

Je bent zwanger, je verwacht een kindje en je kan je geluk niet op. Maar snel rijzen er op het werk enkele problemen. Misschien is je baas wel niet even gelukkig... Kan hij je zomaar ontslaan? En mag je nog wel eender welk werk uitvoeren? Hoelang en wanneer mag je verlof nemen? Over dat alles bestaat er een wetgeving die jou (en je kindje) in die periode beschermt.



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

Als je ontdekt dat je zwanger bent, leef je even met je hoofd in de wolken. Je gaat een nieuwe fase van je leven in! Toch moet je al snel met je beide voeten weer op de grond komen.

Want zwanger werken, gaat dat wel lukken? Waarmee moet je rekening houden?

Wat zijn je rechten en plichten?

Wat is het verschil tussen bevallings- en borstvoedingsverlof?

Welke stappen je moet ondernemen in verband met je werk en hoe je van werken en het moederschap de ideale combinatie maakt, vertellen we je in deze **TRABVV** brochure. Maar ook de papa's worden niet vergeten !

Het eerste dat je moet doen is eens uitgebreid feesten natuurlijk ! En van ons alvast nen dikke proficiat !

Alles begint met verwittigen !

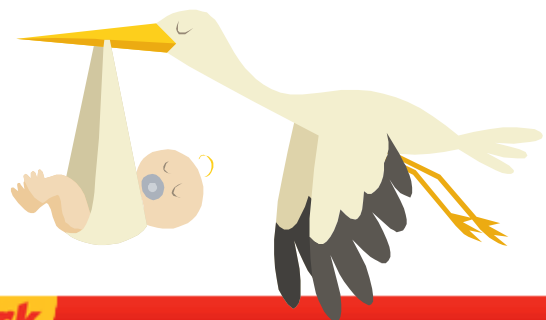
Na het feesten en de vreugde, breng je best je baas op de hoogte. Dat doe je in een **persoonlijk gesprek**, vanaf dat moment ben je beschermd tegen ontslag.

Vergeet ook niet je **medisch attest waarop de vermoedelijke bevallingsdatum** staat, over te maken aan de personeelsdienst. Dit doe je, ten laatste 7 weken (9 weken bij een meerling) voor de vermoedelijke bevallingsdatum, via een **aangetekend schrijven**.

Vervolgens moet je enkele beslissingen nemen.

Wanneer wil je je **zwangerschapsverlof laten ingaan en ga je ouderschapsverlof opnemen**? Je moet ervoor zorgen dat je in orde bent met de mutualiteit en met het kinderbijslagfonds.

Daarnaast moet je goed nadenken over **hoe je omgaat met de arbeidsomstandigheden** op je werk.



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

Nu heb je recht op enkele “specifieke beschermingen”

1. Medische onderzoeken

Zo hebben zwangere medewerksters recht op **betaalde afwezigheid voor het afleggen van zwangerschapsonderzoeken**. Het gaat hier om medische onderzoeken die echt niet buiten de normale werkuren kunnen plaatsvinden.

Indien de werkgever erom vraagt of indien een cao/het arbeidsreglement dit voorschrijft, moet een **doktersbriefje** voorgelegd worden.

2. Zwangerschapsverlof

Je hebt recht op **zwangerschapsverlof** (ook wel moederschapsverlof genoemd). Dit zwangerschapsverlof vraag je aan door een speciaal daartoe bestemd **attest** dat je bij je ziekenfonds kan krijgen. Je vult de vermoedelijke bevallingsdatum in en vervolgens stuur je het attest naar het hoofdkantoor van je mutualiteit.

Je zwangerschapsverlof beslaat in **totaal 15 weken** (17 weken voor een meerling) en bestaat uit prenataal en postnataal verlof.

2.1 Prenataal verlof

Je prenataal verlof bestaat deels uit facultatief (eerste 5 weken) en deels uit verplicht verlof (laatste week voor je bevalling). Je mag dus **maximum 6 weken** opnemen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en je moet **minimum 1 week** voor die datum thuisblijven.

Word je de trotse moeder van een **meerling**, dan heb je recht op een rustperiode van **8 weken** voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum. Hier zijn de eerste 7 weken facultatief.

De laatste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum ben je verplicht thuis te blijven !

