

## I. Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof in het stelsel voor werknemers

De moederschapsverzekering voor werknemers heeft onder andere tot doel om de voorwaarden te regelen waaronder bij een zwangerschap en een bevalling de moederschapsrust wordt toegestaan aan de gerechtigden die zijn bedoeld in artikel 86, §1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, en om aan die gerechtigden een vervangingsinkomen gedurende deze periode van moederschapsrust te waarborgen.


### I. Personeel toepassingsgebied: hoedanigheid van gerechtigde op moederschapsuitkeringen wegens moederschapsrust

Met toepassing van artikel 112 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering wegens moederschapsrust, de in artikel 86, §1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bedoelde gerechtigden die recht hebben op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Bedoeld zijn in het bijzonder:

1° de werkneemsters die onder de sector uitkeringen vallen krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dit wil zeggen de werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden of onder soortgelijke voorwaarden zijn tewerkgesteld, met inbegrip van de werkneemsters die een vergoeding genieten die verschuldigd is naar aanleiding van:

- i. de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- ii. de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden;
- iii. de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden;
- iv. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord;
- v. de uitwinning van de handelsvertegenwoordiger bedoeld bij artikel 101 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- vi. een overeenkomst gesloten hetzij bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, hetzij binnen een termijn van twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst op grond waarvan de werknemer zich ertoe verbindt om geen personeel of zelfstandige medecontractanten af te werven van de vroegere werkgever, hetzij in eigen naam en voor eigen rekening, hetzij in naam en voor rekening van één of meerdere derden, en/of zich ertoe verbindt om geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen als dewelke hij uitoefende bij zijn vroegere werkgever, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden van een concurrerende werkgever.

 **Opmerking:** de leerlingen zoals bepaald in uitvoering van artikel 1, § 1, derde lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken, beschouwd als werkneemsters die vallen onder de sector uitkeringen van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering (deze gerechtigden betalen geen bijdragen voor de sector uitkeringen)


2° de hierboven onder 1° bedoelde werkneemsters die de arbeid onderbreken, of de arbeid niet hervatten, om ten vroegste vanaf de vijfde zwangerschapsmaand te rusten ;

3° de werkneemsters in gecontroleerde werkloosheid ;

4° de werkneemsters die tijdens een tijdvak van arbeidsongeschiktheid of moederschapsrust, als bepaald in de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, hun hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde zoals hierboven bedoeld onder 1° verliezen;

5° bij het verstrijken van het tijdvak van voortgezette verzekering, bedoeld in artikel 32, eerste lid, 6°, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, de werkneemsters die de in 1°, 2° of 3° hierboven beschreven hoedanigheid van gerechtigde hebben gehad, op voorwaarde dat het tijdvak van moederschapsbescherming uiterlijk de eerste werkdag na het verstrijken van het tijdvak van voortgezette verzekering een aanvang heeft genomen;

6° bij het verstrijken van de maximale periode die aanleiding heeft gegeven tot de betaling van een overgangsuitkering bepaald in de pensioenwetgeving, de werkneemsters die zich in een tijdvak van moederschapsrust bevinden, uiterlijk de eerste werkdag na afloop van dit door de overgangsuitkering gedekte tijdvak.

 **Opmerking:** de moederschapsuitkering wordt dus ook verleend aan de gerechtigden wier moederschapsrust een aanvang neemt tijdens een tijdvak van arbeidsongeschiktheid (primaire ongeschiktheid of invaliditeit), ongeacht of ze al dan niet nog door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden.

## II. Te vervullen verzekerbaarheidsvoorwaarden voor de toekenning van de moederschapsuitkeringen

### 2.1. Vervullen van een wachttijd of vrijgesteld zijn van het vervullen van een wachttijd

Om in aanmerking te komen voor moederschapsuitkeringen, moet de gerechtigde een **wachttijd van zes maanden** vervullen waarin een voldoende ‘arbeidsvolume’ en bedrag aan loon waarop de socialezekerheidsbijdragen zijn ingehouden, dient te worden bewezen (vgl. art. 116/1 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

Wat dit ‘arbeidsvolume’ betreft, moet een voltijds werknemer op grond van artikel 203/1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tijdens deze wachttijd 120 arbeidsdagen of met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen bewijzen. Een seizoenarbeider, een arbeider bij tussenpozen of een deeltijds werknemer bedoeld in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 moet gedurende deze wachttijd 400 arbeidsuren of met aan arbeidsuren gelijkgestelde uren bewijzen. De referteperiode wordt evenwel verlengd tot maximaal achttien maanden voor de seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers die zich wegens hun arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevinden om hun wachttijd te vervullen binnen zes maanden.

