

MOEDERSCHAPSVERLOF

(Bijgewerkt tot 1 februari 2012)

1. Algemeen

De totale duur van het moederschapsverlof bedraagt **in principe 15 weken¹** en bestaat uit:

- een periode van **prenatale rust** (1 week verplichte rust en 5 weken facultatieve rust);
- een periode van **postnatale rust** (9 weken verplichte rust).

De postnatale rust kan, op verzoek van de werkneemster, verlengd worden met:

- het gedeelte van het facultatief prenataal verlof dat vóór de effectieve bevalling niet werd opgebruikt;
- 2 weken extra in geval van de geboorte van een meerling;
- met een bepaald aantal dagen in geval van hospitalisatie van het kind;
- 1 week in geval van arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige duur van de prenatale rust;
- sinds 1 april 2009 kan de werkneemster – om na een bevalling het werk geleidelijk aan te hervatten – de laatste 2 weken van haar facultatieve rust omzetten in postnatale verlofdagen.

Een overzicht...

	PRENATALE RUST <i>(of zwangerschapsrust)</i>	POSTNATALE RUST <i>(of bevallingsrust)</i>
DUUR	6 weken 8 weken i.g.v. geboorte van een meerling	9 weken 9 weken + 2 weken extra op verzoek i.g.v. geboorte van een meerling
OPNAME	<u>VERPLICHT:</u> 1 week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum <u>FACULTATIEF:</u> 5 weken 7 weken i.g.v. geboorte van een meerling	<u>VERPLICHT:</u> 9 weken na de bevalling (start op de dag van de bevalling; indien de werkneemster de arbeid nog heeft gestart op de dag van de bevalling: start op de dag <i>na</i> de bevalling) <u>VERLENGING:</u> <ul style="list-style-type: none"> • op verzoek, met het gedeelte van het facultatief prenataal verlof (<i>max. 5 weken of 7 weken i.g.v. geboorte van een meerling</i>) dat vóór de effectieve bevalling niet werd opgenomen • bij hospitalisatie van het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte, kan de postnatale rust verlengd worden met een periode gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, met een maximale duur van 24 weken. De werkneemster zal een attest van het ziekenhuis moeten kunnen voorleggen waaruit de duur van de opname blijkt. • bij een moeilijke zwangerschap kan de postnatale

¹ In geval van de geboorte van een meerling kan de totale duur van het moederschapsverlof verlengd worden tot 17 weken, bestaande uit 8 weken prenatale rust (1 week verplichte rust en 7 weken facultatieve rust) en 9 weken postnatale rust. Na afloop van de postnatale rust kan de werkneemster verzoeken om 2 weken extra postnatale rust op te nemen.

	PRENATALE RUST <i>(of zwangerschapsrust)</i>	POSTNATALE RUST <i>(of bevallingsrust)</i>
		<p>rust op verzoek van de werkneemster met 1 week verlengd worden wanneer ze tijdens de ganse periode van 6 weken (of 8 weken in geval van een meerling) voorafgaand aan de bevallingsdatum arbeidsongeschikt was. De werkneemster die arbeidsongeschikt is geweest gedurende de ganse periode vanaf de 6^e week (of 8 weken in geval van meerling) voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling kan dus op haar vraag de periode van postnatale rust verlengen met 1 week, mits voorlegging van een medisch attest van de behandelende geneesheer. Bijgevolg kan de postnatale rust in deze situatie 10 weken bedragen (of tot 12 weken in geval van een meerling). Tijdens deze week ontvangt de werkneemster eveneens moederschapsuitkeringen ten laste van het ziekenfonds.</p> <ul style="list-style-type: none"> • sinds 1 april 2009, de mogelijkheid tot omzetting van de laatste 2 weken facultatief prenataal verlof in postnatale verlofdagen. De postnatale verlofdagen moeten opgenomen worden binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van ononderbroken periode van postnatale rust (<i>of na de werkhervatting</i>) en de werknemer moet ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte postnatale rust de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen en de wijze van planning van de postnatale verlofdagen doorgeven.

2. Uitkeringen

Tijdens de periode van moederschapsverlof is de werkgever **geen loon** verschuldigd. Vanaf de eerste dag van de rustperiode ontvangt de werkneemster **moederschapsuitkeringen** van het ziekenfonds.

De tegemoetkoming van het ziekenfonds wordt als volgt berekend:

- *gedurende de **eerste 30 dagen** ontvangt de betrokkene 82% van het onbegrensd loon.*
- ***vanaf de 31^e kalenderdag** tot het einde van de moederschapsverlof ontvangt de betrokken werkneemster 75% van een begrensd loon (brutomaandloon= € 3.288,72 of € 126,4894 per dag in een 6-dagenregeling). De maximum daguitkering bedraagt dus € 94,87 (6-dagenregeling). Deze bedragen zijn geldig vanaf 1 februari 2012.*

De werkneemster behoudt evenwel **het recht op loon voor feestdagen** die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zo die schorsing een gevolg is van een periode van zwangerschaps- of bevallingsrust.

3. Ontslagbescherming

Een zwangere werkneemster is beschermd tegen ontslag. Dit wil zeggen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag beëindigen gedurende een **periode**:

- *die aanvangt op het moment dat de werkgever over de zwangerschap werd ingelicht en;*
- *die eindigt 1 maand na het einde van de postnatale rustperiode.*

Wanneer de werkneemster kiest voor de omzetting in postnatale verlofdagen wordt de ontslagbescherming verlengd. De werkgever zal de betrokken werkneemster niet mogen ontslaan tot 1 maand na het einde van de 8 weken waarin de werkneemster haar postnatale verlofdagen kan opnemen.

Indien de werknemer wordt ontslagen tijdens de beschermingsperiode zonder dat een reden vreemd aan de zwangerschap kan worden bewezen (let op – dit is een zeer zware bewijslast voor de werkgever), is bovenop de normale opzegvergoeding/opzegtermijn een forfaitaire **beschermingsvergoeding** ten belope van 6 maanden loon verschuldigd.