling (geheel of gedeeltelijk) worden doorgegeven. Indien je in het onderwijs werkt, wordt dit recht je toegekend, zolang het kind de leeftijd van 4 jaar niet heeft bereikt.

Ook bij adoptie gaat dit tot de leeftijd van 12 jaar.

Vanaf 20 mei 2011 is de maximale leeftijd voor het opnemen van ouderschapsverlof verhoogd tot 21 jaar bij een kind met een handicap.

Opgepast: Deze wet moet nog verder worden uitgewerkt zodat de betrokken werknemers ook effectief uitkeringen ontvangen als zij ouderschapsverlof opnemen voor een kind dat ouder is dan 12 jaar. Het kind moet voor ten minste 66% getroffen zijn door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of het kind moet een aandoening hebben waarvoor ten minste 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal (regelgeving betreffende de kinderbijslag).

Het ouderschapsverlof kan op een van de volgende manieren worden opgenomen:

- ① Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen; naar keuze opsplitsbaar in periodes van 1 maand of veelvoud daarvan.
- ② Elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties halftijds voortzetten opsplitsbaar per 2 maanden of veelvoud daarvan.
- ③ Elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; opsplitsbaar per 5 maanden of veelvoud daarvan.

Een Europese Richtlijn verplicht België om zijn nationale wetgeving aan te passen en ervoor te zorgen dat ouders vanaf maart 2012 recht hebben op vier maanden ouderschapsverlof. Deze nieuwe wetgeving is er tot dusver nog niet.

Het ouderschapsverlof past in de algemene regeling van het tijdskrediet. De werknemer krijgt een uitkering van de RVA.

Een deeltijds tewerkgestelde werknemer die zijn arbeidsovereenkomst volledig schorst of een voltijds tewerkgestelde werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert, ontvangt naargelang het geval een gedeelte van dit bedrag dat evenredig is aan de duur van zijn arbeidsprestaties of aan de vermindering van zijn arbeidsprestaties.

Ouderschapsverlof kan je alleen maar opnemen indien je gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan je schriftelijke aanvraag tot dit verlof, minstens



12 maanden bij je werkgever hebt gewerkt. De werknemer dient zijn werkgever ook minstens 2, hoogstens 3 maanden op voorhand schriftelijk in te lichten over zijn beslissing om ouderschapsverlof te nemen. Deze heeft ook het recht om, om een gerechtvaardigde reden (bijvoorbeeld bij seizoen-arbeid), het verlof met maximaal 6 maanden uit te stellen.

Vanaf de schriftelijke aanvraag voor ouderschapsverlof tot twee maanden na het beëindigen van het verlof, is de werknemer beschermd tegen ontslag. D.w.z. dat men alleen om een dringende en voldoende reden kan worden ontslagen. Er is geen vervangingsplicht. Men kan ouderschapsverlof zonder problemen combineren met tijdskrediet en zwangerschapsverlof. Het is dus niet omdat een werknemer drie maanden ouderschapsverlof heeft genomen dat hij daardoor drie maanden minder recht heeft op tijdskrediet. Voor meer informatie in verband met ouderschapsverlof kan je terecht op de RVA-website: [www.rva.be](http://www.rva.be) (zie tijdskrediet).

### *Aanmoedigingspremie van de Vlaamse Gemeenschap voor de Vlaamse privésector*

Werknemers uit de privésector in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (dus niet Brussel of Wallonië) hebben recht op een aanmoedigingspremie in alle gevallen van zorgkrediet, bv. bij ouderschapsverlof, verzorging van een zwaar ziek familielid of een terminaal ziek persoon, bijstand en verzorging van je moeder of vader als die meer dan 70 jaar oud is of voor de zorg voor kinderen ten laste tot en met 7 jaar (bij kinderen met 66% handicap tot en met 11 jaar). De bedragen variëren naargelang het verlof en je arbeidsstelsel vóór het verlof.