Indien je dat wil, kan je de eerste 5 weken (7 weken bij een meerling) opsparen en ze aansluitend op de bevallingsrust of het postnatale verlof opnemen.



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

2.2 Postnataal verlof

Na je bevalling ben je **verplicht 9 weken** postnataal verlof op te nemen. Tijdens deze periode mag je niet gaan werken.

Veel vrouwen verkiezen de **niet-opgenomen weken** (maximaal 5 weken, 7 weken bij een meerling) uit hun prénataal verlof op te tellen bij de 9 weken verplicht postnataal verlof. Zo blijft er na de geboorte nog meer tijd over voor de baby.

Belangrijk!

Het is echter zo dat enkel de **effectief gewerkte dagen** in de loop van de periode van facultatieve prenatale rust (dit wil zeggen tijdens de periode die loopt van de 6^e (of de 8^e) week tot en met de 2^e week voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum) overgedragen kunnen worden.

Bepaalde inactiviteitsdagen worden echter **gelijkgesteld** aan effectief gewerkte dagen (bijvoorbeeld de dagen jaarlijkse vakantie).

Als je ziek wordt in de zes weken voor de bevalling, dan worden die ziekte-dagen beschouwd als opgenomen zwangerschapsrust.

2.3 Verlenging Postnataal verlof bij hospitalisatie baby

Als de **pasgeboren baby in het ziekenhuis** moet blijven in de periode na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte, kan de **postnatale rust verlengd** worden. De verlenging kan overeenstemmen met een periode gelijk aan de periode waarin het kind in het ziekenhuis moet blijven na die eerste 7 dagen. Deze verlenging wordt beperkt tot maximaal 24 weken. Om deze verlenging te bekomen moet je aan de personeelsdienst volgende zaken bezorgen :

- een attest van het ziekenhuis bij het einde van de postnatale rust, waaruit blijkt dat het kind opgenomen bleef na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte en met de vermelding van de duur van de opname;
- eventueel een nieuw attest bij het einde van de verlenging van de postnatale rust, waaruit blijkt dat het kind nog steeds het ziekenhuis niet heeft verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Ook aan het ziekenfonds bezorgt de werkneemster een attest van het ziekenhuis met de duur van de hospitalisatie van het kind. Tijdens deze nieuwe verlengingsperiode kan de werkneemster moederschapuitkeringen genieten.

ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

2.4 Omzetting van een deel van het postnataal verlof in 'verlofdagen van postnatale rust'

Wanneer de werkneemster haar verplichte postnatale rust (van 9 weken) met **minstens 2 weken** kan verlengen (bijvoorbeeld door de overdracht van de volledige of een deel van de facultatieve prenatale rust of door een verlenging van 2 weken van de postnatale rust bij meerlinggeboorte, enz.), kunnen de twee laatste weken van haar postnatale rust op haar verzoek omgezet worden in 'verlofdagen van postnatale rust'.

Deze 'verlofdagen van postnatale rust' moeten opgenomen worden volgens een planning die door haar wordt vastgesteld en dit binnen de **8 weken** die volgen op het eind van de ononderbroken periode van de postnatale rust.

Om het aantal 'verlofdagen van postnatale rust' te bepalen waarop de werkneemster recht heeft, moet de werkgever de 2 weken omzetten in vakantiedagen in functie van het aantal werkdagen dat voorzien is in het arbeidsrooster van de werkneemster.

Opmerking – De volgende modaliteiten kunnen vastgelegd worden bij Koninklijk Besluit:

- De modaliteiten met betrekking tot het op de hoogte brengen van de werkgever van haar beslissing om de 2 laatste weken postnatale rust om te zetten in 'verlofdagen van postnatale rust';
- De modaliteiten met betrekking tot het op de hoogte brengen van de werkgever van haar planning voor de 'verlofdagen van postnatale rust';
- Andere modaliteiten voor de omzetting van 2 weken postnatale rust in 'verlofdagen van postnatale rust'.

2.5 Verlenging Postnataal verlof bij hospitalisatie meerling

Voor vrouwen die bevallen zijn van een meerling kan het postnataal verlof nog eens met **twee extra weken** verlengd worden. Deze verlenging gebeurt enkel op verzoek van de werkneemster.

