

Bevallingsverlof

Het vrouwelijk personeelslid krijgt het verlof dat met het oog op de moederschapsbescherming toegestaan is door artikel 39 en 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het betrokken tijdelijk personeelslid moet een aanvraag indienen bij haar ziekenfonds (met medisch attest waarop de vermoedelijke bevallingsdatum is vermeld) opdat het prenataal verlof kan ingaan. Betrokkene kan zelf de datum opgeven wanneer ze het bevallingsverlof daadwerkelijk wil laten ingaan.

1. Toelichting bij artikel 39 van de arbeidswet

Het aantal weken waarop de betrokkenen bij de geboorte van een meerling aanspraak kunnen maken, wordt hierna telkens tussen haakjes vermeld.

a. Algemeen

- Het bevallingsverlof kan ten vroegste ingaan vanaf de zesde (achtste) week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.
- Het personeelslid bezorgt ten laatste 7 (9) weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling een medisch attest aan de werkgever waaruit deze datum blijkt.
- Indien de bevalling pas plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum en daardoor de 6 (8) weken prenataal verlof overschreden zijn, wordt het bevallingsverlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd en volledig (bij tijdelijken door het ziekenfonds) vergoed. Deze periode wordt ook met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.
- Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van 9 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De dag van de bevalling behoort dus tot de postnatale periode.
De voormelde periode van negen weken begint te lopen op de dag na de dag van de bevalling wanneer het personeelslid de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

b. Verlenging van het bevallingsverlof

1. Periode van arbeid vóór de bevalling

Op verzoek van het personeelslid wordt de voorgaande periode van 9 weken verlengd. De duur van deze verlenging is gelijk aan de duur van de periode waarin het personeelslid verder gearbeid heeft vanaf de zesde (achtste) week tot en met de tweede week vóór de werkelijke datum van de bevalling.

Vakantieperiodes, weekends en feestdagen worden beschouwd als gewerkte periodes indien er voor deze dagen of periodes geen ziekteattest of geen andere dienstonderbreking of verlofstelsel werd ingediend.

Sinds 1 maart 2020 zijn ook de volgende periodes toegevoegd aan het KB van 11 oktober 1991:

- de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;
- de dagen van tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen;
- de dagen van arbeidsongeschiktheid;
- de dagen van volledige werkverwijdering.

Dat betekent dat een personeelslid de nabevallingsrust kan verlengen met deze dagen indien deze zich bevinden tussen de zesde (achtste) week tot en met de tweede week voor de bevallingsdatum. Alle periodes van ziekteverlof, verwijdering wegens beroepsziekte of bedreiging beroepsziekte in de zesde tot de tweede week voor de bevallingsdatum, kunnen dus overgedragen worden naar het postnataal verlof. De dagen die zich situeren vóór 1 maart 2020 kunnen niet overgedragen worden.

Perioden van voltijdse dienstonderbrekingen (o.a. terbeschikkingstellingen, schorsingen, ...) kunnen niet overgedragen worden.

Bij vroeggeboorte wordt de facultatieve over te dragen prenatale periode van 6 (8) weken ook verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van 7 dagen die de bevalling voorafgaat.

Regularisatie van dossiers met bevallingsdatum op of na 9 maart 2020

De nieuwe regeling is van toepassing op:

- alle bevallingen met een bevallingsdatum op of na 9 maart 2020
- alle dossiers met een bevallingsdatum vanaf 9 maart 2020 en waarin nog geen werkhervatting is geweest

Personeelsleden die intussen het werk hervat hebben, kunnen hun dossier niet meer laten regulariseren. Op dit principe zijn enkele uitzonderingen.

(Uitzonderingen: zie <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13567#2-2-2-1-2>)

2. Meerlingen

Bij de geboorte van een meerling kan, op vraag van het personeelslid, het postnatale verlof verlengd worden met (maximaal) 2 weken.

3. Hospitalisatie van de pasgeborene

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de moeder het bevallingsverlof verlengd worden. De duur van deze verlenging is gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste 7 dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden.

Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

- bij het einde van de 15 weken (of 19 weken bij een meerling) bevallingsverlof, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen bleef/blijft na de eerste 7 dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname
- als de periode van opname verlengd wordt, een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting. De periode moet zonder één dag onderbreking aansluiten op het vorig attest.

