

VERLOFMOGELIJKHEDEN VOOR WERKENDE OUDERS

Algemene regels en praktische tips



ABVV

www.abvv.be

INHOUD

Voorwoord	5
1 Zwanger ... wat nu?	6
1.1. Verboden te discrimineren!	7
1.2. Werkgever informeren	7
1.3. Ontslagbescherming en -vergoeding	8
1.4. Zwangerschapsonderzoeken tijdens de werkuren	9
1.5. Bescherming veiligheid en gezondheid	9
2 Moederschapsverlof	14
2.1. Prenataal verlof of zwangerschapsverlof	15
2.2. Postnataal verlof of bevallingsrust	16
2.3. Verlenging bevallingsrust	17
2.4. Uitkering tijdens moederschapsverlof	18
3 Omzetting van moederschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden	22
3.1. Hospitalisatie van de moeder	23
3.2. Overlijden van de moeder	23
3.3. Ontslagbescherming en -vergoeding voor de vader of co-ouder	24
4 Borstvoedingspauzes tijdens het werk	26
4.1. Wat?	27
4.2. Formaliteiten	27
4.3. Uitkeringen van het ziekenfonds	28
4.4. Hoe borstvoedingspauzes opnemen?	29
4.5. Ontslagbescherming	30
5 Geboorteverlof	32
5.1. Wat?	33
5.2. Hoe geboorteverlof opnemen?	33
5.3. Formaliteiten en uitkeringen van het ziekenfonds	34
5.4. Bijkomende voorwaarde voor de meeouder	35
5.5. Ontslagbescherming	35
5.6. Bescherming tegen niet-hernieuwing tijdelijke contract of contract voor bepaalde duur	36

6 Geboorte- of adoptiepremie en kinderbijslag	38
6.1. Geboorte- of adoptiepremie	39
6.2. Kinderbijslag	40
7 Adoptieverlof	42
7.1. Hoelang duurt het adoptieverlof?	43
7.2. Hoe adoptieverlof opnemen?	44
7.3. Formaliteiten	44
7.4. Uitkering	45
7.5. Ontslagbescherming	45
7.6. Bescherming tegen niet-hernieuwing tijdelijk contract of contract voor bepaalde duur	45
8 Pleegouderschap	48
8.1 Pleegzorgverlof	49
8.2 Pleegouderverlof	49
9 Andere verlofmogelijkheden voor ouders	52
9.1. Tijdskrediet	53
9.2. Tijdskrediet met motief zorg voor je kind	53
9.3. Ouderschapsverlof	55
9.4. Verlof voor verzorging van zieke familieleden	60
9.5. Palliatief verlof	63
9.6. Mantelzorgverlof	64
9.7. Zorgverlof	66
9.8. Verlof om dwingende redenen	67
9.9. Recht om flexibele werkregeling aan te vragen	68
Bijlage 1: Actuele bedragen	72
Bijlage 2: Nuttige adressen	78

MANNEN – VROUWEN:

verwijzingen naar personen of functies (zoals ‘werknemer’ of ‘werkgever’) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL – FR :

Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be/brochures

VOORWOORD

Of het nu gaat om een zwangerschap, adoptie of pleegzorg, een kind krijgen roept veel vragen op. Als ouder krijg je nieuwe verantwoordelijkheden, meer en andere taken ... waardoor je op zoek moet naar een nieuw evenwicht. Ook al is er een mentaliteitswijziging en willen vaders meer betrokken worden bij de opvoeding en zorg voor de kinderen, de combinatie werk en gezin is nog steeds in eerste plaats een bezorgdheid voor vrouwen. Op dit vlak is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen helaas nog geen realiteit.

De afgelopen jaren werd de sociale bescherming afgebouwd en nemen flexibele arbeidsvormen toe. Toch zijn we erin geslaagd een aantal positieve zaken te realiseren. Enkele voorbeelden:

- optrekking van de onderbrekingsuitkeringen voor eenoudergezinnen tot aan de armoedegrens;
- het 1/10de ouderschapsverlof;
- de opname van het voltijds ouderschapsverlof per week;
- de 1/5de onderbreking voor wie twee deeltijdse jobs heeft;
- de uitbreiding van het geboorteverlof tot 20 dagen;
- de bescherming tegen de niet-hernieuwing van een tijdelijk contract of een contract voor bepaalde duur bij zwangerschapsrust en bij de opname van geboorte- of adoptieverlof;
- uitbreiding van het adoptieverlof;
- het mantelzorgverlof;
- het zorgverlof.

Deze brochure:

- informeert werknemers in de privésector en overheids personeel in contractueel dienstverband over hun rechten,
- wijst op de nieuwigheden in de wetgeving,
- geeft tips en weetjes mee voor werknemers en vakbondsafgevaardigden.

In de bijlage vind je de actuele bedragen en uitkeringen.

Aarzel niet om gebruik te maken van deze handige brochure voor een beter evenwicht tussen je werk en je privéleven.

1

Zwanger ...
wat nu?



1.1. VERBODEN TE DISCRIMINEREN!

Mannen en vrouwen moeten gelijk behandeld worden. Dit principe is wettelijk verankerd. Er mag niet gediscrimineerd worden op basis van geslacht, op geen enkel moment in de arbeidsrelatie – van aanwerving tot ontslag – en natuurlijk ook wat de werkvoorwaarden betreft (loon, welzijn ...).

Dit betekent onder andere dat werkgevers geen vragen mogen stellen over het privéleven, tenzij die vragen relevant zouden zijn voor de aard of de uitvoeringsvoorwaarden van de functie. Ze mogen evenmin weigeren een vrouw aan te werven omdat ze zwanger is of wel eens zwanger zou willen worden.

VOORBEELD:

Mag wel: een werkgever selecteert op basis van geslacht omdat hij specifiek op zoek is naar een mannelijk model om bepaalde kledij te dragen in een modeshow.

Mag niet: een werkgever informeert bij een sollicitante naar (haar plannen voor) een zwangerschap.

Er mag ook geen enkele discriminatie bestaan bij de verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Zo moet de dertiende maand op dezelfde manier berekend en uitbetaald worden aan een zwangere of pas bevallen vrouw. De bevallingsrust (zie 2.2) telt mee voor de berekening.

1.2. WERKGEVER INFORMEREN

Je moet als werknemer allereerst je werkgever van je zwangerschap inlichten. Doe dit per aangetekende brief, zo heb je een bewijs in handen.

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

Je hebt er alle belang bij je werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte te brengen. Deze stap heeft immers drie gevolgen:

je werkgever mag je niet ontslaan omwille van de zwangerschap;

je hebt het recht afwezig te zijn om een geneeskundig onderzoek te laten uitvoeren;

- je eigen welzijn en de gezondheid van je kind worden gegarandeerd door een aantal beschermingsmaatregelen.

1.3. ONTSLAGBESCHERMING EN -VERGOEDING

Van zodra je werkgever op de hoogte is, geniet je een speciale bescherming tegen ontslag. Die bescherming loopt vanaf de mededeling tot één maand na de bevallingsrust. Ze geldt ook voor ontslagen die plaatsvinden na deze periode, maar waarvoor tijdens deze periode voorbereidingen werden getroffen, zoals bijvoorbeeld het nemen van de ontslagbeslissing.

8

Deze bescherming is niet absoluut. Ze geldt alleen voor redenen die te maken hebben met je zwangerschap. Je werkgever behoudt het recht om je te ontslaan om redenen die niet verbonden zijn aan de zwangerschap of de bevalling.

Vraag je werkgever desgevallend zeker naar de ontslagred(en). Hij moet aantonen dat er geen onrechtmatig of discriminerend ontslag heeft plaatsgevonden.

Indien je ontslag wel te maken heeft met je zwangerschap (een onrechtmatig ontslag), moet je werkgever een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon betalen, bovenop de ‘normale’ vergoedingen waar je recht op hebt bij het beëindigen van je arbeidsovereenkomst (= opzegvergoeding). Je moet wel bewijzen dat je werkgever op de hoogte was van je zwangerschap op het ogenblik van je ontslag.

Is je ontslag effectief niet verbonden aan je zwangerschap of bevalling – bijvoorbeeld in geval van sluiting of herstructureerig – dan kan je contract tijdens de beschermingsperiode beëindigd worden mits uitbetaling van je ‘normale’ opzegvergoeding.

Word je onmiddellijk of kort na de beschermingsperiode ontslagen, dan kan je, bij gebrek aan ernstige redenen, een klacht wegens genderdiscriminatie indienen. Je kan dan ook een vergoeding eisen gelijk aan zes maanden loon of een vergoeding gebaseerd op de reële schade.

Indien je ontslagen wordt voor of tijdens de bevallingsrust, wordt de opzegtermijn opgeschort voor de duur van het verlof. Neem je zelf ontslag, dan loopt de opzegtermijn wel door gedurende de bevallingsrust.

Recent werd ook een bescherming tegen de niet-verlenging van een tijdelijk contract ingevoerd. In geval de niet-verlenging verband houdt met je zwangerschap, dan moet je werkgever je een vergoeding gelijk aan drie maanden brutoloon betalen.

Een werknemer die zich tot slot in een traject van medische begeleide voortplanting bevindt en om die reden wordt ontslagen op een ogenblik waarop ze nog niet zwanger is, kan onder bepaalde voorwaarden een schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon vorderen omwille van genderdiscriminatie.

WEETJE

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

1.4. ZWANGERSCHAPSONDERZOEKEN TIJDENS DE WERKUREN

9

Van zodra je werkgever op de hoogte is van de zwangerschap, heb je het recht afwezig te zijn van het werk voor een geneeskundig onderzoek indien dit niet buiten de arbeidsuren kan plaatsvinden.

Je behoudt je normale loon tijdens je afwezigheid voor zover je je werkgever op voorhand van de afwezigheid op de hoogte bracht. Deze afwezigheden mogen zo lang duren als nodig blijkt.

Je moet een medisch attest voorleggen wanneer:

- een collectieve arbeidsovereenkomst (cao, een verzameling afspraken tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers) hierin voorziet,
- het arbeidsreglement dit bepaalt,
- de werkgever dit zelf vraagt.

TIP VOOR DELEGEES

Vergeet niet de zwangere werknemer over deze regeling in te lichten. Zie er op toe dat de werkgever de werknemer niet verplicht om (halve) dagen verlof te nemen voor dergelijk medisch onderzoek. Dit is niet wettelijk.

1.5. BESCHERMING VEILIGHEID EN GEZONDHEID

1.5.1. Principieel verbod op nachtarbeid en overwerk

Zwangere werknemers en zij die borstvoeding geven mogen geen overuren presteren.

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

Je kan bovendien niet verplicht worden om nachtarbeid (arbeid verricht tussen 20u en 6u 's morgens) te verrichten vanaf acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit kan ook niet in andere prenatale en postnatale periodes (dus

tot vier weken na het bevallingsverlof) wanneer een geneeskundig getuigschrift het zo bepaalt.

Je werkgever heeft dan de keuze: ofwel biedt hij je dagwerk aan, ofwel, als dit eerste onmogelijk blijkt, schorst hij je arbeidsovereenkomst.

Maar na de zwangerschapsrust en de periode van borstvoeding moet je onmiddellijk opnieuw aan de slag kunnen en dit aan dezelfde voorwaarden als voorheen.

1.5.2. Preventiemaatregelen

Elke werkgever moet verplicht een risicoanalyse maken voor alle personeelsleden. Dit onderzoek, in samenwerking met de arbeidsarts, moet leiden tot preventiemaatregelen en een algemeen preventieplan.

Het maakt niet uit of er al dan niet zwangere vrouwen in de onderneming werken. De verplichte risicoanalyse moet alle mogelijke risico's voor veiligheid en gezondheid nagaan, dus ook de risico's voor zwangere of borstvoedinggevende werknemers én hun ongeboren kinderen. Ook de risico's voor de vruchtbaarheid van mannen moeten geëvalueerd worden.

WEETJE

De werkgever moet de werknemers op de hoogte brengen van de uitkomst van de risicoanalyse.

Is er geen Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW, overlegorgaan rond welzijn met vertegenwoordigers van werkgever en werknemers), noch een vakbondsafvaardiging in de onderneming, dan heeft de werkgever de plicht om rechtstreeks de werknemers te raadplegen. In de praktijk wordt dit wel eens 'vergeten'.

Zodra de werkgever weet dat je zwanger bent, moet hij controleren of je werkpost beschouwd kan worden als een risicopost.

Indien je aan bepaalde risico's wordt blootgesteld (bijv. omgevingstemperatuur boven 30°C, het manueel hanteren van lasten tijdens de drie laatste maanden van de zwangerschap, bepaalde biologische of chemische stoffen ...') moet de werkgever onmiddellijk maatregelen treffen.

1 De niet-limitatieve lijst van te evalueren risico's staat in de bijlage X.5-1 van het boek X (arbeidsorganisatie en specifieke werknemerscategorieën), Titel 5 (moederschapsbescherming). De bijlage X.5-2 omvat de lijst van verboden agentia of arbeidsvoorwaarden. Deze maakt een onderscheid naargelang het gaat om een zwangerschapsperiode of borstvoedingsperiode.

Je zal dan onderzocht worden door de preventieadviseur-arbeidsarts, die de maatregel kan aanpassen aan jouw specifieke geval. Jij kan de beslissing van de geneesheer betwisten, de werkgever niet ².

Mogelijke maatregelen

- De arbeidsarts verklaart de werknemer geschikt om haar activiteiten verder te zetten, eventueel mits een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de werktijden of mits een aantal gepaste preventie maatregelen.
- De arbeidsarts verklaart de werknemer geschikt om verder te werken maar tijdelijk wel binnen een andere opdracht of met een andere activiteit.
- De arbeidsarts verklaart de werknemer ongeschikt om eender welke activiteit verder te zetten binnen de onderneming. Dan wordt de arbeidsovereenkomst geschorst en wordt een vergoeding in het kader van de moederschapsbescherming betaald.