Andere regelingen gelden voor aanmoedigingspremies in de Vlaamse openbare sector, het Nederlandstalig onderwijs en in de social-profitsector. Voor meer informatie in verband met aanmoedigingspremies en voor het downloaden van een informatiebrochure kan je terecht bij: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie  
Dienst Aanmoedigingspremies en Sociale Promotie  
Koning Albert II laan 35 bus 21  
1030 Brussel  
Telefoon: 1700 (elke werkdag van 9 tot 19 uur)  
E-mail: [aanmoedigingspremie@vlaanderen.be](mailto:aanmoedigingspremie@vlaanderen.be)  
Website: [www.werk.be](http://www.werk.be)

### *Andere voordelen*

De loontrekkende (vader of moeder) die zich aan de opvoeding van het kind wil wijden en om die reden een einde maakt aan de tewerkstelling of de arbeidsprestaties met ten minste de helft vermindert, kan aanspraak maken op een gunstmaatregel.

Op voorwaarde dat de aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen ten vroegste 6 maanden na de geboortedatum en uiterlijk één dag vóór de 3de verjaardag van het kind wordt ingediend, wordt de 'referteperiode' (\*) verlengd met de periode van onderbreking of van verminderde prestaties.

(\*) Referteperiode: periode die voorafgaat aan je aanvraag om werkloosheidsuitkeringen. De duur ervan hangt af van je leeftijd. Om je recht op werkloosheidsuitkeringen te openen, gaat de RVA na of je gedurende die periode voldoende arbeidsprestaties hebt geleverd. Bijkomende inlichtingen over deze materie kunnen je worden verstrekt door de RVA.



## IN DE OPENBARE SECTOR

De statuten variëren in de diverse sectoren (gemeenschappen, gewesten, federale overheid, gemeentelijke overheid, OCMW's, onderwijs). Daarom is het moeilijk om hier een volledig overzicht te geven. Bovendien gelden soms verschillende regelingen voor statutairen, contractuelen of stagiairs. We raden je aan de verlofmogelijkheden telkens na te gaan bij de bevoegde personeelsdienst.

*Voor personeel van de 'federale' besturen of rijksbesturen (contractueel + statutair), bestaan onder meer de volgende mogelijkheden:*

- het onbezoldigd ouderschapsverlof: maximaal 3 maanden per kind vóór het kind 10 jaar is;
- de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
- de gewone loopbaanonderbreking met onderbrekingsvergoeding: minstens 3 maanden en hoogstens 12 maanden, met een maximum over de hele loopbaan van 6 jaar voltijds en 6 jaar deeltijds. De 6 jaar voltijdse loopbaanonderbreking kunnen in 6 jaar halftijdse loopbaanonderbreking worden omgezet;
- het geboorteverlof (10 dagen);
- het verlof voor opvang bij adoptie of pleegvoogdij. Meer info? [www.Belgium.be](http://www.Belgium.be) (Ambtenaren)

*Voor het personeel van de Vlaamse Gemeenschap (contractueel of statutair):*

- het onbezoldigd ouderschapsverlof;
- de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
- de gewone loopbaanonderbreking;
- het geboorteverlof (10 dagen);
- het verlof voor opvang bij adoptie of pleegvoogdij;
- een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking wordt verleend door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Informatie daarover kan je verkrijgen op het telefoonnummer 1700 (Vlaamse Infolijn) of via [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be).

MEER INFO?

<http://personeel.vlaanderen.be/statuten>

## WERKLOZEN

### *Geboorteverlof*

De werkloze kan 3 dagen 'vrij' nemen binnen de 12 dagen die volgen op de dag van de geboorte. Nu de dagelijkse stempelcontrole weggefallen is, is dit niet meer zo relevant.

### *Ouderschapsverlof*

De werkloze ouder (moeder of vader) mag de werkloosheidsperiode onderbreken om voor de jonge kinderen te zorgen en om zich aan hun opvoeding te wijden. Op voorwaarde dat de ouder een nieuwe aanvraag om werkloosheidsuitkeringen indient binnen de 3 jaar te rekenen vanaf elke geboorte, kan het recht op werkloosheidsuitkeringen onmiddellijk weer worden opgenomen.