4. Uitzondering: arbeidsongeschiktheid voor de bevalling

Periodes van arbeidsongeschiktheid (afwezigheid wegens ziekteverlof, arbeidsongeval, beroepsziekte, bedreigd door een beroepsziekte of moederschapsbescherming) in de 6 (8) weken vóór de werkelijke bevallingsdatum kunnen niet overgedragen worden en dus niet genomen worden na de verplichte periode van 9 weken postnataal verlof. Dit geldt zowel voor de periodes van arbeidsongeschiktheid die worden omgezet in bevallingsverlof, als voor periodes die niet worden omgezet in bevallingsverlof en behandeld worden als ziekteverlof, verlof wegens arbeidsongeval, beroepsziekte, bedreigd door een beroepsziekte of moederschapsbescherming.

Let op: Als gedurende de volledige periode van 6 (8) weken voorafgaand aan de werkelijke dag van de bevalling het personeelslid arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, dan kan op vraag van het personeelslid het postnatale verlof verlengd worden met één week. Afwezigheid wegens bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap of moederschapsbescherming komt niet in aanmerking voor de verlenging van het postnatale verlof met één week.

c. Verlofweken van postnatale rust

1. Modaliteiten

De mogelijkheid bestaat om twee weken van de postnatale rustperiode op een later tijdstip op te nemen. Op haar verzoek kan het vrouwelijke personeelslid de laatste twee weken van de postnatale rustperiode omzetten in twee periodes van telkens zeven aaneensluitende dagen, hierna verlofweken van postnatale rust genoemd. Er kunnen maximaal twee weken bevallingsverlof omgezet worden, het gaat om 2 weken die kunnen worden overgedragen van de prenatale periode van het bevallingsverlof naar de postnatale periode.

Wanneer er geen 2 weken kunnen worden overgezet van de prenatale periode naar de postnatale periode, kan er dus geen postnataal verlof omgezet worden naar twee afzonderlijke weken postnataal verlof.

(Uitzondering: zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13567#2-2-3-2>)

De verlofweken van postnatale rust zijn facultatief te nemen. De verlofweken kunnen worden genomen op verzoek van het personeelslid. Het personeelslid is niet verplicht om over te dragen prenataal verlof om te zetten in verlofweken van postnatale rust. Het is dus perfect mogelijk dat het personeelslid de overgedragen prenatale periode ononderbroken laat aansluiten bij de verplichte postnatale periode.

De omzetting moet steeds gebeuren in volledige dagen. Opname met halve dagen of uren is dus uitgesloten. De omzetting moet steeds gebeuren voor een periode van twee maal zeven aansluitende dagen. Deze twee weken kunnen al dan niet aaneensluiten. Het personeelslid kan er niet voor kiezen om slechts 1 week van de nabevallingsrust om te zetten. Als het personeelslid opteert voor omzetting, dan geldt dit voor alle opdrachten. De twee verlofweken van postnatale rust moeten worden genomen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust.

- Het personeelslid brengt ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust de werkgever schriftelijk op de hoogte van de omzetting en de planning. Zij brengt ook uiterlijk vier weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust haar ziekenfonds op de hoogte door het een kopie te bezorgen van de planning die zij aan haar werkgever heeft overgemaakt.
- Zodra het personeelslid haar beroepsactiviteiten heeft hervat (na het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust), bevestigt de werkgever de datum van werkhervatting door aan het personeelslid een getuigschrift van arbeidshervatting te bezorgen. Het tijdelijk personeelslid moet dit getuigschrift aan het ziekenfonds bezorgen.
- Zodra het personeelslid alle verlofweken van postnatale rust heeft opgenomen, bezorgt de werkgever haar een getuigschrift met mededeling van het totaal aantal genomen verlofweken van postnatale rust. Het tijdelijk personeelslid moet dit opnieuw bezorgen aan het ziekenfonds.

Let op: Voor het vervullen van deze praktische formaliteiten neemt het tijdelijk personeelslid het best contact op met het ziekenfonds.

2. Vervanging

Gedurende de postnatale rustperiode kan het personeelslid vervangen worden, ook indien het ervoor opteert om de laatste twee weken per afzonderlijke week op te nemen op een later tijdstip. Er moet geen gebruik gemaakt worden van vervangingseenheden.

3. Administratieve en geldelijke toestand

Het tijdelijk personeelslid krijgt tijdens de verlofweken van postnatale rust geen salaris of salaristoelage van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Het tijdelijk personeelslid krijgt wel een uitkering van het RIZIV gedurende de twee omgezette weken van postnataal verlof.