Het moederschapsverlof bij een meerling kan zo op **maximum 19 weken** komen. De postnatale rust kan maximaal 18 weken bedragen.

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

3. Overuren

Je mag nu ook **geen overuren meer** presteren en evenmin mag je nog arbeid verrichten die schadelijk kan zijn voor jou of voor de gezondheid van je kind.

4. Bestaan er werken of plaatsen die verboden zijn als ik zwanger ben ?

Ja. De wet verbiedt het uitvoeren van werken die je gezondheid en die van je kind in gevaar kunnen brengen. Volgende werken worden beschouwd als gevaarlijk:

- werk waarbij men blootgesteld is aan giftige producten;
- manueel laden en lossen tijdens de 3 laatste maanden van de zwangerschap en de 9de en 10de week na de bevalling;
- werk in temperaturen boven de 30 graden Celsius;
- manuele grond- en graafwerken;
- werken in caissons met samengeperste lucht.

Je werkgever moet vanaf het moment dat hij op de hoogte is van je zwangerschap of borstvoeding:

- hetzij de arbeidsomstandigheden tijdelijk aanpassen;
- hetzij een andere werkpost voorzien die in overeenstemming is met je toestand;
- hetzij de uitvoering van de overeenkomst opschorten.

5. Mag de arbeidsgeneesheer mij verwijderen van mijn gewone werkpost ?

Ja. De arbeidsgeneesheer kan van mening zijn dat je je gebruikelijke taken niet meer mag uitvoeren. Als hij je geen vervangingswerk kan geven, kan de werkgever vragen dat je in primaire arbeidsongeschiktheid wordt geplaatst (terugbetaald door de mutualiteit). Als de 6 weken prenataal verlof beginnen, zijn de hieraan verbonden regels van toepassing.



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

TIPS, TIPS EN NOG EENS TIPS !

1. Wat gebeurt er als mijn baby te vroeg geboren wordt ?

De regel is eenvoudig... en een beetje onrechtvaardig. Als de baby wordt geboren voordat je het verplicht prenataal verlof van 7 dagen hebt opgenomen, zijn deze dagen verloren. Je kan ze niet opnemen na de geboorte. Daarentegen behoud je het recht op je 5 weken (7 weken een meerling) facultatief verlof, wat een totaal geeft van 14 weken postnataal verlof (16 weken voor een meerling). Als de baby wordt geboren tijdens de 7 dagen verplicht prenataal verlof, kan je evenmin de resterende dagen overdragen.

Wachten tot op het laatste moment je prenataal verlof op te nemen een maximum aan tijd te houden voor je baby, is dus riskant.

2. Wat gebeurt er als mijn baby te laat geboren wordt ?

Je hebt in elk geval recht op 9 weken postnataal verlof. Er zijn dus twee mogelijkheden:

- je hebt gebruik gemaakt van de 5 weken facultatief verlof vóór de geboorte. De laatijdige geboorte van je baby verlengt deze verlofperiode en je kan dus genieten van supplementaire verlofdagen. Het postnatale verlof van 9 weken wordt erdoor niet vermeerderd;
- je hebt geen gebruik gemaakt van het volledig prenataal verlof van 6 weken (8 weken voor een meerling) omdat je dit ten dele wou overdragen naar het postnataal verlof. Je zal bijgevolg gewoonweg minder verlofdagen kunnen overdragen dan verwacht.

3. Wat als een feestdag in mijn zwangerschapsverlof valt ?

Feestdagen die vallen in de eerste 30 dagen zwangerschapsverlof worden beschouwd als werkdagen en je werkgever dient ze je te betalen.



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

UITKERINGEN, PREMIES EN KRAAMGELD !

1. Moederschapsuitkering

In je verlof voor en na de bevalling heb je wel recht op een **moederschapsuitkering**. Die uitkering ontvang je **van je ziekenfonds**. Om deze te krijgen, moet je aangifte van je zwangerschap doen via een medisch attest.

De **eerste 30 kalenderdagen** van je zwangerschapsverlof krijg je een uitkering die **82% van je loon** bedraagt. Eigenlijk komt het erop neer dat je in die periode je nettoloon bewaart. Je moet namelijk **geen socialezekerheidsbijdragen** betalen en bovendien vallen je **inkomsten fiscaal onder het regime van de vervangingsinkomens**.