### *Vrijstelling van stempelcontrole om familiale en sociale redenen*

Deze vrijstelling kan worden verkregen voor ten minste 6 maanden en ten hoogste 12 maanden. Ze kan verlengd worden met een periode van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden. De maximale duur van de vrijstellingsperiodes is 72 maanden (6 jaar). Gedurende deze vrijstelling is de werkloze vrijgesteld van een aantal verplichtingen, zoals het beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen wordt teruggebracht op een dagbedrag dat voor de eerste 24 maanden hoger ligt dan daarna. Het totale bedrag wordt berekend op basis van 6 dagen per week (26 dagen per maand).

Na de minimale looptijd van 6 maanden kan de werkloze afzien van de verleende vrijstelling. De aanvraag moet behoorlijk gemotiveerd worden en ze moet steunen op alle mogelijke bewijsstukken. De familiale en sociale redenen moeten dus worden omschreven en moeten betrekking hebben op een van de personen die in de reglementering zijn opgesomd. Voor meer informatie neem je het best contact op met het RVA-kantoor.



## ZELFSTANDIGEN

Zelfstandig werkende vrouwen die pas bevallen zijn hebben recht op moederschapshulp.

Deze hulp bestaat uit 105 gratis dienstencheques.

De dienstencheques worden aangevraagd via de sociale verzekeringskassen voor zelfstandige werknemers en hebben een waarde van 7,5 euro per cheque. Met één papieren of elektronische cheque kan één uur huishoudelijke hulp betaald worden zoals hulp in het huishouden, bereiding van maaltijden, schoonmaak, boodschappen doen, was en strijk, ...

Kinderopvang komt niet in aanmerking.

Deze dienstencheques blijven 8 maanden geldig.

### Toekenningsvoorwaarden:

Aan volgende voorwaarden moet tegelijk voldaan zijn:

- De schriftelijke aanvraag gebeurt tijdig via brief, fax, e-mail bij jouw sociaal verzekeringsfonds en dit vanaf de zesde maand van de zwangerschap en ten laatste 15 weken na de geboortedatum. Onmiddellijk na de aanvraag zal het sociaal verzekeringsfonds een ontvangstbewijs bezorgen met bijkomende richtlijnen voor verdere afwerking van de aanvraag.
- Je bent aangesloten bij een sociaal verzekeringsfonds hetzij in hoofdberoep hetzij als meewerkende echtgenote (maxi-statuu) hetzij in bijberoep met een definitieve bijdrage die minstens gelijk is aan de minimumbijdrage van een hoofdberoep;
- Je bent in regel met de sociale bijdragen voor de twee kwartalen voorafgaand aan de bevalling (ofwel zijn de bijdragen effectief betaald, ofwel werd er een vrijstelling verleend door de Commissie voor Vrijstelling, ofwel geniet je van de gelijkstelling wegens ziekte/arbeidsongeschiktheid);
- Je blijft aangesloten als zelfstandige voor de periode tussen de bevalling en het tijdstip van de aanvang van de moederschapshulp.

Indien je voldoet aan deze voorwaarden moet je een uittreksel uit de geboorteakte afleveren aan het sociaal verzekeringsfonds.

Jij of het sociaal verzekeringsfonds dienen tevens een inschrijvingsnummer aan te vragen bij Sodexo, het uitgiftebedrijf van de dienstencheques. Het verzekeringsfonds betaalt de prijs voor de dienstencheques aan Sodexo, die je de dienstencheques zullen toekennen.

Voor bijkomende informatie kan je terecht bij het sociaal verzekeringsfonds of op [www.dienstencheques-rva.be](http://www.dienstencheques-rva.be).

## SOCIALE DIENSTEN

Er bestaan verschillende sociale diensten, instellingen en organisaties die de aanstaande moeder kunnen helpen tijdens haar zwangerschap en tijdens en na haar verblijf in het ziekenhuis. We denken aan gezinshulp, diensten voor opvanggezinnen, kinderopvangcentra en dergelijke. Binnen dit bestek is het onmogelijk om uitvoerig in te gaan op alle mogelijkheden.

De vormen van en de voorwaarden voor hulpverlening verschillen te zeer van streek tot streek.

### *Heb je vragen of wil je meer informatie?*

Neem dan contact op met de Kind en Gezin-Lijn: 078 150 100.

E-mailen kan via de contactpagina op onze website: [www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be).