4. Combinaties met opdrachten in hogescholen

Zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13567#2-2-3-7>

2. Administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid gedurende het bevallingsverlof

Het bevallingsverlof (inbegrepen de eventuele periode van de overschrijding van het prenataal verlof, het bijkomend verlof bij hospitalisatie van het kind) is een periode gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een tijdelijk personeelslid krijgt echter tijdens het bevallingsverlof geen wedde of weddentoelage van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Het bevallingsverlof komt in aanmerking voor het bepalen van de ambts-, dienst-, geldelijke en sociale anciënniteit. Dit verlof komt echter niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop een tijdelijk personeelslid recht heeft.

Het ziekteverlof gekregen gedurende de 6 (8) weken die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, wordt omgezet in bevallingsverlof en als zodanig vergoed door het ziekenfonds indien het om een tijdelijk personeelslid gaat. Deze omzetting gebeurt enkel voor zover er geen onderbreking van de arbeidsongeschiktheid door een werkhervatting is geweest.

Is er wel een hervatting na de onderbreking geweest, dan wordt bedoelde afwezigheidsperiode niet omgezet in bevallingsverlof. Deze periode blijft dan beschouwd als ziekteverlof en wordt vergoed door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming voor zover het betrokken personeelslid nog aanspraak kan maken op dagen bezoldigd ziekteverlof. Deze dagen mogen niet overgedragen worden naar het facultatief postnataal verlof. Ziekteverlof in de 6 (8) weken vóór de werkelijke bevallingsdatum kan immers niet overgedragen worden naar het facultatief postnataal verlof.

Deze regel geldt ook voor de periode(s) van ziekte die niet werd(en) omgezet in bevallingsverlof.

Opmerkingen:

- In meer algemene zin kan gesteld worden dat periodes van ongeschiktheid of andere volledige dienstonderbrekingen (bv. volledige loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof...) voorafgaand aan de bevalling van minder dan 6 (8) weken, nooit in aanmerking komen voor verlenging van het postnataal verlof, aangezien het geen periodes van tewerkstelling of gecontroleerde werkloosheid betreft. Een tijdvak van ononderbroken arbeidsongeschiktheid tot voor de dag van de bevalling kan wel worden omgezet in prenataal verlof (maximaal 6 (8) weken). De vergoeding (bij tijdelijke personeelsleden) met betrekking tot het bevallingsverlof, de "moederschapsuitkering", zal worden uitbetaald door de instellingen en organen die bevoegd zijn inzake uitkeringsverzekering, nl. door de ziekenfondsen onder het toezicht van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.
- Als het kind bij de geboorte nog in leven is, wordt een geboorteakte opgemaakt en heeft de moeder recht op bevallingsverlof, ongeacht de duur van de zwangerschap. Als het kind dood geboren wordt voor de 181ste dag van de zwangerschap, dan wordt er geen geboorteakte opgemaakt en heeft het personeelslid geen recht op bevallingsverlof. Als het kind dood geboren wordt na 180 dagen zwangerschap, dan wordt een akte van aangifte van een levenloos kind opgemaakt en heeft het personeelslid recht op bevallingsverlof.
- Indien de afwezigheid ingevolge bevalling langer duurt dan de periode waarvoor het personeelslid werd aangesteld, kan het hieruit geen enkel voordeel putten voor de periode die valt na de beëindiging van de tijdelijke aanstelling. Dit houdt in dat het bevallingsverlof en, in voorkomend geval, het verlof dat het prenataal verlof overschrijdt, een einde nemen op dezelfde datum als de beëindiging van de tijdelijke aanstelling. De betrokkene behoudt natuurlijk wel haar recht op moederschapsuitkeringen.

3. Toelichting bij artikel 39bis van de arbeidswet: zwangerschapsonderzoeken tijdens de werkuren

De zwangere werknemster heeft het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. In dat geval moet ze wel vooraf de werkgever op de hoogte brengen van haar afwezigheid en een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan haar werkgever om haar afwezigheid te rechtvaardigen. Deze afwezigheid wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid wordt gedurende deze afwezigheid verder bezoldigd.

3b. Borstvoedingspauzes

Vanaf 1 september 2016 heeft het personeelslid recht op borstvoedingspauzes op het werk. Het personeelslid maakt zelf de nodige afspraken met de werkgever over het tijdstip van de borstvoedingspauzes. In het onderwijs zijn de borstvoedingspauzes gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid krijgt zijn salaris gedurende deze pauze.