Indien je zelf een risico of een gevaar voor je zwangerschap kan aantonen bij het uitoefenen van je job, en dat risico/gevaar is niet opgenomen in de wettelijke lijst, richt je dan tot de preventieadviseur-arbeidsarts. Erkent die dit risico, dan moet je werkgever ook één van de preventie maatregelen nemen.

WEETJE

Je werkgever is verplicht je opnieuw tewerk te stellen aan de oorspronkelijke voorwaarden van zodra de beschermingsperiode ten einde is.

1.5.3. Welzijn na het bevallingsverlof

Wanneer één van bovenstaande maatregelen toegepast werd, moet je uiterlijk binnen de acht dagen nadat je het werk hervatte een nieuwe evaluatie van je gezondheidstoestand laten uitvoeren door de arbeidsarts. Blijkt hieruit dat er nog steeds risico's bestaan voor je veiligheid of gezondheid dan kan beslist worden de al genomen maatregelen te verlengen.

Wanneer je na de werkhervatting borstvoeding geeft, moet je je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen. Je werkgever moet dan de arbeidsarts informeren. Die zal nagaan of er blootstelling is aan één of meerdere risico's. Zo ja, worden opnieuw de preventie maatregelen genomen zoals hierboven beschreven.

² De regels m.b.t. het betwisten van de beslissing van de arbeidsarts staan in de Welzijnscode (Boek 1 – algemene principes, Titel 4 – maatregelen met betrekking tot het gezondheidstoezicht van werknemers).

1.5.4. Inkomensverlies als gevolg van de bescherming (aangepaste werkomstandigheden of werkverwijdering)

Wanneer je werkomstandigheden tijdelijk aangepast worden, je andere werktijden krijgt of andere arbeid verricht en je hierdoor loonverlies lijdt, heb je recht op een aanvullende moederschapsvergoeding voor elke werkdag dat je ander werk verricht of andere werktijden hebt.

Beslist de arbeidsarts tot volledige of gedeeltelijke werkverwijdering omdat de aard van het werk een gevaar vormt voor jezelf en je (ongeboren) kind, dan krijg je tijdens die periode een uitkering van het ziekenfonds.

Bij een gedeeltelijke werkverwijdering met aangepast werk en loonverlies krijg je een aanvullende uitkering van het ziekenfonds (= het verschil tussen 60% van het geplafonneerd loon en je vorig brutoloon). De werkgever moet schriftelijk aantonen dat er geen ander adequaat werk aangeboden kan worden of dat dit andere werk tot loonverlies zou leiden. Werk je voor twee werkgevers en word je slechts bij één werk verwijderd, dan krijg je van het ziekenfonds een uitkering gelijk aan 60% van het brutoloon bij die werkgever.

Bij een volledige werkverwijdering voor de bevalling, geldt een meer voordelige regeling. Vanaf de eerste dag van werkverwijdering tot de zesde week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum krijgt de werknemer een uitkering van 78,23% van het geplafonneerd brutoloon. Hierop wordt 11,11% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

LET OP! De regeling is anders als je van de arbeidsarts (voorlopig) nog wel mag blijven werken, maar niet van je eigen dokter of gynaecoloog. In dat geval zal je arbeidsongeschikt wegens ziekte zijn en geldt niet de regeling van werkverwijdering, maar die van ziekteverlof. Na het gewaarborgd loon ontvang je dan een ziekte-uitkering gelijk aan 60% van je begreemd brutoloon. Deze uitkering is dus lager dan de uitkering die je zou krijgen indien de arbeidsarts zou beslissen tot werkverwijdering. Wordt het werk te zwaar tijdens de zwangerschap of vrees je voor jouw gezondheid of die van je kindje? Maak dan zelf een afspraak met de arbeidsarts!

Vroeger moest de zwangere werknemer bij werkverwijdering gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap, verplicht de moederschapsrust opnemen en werden deze weken in mindering gebracht van de nog op te nemen voor- en nabevallingsrust. Sinds 1 maart 2020 hebben alle werknemers recht op tenminste één week moederschapsrust voor de bevalling en veertien weken na de bevalling.

Voor de werknemer die van het werk verwijderd wordt na de bevallingsrust, bedraagt de uitkering 60% van het begreemd brutoloon en dit tot en met de vijfde maand volgend op de bevalling.

TIP VOOR DE WERKNEMER

Voor de vrij complexe berekening van de aanvullende vergoeding per verloren werkdag (bij ander werk of andere werkomstandigheden) en het al dan niet recht hebben op een vergoeding van het ziekenfonds (bij schorsing) verwijzen we je door naar je lokale ABVV-afdeling (zie bijlage 'Nuttige adressen').

Als je 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 arbeidsarts. Brengt dit geen oplossing, dan kan je verdere stappen overwegen: neem contact op met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (zie bijlage 'Nuttige adressen') en overweeg desnoods een procedure voor de arbeidsrechtbank.

2

**Moederschaps-
verlof**



Als werknemer, aan het werk of op zoek naar werk, heb je niet automatisch recht op een moederschapsuitkering. Om recht te hebben op een uitkering moet je een wachttijd van zes maanden doorlopen. Tijdens die zes maanden moet je een voldoende aantal arbeidsprestaties leveren.

Als aan deze voorwaarde voldaan is, ontstaat er een recht op vijftien weken moederschapsverlof. Bij de geboorte van een meerling kan die periode zeventien of zelfs negentien weken bedragen.

Van deze vijftien weken moederschapsverlof moet je verplicht minstens één week nemen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en minstens negen weken na de bevalling. Tijdens deze periode van tien weken mag je geen arbeid verrichten.

◀..... min. 1 week **bevalling** min. 9 weken▶

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

2.1. PRENATAAL VERLOF OF ZWANGERSCHAPSVERLOF

Het verlof dat opgenomen wordt vóór de bevalling wordt prenataal verlof of zwangerschapsverlof genoemd.

Dit mag ten vroegste zes weken (5 + 1 verplicht) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum aanvangen. De eerste vijf weken mag je vrij opnemen. Dit wordt het 'facultatief verlof' genoemd. De vijf weken facultatief verlof kan je ook opnemen na de bevalling.

Wordt je kind één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum geboren en was je nog steeds aan het werk, dan verlies je de verplichte week voor de bevallingsdatum.

Bv.: de werknemer moest bevallen op 15 juli (= uiterekende datum); ze onderbrak haar prestaties op 30 juni, met name veertien kalenderdagen voor de vermoedelijke datum. De bevalling vond vroeger plaats dan voorzien, namelijk op 1 juli (voortijdige bevalling). De werknemer heeft arbeid gepresteerd in de loop van de zeven dagen die onmiddellijk voorafgaan aan de bevalling; de postnatale rust kan slechts met vijf weken worden verlengd.



Verwacht je een meerling, dan mag je zwangerschapsverlof reeds beginnen vanaf de achtste week voor de bevallingsdatum. Je krijgt dus twee weken extra.

Wanneer je tijdens de periode van zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum enkele dagen van inactiviteit (klein verlet voor bijvoorbeeld een huwelijk of overlijden, jaarlijkse vakantie, verlof om dwingende reden, feestdagen, dagen van gewaarborgd loon, tijdelijke werkloosheid ...) neemt of moet nemen, dan gelden deze dagen als voortzetting van je werk. Ze mogen niet afgetrokken worden van je moederschapsverlof, je behoudt het volledig aantal dagen moederschapsverlof.

Vroeger werden dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een ongeval in de laatste zes weken van de zwangerschap afgetrokken van de moederschapsrust na de bevalling. Sinds 1 maart 2020 worden deze ziektedagen op vraag van het ABVV niet meer in mindering gebracht van de nabevallingsrust en hebben alle werknemers – ook als ze ziek zijn – recht op tenminste één week moederschapsrust voor de bevalling en veertien weken na de bevalling. Tijdens de periode van ziekte worden de gewone regels bij ziekte toegepast en ontvangt de zwangere werknemer eerst gewaarborgd loon van de werkgever en daarna een ziekteuitkering van 60% van het begrensde brutoloon.

TIP VOOR DE WERKNEMER

Je bent verplicht om zeven dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken. Deze dagen zijn niet overdraagbaar tot na de bevalling. Beval je dus vroeger dan voorzien in deze periode dan ben je die dagen kwijt. Het is dus aangewezen om bij een grote kans op voortijdige bevalling, voldoende dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken.

2.2. POSTNATAAL VERLOF OF BEVALLINGSRUST

Na de bevalling heb je gedurende minimum negen weken postnataal verlof of bevallingsrust. Tijdens deze periode mag je geen arbeid verrichten.

Je kan de verplichte periode van negen weken aanvullen met de vijf 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 bestaan twee uitzonderingen.

- Indien je kindje gedurende ten minste acht weken (te rekenen vanaf de geboorte) gehospitaliseerd is en jijzelf de negen weken verplichte rustperiode gerespecteerd hebt, dan kan je de resterende weken later opnemen. Je moet dan wel een getuigschrift voorleggen van het ziekenhuis of de inrichting waar je kindje verblijft of verbleven heeft.
- De laatste twee weken van de moederschapsrust kan je opnemen in afzonderlijke dagen. Dit moet wel gebeuren binnen de acht weken te rekenen vanaf de werkhervatting en kan enkel indien er na de verplichte negen weken postnatale rust nog moederschapsverlof overblijft. Ten laatste vier weken vóór het einde van de verplichte periode postnatale rust moet je je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen.

TIP VOOR DE WERKNEMER

Je dagen moederschapsrust mogen niet afgetrokken worden van je totaal aantal vakantiedagen. Ook niet wanneer deze rustdagen tijdens een vakantieperiode vallen (zoals een collectieve sluiting van een onderneming). Je behoudt je recht op collectieve sluitingen en jaarlijkse vakantie zoals een 'gewone' werknemer.

2.3 VERLENGING BEVALLINGSRUST

De bevallingsrust kan verlengd worden bij de geboorte van een meerling, in geval van hospitalisatie van het kind, en om borstvoeding te geven.

2.3.1. Geboorte van een meerling

Bij een zwangerschap van een meerling kan de bevallingsrust, op jouw verzoek, met maximaal vier weken worden verlengd: twee weken prenatale rust en twee weken postnatale rust. Deze extra weken worden ten laste genomen door de ziekteverzekering.

De aanvraag moet je zelf indienen bij je ziekenfonds met een medisch attest waarop de vermoedelijke bevallingsdatum staat.

2.3.2. Hospitalisatie van het kind

Je postnatale rust kan verlengd worden wanneer je pasgeboren kindje na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte nog in het ziekenhuis moet blijven.

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

Je blijft tijdens de verlenging moederschapsuitkeringen van het ziekenfonds ontvangen.

Om deze verlenging te bekomen moet je aan je werkgever:

- bij het einde van de postnatale rust een attest van het ziekenhuis bezorgen, waaruit blijkt dat je 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 je kind nog steeds het ziekenhuis niet heeft verlaten en met de vermelding van de duur van de opname.

Je bezorgt het ziekenfonds voor het einde van de bevallingsrust ook een attest van het ziekenhuis met de duur van de hospitalisatie van je kind.

2.3.3. Borstvoedingsverlof

Het is mogelijk om je postnataal verlof te verlengen om borstvoeding te geven. Er bestaan twee soorten borstvoedingsverlof voor werknemers in de privésector:

- ‘profylactisch’ borstvoedingsverlof, opgelegd om medische redenen. In deze periode krijg je via het ziekenfonds een ziekte-uitkering,
- borstvoedingsverlof dat wordt toegestaan (geen recht) door je werkgever of waar je via cao (collectieve arbeidsovereenkomst, verzameling afspraken tussen werkgever en werknemers) recht op hebt. Dit verlof is onbezoldigd. Je moet bovendien een bijdrage betalen om een voortgezet recht op geneeskundige verzorging te hebben. Dit kan toegepast worden tot de vijfde maand na je bevalling.

LET OP! Deze vormen van borstvoedingsverlof zijn niet te verwarren met de borstvoedingspauzes (zie hoofdstuk 4).

2.4. UITKERING TIJDENS MOEDERSCHAPSVERLOF

Tijdens de vijftien weken moederschapverlof (17/19 weken bij een meerling) ontvang je als werknemer een moederschapsuitkering van het ziekenfonds.

2.4.1. Bedragen

Volgende tabel geeft de verschillende maximumbedragen (index 1 december 2022) weer. De bedragen verschillen naargelang het sociaal statuut van de moeder. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers, werkzoekenden of arbeidsongeschikten zonder arbeidsovereenkomst.

Gerechtigde	Periode van het moederschapsverlof			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31e dag	
Actieve werknemster (arbeidster of bediende)	82% onbegrensd brutoloon			Maximum per dag
			75% van het geplafonneerd brutoloon ³	€ 128,02
		Maximum per dag		Maximum per dag
Werkzoekend	Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 135,70	Basisuitkering (1) + 15% van het geplafonneerd brutoloon	€ 128,02
				Maximum per dag
Arbeidsongeschikt zonder arbeidsovereenkomst (2)	79,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 135,70	75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 128,02
				Maximum per dag

(1) De basisuitkering bedraagt 60% van het geplafonneerd brutoloon. Voor werkzoekenden is de basisuitkering gelijk aan hun werkloosheidsuitkering (indien de arbeidsongeschiktheid korter is dan zeven maanden).

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

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 de basisuitkering werkloosheid bepalen, waarop de vergoeding voor het moederschapsverlof wordt berekend.

³ Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 2.150 en is het geplafonneerd loon € 1.750, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 1.750 (dus € 1.050) i.p.v. 60% van € 2.150 (€ 1.290).