Vanaf de 31ste dag tot en met het einde van de moederschapsrust krijg je nog **75% van je loon**, eventueel begrensd tot 2.848,54 euro.

2. Kraamgeld

Kraamgeld kan je **aanvragen na 5 maanden zwangerschap**. Daarvoor moet je een **aanvraagformulier** invullen en terugsturen naar je **kinderbijslagfonds**.

Het bedrag wordt **ten vroegste uitbetaald 2 maanden voor de vermoedelijke geboortedatum**. Het bedrag dat je krijgt is **afhankelijk van de geboorterang van je kind**.

Dit wil zeggen, is het je **eerste kindje**, dan krijg je 1129.95 euro. Voor alle **volgende geboortes** krijg je 850.15 euro. (bedragen sinds 01/09/2008)

Voor **meerlingen** wordt *aan* ieder kind steeds het hoogste bedrag aan kraamgeld toegekend, ongeacht of het een eerste of tweede geboorte betreft.

3. Geboortepremie

De geboortepremie **hangt af van het ziekenfonds** waar je bij aangesloten bent, maar schommelt meestal zo rond de 200 euro. Hiervoor moet je het **geboortetest** - dat je op de gemeente ontvangen hebt - **binnen de 30 dagen** bezorgen aan het **plaatselijk ziekenfonds**. De **baby** moet ook **ingeschreven worden in het ziekenfonds**. Daarvoor moet je het lidboekje van **beide ouders** meenemen.

Vermits veel gemeenten en steden zelf nog een bijkomende geboortepremie van 20 tot 120 euro uitkeren, is het een kleine moeite om bij de aangifte ineens ook te informeren of dit in jouw woonplaats ook het geval is.

ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

4. Kinderbijslag

De kinderbijslag wordt **uitbetaald door het kinderbijslagfonds**. Daarvoor moet je het **geboortecertificaat** overmaken aan de uitbetalingdienst.

5. Premie ABVV

Vergeet niet om een kopie van het geboortecertificaat dat je van de gemeente krijgt in te dienen bij het **ABVV** zodat je je geboortepremie kan ontvangen :

na 1 jaar lid : 12.5 Euro

na 2 jaar lid : 20 Euro

na 5 jaar lid : 25 Euro

6. Premies op het werk

Als arbeider heb je recht op 495.79 euro voor de geboortepremie.

Bij het huwelijk van de bediende en bij de geboorte van elk kind van de bediende, ontvangt deze een premie gelijk aan een 14 x maandwedge.

13

7. Borstvoedingspauzes

De borstvoedingspauzes, die binnen een termijn van maximum 9 maanden kunnen worden opgenomen (ze moeten 2 maanden op voorhand aangevraagd worden bij de werkgever), kunnen opgenomen worden door 1 uur later toe te komen en 1 uur vroeger te vertrekken. Deze pauzes worden door het ziekenfonds betaald: 82% van het brutoloon.

De vergoedingen voor borstvoedingspauzes betaald of toegekend krachtens de wet zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 11,11% (zonder vermindering).



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

Ook als papa heb je rechten !

1. Je hebt als papa ook recht op 10 dagen vaderschapsverlof !

Ja. Het vaderschapsverlof telt 10 dagen, waarvan er 3 door de werkgever en 7 door het ziekenfonds worden betaald: 82% van het begrensde loon, d.i. €96,29 per dag (sinds 01/09/2008). De vaderschapsvergoedingen betaald of toegekend krachtens de wet zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 11,11% (zonder vermindering).

OPGELET!

Hopelijk maken jullie het nooit mee maar toch belangrijk genoeg om weten . Als de moeder na de bevalling overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, kan de vader in de plaats van de moeder aanspraak maken op het moederschapsverlof en de moederschapvergoeding.

2. Ouderschapsverlof !

Ouderschapsverlof is een recht op 3 maanden volledig verlof, 6 maanden halftijdse arbeid of 15 maanden 4/5 werken. Zowel de vader als de moeder, maar ook pleegouders kunnen hiervan gebruik maken.