4. Regeling betreffende het geboorteverlof

Als gevolg van sommige omstandigheden is het mogelijk dat de moeder haar bevallingsverlof niet of slechts gedeeltelijk kan opnemen en dat het restant aan de vader van het kind of de partner van de biologische moeder op zijn of haar verzoek kan worden toegekend. Dit verlof mag niet worden verward met de tien dagen omstandigheidsverlof waarop de echtgenoot of de samenwonende partner van de bevallen vrouw recht heeft.

a. Moeder opgenomen in ziekenhuis

Als de moeder van het kind opgenomen wordt in het ziekenhuis, krijgt de vader van het kind of de partner van de biologische moeder op zijn of haar verzoek geboorteverlof om in de opvang van het kind te voorzien, op voorwaarde dat:

- het kind het ziekenhuis heeft verlaten
- de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven opeenvolgende kalenderdagen bedraagt.

Het geboorteverlof kan op zijn vroegst aanvangen vanaf de achtste dag, te rekenen vanaf de geboorte van het kind en eindigt op het ogenblik dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

Voor de vader van het kind of de partner van de biologische moeder behoort de dag waarop de moeder het ziekenhuis verlaat tot de periode van het geboorteverlof. Als het kind het ziekenhuis heeft verlaten en de moeder van het kind blijft verder opgenomen in het ziekenhuis wordt deze periode beschouwd als ziekteverlof.

b. Overlijden van de moeder

Als de moeder van het kind overlijdt, krijgt de vader van het kind of de partner van de biologische moeder op zijn of haar verzoek geboorteverlof om in de opvang van het kind te voorzien. In dat geval is de duur van het geboorteverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder bij haar overlijden nog niet had opgenomen.

c. Voor alle opdrachten

Het geboorteverlof is een dienstonderbreking die geldt voor alle opdrachten van het personeelslid.

d. Administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid

Het geboorteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. De tijdelijke personeelsleden hebben tijdens het verlof geen recht op salaris of salaristoelage. Ze kunnen een beroep doen op een uitkering van het ziekenfonds. De periode van geboorteverlof komt in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de uitgestelde bezoldiging. Het geboorteverlof komt in aanmerking voor het bepalen van de ambts-, dienst- en geldelijke anciënniteit. Dit verlof komt echter niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop een tijdelijk personeelslid recht heeft.

e. Overzichtstabel anciënniteit

zie <http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document.asp?docid=13567>

5. Regeling betreffende onbezoldigd ouderschapsverlof

Het personeelslid dat in dienstactiviteit is, heeft bij de geboorte of adoptie van een kind recht op voltijds ouderschapsverlof. Dit kan ook door de vader worden opgenomen.

a. Voorwaarden

- Het onbezoldigd ouderschapsverlof moet voor de volledige opdracht in alle onderwijsinstellingen worden opgenomen. Uitzondering: Het personeelslid dat voor een gedeelte van zijn opdracht verlof wegens moederschapsbescherming tijdens de lactatie geniet, kan voor het resterende gedeelte van de opdracht onbezoldigd ouderschapsverlof nemen.
- Het verlof moet ononderbroken genomen worden. Dit verlof kan dus niet een deel vóór de vakantie en voor het resterende deel na de vakantie worden genomen.
- Het recht op onbezoldigd ouderschapsverlof doet geen afbreuk aan de mogelijkheid die sommige personeelsleden hebben om in het kader van de regeling inzake loopbaanonderbreking een "loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof" aan te vragen.

b. Aanvang

Het verlof moet aanvangen binnen het jaar na de geboorte van het kind. In geval van adoptie moet het onbezoldigde ouderschapsverlof aanvangen binnen het jaar na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister in de gemeente waar zij hun verblijfplaats hebben.

c. Duur

Dit verlof kan maximaal voor drie maanden worden verleend, waarbij elke maand bestaat uit een aantal kalenderdagen. Wie minder dan drie maanden onbezoldigd ouderschapsverlof opneemt, verliest het saldo van de resterende dagen. Het verlof moet volledig vallen binnen de periode van aanstelling.

c. Administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid

Het verlof is een periode van dienstactiviteit en is onbezoldigd. Het personeelslid krijgt dus van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming geen salaris of salaristoelage. De periode onbezoldigd ouderschapsverlof komt in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage doch niet voor de berekening van de uitgestelde bezoldiging. Het verlof komt in aanmerking voor het bepalen van de ambts-, dienst- en geldelijke anciënniteit. Dit verlof komt echter niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop een tijdelijk personeelslid recht heeft.

6. Formaliteiten t.a.v. het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

Zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13567#7>

Alle info: <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13567>