TIP VOOR DE WERKNEMER

De moederschapsuitkering – zeker voor de eerste 30 dagen – is een behoorlijke som omdat die uitkering berekend wordt volgens een percentage van het brutoloon. Dit betekent dat belastingen en sociale bijdragen er niet op voorhand van worden afgehouden. Zet dus veiligheidshalve voldoende geld opzij, want later volgt de afrekening via je belastingbrief.

2.4.2. Formaliteiten

Om de uitkering te kunnen ontvangen, moet je op verschillende tijdstippen diverse formulieren aan het ziekenfonds bezorgen.

- Bij het begin van het moederschapverlof: een medisch getuigschrift (van arbeidsongeschiktheid) met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum en de datum waarop je gestopt bent met werken. Hierop zal het ziekenfonds een inlichtingenblad terugsturen dat jij en je werkgever moeten invullen.
- Na de geboorte: een bewijs van aangifte van de geboorte (geboortebewijs) bij de burgerlijke stand. Dit geldt als basis voor de bepaling van de einddatum van de moederschapsrust.
- Binnen de acht dagen na de werkhervatting: een attest van werkhervatting, ingevuld door de werkgever.

Wordt je arbeidsovereenkomst omwille van veiligheids- en gezondheidsrisico's voor jezelf en/of je kind geschorst, bezorg het ziekenfonds dan een verklaring van je werkgever met de genomen maatregel inzake moederschapsbescherming.

Neem je je resterende postnataal verlof (uitstel of verlenging) later op, bezorg het ziekenfonds dan een attest van werkhervatting en een verklaring van je werkgever die de periode van de opname vermeldt.

3

**Omzetting van
moederschapsverlof
bij hospitalisatie
of overlijden**

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, kan de vader of de co-ouder het resterende moederschapsverlof opnemen. De co-ouder is de ouder van hetzelfde geslacht (meemoeder) of de samenwonende partner⁴ van een heterokoppel die het kind niet wettelijk erkend heeft.

3.1. HOSPITALISATIE VAN DE MOEDER

Het geboorteverlof begint ten vroegste 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 geboorteverlof kan nooit langer duren dan het deel van het moederschapsverlof dat nog niet door de moeder werd opgenomen. Was het prenataal verlof bijvoorbeeld beperkt tot de ene verplichte week, dan kan het omgezette geboorteverlof wegens hospitalisatie van de moeder maximum veertien weken duren, voor zover de moeder veertien weken in het ziekenhuis moet blijven. Het omgezette geboorteverlof eindigt namelijk wanneer de moeder het ziekenhuis verlaat.

Je moet als vader of co-ouder je werkgever vooraf schriftelijk op de hoogte brengen van je intentie en daarbij de aanvangsdatum en de vermoedelijke of gewenste duur vermelden. Je moet ook een geneeskundig attest van de hospitalisatie van de moeder voorleggen.

Je ontvangt een gewone ziekte-uitkering (60% van het niet-geplafonneerd brutoloon), terwijl de moeder haar recht op – de hogere – moederschapsuitkering behoudt. Je vraagt de uitkering aan bij het ziekenfonds.

3.2. OVERLIJDEN VAN DE MOEDER

Wil je als vader of co-ouder het resterende moederschapsverlof opnemen, dan moet je je werkgever binnen de zeven dagen na het overlijden op de hoogte brengen. Dit moet schriftelijk gebeuren met vermelding van aanvangsdatum en vermoedelijke duur. Je moet ook een overlijdensattest bijvoegen. Om recht te hebben moet de co-ouder zelf gerechtigd zijn in de ziekteverzekering.

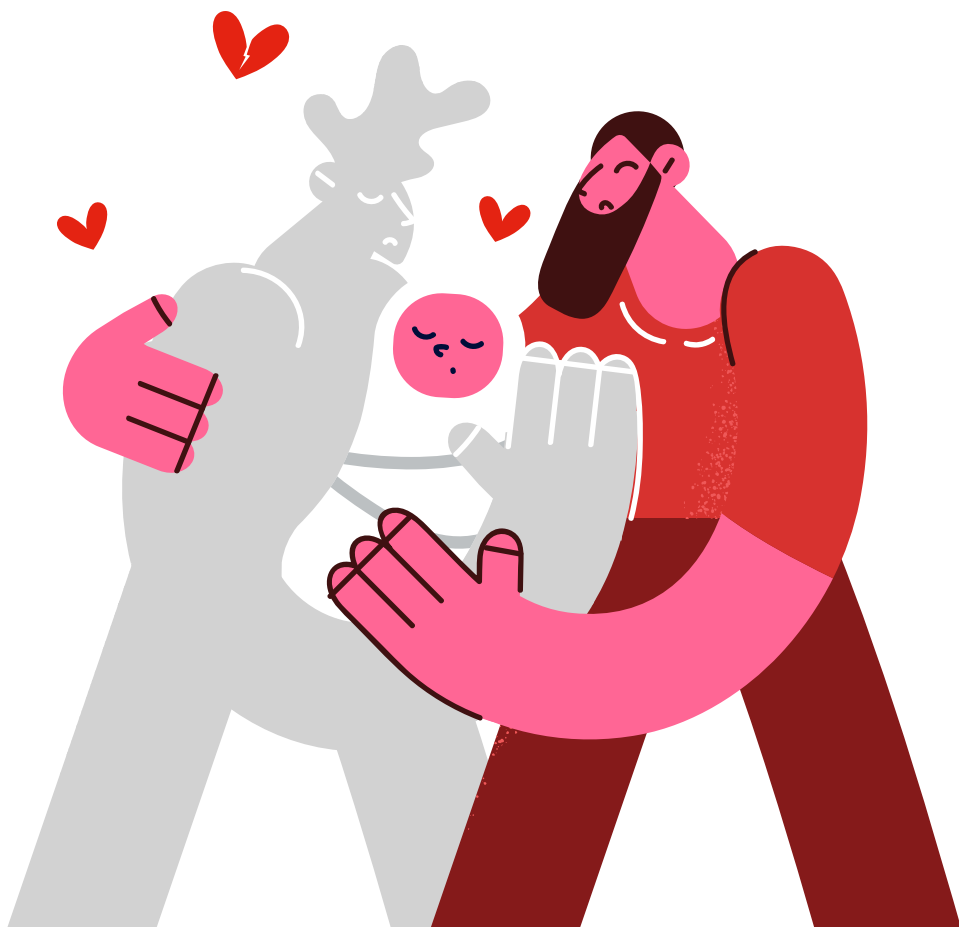
Je ontvangt de moederschapsuitkering (die wordt berekend op het eigen brutoloon) na aanvraag bij het ziekenfonds.

⁴ Wettelijk samenwonende partner of feitelijk samenwonende partner die sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

3.3. ONTSLAGBESCHERMING EN -VERGOEDING VOOR DE VADER OF CO-OUDER

Zodra jij je werkgever op de hoogte hebt gebracht dat jij het moederschapsverlof opneemt, geniet je van een ontslagbescherming. De ontslagbescherming geldt tot een maand na het einde van het verlof. De ontslagbescherming geldt ook wanneer de werkgever in de periode van ontslagbescherming reeds voorbereidende handelingen stelde om tot ontslag over te gaan maar het ontslag zelf buiten de periode van bescherming valt.

LET OP! Het gaat hier niet om een absoluut ontslagverbod. Je werkgever mag je ontslaan omwille van andere redenen dan het geboorteverlof (bv. economische redenen), maar moet hiervoor dan wel zelf de bewijzen aanbrengen. Word je ten onrechte ontslagen, dan heb je recht op de gewone ontslagvergoeding en een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon.



4

**Borstvoedings-
pauzes tijdens
het werk**



Alle vrouwelijke werknemers in de privésector en in contractueel dienstverband in de openbare sector hebben recht op borstvoedingspauzes tijdens het werk⁵.

Tijdens die pauzes kan de moeder haar kind borstvoeding geven als dit praktisch haalbaar is, bijvoorbeeld in een bedrijfscreche of in de creche dichtbij het werk. Is dit niet mogelijk dan kan zij die pauzes aanwenden voor het afkolven van moedermelk. Dit laatste kan op het werk gebeuren in een daartoe bestemd lokaal. In het lokaal moet het afkolfmateriaal gereinigd kunnen worden en moet er een koelkast zijn om de melk veilig te bewaren.

Het ziekenfonds betaalt een vergoeding uit voor de borstvoedingspauzes.

4.1. WAT?

Je hebt recht op borstvoedingspauzes tijdens de werkuren tot je kind de leeftijd van negen maanden heeft.

Werk je minstens 7,5 uur per dag, dan heb je recht op twee keer een half uur om borstvoeding te geven of melk af te kolven.

Werk je vier uur of langer per dag, dan heb je recht op een half uur.

De tijdsduur van deze pauze (of pauzes) wordt beschouwd als normale arbeidsduur.

Zolang je borstvoeding geeft, is het niet mogelijk om overwerk te doen (zie punt 1.5.1).

4.2. FORMALITEITEN

Je moet je werkgever in principe twee maanden op voorhand verwittigen van je voornemen om borstvoedingspauzes te nemen. In samenspraak met je werkgever kan deze termijn ingekort worden.

Zorg ervoor dat je zeker een bewijs van deze aanvraag hebt. Tijdens de borstvoedingsperiode geniet je immers van bescherming tegen ontslag (zie verder bij 4.5).

Bij het begin van de borstvoedingspauzes – en nadien elke maand – moet je je werkgever een attest van Kind en Gezin (of ONE in Franstalig België) of een medisch getuigschrift bezorgen.

⁵ Niet te verwarren met het borstvoedingsverlof (zie 2.3.3.)

TIP VOOR DE WERKNEMER

Overweeg je ook na je werkhervatting nog borstvoeding te geven, dien dan zo snel mogelijk een aanvraag in bij je werkgever, 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 ... maar je niet verplicht dit recht op te nemen.

4.3. UITKERINGEN VAN HET ZIEKENFONDS

Om de uitkeringen voor borstvoedingspauzes te ontvangen, moeten jij en je werkgever maandelijks een attest invullen. Het attest kun je verkrijgen via je ziekenfonds of via Kind en Gezin (ONE in Franstalig België).

Je werkgever bezorgt je dit attest bij de uitbetaling van je loon. Hij vermeldt het aantal uren (of halve uren) borstvoedingspauzes dat je hebt opgenomen en het brutobedrag van het uurloon voor die pauzes. Met dit attest bevestigt je werkgever ook dat je de nodige bewijsstukken hebt ingediend.

Je moet zelf ook een luik van dit attest invullen. Daarna stuur je dit zo snel mogelijk op naar het ziekenfonds. Dit attest geldt immers als aanvraag voor je uitkering.

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

De uitkering bedraagt 82% van het onbegrensd brutoloon.

TIP VOOR DE WERKNEMER

Borstvoedingspauzes worden beschouwd als gewerkte uren. Voor de berekening van je sociale rechten (werkloosheid, ziekteverlof, pensioen ...) worden de pauzes dus meegeteld als gewerkte uren.

Vergeet niet dat je uitkering wordt berekend op je bruto-uurloon en dat bepaalde bijdragen pas later doorgerekend worden. De afrekening volgt in feite later, via je belastingbrief.

4.4. HOE BORSTVOEDINGSPAUZES OPNEMEN?

4.4.1. Wanneer?

Je kan met je werkgever afspreken wanneer je borstvoedingspauzes neemt.

VOORBEELD Werk je 7,5 uur per dag, dan kan je – indien je werkgever het hiermee eens is – een uur vroeger weggaan of een uur later beginnen. Je kan ook je middag-pauze anders opnemen (anderhalf uur i.p.v. het voorziene halfuur) om melk af te kolven of om borstvoeding te geven.

Wanneer je geen afspraken kan maken met je werkgever, neem je de borstvoeding-pauzes of vlak vóór of vlak na je ‘gewone’ rustpauzes (deze staan vermeld in het arbeidsreglement).

TIP VOOR DELEGEES

Borstvoedingspauzes zijn een recht en de uitvoering ervan mag voor de werknemer 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 mogelijkheden kunnen voorzien: ofwel komt de werknemer later op haar werk toe, ofwel gaat ze vroeger weg, ofwel neemt ze een langere middagpauze.

4.4.2. Waar?

Het wordt al te vaak vergeten, maar de Codex over het welzijn op het werk bepaalt dat de werkgever een plaats ter beschikking moet stellen waar werknemers 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 voorzien van een aparte koelkast en lavabo. De werknemer die borstvoeding wenst te geven of wenst af te kolven, 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 werknemer in een winkelgalerij werkt, kan het lokaal gemeenschappelijk zijn (van meerdere werkgevers).
- In samenspraak met de werkgever kan ook een andere plaats gekozen worden (bijvoorbeeld een crèche dichtbij het werk, bij de werknemer thuis).

4.5. ONTSLAGBESCHERMING

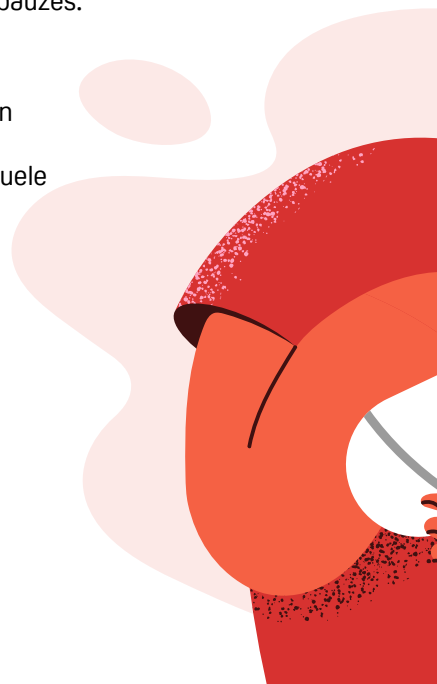
Net zoals bij moederschapsbescherming, geniet je ook hier ontslagbescherming. Dit betekent dat je werkgever, vanaf het moment dat hij ingelicht werd, niet zomaar eenzijdig een einde kan stellen aan je arbeidsovereenkomst.