Voorwaarden:

- Voor elk kind minder dan 6 jaar.
- Adoptie: Tot het kind 8 jaar oud wordt.
- Gehandicapt kind: Het kind is nog geen 8 jaar en voor tenminste 66% getroffen door een lichamelijke of geestelijke handicap.
- Je kunt alleen ouderschapsverlof opnemen als je van de 15 maanden voor je aanvraag tot dit verlof, er minstens 12 bij je werkgever hebt gewerkt.

Formaliteiten:

- Je moet je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen minstens 2 en ten hoogste 3 maanden voor de aanvang van het verlof.
- Je werkgever kan uitstel vragen als er bvb teveel aanvragen voor die bepaalde periode zijn. Bij uitstel begint je verlof ten laatste 6 maanden na het gevraagde verlof.



ABVV

Samen sterk

Petroleuse, zwanger en wat nu ?

VADERSCHAPSVERLOF NADER BEKEKEN !

De werknemer heeft het recht om **10 dagen** afwezig te zijn op het werk naar aanleiding van de **geboorte** van een kind waarvan de afstamming van zijn zijde vaststaat.

Deze 10 dagen moeten niet verplicht in één keer opgenomen worden. De werknemer kan immers naar keuze de data vastleggen waarop hij zijn dagen ouderschapsverlof wil opnemen binnen de **30 dagen** vanaf de geboorte.

Nieuw!

Op voorwaarde dat de geboorte plaatsvindt ten vroegste op 1 april 2009, kan de werknemer zijn 10 dagen vaderschapsverlof opnemen binnen de 4 maanden (in plaats van 30 dagen) vanaf de geboorte.

Herinnering - In het kader van dit verlof heeft de werknemer tijdens **de eerste 3 dagen** afwezigheid recht op zijn **normaal loon** ten laste van zijn werkgever. Hij moet hiervoor zijn werkgever vooraf verwittigen en indien dit onmogelijk blijkt moet hij hem binnen de kortst mogelijke termijn verwittigen.

Voor **de volgende 7 dagen** ontvangt de werknemer geen enkele bezoldiging ten laste van zijn werkgever. Hij kan echter een **uitkering** genieten in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (ziekenfonds) waarvan het bedrag gelijk is aan 82% van het brutomaandloon dat begrensd is tot € 3.053,10 ofwel 82% van het brutodagloon dat begrensd is tot € 117,4270 in het 6-dagenstelsel en tot € 140,9124 in het 5-dagenstelsel (bedragen van kracht sinds 1 september 2008).

Hiervoor moet de werknemer zijn aanvraag samen met een uittreksel uit de geboorteakte van het kind indienen bij zijn ziekenfonds.



ABVV

Samen sterk

Waarom jezelf lid maken bij het ABVV ?

Als ABVV zetten wij ons als ploeg dagdagelijks in om jullie allemaal te vertegenwoordigen. Arbeiders, bedienden en kaders hand in hand is dan ook ons motto. Bovendien staan principes voorop en ook dat vind je in alles wat we doen terug.

Langs de andere kant is het ook een blijk van vertrouwen in onze werking en een appreciatie naar het vele werk dat wij voor jullie leveren.

Lid worden, jezelf syndiceren zoals dat heet, is geen verplichting maar uiteindelijk kost het bijna niets en je krijgt er enorm veel voor terug !

Aarzel dus niet en vul onderstaande bon in en geef hem aan een delegatie in je buurt of in het kot aan de draaimolekens.

Alvast bedankt voor het vertrouwen,

Jullie **ABVV** team !



Wat krijg je terug ?

Jaarlijkse syndicale premie

Arbeiders : 129€
Bedienden : 117€

Andere premies

Geboortepremie
Rustvergoeding

En natuurlijk...
Het stakingsgeld

1ste week : 25 Euro/dag
2e week : 31 Euro/dag
5e week : 41.5 Euro/dag
9e week : 45.5 Euro/dag



Naam: _____

Voornaam: _____

Straat + nr: _____

Postcode: _____ **Woonplaats:** _____

Tel: _____

E-mail: _____

Leeftijd: _____

Rijksregisternummer (belangrijk): _____

(Dit nummer staat op je SIS-kaart en begint met je geboortjaar, -maand en -dag.)

VUL DEZE BON IN EN GEEF HEM AAN JE DELEGEE !