Je hebt er dus alle belang bij om een bewijs van je aanvraag in handen te hebben. Dat kan door je aanvraag per aangetekende brief te versturen (dan heb je een bewijs, maar moet je wel een kopie bijhouden) of door een gewone brief af te geven aan je werkgever en een ontvangsbewijs te vragen.

De bescherming begint vanaf de datum van je 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 je ontslagen wordt en je kan het verband tussen je ontslag en je borstvoedingspauzes inroepen, dan is het aan je 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 je ontslag en je borstvoedingspauzes, dan moet je werkgever je een vergoeding betalen die gelijk is aan zes maanden brutoloon. Deze vergoeding komt bovenop je eventuele ontslagvergoeding.



5



Geboorteverlof

Het geboorteverlof is het recht om als partner van je werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van je kind.

Het geboorteverlof kan opgenomen worden door de persoon die

- een wettelijke afstammingsband met het kind heeft (vader), ofwel
- op het moment van de geboorte gehuwd is met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (meemoeder), ofwel
- op dat moment wettelijk of sinds een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte permanent en affectief samenwoont met die persoon (co-ouder).

Je hebt recht op 20 werkdagen geboorteverlof op te nemen in de loop van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. De 20 dagen worden toegekend ongeacht de arbeidsduur. Een deeltijdse werknemer heeft dus ook recht op 20 dagen geboorteverlof.

Dit recht is van toepassing op alle werknemers uit de privésector die een arbeids-overeenkomst hebben en op het overheidspersoneel in contractueel dienstverband.

5.1 WAT?

De eerste drie dagen behoud je je volledig loon ten laste van je werkgever. Tijdens de zeventien volgende dagen van het geboorteverlof ontvang je een uitkering van het ziekenfonds.

Of je nu ouder bent geworden van één kind of van een meerling, je aantal dagen geboorteverlof blijft beperkt tot 20 dagen. In het geval van een meerling is dit zeker geen ideale situatie⁶.

TIP VOOR DE WERKNEMER

Sommige sectoren of bedrijven voorzien bij cao meer dan drie dagen met loonbehoud. Je werkgever legt dan voor de overige dagen het verschil tussen je loon en de uitkeringen van het ziekenfonds bij. Informeer je bij je werkgever, je vakbondsvertegenwoordiging en/of je lokale ABVV-afdeling (zie bijlage 'Nuttige adressen').

⁶ Een verbetering van deze regeling staat in ons syndicaal verlanglijstje voor de toekomst (zie hoofdstuk 10).

5.2. HOE GEBOORTEVERLOF OPNEMEN?

Je kan dit geboorteverlof opnemen vanaf de geboorte van je kind. Je bent niet verplicht het volledig verlof op te nemen, je kan ook slechts enkele dagen nemen.

Je mag alle dagen in één keer opnemen (20 dagen na mekaar), maar je mag ze ook gespreid opnemen.

Enige voorwaarde is dat je de dagen geboorteverlof opneemt binnen een termijn van vier maanden na de bevalling.

TIP VOOR DE WERKNEMER

Wij raden alle partners aan deze dagen op te nemen zodat ze van bij de start een goede band met het kind kunnen ontwikkelen en de huishoudelijke taken evenwichtig verdeeld worden.

Je moet je werkgever tijdig verwittigen dat je dit geboorteverlof wil opnemen, maar je werkgever kan de opname van het geboorteverlof niet weigeren.

Na de geboorte overhandig je je werkgever een schriftelijke verklaring waarin jij en de moeder van het kind op erewoord verklaren dat je voldoet aan bovenstaande voorwaarden en dat jij de enige persoon bent die het recht op geboorteverlof kan opnemen. Je kan dan een huwelijksakte, een bewijs van samenwonen of een uittreksel uit het bevolkingsregister toevoegen als bewijs.

Beweren verschillende personen meeouder te zijn, dan geldt een cascadesysteem waarbij de voorkeur wordt gegeven aan gehuwden boven wettelijk samenwonenden, en aan wettelijk samenwonenden boven feitelijk samenwonenden.

5.3. FORMALITEITEN EN UITKERINGEN VAN HET ZIEKENFONDS

Om recht te hebben op je loon tijdens de eerste drie dagen moet je je werkgever op voorhand op de hoogte gebracht hebben van de bevalling. Was dit niet mogelijk, dan moet je in elk geval je werkgever zo snel mogelijk verwittigen.

Om van de 4de tot de 20ste dag geboorteverlof uitkeringen te kunnen ontvangen, moet je een aanvraag indienen bij je ziekenfonds. Je moet bij die aanvraag een uittreksel van de geboorteakte voegen. Dit document verkrijg je bij de plaatselijke dienst bevolking (of burgerlijke stand).

Na ontvangst van je aanvraag zal het ziekenfonds je een inlichtingenblad opsturen. Eén deel vul je zelf in, een ander deel laat je invullen door je werkgever. Hij zal de

verlofdagen opgeven en het loon waarop de uitkeringen berekend zullen worden.

Op het einde van je geboorteverlof stuur je het inlichtingenblad terug naar het ziekenfonds dat dan de uitkering zal uitbetalen. De uitkering bedraagt 82% van je geplafonneerd brutoloon. Het maximumbedrag is gelijk aan €139,97 per dag (index 1 december 2022).

TIP VOOR DE WERKNEMER

De uitkering van het ziekenfonds is een brutobedrag, er worden geen sociale bijdragen afgehouden. De bedrijfsvoorheffing van 11,11% wordt er wel van ingehouden. De uiteindelijke belastingen op deze uitkering worden dus pas later in rekening gebracht bij de eindafrekening van je belastingen.

TIP VOOR DELEGEES

Geboorteverlof 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.

5.4 BIJKOMENDE VOORWAARDE VOOR DE MEEOUDER

Er zijn enkele voorwaarden om van dit geboorteverlof te kunnen genieten.

- Er bestaat nog geen wettelijke afstammingsband langs vaderszijde (bestaat die band wel, dan is het enkel de natuurlijke vader die het verlof kan opnemen).
- Je bent als meeouder gehuwd met de moeder van het kind of je woont wettelijk samen met de moeder van het kind. Of je woont minstens drie jaar (voorafgaand aan de geboorte) onafgebroken samen met de moeder van het kind en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Vanzelfsprekend kan de moeder niet genieten van het geboorteverlof (voor haar is er het moederschapsverlof).

Indien de meeouder het kind in kwestie adopteert, wordt het genoten geboorteverlof afgetrokken van het adoptieverlof.

In geval van overlijden of bij hospitalisatie van de moeder heb je als co-ouder ook de mogelijkheid om het resterende deel van het moederschapsverlof op te nemen (zie hoofdstuk 3).

5.5. ONTSLAGBESCHERMING

De vader en de meeouder genieten van een ontslagbescherming. Net zoals bij moederschapsbescherming, kan je werkgever, vanaf het moment dat hij ingelicht werd, niet zomaar eenzijdig een einde stellen aan je arbeidsovereenkomst wanneer je geboorteverlof wenst op te nemen.

Je hebt er dus alle belang bij om een bewijs van je aanvraag in handen te hebben. Dat kan door je aanvraag per aangetekende brief te versturen (dan heb je een bewijs, maar moet je wel een kopie bijhouden) of door een gewone brief af te geven aan je werkgever en een ontvangstbewijs te vragen.

De bescherming begint te lopen vanaf de datum van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende deze periode is de werknemer ook beschermd tegen voorbereidende handelingen die het ontslag voorafgaan.

Wanneer je tijdens je geboorteverlof ontslagen wordt en je roept het verband in tussen je ontslag en je geboorteverlof, dan is het aan je werkgever om te bewijzen dat je ontslag geen verband houdt met dit verlof.

Komt de arbeidsrechtbank tot het besluit dat er een verband bestaat tussen je ontslag en je geboorteverlof, dan moet je werkgever je een vergoeding betalen die gelijk is aan zes maanden brutoloon. Deze vergoeding komt bovenop je eventuele ontslagvergoeding.

5.6. BESCHERMING TEGEN NIET-HERNIEUWING TIJDELIJKE CONTRACT OF CONTRACT VOOR BEPAALDE DUUR

Met ingang van 10 november 2022 werd ook een bescherming tegen de niet-hernieuwing van een tijdelijk contract of van een contract voor bepaalde duur ingevoerd. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

In geval de niet-hernieuwing verband houdt met de opname van het geboorteverlof of bij gebrek aan een reden, moet de werkgever de werknemer een vergoeding gelijk aan drie maanden brutoloon betalen.

6

**Geboorte- of
adoptiepremie en
kinderbijslag**

De kinderbijslag werd vanaf 2019 geregionaliseerd en is dus niet langer federaal geregeld.

Dit betekent dat er vier systemen van toepassing zijn voor de kinderbijslag: een Waals systeem (van toepassing in het Waals gewest), een Vlaams systeem (Vlaamse Gewest), een Brussels systeem (Brusselse Hoofdstedelijke Gewest) en een Duitstalig systeem (Duitstalige gemeenschap).

Het gewest dat bevoegd is, wordt bepaald op basis van de woonplaats van je kind.

6.1 GEBOORTE- OF ADOPTIEPREMIE

De geboorte- of adoptiepremie is een eenmalige som die wordt uitbetaald bij de geboorte of de adoptie van elk kind dat recht heeft op kinderbijslag.

Je kan de premie vanaf 4 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum aanvragen via je kinderbijslagfonds aan de hand van een doktersattest met de vermoedelijke bevallingsdatum. Wanneer je de premie aanvraagt na de geboorte, kan dit aan de hand van de geboorteakte.

Je ontvangt de premie ten vroegste twee maanden voor de uitgerekende geboortedatum.

Het bedrag verschilt naargelang de woonplaats van je kind:

- Vlaanderen: € 1.214,49⁷ per kind (ongeacht of het je eerste kind is of niet);
- Wallonië: €1.288,87⁸ per kind (ongeacht of het je eerste kind is of niet);
- Brussel: € 1.288,87⁹ per kind (vanaf het tweede kind en volgende €585,85);
- Duitstalige gemeenschap: €1.320,88¹⁰ per kind (ongeacht of het je eerste kind is of niet).

Je kan de premie aanvragen tot vijf jaar na de geboorte (met uitzondering van Brussel waar je drie jaar de tijd hebt om deze aan te vragen).

Op de volgende websites kan je alle informatie terugvinden over het aanvragen van de geboorte- of adoptiepremie:

- Vlaanderen: www.groeipakket.be;
- Wallonië: www.aviq.be;
- Brussel: www.famiris.be;
- Duitstalig België: www.ostbelgienfamilie.be.

⁷ Bedrag per 1 september 2023 in plaats van 2022

⁸ Geïndexeerd bedrag per 1 december 2022.

⁹ Geïndexeerd bedrag per 1 januari 2023.

¹⁰ Geïndexeerd bedrag per 1 december 2022.

TIP VOOR WERKNEMERS

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

6.2 KINDERBIJSLAG

6.2.1. Recht op kinderbijslag

Je kind opent tot en met de maand van de 18de verjaardag een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag¹¹. Voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte is dat tot de maand waarin het kind 21 jaar wordt. Tot die leeftijd zijn er dus geen extra voorwaarden.

Tussen de leeftijd van 18 (of 21) jaar en 25 jaar moet je kind aan bepaalde voorwaarden voldoen om nog recht te hebben.

Je kind kan maximaal recht hebben op kinderbijslag tot de maand waarin het 25 jaar wordt.

De kinderbijslag bestaat uit een maandelijks basisbedrag (bepaald door de leeftijd en de gezinsgrootte).

Naast het basisbedrag kan je recht hebben op bijkomende maandelijksse toeslagen: de wezentoeslag, de sociale toeslag, de toeslag voor kinderen met een beperking, toeslag voor geplaatste kinderen, jaarlijkse schooltoeslag,...

De basisbedragen van de kinderbijslag en de eventuele toeslagen worden door elk gewest afzonderlijk bepaald. De bedragen zijn met andere woorden verschillend naargelang de woonplaats van het kind.

De kinderbijslag wordt uitbetaald uiterlijk de 8ste van de maand.

6.2.2. Regionalisering van de kinderbijslag

6.2.2.1 Overgangsbepalingen

De kinderen in Vlaanderen geboren vóór 1 januari 2019 behouden de bedragen in het oude stelsel. Ze kunnen eventueel wel een nieuwe toeslag krijgen.

De kinderen in de Duitstalige gemeenschap geboren vóór 1 januari 2019 behouden de bedragen in het oude stelsel tenzij de bedragen in het nieuwe stelsel voor het gezin voordeliger zijn.

De kinderen geboren in Wallonië en Brussel behielden in 2019 de bedragen van het oude stelsel.

¹¹ In Vlaanderen: groeppakket.

De kinderen geboren in Wallonië vóór 1 januari 2020 behouden vanaf 2020 de bedragen in het oude stelsel, maar kunnen eventueel een nieuwe toeslag krijgen.

De kinderen geboren in Brussel vóór 1 januari 2020 krijgen vanaf 2020 ook andere bedragen dan vandaag maar niet dezelfde als de kinderen geboren vanaf 2020.

Dit betekent dat de kinderen geboren voor deze datums onder het federale stelsel blijven volgens het Gewest van hun woonplaats tot hun recht op kinderbijslag is uitgedoofd, behalve in het Brussels Gewest waar het nieuwe stelsel van toepassing zal zijn voor alle Brusselse kinderen en niet enkel voor de kinderen geboren na 1 januari 2020.

6.2.2.2. Regionale kinderbijslagfondsen

Je kiest zelf je kinderbijslagfonds (zoals je ziekenfonds).

De regionale publieke kinderbijslagfondsen zijn FONS, FAMIRIS en FAMIWAL. Voor de Duitstalige gemeenschap is het ministerie bevoegd (publiek fonds).

Daarnaast zijn er ook private kinderbijslagfondsen¹².

6.2.2.3. Bedragen

Je kan op de volgende websites een volledig overzicht van alle financiële tegemoetkomingen in de verschillende regio's terugvinden die van toepassing is op jouw specifieke situatie:

- Vlaanderen: www.groeipakket.be/bedragen;
- Wallonië: www.avig.be;
- Brussel: www.famiris.be;
- Duitstalig België: www.ostbelgienfamilie.be.



¹² Voor Vlaanderen: Parentia, MyFamily, KidsLife Vlaanderen en Infino;
Voor Brussel: Infino Brussel, Parentia Brussel, Brussels Family en Kidslife Brussel;
Voor Wallonië: Parentia, Kidslife, Infino en Camille.

7

An illustration on a red background showing a family of four adopting a dog. A man with yellow hair and a woman with dark hair are standing together, smiling. A child is holding a brown dog. A white dog is also present. There are white hearts and sparkles around the family. The text 'Adoptieverlof' is written in white at the bottom left.

Adoptieverlof

Het adoptieverlof werd ingevoerd in 2004. Vanaf 2019 wordt de duur ervan om de twee jaar uitgebreid met één week. Zo heeft het adoptiegezin tegen 2027 recht op een totaal van zeventien weken verlof.

7.1 HOELANG DUURT HET ADOPTIEVERLOF?

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

Elke adoptieouder heeft recht op een adoptieverlof van zes weken dat niet overdraagbaar is naar de andere adoptieouder.

Het adoptieverlof van zes weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een medisch-sociale aandoening heeft.

Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- met 1 week vanaf 1 januari 2019;
- met 2 weken vanaf 1 januari 2021;
- met 3 weken vanaf 1 januari 2023;
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025;
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027.

Het gaat om een recht op een aaneengesloten periode van zes weken per adoptieouder, twaalf in totaal in het geval van twee adoptieouders. Bovenop die twaalf weken komen nog eens vijf weken extra tegen 2027. Deze bijkomende weken worden toegekend aan één adoptieouder en moeten dus onderling worden verdeeld wanneer er twee adoptieouders zijn.

VOORBEELD Wanneer een koppel een kind adopteert in 2027 kunnen zowel de vader als de moeder zes weken verlof opnemen, en bijkomend kunnen ze vijf weken onderling verdelen. Neemt de moeder de vijf extra weken op, dan kan de vader er geen extra nemen. Zo komen we op een totaal van zeventien weken.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken verlengd wanneer de werknemer gelijktijdig meerdere kinderen adopteert.



7.2. HOE ADOPTIEVERLOF OPNEMEN?

Je adoptieverlof moet starten binnen de twee maanden na de inschrijving van je adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Bij een internationale adoptie kan het adoptieverlof al starten vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde autoriteit. Op die manier wordt het dus mogelijk om je kind in zijn/haar geboorteland te gaan ophalen.

40

Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Je bent echter niet verplicht om het maximaal aantal weken adoptieverlof uit te oefenen waarop je recht hebt.

Beslis je om niet het maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dan moet je verlof minstens een week duren, en opgenomen worden per volledige week. Je moet dus één, twee, drie, vier of vijf volledige weken verlof nemen en bijvoorbeeld geen anderhalve week of twee weken en twee dagen.

De vereiste inzake aaneengesloten periode zal er bovendien toe leiden dat, indien een werknemer ervoor kiest niet het maximum aantal weken verlof op te nemen, hij het niet opgenomen restant verliest.

7.3. FORMALITEITEN

Je moet je werkgever minstens een maand voor het ingaan van het verlof schriftelijk verwittigen van je voornemen om adoptieverlof te nemen. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden. Ten laatste bij aanvang van het verlof moet je werkgever het bewijsstuk van adoptie ontvangen. Je kan in overeenstemming met je werkgever deze termijn inkorten.

Wanneer er twee adoptieouders zijn, moet de werknemer die de bijkomende weken wenst op te nemen uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat aan zijn werkgever een verklaring op eer bezorgen die, al naargelang het geval, de verdeling van deze weken tussen de twee adoptieouders of de toewijzing van deze week of weken aan de enige adoptieouder die van dit recht gebruik maakt, vastlegt.

Je moet ook een aanvraag richten tot het ziekenfonds vóór het adoptieverlof.

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.

7.4. UITKERING

Tijdens de eerste drie dagen van het adoptieverlof behoud je je normale loon, uitbetaald door je werkgever. De overige dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerd brutoloon door de ziekteverzekering (max. €139,97/dag - index 1 december 2022).

TIP VOOR DE WERKNEMER

Sommige sectoren of bedrijven voorzien bij cao meer dan drie dagen met loonbehoud. Je werkgever legt dan voor de overige dagen het verschil tussen je loon en de uitkeringen van het ziekenfonds bij. Informeer je bij je werkgever, je vakbondsvertegenwoordiging en/of je lokale ABVV-afdeling (zie bijlage 'Nuttige adressen').

Van de uitkering betaald door de ziekteverzekering worden geen sociale bijdragen afgehouden. De uitkering is een brutobedrag. De belastingen op deze uitkering worden pas twee jaar later in rekening gebracht bij de eindafrekening van je belastingen.

7.5. ONTSLAGBESCHERMING

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

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn, indien hij niet-temin overgaat tot ontslag. Zo de redenen voor het ontslag toch verband houden met de opname van adoptieverlof, moet de werkgever aan de werknemer bovenop de opzeggingsvergoeding een bijkomende forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor zes maanden.

7.6. BESCHERMING TEGEN NIET-HERNIEUWING TIJDELIJK CONTRACT OF CONTRACT VOOR BEPAALDE DUUR

Met ingang van 11 november 2022 werd ook een bescherming tegen niet-hernieuwing van het tijdelijk contract of het contract voor bepaalde duur ingevoerd. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

In geval de niet-hernieuwing verband houdt met de opname van het adoptieverlof of bij gebrek aan een reden, moet de werkgever de werknemer een vergoeding gelijk aan drie maanden brutoloon betalen.



8



Pleegouderschap

8.1 PLEEGZORGVERLOF

Pleegouders die werken in de privésector of in contractueel dienstverband in de openbare sector hebben het recht om maximaal zes dagen per jaar en per gezin (voor beide ouders samen dus maximaal zes dagen) afwezig te zijn van het werk voor het vervullen van bepaalde verplichtingen en opdrachten die te maken hebben met de pleegzorg.

Je kan pleegzorgverlof nemen om:

- zittingen van de bevoegde gerechtelijke en administratieve autoriteiten bij te wonen,
- contacten te hebben met de natuurlijke ouders of met andere personen die belangrijk zijn voor je pleegkind of pleeggast,
- contacten te verzorgen met de dienst voor pleegzorg.

Wil je een beroep doen op pleegzorgverlof buiten deze 3 situaties, en je kan geen verlof om dwingende redenen nemen, dan heb je een attest nodig van de bevoegde plaatsingsdienst dat aantoont dat het noodzakelijk is dat je verlof neemt.

Je kan enkel pleegzorgverlof nemen als je officieel als pleegouder bent aangesteld.

Je moet je werkgever minstens twee weken op voorhand schriftelijk op de hoogte brengen wanneer je pleegzorgverlof wilt nemen. Is dit niet mogelijk, verwittig je werkgever dan zo vroeg mogelijk.

De uitkering voor pleegzorgverlof bedraagt 82% van het geplafonneerd brutoloon en maximum €139,97 per afwezigheidsdag (index 1 december 2022).

Om deze uitkering te bekomen, moet je een aanvraag indienen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Je kan je ook richten tot je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'), dat hiervoor contact met de RVA kan opnemen.

8.2 PLEEGOUDERVERLOF

Naast het pleegzorgverlof bestaat er sinds 2019 ook een pleegouderverlof voor pleegouderschap van lange duur (minimum zes maanden). Dit verlof moet opgenomen worden gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken en moet beginnen binnen de twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind bij het gezin (in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister).

Net als het adoptieverlof wordt dit recht stelselmatig verhoogd tot zeventien weken in 2027: twee maal zes weken per ouder en vijf bijkomende weken te verdelen over beide ouders.

De maximumduur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

De maximumduur wordt met twee weken per pleegouder verlengd wanneer meerdere minderjarige kinderen gelijktijdig geplaatst worden in het kader van langdurige pleegzorg.

Tijdens het pleegouderverlof krijg je als werknemer een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

Wil je dit verlof opnemen, dan moet je je werkgever minstens één maand vóór de opname aangetekend of met ontvangsbevestiging op de hoogte brengen. Die termijn kan verkort worden in onderlinge overeenstemming. De kennisgeving moet de begin- en einddatum van het verlof bevatten.

Uiterlijk op het ogenblik waarop het pleegouderverlof ingaat, moet je aan je werkgever de documenten verstrekken tot bewijs van de gebeurtenis die het recht op pleegouderverlof doet ontstaan. Naast een bewijs van inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het betrokken register en een eventuele verklaring op eer met betrekking tot de opname van de bijkomende weken, moet je tevens een attest overhandigen waaruit blijkt dat er sprake is van langdurige pleegzorg met betrekking tot een welbepaald minderjarig kind (uitgereikt door de bevoegde pleegzorgdienst binnen de bevoegde gemeenschap).

De werknemer die de bijkomende weken wenst op te nemen dient uiterlijk op het ogenblik waarop het pleegouderverlof ingaat aan zijn werkgever een verklaring op eer te bezorgen die, al naargelang het geval, de verdeling van deze weken tussen de twee pleegouders of de toewijzing van deze week of weken aan de enige pleegouder die van dit recht gebruik maakt, vastlegt.

Net zoals het adoptieverlof moet het pleegouderverlof in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Je bent echter niet verplicht om het maximaal aantal weken pleegouderverlof uit te oefenen waarop je recht hebt. Beslis je om slechts een gedeelte van het pleegouderverlof op te nemen, dan moet dit verlof ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen.

De vereiste inzake aaneengesloten periode zal er bovendien toe leiden dat, indien een werknemer niet het maximum aantal weken verlof opnemen, hij het niet opgenomen restant verliest.

Er is een ontslagbescherming voorzien. Vanaf twee maanden voor het verlof en tot één maand na afloop mag je werkgever niet eenzijdig een einde maken aan je arbeidsovereenkomst, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het pleegouderverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn, indien hij niet-temin overgaat tot ontslag. Zo de redenen voor het ontslag toch verband houden

met de opname van pleegouderverlof, moet de werkgever aan de werknemer bovenop de ontslagvergoeding een bijkomende forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor drie maanden.

De uitkering voor pleegzorgverlof bedraagt 82% van het geplafonneerd brutoloon en maximum €139,97 per afwezigheidsdag (index 1 december 2022). Om deze uitkering te bekommen, moet je een aanvraag indienen bij je ziekenfonds.



9



**Andere verlof-
mogelijkheden
voor ouders**

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

Het tijdskrediet biedt bijkomende mogelijkheden voor bepaalde motieven, waaronder de zorg voor een kind jonger dan acht jaar. Naast tijdskrediet zijn er ook een aantal zogenaamde thematische verloven: palliatief verlof, verlof voor een zwaar ziek familielid of gezinslid en heel specifiek voor de zorg voor je kind jonger dan twaalf jaar, het ouderschapsverlof.

Kom je niet in aanmerking voor één van deze verlofmogelijkheden dan bestaat er nog een andere, minder interessant piste om te voorzien in de zorg voor je kind: verlof zonder wedde.

9.1. TIJDSKREDIET

Dit stelsel geeft werknemers in de privésector en contractuelen in openbare diensten, onder bepaalde voorwaarden en voor bepaalde motieven, recht op 48 of 51 maanden tijdskrediet met uitkeringen, tijdens het geheel van de loopbaan. Enkel het motief opleiding is beperkt tot 36 maanden (behalve wanneer het gaat om een opleiding tot een knelpuntberoep, die duurtijd bedraagt 48 maanden).

Tijdskrediet laat je toe je arbeidsprestaties te schorsen of te verminderen en daarbij een uitkering te ontvangen. Je bent beschermd tegen ontslag en bepaalde sociale zekerheidsrechten blijven gewaarborgd (bijv. je pensioen wordt verder berekend op je vroeger loon).

Er bestaan zes motieven die je kan invoeren om tijdskrediet op te nemen. Vijf zorgmotieven en één opleidingsmotief:

- zorg voor je kind jonger dan 8 jaar of, bij voltijds tijdskrediet vanaf 1 januari 2023, jonger dan 5 jaar,
- zorg voor je kind met een handicap jonger dan 21 jaar,
- palliatieve zorg voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn,
- zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezins- of familielid,
- bijstand of zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of voor een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin;
- het volgen van een erkende opleiding.

9.2. TIJDSKREDIET MET MOTIEF ZORG VOOR JE KIND

9.2.1. Duur

Vanaf 1 januari 2023 kan je jouw arbeidsprestaties volledig onderbreken of verminderen (halftijds of 1/5de) voor een periode van 48 maanden over het geheel van je loopbaan. Deze inperking geldt ook voor lopende tijdskredieten voor zover de werknemer op 1 februari 2023 minder dan 30 maanden tijdskrediet voor de zorg van een kind zal hebben opgenomen. Voor de werknemer die op 1 februari 2023 al minstens 30 maanden heeft opgenomen, geldt de inkorting enkel voor toekomstige aanvragen.

In geval van voltijds of halftijds tijdskrediet voor de zorg van een kind is de minimumduur per aanvraag drie maanden. In geval van tijdskrediet 1/5de is de minimumduur per aanvraag zes maanden.

9.2.2. Anciënniteitsvoorwaarde

Om recht te hebben op tijdskrediet met motief zorg voor je kind moet je vanaf 1 juni 2023 drie jaar anciënniteit hebben op datum van de schriftelijke kennisgeving aan je werkgever,

Uitzondering op de anciënniteitsvereiste van drie jaar: indien je ouderschapsverlof voor al je kinderen is uitgeput en je vraagt aaneensluitend tijdskrediet aan voor de zorg voor je kind, dien je niet te voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde. Op die manier kunnen beide vormen van verlof zonder onderbreking op elkaar aansluiten.

9.2.3. Uitkering

Om uitkeringen te genieten, dien je bovendien te voldoen aan tewerkstellingsvoorwaarden:

- Voltijds tijdskrediet: voltijds werken gedurende de 12 maanden voor de schriftelijke kennisgeving of deeltijds gedurende de 24 maanden voor de schriftelijke kennisgeving;
- Halftijds tijdskrediet: voltijds gedurende de 12 maanden voor de schriftelijke kennisgeving;
- 1/5de tijdskrediet: voltijds gedurende de 12 maanden voor de schriftelijke kennisgeving.

Indien je niet voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde voor het recht op uitkeringen, kan je wel het recht op tijdskrediet bij je werkgever verkrijgen echter zonder uitkeringen van de RVA. Een werknemer die bijvoorbeeld 75% tewerkgesteld is bij zijn werkgever zal dus recht hebben op halftijds tijdskrediet maar zonder uitkeringen aangezien hij niet voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde. Diezelfde werknemer zal evenwel wel recht hebben op voltijds tijdskrediet met uitkeringen.

Neem je reeds tijdskrediet of thematisch verlof zoals ouderschapsverlof op? Dan wordt bij een volgende aanvraag gekeken naar je tewerkstelling in het jaar voorafgaand aan het eerste tijdskrediet, of voorafgaand aan het ouderschapsverlof. Met andere woorden: het opnemen van een deeltijds tijdskrediet of thematisch verlof, staat een nieuwe aanvraag nadien niet in de weg.

TIP VOOR WERKNEMERS

Voor meer specifieke info (voorwaarden, opnamemogelijkheden) over tijdskrediet verwijzen we naar onze brochure 'Tijdskrediet en thematische verloven'. Vraag ernaar in je lokaal ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen') of surf naar www.abvv.be/brochures.

De meest actuele informatie en de huidige bedragen vind je op de website van de RVA: www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet.

Op www.breakatwork.be kan je het krediet berekenen waarop je nog aanspraak kan maken.

Bovenop de uitkering van de RVA bestaan er ook aanmoedigingspremies voor werknemers van privébedrijven in het Vlaamse Gewest. Meer info vind je in de brochure 'Tijdskrediet en thematische verloven' zoals hierboven vermeld, en op www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie.

9.3. OUDERSCHAPSVERLOF

Bovenop de vijftien weken moederschapsverlof en de 20 dagen geboorteverlof (voor de vader of de meemoeder), heb je als ouder ook recht op ouderschapsverlof, voor elk kind jonger dan twaalf jaar. In geval van een handicap van minstens 66% is deze maximumleeftijd 21 jaar.

Je kan dit ouderschapsverlof ook opnemen in geval van adoptie.

De leeftijdsvoorwaarde is een strikte vereiste bij de aanvang van het ouderschapsverlof, maar mag overschreden worden gedurende de lopende ouderschapsverlofperiode. Neem je bijvoorbeeld één maand voltijds ouderschapsverlof en bereikt je kind tijdens deze maand ouderschapsverlof de leeftijd van twaalf jaar, dan vormt dat geen enkel probleem.

9.3.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Er zijn verschillende vormen van ouderschapsverlof:

- voltijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds of deeltijds werkende ouder gedurende 4 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum een maand, mits akkoord van de werkgever per schijf van minimum 1 week);
- halftijds ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 8 maanden per kind (op te nemen per schijf van minimum 2 maanden, mits akkoord van de werkgever per schijf van minimum 1 maand);
- 1/5de ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 20 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden);
- 1/10de ouderschapsverlof: voor elke voltijds werkende ouder gedurende 40 maanden (op te nemen per 10 maanden of een veelvoud ervan). Dit kan opgenomen worden als een halve dag per week of een volledige dag om de twee weken.
- Opgelet! De werkgever kan de opname onder de vorm van 1/10de onderbreking weigeren. In dat geval heb je wel recht op bijvoorbeeld de 1/5de opnamevorm.

Je kan het verlof opsplitsen: bijvoorbeeld twee maanden voltijds, twee maanden halftijds en vijf maanden 1/5de ouderschapsverlof.

Je kan binnen de drie vormen, overschakelen van de ene naar de andere vorm, zonder opnieuw aan deze voorwaarde te moeten voldoen. Zo is het mogelijk om eerst één maand voltijds ouderschapsverlof op te nemen en drie maanden nadien twee maanden halftijds ouderschapsverlof op te nemen zonder dat je tussen beide perioden van ouderschapsverlof opnieuw twaalf maanden 'gewoon' dient gewerkt te hebben.

Je kan ook, mits formeel akkoord van de werkgever, het voltijds ouderschapsverlof opnemen per week of een veelvoud ervan (en dus niet enkel in maanden). Bij een opname in weken stelt de RVA vier maanden voltijdse schorsing van het contract gelijk aan zestien weken voltijdse schorsing van de uitvoering van het contract. Op die manier verlies je wel een aantal dagen ouderschapsverlof.

LET OP! Als je je ouderschapsverlof stopzet vooraleer de minimum op te nemen schijf volledig is doorlopen, verlies je het resterende deel ouderschapsverlof van die minimumschijf. Als je bijvoorbeeld twee maanden halftijds ouderschapsverlof opgevraagd hebt, maar al na één maand het ouderschapsverlof stopzet, verlies je de tweede maand. Je behoudt wel het recht op het resterende saldo ouderschapsverlof (waarvan de opgebruikte minimumschijf afgetrokken is).

WEETJE

Je behoudt je volledige sociale rechten, d.w.z. dat je pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je voltijds loon: je verliest dus niets. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal berekend worden in verhouding met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

9.3.2. Tewerkstellingsvoorwaarde

Je moet tijdens de laatste vijftien maanden die voorafgaan aan de kennisgeving gedurende twaalf maanden (niet noodzakelijk opeenvolgende maanden) in dienst zijn bij je werkgever om het recht op ouderschapsverlof te openen.

Ook je tewerkstellingsperiode als uitzendkracht bij dezelfde werkgever telt mee om de anciënniteitsvoorwaarde te bepalen.

9.3.3. Aanvraagprocedure

Je moet ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen. In onderling overleg kan deze termijn wel aangepast worden. Bij voorkeur met een aangetekend schrijven of een door de werkgever gedateerd dubbel voor ontvangst laten ondertekenen.

Je verwijst hierbij best naar het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 (dit is van belang voor je ontslagbescherming, zie verder).

Dien je aanvraag in bij de RVA met een aangetekend schrijven (of elektronisch) uiterlijk twee maanden na het begin van het ouderschapsverlof. Per aanvraag kan je maar één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aanvragen.

9.3.4. Uitstel

Je werkgever kan, binnen de maand volgend op je schriftelijke kennisgeving, het begin van je ouderschapsverlof uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf. Maar je ouderschapsverlof moet wel ingaan ten laatste zes maanden na de door jou gevraagde begindatum.

9.3.5. Uitkering

Sinds 8 maart 2012 is het recht op ouderschapsverlof uitgebreid van drie naar vier maanden. De kinderen geboren vóór die dag geven je wel recht op een extra maand, maar je krijgt hiervoor geen uitkering. Deze maand telt wel mee voor je pensioen. De uitkering voor de vierde maand is enkel voorzien voor geboortes vanaf 8 maart 2012.

De uitkering werd, door sociaal overleg, sterk verhoogd voor alleenstaande werknemers die een eenoudergezin vormen en het thematisch verlof opnemen voor

de zorg van hun kind. Vanaf 1 januari 2020 verhoogden de uitkeringen bij ouder-
schapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof opnieuw met 4,5%.
Dit geldt zowel voor lopende als nieuwe onderbrekingen. De bedragen worden ook
geïndexeerd. De onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 december
2022.

Onderbrekingsvorm		Bruto	Netto
Voltijds	Algemeen	€ 978,24	€ 879,15
	Voor de alleenwonende werknemer	€ 1.666,57 ¹³	€ 1.497,75 ¹⁴
Halftijds	Algemeen	€ 489,11 € 659,39 (1)	€ 405,23 € 546,31(1)
	Voor de alleenwonende werknemer	€ 833,29	€ 690,39
1/5de	Algemeen	€165,93 € 248,90 (1)	€ 137,48 € 276,15 (1)
	Voor de werknemer die uitsluitend met kinderen samenwoont	€ 223,14	€ 184,88
	Voor de werknemer die alleen woont met eigen kinderen	€ 333,31 (2)	€ 276,15 (2)
1/10de	Algemeen	€ 82,96 € 124,44 (1)	€ 68,74 € 103,10 (1)
	Voor de werknemer die uitsluitend met kinderen samenwoont	€ 111,57	€ 92,44
	Voor de werknemer die alleen woont met eigen kinderen	€ 166,65 (2)	€ 138,07 (2)

¹³ Bedragen verhoogd op 1 juli 2023.

¹⁴ Bedragen verhoogd op 1 juli 2023.

(1) Ben je ouder dan 50 jaar dan krijg je een verhoogd bedrag. Opgelet! De verhoogde uitkeringen voor werknemers van 50 jaar en ouder worden afgeschaffd voor de aanvragen ingediend bij de werkgever vanaf 1 februari 2023.

(2) Dit verhoogde bedrag is van toepassing indien je uitsluitend samenwoont met jouw kinderen ten laste jonger dan twaalf jaar (verhoogd tot 21 jaar in geval van een kind met een beperking).

TIP VOOR DE WERKNEMER

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

9.3.6. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om ouderschapsverlof op te nemen, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met het ouderschapsverlof te maken hebben, en dit tot drie maanden na de einddatum van het ouderschapsverlof.

Er is zowel een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad (nr. 64) als een Koninklijk Besluit (van 29 oktober 1997 dat verwijst naar de herstellwet van 22 januari 1985 inzake o.a. loopbaanonderbreking) die het ouderschapsverlof regelen. De cao voorziet bescherming tot twee maanden na het ouderschapsverlof, maar het KB voorziet drie maanden. Daarom is het belangrijk in je aanvraag ouderschapsverlof te verwijzen naar het KB van 29 oktober 1977 wanneer je je werkgever inlicht.

De werkgever dient de voor ontslag ingeroepen redenen te bewijzen. In geval de werkgever faalt in deze bewijslast, dient hij de werknemer naast een ontslagvergoeding een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon te betalen. De bescherming geldt voortaan ook bij voorbereidende handelingen van het ontslag.

De ontslagvergoeding wordt berekend op het loon waarop je recht zou gehad hebben, indien je je arbeidsprestaties niet had verminderd.

9.3.7. Recht op terugkeer naar de oude functie

Na afloop van het ouderschapsverlof heb je het recht terug te keren in je oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met je arbeidsovereenkomst.

9.3.8. Recht op aangepaste arbeidsregeling of werktijden bij terugkeer

Je hebt het recht om een aangepast(e) arbeidsregeling (aantal uren per week) of werkrooster (tijdspit aanvang en einde van het werk of verdeling arbeidsuren

over de week) aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van je ouderschapsverlof, behalve wanneer je ouderschapsverlof slechts drie aaneengesloten weken of minder omvat. Deze periode bedraagt maximum zes maanden.

Je bezorgt hiertoe ten laatste drie weken voor het einde van de lopende periode van je ouderschapsverlof, een schriftelijke aanvraag aan je werkgever. Je werkgever kan dit gemotiveerd weigeren.

9.4. VERLOF VOOR VERZORGING VAN ZIEKE FAMILIELEDEN

Wanneer je kind plotseling ziek wordt en verzorging nodig heeft, heb je recht op verlof voor medische bijstand. Hiervoor moet je een attest van de behandelend geneesheer voorleggen waaruit blijkt dat een gezins- of familielid tot de tweede graad (vader, moeder, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen) of een aangetrouwd familielid tot de eerste graad (ouders en kinderen van echtgeno(o)t(e)) zorg behoeft. De bijstand aan de patiënt kan bestaan uit iedere vorm van medische, sociale, familiale of mentale/morele bijstand waarvan de dokter meent dat die helpt bij het herstel.

Dit verlof kan door beide partners voor hetzelfde kind worden opgenomen. Ook kinderen in nieuw samengestelde kinderen komen in aanmerking.

9.4.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Je kan kiezen voor een:

- voltijdse onderbreking: maximum 12 maanden
- halftijdse of 1/5de onderbreking: maximum 24 maanden

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

Sinds 1 juni 2019 kun je mits akkoord van de werkgever het voltijds verlof voor verzorging van zieke familieleden ook flexibel opnemen, per week. Voorheen kon dat enkel in geval van hospitalisatie van je kind (zie verder).

Neem je het verlof op in de gewone vorm op, dan is het minimum voor één maand en maximum drie maanden, waarna je onmiddellijk (of later) nog kan verlengen.

In principe kan de werkgever zich niet verzetten tegen aanvragen tot verlenging, tenzij je werkt in een bedrijf met minder dan 50 werknemers, dan kan je werkgever de verlenging weigeren wanneer je reeds zes maanden voltijds zorgverlof of twaalf maanden deeltijdse zorgverlof voor dezelfde persoon genoot halftijds omwille van organisatorische redenen. In dat geval moet de werkgever zijn beslissing schriftelijk meedelen met een omstandige uiteenzetting van de redenen van organisatorische aard die de verdere uitoefening van het recht verhinderen.

In een onderneming met minder dan tien werknemers heb je geen recht op half-tijdse of 1/5de onderbreking. Je hebt er dus de instemming van je werkgever voor nodig.

Voor éénuoudergezinnen waarvan het kind dat ziek is hoogstens zestien jaar oud is, mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds. Je moet dan wel met een gemeentelijk attest aantonen dat je uitsluitend en affectief samenwoont met het kind in kwestie.

WEETJE

Je behoudt je volledige sociale rechten, d.w.z. dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je voltijds loon: je verliest dus niets. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal berekend worden in verhouding met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

9.4.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

Je moet ten minste zeven dagen op voorhand je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen (voeg het attest van de behandelend geneesheer bij). In onderling overleg kan deze termijn wel aangepast worden.

Je werkgever kan, binnen de twee werkdagen volgend op de schriftelijke kennisgeving, het begin van het verlof uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf. De duur van het uitstel bedraagt maximaal zeven dagen.

Voor iedere verlenging van een periode van voltijdse of gedeeltelijke onderbreking moet je alle verplichtingen opnieuw vervullen.

9.4.3. Kort zorgverlof bij ziekenhuisopname kind

Wanneer je minderjarig kind in het ziekenhuis moet opgenomen worden, kan je gebruik maken van het zorgverlof onder een soepelere vorm: je kan dit voor één week opnemen, verlengbaar met een week. Je kind hoeft niet de hele periode in het ziekenhuis te verblijven. Je kan het zorgverlof ook gebruiken om je kind na de ziekenhuisopname verder thuis te verzorgen.

Wanneer de ziekenhuisopname onvoorzienbaar is, hoef je dit geen zeven dagen op voorhand bij je werkgever aan te vragen. In dringende gevallen kan het zorgverlof onmiddellijk ingaan.

Het bewijs van de ziekenhuisopname van je kind moet worden geleverd door een attest van het ziekenhuis.

Het kort zorgverlof komt in eerste instantie toe aan de ouder die met het kind samenwoont, net als aan elke andere werknemer die samenwoont met het kind en

die belast is met de dagelijkse opvoeding (bijvoorbeeld de partner van de ouder).

Wanneer geen van deze personen gebruik kan maken van het korte zorgverlof, komt het recht toe aan de ouder die niet met het kind samenwoont. Verkeert ook deze in de onmogelijkheid om het recht op te nemen, dan komt dit toe aan een familielid in de tweede graad van het kind. Dit kunnen de grootouders van het kind zijn of de broer of zus van het (minderjarige) kind.

Je krijgt dit recht enkel om je prestaties volledig te schorsen: je werkt dus niet gedurende één of twee weken.

Merk je dat de twee weken niet zullen volstaan, dan kan je aansluitend gebruikmaken van het normale regime van het zorgverlof met een aanvraagtermijn van zeven kalenderdagen. Neem je ook dat zorgverlof op als een volledige schorsing, dan ben je niet verplicht om daarbij de normale minimumtermijn van een maand te respecteren.

9.4.4.4. Uitkering

De onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 december 2022.

Onderbrekingsvorm		Bruto	Netto
Voltijds	Algemeen	€ 978,24	€ 879,15
	Voor de alleenwonende werknemer	€ 1.666,57 ¹⁵	€ 1.497,75 ¹⁶
Halftijds	Algemeen	€ 489,11 € 659,39 (1)	€ 405,23 € 546,31(1)
	Voor de alleenwonende werknemer	€ 833,29	€ 690,39
1/5de	Algemeen	€165,93 € 248,90 (1)	€ 137,48 € 276,15 (1)
	Voor de werknemer die uitsluitend met kinderen samenwoont	€ 223,14	€ 184,88

¹⁵ Bedragen verhoogd op 1 juli 2023.

¹⁶ Bedragen verhoogd op 1 juli 2023.

	Voor de werknemer die alleen woont met eigen kinderen	€ 333,31 (2)	€ 276,15 (2)
--	---	--------------	--------------

(1) Ben je ouder dan 50 jaar dan krijg je een verhoogd bedrag. Opgelet! De verhoogde uitkeringen voor werknemers van 50 jaar en ouder worden afgeschaft voor de aanvragen ingediend bij de werkgever vanaf 1 februari 2023.

(2) Dit verhoogde bedrag is van toepassing indien je uitsluitend samenwoont met jouw kinderen ten laste die jonger zijn dan twaalf jaar (of 21 jaar indien het een kind met een handicap is).

TIP VOOR DE WERKNEMER

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

9.4.5. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om verlof te nemen voor de verzorging van een zwaar ziek familielid, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met het verlof te maken hebben, en dit tot drie maanden na de einddatum van het verlof.

De werkgever dient de voor ontslag ingeroepen redenen te bewijzen. In geval de werkgever faalt in deze bewijslast, dient hij de werknemer een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon te betalen. De bescherming geldt voortaan ook bij voorbereidende handelingen van het ontslag.

De ontslagvergoeding dient berekend te worden op het loon waarop de werknemer recht zou gehad hebben, indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd voor de zorg van een zwaar ziek familielid.

9.5. PALLIATIEF VERLOF

Elke werknemer heeft recht op palliatief verlof om palliatieve zorg te verlenen. Deze zorg omvat elke vorm van hulp en verzorging aan een ongeneeslijk zieke patiënt die zich in een terminale fase van een ziekte bevindt. Die patiënt hoeft geen familielid of gezinslid te zijn.

Het is voldoende dat je aan je werkgever een medisch attest voorlegt van de behandelende arts, waarin staat dat jij bereid bent om palliatieve zorg te verstrekken. De identiteit van de patiënt hoeft niet te worden vermeld.

9.5.1. Onder welke vorm, en hoe lang?

Het palliatief verlof bedraagt één maand en kan twee keer verlengd worden met één maand (in totaal maximum drie maanden). Je kan kiezen voor een voltijdse of gedeeltelijke 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.

Voor of na het palliatief verlof kan je uiteraard nog genieten van de onderbreking voor zwaar zieke familieleden (zie 9.3).

WEETJE

Je behoudt je volledige sociale rechten, d.w.z. dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je voltijds loon: je verliest dus niets. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld zal berekend worden in verhouding met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

9.5.2. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

Je moet het door de behandelend geneesheer opgestelde attest afgeven aan je werkgever. Je verlof start dan de 1ste dag van de week volgend op de week waarin je het attest overhandigde. In onderling overleg kan het verlof vroeger ingaan. Bij elke verlenging moet je een nieuw attest afgeven.

9.5.3. Uitkering

De uitkering is volledig gelijk aan de vergoeding voor de verzorging van zieke familieleden (zie 9.3).

TIP VOOR DE WERKNEMER

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

9.5.4. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om palliatief verlof op te nemen, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met je palliatief verlof te maken hebben, en dit tot drie maanden na de einddatum van je palliatief verlof.

De werkgever dient de voor ontslag ingeroepen redenen te bewijzen. In geval de werkgever faalt in deze bewijslast, dient hij de werknemer naast een ontslagvergoeding een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon te betalen. De bescherming geldt voortaan ook bij voorbereidende handelingen van het ontslag.

De ontslagvergoeding dient berekend te worden op het loon waarop de werknemer recht zou gehad hebben, indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd voor de palliatieve verzorging van een persoon.

9.6. MANTELZORGVERLOF

Door het mantelzorgverlof kan een werknemer zijn arbeidsprestaties verminderen of onderbreken om hulp te bieden aan een kennis of familielid met een zorgbehoefte. Om recht te hebben op mantelzorgverlof moet je wel erkend zijn als mantelzorger door het ziekenfonds. Die erkenning gebeurt door een verklaring op eer over te maken aan het ziekenfonds. Bovendien is de erkenning als mantelzorger onderworpen aan een aantal voorwaarden, zoals de verplichting om samen te werken met een professionele zorgverlener en het maximum van drie mantelzorgers per geholpen persoon. De erkenning is geldig voor één jaar, maar kan in de tijd verlengd worden.

9.6.1. Onder welke vorm en hoe lang?

Per hulpbehoevende kan een werknemer zijn arbeidsprestaties volledig schorsen gedurende drie maand of verminderen met 1/2de of 1/5de gedurende zes maanden of een combinatie daarvan. Over de hele loopbaan kan een werknemer maximum zes maanden mantelzorgverlof met volledige schorsing opnemen of twaalf maanden met een deeltijdse vermindering.

Om mantelzorgverlof op te nemen, is er geen anciënniteitsvoorwaarde, maar wel een tewerkstellingsvoorwaarde: je moet voltijds werken voor 1/5de of 1/2de onderbreking.

9.6.2. Verplichtingen

Je brengt je werkgever minstens zeven dagen op voorhand schriftelijk op de hoogte met een aangetekend schrijven of je vraagt een ontvangstbewijs met datumvermelding bij het afgeven van de schriftelijke aanvraag. Bij je aanvraag voeg je een bewijs van erkenning als mantelzorger toe.

9.6.3. Uitkering

De uitkering is volledig gelijk aan de vergoeding voor de verzorging van zieke familieleden (zie 9.3.).

TIP VOOR DE WERKNEMER

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

61

9.6.4. Ontslagbescherming

Van zodra je je werkgever schriftelijk op de hoogte bracht van je wil om mantelzorgverlof op te nemen, kan hij je niet meer ontslaan, tenzij om redenen die niets met het mantelzorgverlof te maken hebben, en dit tot drie maanden na de einddatum van het mantelzorgverlof.

De werkgever dient de voor ontslag ingeroepen redenen te bewijzen. In geval de werkgever faalt in deze bewijslast, dient hij de werknemer naast een ontslagvergoeding een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon te betalen. De bescherming geldt voortaan ook bij voorbereidende handelingen van het ontslag.

De ontslagvergoeding dient berekend te worden op het loon waarop de werknemer recht zou gehad hebben, indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd voor de mantelzorg van een persoon.

9.7. ZORGVERLOF

In 2022 is in uitvoering van een Europese richtlijn het zorgverlof ingevoerd. Zorgverlof wordt toegekend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

9.7.1 Onder welke vorm en hoe lang?

Het zorgverlof houdt een recht in voor de werknemer om gedurende maximaal vijf dagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn.

Het zorgverlof wordt toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Het gezinslid is elke persoon die samenwoont met de werknemer.
- Het familielid is de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer.

- Met zorg of steun wordt elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging bedoeld.
- Een ernstige medische reden is elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of een medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun.

Het zorgverlof is combineerbaar met de bestaande thematische verloven, zoals het mantelzorgverlof. Het voordeel van het zorgverlof ten opzichte van een thematisch verlof is dat de voorwaarden voor opname soepeler zijn en het per dag kan worden opgenomen.

De opgenomen dagen zorgverlof worden in mindering gebracht van het aantal dagen verlof om dwingende redenen (zie 9.7).

9.7.2 Verplichtingen

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof moet zijn werkgever vooraf op de hoogte brengen, dus vóór de start van zijn dagtaak.

Daarnaast dient de werknemer zo spoedig mogelijk aan zijn werkgever een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid over te maken. Dit attest moet aantonen aan dat het gezins- of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Het mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het attest moet worden afgeleverd in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen.

De werkgever kan de opname van zorgverlof niet weigeren wanneer aan alle vereisten is voldaan door de werknemer.

9.7.3 Vergoeding

De werkgever is niet verplicht om loon te betalen voor de dagen die wegens zorgverlof worden opgenomen. Op ondernemingsvlak of individueel kan worden afgesproken dat er toch loon wordt betaald.

9.7.4 Ontslagbescherming

De werknemer die zorgverlof opneemt, wordt beschermd tegen ontslag. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen aanwezig zijn. In geval de werkgever faalt in deze bewijslast, dient hij de werknemer naast een ontslagvergoeding

een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon te betalen. De bescherming geldt ook bij voorbereidende handelingen van het ontslag.

9.8. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Het verlof om dwingende redenen (ook wel familiaal verlof genoemd) geeft de werknemer het recht om afwezig te zijn op het werk door onvoorziene, dwingende omstandigheden.

9.8.1 Onder welke vorm en hoelang

Verlof om dwingende redenen kan je opnemen voor elke onvoorziene gebeurtenis die een noodzakelijke en dringende tussenkomst vereist. Hieronder wordt verstaan:

- Ziekte, ongeval of een ziekenhuisopname van een partner of iemand die onder hetzelfde dak woont (bijvoorbeeld een kind, adoptie- of pleegkind of ander inwonend familielid).
- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een kind, schoonkind, ouder of schoonouder, zelfs als deze niet onder hetzelfde dak wonen met je medewerker.
- Ernstige beschadiging van bezittingen, zoals schade aan het huis door brand of storm.
- Bevel tot verschijning in een rechtszitting wanneer de werknemer een van de partijen is in het geschil.

De werknemer mag verlof om dwingende redenen opnemen gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan het onvoorziene probleem dat zijn tussenkomst vereist, en dit maximaal tien dagen per jaar. Wie deeltijds werkt, moet rekening houden met de gepresteerde arbeidsduur en mag dus indien hij halftijds werkt maximaal vijf dagen opnemen.

LET OP! Gebeurtenissen die wel voorzien zijn of ingepland kunnen worden, zoals een geplande ziekenhuisopname, zijn geen dwingende reden en vallen dus niet onder dit verlof. In zo'n geval moet de werknemer vakantiedagen, onbetaald verlof of zorgverlof opnemen.

9.8.2 Verplichtingen

De werknemer die verlof om dwingende redenen wil opnemen, moet zijn werkgever vooraf verwittigen of dit zo spoedig mogelijk doen. Daarnaast moet hij/zij het verlof gebruiken voor de dwingende reden waarvoor het verlof is toegestaan. Hiervoor kan de werkgever een bewijs vragen, bijvoorbeeld een attest waaruit de hospitalisatie van het kind blijkt.

9.8.3 Vergoeding

In principe is verlof om dwingende redenen onbetaald. Sommige sectoren hebben echter voor bepaalde dagen verlof wegens dwingende redenen een recht op loon ingevoerd. Ook kan op ondernemingsvlak of individueel worden afgesproken dat er toch loon wordt betaald.

Voor de sociale zekerheid (bijvoorbeeld ziekte- en werkloosheidsverzekering) wordt het verlof gelijkgesteld met arbeidsactiviteit. Dit is echter niet het geval voor de duur van de jaarlijkse vakantie en de berekening van het vakantiegeld.

9.8.4 Ontslagbescherming

Tijdens de periode van verlof om dwingende redenen is er niet voorzien in een specifieke bescherming tegen ontslag. Een ontslag gegeven op deze basis zou eventueel wel een discriminatie op grond van de Genderwet kunnen uitmaken.

9.9. RECHT OM FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN

Om meer evenwicht tussen je werk en je privéleven te creëren, kan je als ouder of mantelzorger sinds 1 oktober 2022 een flexibele arbeidsregeling aanvragen bij je werkgever.

9.9.1. Onder welke vorm en hoelang

Elke werknemer, die gedurende minstens zes maanden verbonden is aan dezelfde werkgever, heeft het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen.

Dit kan een aanpassing van het bestaande werkpatroon, bijvoorbeeld in de vorm van telewerken, een wijziging van het werkrooster of een vermindering van de arbeidstijd betreffen.

Om recht te hebben op deze flexibele werkregeling, moet je aantonen dat je als werknemer:

- de zorg voor een kind tot 12 jaar (of 21 jaar indien kind met een beperking)¹⁷ draagt: als ouder of als echtgenoot en dit in het kader van natuurlijke afstamming, adoptie, voogdij of pleegzorg;

¹⁷ Leeftijd van 12 jaar wordt opgetrokken tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

- of persoonlijke zorg of steun aan een gezins- of familielid verleent, die omwille van een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: voor een echtgenoot, maar ook voor bloedverwanten en aanverwanten tot de tweede graad.

Eenmaal voldaan aan deze voorwaarden, heb je als werknemer recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor een periode van ten hoogste twaalf maanden (verlengbaar mits akkoord van de werkgever).

9.9.2. Verplichtingen

Er moet een schriftelijke aanvraag worden gedaan bij de werkgever minstens drie maanden voor de gewenste begindatum. Je werkgever kan akkoord gaan met soepelere termijnen.

De aanvraag dient de volgende zaken te vermelden:

- het soort flexibele arbeidsregeling dat wordt aangevraagd;
- de verwijzing naar cao nr. 162;
- de begin- en einddatum van de flexibele arbeidsregeling;
- het zorgdoeleinde op basis waarvan de regeling wordt aangevraagd.

De werkgever heeft vervolgens één maand de tijd om te antwoorden op dit verzoek: de werkgever kan aanvaarden, uitstellen of weigeren maar moet dit steeds gemotiveerd doen.

Zowel de werkgever, als de werknemer kunnen verzoeken om vroegtijdig terug te keren naar de oude arbeidsregeling. Beide partijen dienen hun akkoord te geven over een vroegtijdige terugkeer.

9.9.3. Bescherming

9.9.3.1. Terugkeer naar oorspronkelijk werkpatroon

Na afloop van de periode van de flexibele werkregeling, heeft de werknemer het recht zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

9.9.3.2. Geen nadelige behandeling

De werkgever mag geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van de werknemer die het recht uitoefent om een flexibele werkregeling aan te vragen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht.

De bescherming start vanaf de aanvraag en eindigt twee maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of twee maanden na de datum van de weigering van de aanvraag door de werkgever.

Indien de werkgever niet kan bewijzen dat de redenen voor het treffen van de maatregelen vreemd waren aan de aanvraag tot het uitoefenen van het recht op een flexibele arbeidsregeling, is hij een vergoeding verschuldigd van minstens twee, hoogstens drie maanden loon.

9.9.3.4. Niet hernieuwing van een tijdelijk contract

Indien het aanvragen en/of het uitoefenen van een flexibele arbeidsregeling ertoe zou leiden dat het tijdelijk contract niet hernieuwd wordt, is de werkgever eveneens een vergoeding verschuldigd van minstens twee, hoogstens drie maanden loon.

66

9.9.3.3. Ontslagbescherming

De werknemer die een flexibele arbeidsregeling aanvraagt en/of opneemt, wordt beschermd tegen ontslag. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt twee maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of twee maanden na de datum van de weigering van de aanvraag door de werkgever.

De werkgever dient te bewijzen dat de ingeroepen redenen voor ontslag vreemd zijn aan de aanvraag om een flexibele arbeidsregeling te hebben. In geval de werkgever faalt in deze bewijslast, dient hij de werknemer naast een ontslagvergoeding een vergoeding gelijk aan minstens vier maanden, maximaal zes maanden bruto-loon te betalen. De bescherming geldt ook bij voorbereidende handelingen van het ontslag.

bijlage 1

**Actuele bedragen
(index 1 december 2022)**

INKOMENSVERLIES TEN GEVOLGE VAN BESCHERMING VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Per verloren werkdag heeft de werknemer recht op

- ofwel een aanvullende moederschapsvergoeding ten laste van de ziekteverzekering: 60% van het begrensde brutoloon in geval van een tijdelijke aanpassing van de arbeidsvoorwaarden of een toewijzing aan een ander werk gepaard gaande met loonverlies
- ofwel een vergoeding ten laste van de ziekteverzekering: 90% van het begrensde brutoloon in geval van volledige verwijdering uit de beroepsomgeving

68

UITKERINGEN TIJDENS MOEDERSCHAPSRUST

Volgende tabel geeft de verschillende maximumbedragen weer. De bedragen verschillen naargelang het sociaal statuut van de moeder. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers, werkzoekenden of invaliden.

Gerechtigde	Periode van het moederschapsverlof			
	Eerste 30 dagen		Vanaf de 31ste dag	
Actieve werknemster	82% van het niet-geplafonneerd brutoloon ¹⁸			Maximum per dag
			75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 128,02
		Maximum per dag		Maximum per dag
Werkzoekend Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon	Basisuitkering (1) + 19,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 135,70	Basisuitkering (1) + 15% van het geplafonneerd brutoloon	€ 128,02

¹⁸ Het geplafonneerd loon slaat op de wettelijk vastgelegde loongrens. Er wordt voor de berekening van de uitkering geen rekening gehouden met het deel van je loon boven die loongrens. Verdien je bijv. maandelijks € 2.150 en is het geplafonneerd loon € 1.750, dan zal je een uitkering ontvangen gelijk aan 60% van € 1.750 (dus € 1.050) i.p.v. 60% van € 2.150 (€ 1.290).

		Maximum per dag		Maximum per dag
Invalide (2)	79,5% van het geplafonneerd brutoloon	€ 135,70	75% van het geplafonneerd brutoloon	€ 128,02

(1) De basisuitkering bedraagt 60% van het geplafonneerd brutoloon. Voor werkzoekenden is de basisuitkering gelijk aan hun werkloosheidsuitkering (indien 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 moederschaprust bevindt.

UITKERING BORSTVOEDINGSPAUZES

82% van het onbeperkt brutoloon.

GEBORTEVERLOF

De eerste drie dagen worden volledig doorbetaald door de werkgever. De volgende zeventien worden vergoed door de sociale zekerheid aan 82% van het geplafonneerd brutoloon.

Vanaf 1 december 2022 - € 139,97

ADOPTIEVERLOF

De eerste drie dagen van het adoptieverlof worden vergoed door de werkgever. De overige dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerd brutoloon.

Vanaf 1 december 2022 - € 139,97

ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof en mantelzorgverlof

Onderbrekingsvorm		Bruto	Netto
Voltijds	Algemeen	€ 978,24	€ 879,15
	Voor de alleenwonende werknemer	€ 1.666,57	€ 1.497,75
Halftijds	Algemeen	489,11 659,39 (1)	405,23 546,31 (1)
	Voor de alleenwonende werknemer	833,29	690,39
1/5de	Algemeen	165,93 € 248,90 (1)	137,48 € 206,72 (1)
	Voor de werknemer die uitsluitend met kinderen samenwoont	223,14	184,88
	Voor de werknemer die alleen woont met eigen kinderen	333,31 (2)	276,15 (2)
1/10de	Algemeen	82,96 124,44 (1)	68,74 103,10 (1)
	Voor de werknemer die uitsluitend met kinderen samenwoont	111,57	92,44
	Voor de werknemer die alleen woont met eigen kinderen	166,65 (2)	138,07 (2)

(1) Ben je ouder dan 50 jaar, dan krijg je een verhoogd bedrag. Opgelet! De verhoogde uitkeringen voor werknemers van 50 jaar en ouder worden afgeschaft voor de aanvragen ingediend bij de werkgever vanaf 1 februari 2023.

(2) Dit verhoogde bedrag is van toepassing indien:

- je uitsluitend samenwoont met je kinderen ten laste;
- ouder bent in de eerste graad van het kind waarmee je samenwoont of belast bent met de dagelijkse opvoeding;
- je kind waarvoor je je prestaties vermindert, moet jonger dan 18 jaar zijn in het geval van een palliatief verlof, verlof voor mantelzorg of een medische bijstand en minder dan 12 jaar in het geval van een ouderschapsverlof. De leeftijd van 12 en 18 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar indien het een kind met een handicap is.

TIJDSKREDIET

De uitkeringen verschillen naargelang je sociaal statuut, de vorm van de onderbreking, ... Zie de actuele barema's op www.rva.be

TIP

De actuele bedragen vind je terug op de website van het RIZIV www.riziv.fgov.be of de website van de RVA www.rva.be

Sommige sectoren, bedrijven of regio's geven onder bepaalde voorwaarden aanvullende vergoedingen. Informeer hiernaar bij je ABVV-delegee of je plaatselijk ABVV-kantoor (zie de volgende bijlage 'Nuttige adressen'). Het verschil kan aanzienlijk zijn.

Meer informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privésector vind je op www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie. Je kan hier ook telefonisch (gratis via tel. 1700) of per e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be) terecht.

bijlage 2

Nuttige adressen

Info over moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, bortsvoedingspauzes, geboorteverlof, adoptieverlof, tijdskrediet en thematische verloven en de uitkeringen: bij je vakbond ABVV.

De ABVV-delegee in je bedrijf of de ABVV-vakcentrale kent de wetgeving en is op de hoogte van de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), de spelregels en de uitkeringen die van belang kunnen zijn bij opname van tijdskrediet of thematische verloven. Contactgegevens van onze vakcentrales vind je op www.abvv.be/vakcentrales

Is er geen ABVV-delegee in je bedrijf, neem dan contact op met het dichtstbijzijnde ABVV-kantoor. Contactgegevens en openingsuren van onze gewestelijke ABVV-kantoren vind je op www.abvv.be/gewestelijken

HOOFDKANTOREN

ABVV Antwerpen

Ommeganckstraat 35 - 2018 Antwerpen
03 220 66 11

www.abvv-regio-antwerpen.be

ABVV Brussel

Zwedenstraat 45 - 1060 Brussel
02 552 03 30 callcenter: 02 552 03 32

www.fgtbb Bruxelles.irisnet.be

ABVV Limburg

Gouverneur Roppesingel 55 - 3500 Hasselt
011 22 97 77

www.abvvl limburg.be

ABVV Mechelen + Kempen

Regio Kempen

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
014 40 03 11

Regio Mechelen

Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
015 29 90 66

www.abvvmechelenkempen.be

ABVV Oost-Vlaanderen

Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
053 78 78 78

www.abvv-oost-vlaanderen.be

ABVV Vlaams-Brabant

Maria-Theresiastraat 119/121 - 3000 Leuven
016 22 22 05

www.abvv-vlaamsbrabant.be

ABVV West-Vlaanderen

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050 44 10 10

Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
056 26 82 00

www.abvv-wvl.be

Moederschapsuitkeringen

info bij je ziekenfonds, bij RIZIV en FOD Sociale Zekerheid.
Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (RIZIV)

Hoofdzetel: Galileelaan 5 bus 1, 1210 Sint-Joost-ten-Node
02 524 97 97

www.riziv.fgov.be

Startbedrag geboorte en Groeipakket (vroegere geboortepremie en kinderbijslag)

- Vlaanderen: www.fons.be
- Franstalig België: www.famiwal.be
- Brussel: www.famiris.be
- Duitstalig België: www.ostbelgienfamilie.be

Kinderbijslag

Federaal Agentschap voor de kinderbijslag
- Famifed

Lokale kantoren: zie website

Algemene info: 0800 94 434

www.famifed.be

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin - Finance
Tower

Kruidtuin 50 bus 115 - 1000 Brussel

02 528 63 00

www.socialsecurity.belgium.be

Tijdskrediet en/of thematische verloven

De juiste aanvraagformulieren voor
tijdskrediet of thematische verloven,
bijkomende info over de regelgeving, de
uitkeringen en ook de adressen van de
plaatselijke RVA-kantoren vind je op www.rva.be

**Meer informatie over de Vlaamse
aanmoedigingspremies voor de
privésector** vind je op [www.vlaanderen.be/
vlaamse-aanmoedigingspremie](http://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie). Je kan hier
ook telefonisch (gratis via tel. 1700) of per
e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be) terecht.

Algemene info en ondersteuning**Kind en Gezin**

www.kindengezin.be

L'Office de la Naissance et de l'Enfance
(ONE - in Franstalig België)

www.one.be

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

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

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © 2020

*Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be/brochures
D/2023/1262/9*