Naast de voorwaarde inzake het “arbeidsvolume” (over de referteperiode) moet de betrokkene tevens een bepaald minimumbedrag aan loon aantonen waarop de socialezekerheidsbijdragen zijn ingehouden (art. 286 e.v. van het K.B. van 03.07.1996). Wanneer betrokkene niet het vereiste (minimum)bedrag aan loon aantoot, kan zij haar situatie “regulariseren” door de betaling van bijkomende bijdragen aan haar ziekenfonds.

In sommige situaties geldt een **vrijstelling van wachttijd** of een **verminderde wachttijd**:

- wat de **vrijstelling van wachttijd** betreft, zijn de bepalingen inzake de vrijstelling van wachttijd voor het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (vgl. art. 205, §1, §3/1 en §6 van het K.B. van 03.07.1996) *onder dezelfde voorwaarden* voor het recht op moederschapsuitkeringen van toepassing. Indien echter de vroegere vervulling van een wachttijd vereist is of overeenkomstig artikel 205, §1, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> en 7<sup>o</sup> van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 een bepaald tijdvak met het vervullen van de wachttijd wordt gelijkgesteld, wordt met een wachttijd van zes maanden (in plaats van twaalf maanden) rekening gehouden (vgl. art. 205/1, §1 van het K.B. van 03.07.1996).
- in de volgende situaties geldt een **verminderde wachttijd**:
  - *artikel 205/1, §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996*: de wachttijd wordt verminderd tot één maand die ten minste twintig werkdagen of gelijkgestelde dagen omvat voor de gerechtigde die, na zich niet langer in één van de toestanden te bevinden als bedoeld in artikel 86, §1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, na de hiervoor beoogde wachttijd te hebben volbracht of daarvan te zijn vrijgesteld, opnieuw onderworpen is aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders voor zover de onderbreking, die niet mag verdeeld zijn:
    - 1° tot doel heeft, op grond van een geschreven verklaring van de gerechtigde, haar toe te laten zich te wijden aan de opvoeding van een kind dat met haar onder hetzelfde dak woont en persoon ten laste is hetzij van de gerechtigde zelf, hetzij van de persoon waarbij de gerechtigde gedurende de hierboven vermelde onderbreking als persoon ten laste was ingeschreven met toepassing van de bepalingen van artikel 123, 1 en 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996;
    - 2° in de periode valt van drie jaar volgend op de geboortedatum van het kind. Deze periode van drie jaar wordt verdubbeld wanneer het een kind betreft dat de bijkomende bijslag voor mindervalide kinderen geniet met toepassing van de wetgeving betreffende de kinderbijslag voor werknemers of van die betreffende de kinderbijslag voor zelfstandigen. Wanneer een nieuwe geboorte zich voordoet vóór het einde van de onderbreking, kan deze periode worden verlengd, zonder respectievelijk de drie of de zes jaar volgend op de datum van deze nieuwe geboorte te mogen overschrijden.
  - De seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers bedoeld in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 vervullen de verminderde wachttijd indien zij over een periode van één maand zeventig werkdagen of gelijkgestelde uren presteren. De referentieperiode wordt evenwel verlengd tot maximaal drie maanden voor de seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers die zich wegens hun arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevinden hun verminderde wachttijd in één maand te volbrengen.
- *artikel 205/1, §3 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996*: de wachttijd wordt verminderd tot drie maanden die ten minste zestig werkdagen of gelijkgestelde dagen omvatten, voor de gerechtigde die, wanneer zij zich niet langer in één van de toestanden bevindt bedoeld in artikel 86, §1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, na de hiervoor bedoelde wachttijd te hebben volbracht of daarvan te zijn vrijgesteld, opnieuw onderworpen is aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders indien zij ondertussen als vrijwillig verzekerde voortdurend effectief lid of persoon ten laste is geweest van een ziekenfonds voor de verstrekkingen inzake moederschap.

De seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers bedoeld in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 volbrengen de verminderde wachttijd indien zij over een periode van drie maanden tweehonderd arbeidsuren of gelijkgestelde uren presteren. De referteperiode wordt evenwel verlengd tot maximaal negen maanden voor de seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers die zich wegens hun arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevinden hun verminderde wachttijd in drie maanden te volbrengen.



**Opmerking :** Ide verwijzing naar *de verstrekkingen inzake moederschap* dient in het kader van de aanvullende verzekering te worden begrepen (bijvoorbeeld een ‘geboortepremie’ bij de geboorte van een kind)..

- *artikel 206/1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:* de wachttijd wordt verminderd tot drie maanden die ten minste zestig arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen omvatten, voor de persoon die de hoedanigheid van gerechtigde in de zin van artikel 86, §1, 1<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 verkrijgt, op voorwaarde dat zij deze hoedanigheid verkrijgt uiterlijk de dertigste dag nadat zij de hoedanigheid van gerechtigde in het stelsel van de zelfstandigen (vgl. art. 3 van het K.B. van 20.07.1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten) verloor en zij de in die regeling voorgeschreven wachttijd heeft volbracht of ervan was vrijgesteld.

De seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers bedoeld in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 volbrengen de verminderde wachttijd indien zij gedurende een periode van drie maanden, tweehonderd arbeidsuren of gelijkgestelde uren presteren. De referteperiode wordt evenwel verlengd tot maximaal negen maanden voor de seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers die zich wegens hun arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevinden hun verminderde wachttijd in drie maanden te volbrengen.

## 2.2. Behoud van het recht op uitkeringen

- Wanneer de betrokkene van de wachttijd is vrijgesteld of wanneer zij de (verminderde) wachttijd heeft vervuld, behoudt zij principieel het recht op uitkeringen tot het einde van het derde kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin zij gerechtigde is geworden (met vrijstelling van wachttijd of bij een verminderde wachttijd) of tot het einde van het kwartaal dat volgt op dat waarin zij de wachttijd heeft vervuld, en de nodige bijdragen zijn betaald (vgl. art. 116/2 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 204, §§2-3 van het K.B. van 03.07.1996).
- Als algemene regel behoudt een gerechtigde het recht op uitkeringen op voorwaarde dat zij over het tweede en het derde kwartaal voor dat waarin de periode van moederschapsrust is aangevangen, de hoedanigheid van gerechtigde bedoeld in artikel 86, §1 van de gecoördineerde wet gedurende 120 werkdagen behoudt. Een seizoenarbeider, een arbeider bij tussenpozen of een deeltijds werknemer bedoeld in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 moet over het tweede en het derde kwartaal voor dat waarin de periode van moederschapsrust is aangevangen, 400 arbeidsuren of met aan arbeidsuren gelijkgestelde uren bewijzen (vgl. art. 116/3 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 207/1, 1<sup>ste</sup> lid van het K.B. van 03.07.1996). Naast de voorwaarde inzake het “arbeidsvolume” (over de refertekwartalen) moet betrokkene tevens een bepaald minimumbedrag aan loon aantonen waarop de socialezekerheidsbijdragen zijn ingehouden (art. 286 e.v. van het K.B. van 03.07.1996). Wanneer betrokkene niet het vereiste (minimum)bedrag aan loon aantoon, kan zij haar situatie “regulariseren” door de betaling van bijkomende bijdragen aan haar ziekenfonds.

Wanneer een seizoenarbeider, een arbeider bij tussenpozen of een deeltijds werknemer bedoeld in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 geen 400 uren (of een bepaald minimumbedrag aan loon) kan aantonen, kan men rekening houden met de drie kwartalen onmiddellijk voorafgaand aan het kwartaal van aanvang van de periode van moederschapsrust. In dat geval moet de betrokkene over die kwartalen het vereiste bedrag aan loon aantonen en mag er geen onderbreking geweest zijn in haar hoedanigheid van gerechtigde van meer dan dertig dagen (vgl. art. 207/1, 2<sup>de</sup> lid van het K.B. van 03.07.1996).

## 2.3. Toepassing van de ‘dertig-dagen-regel’

De uitkeringen wegens moederschapsrust zijn bovendien slechts verschuldigd aan de gerechtigde op voorwaarde dat er geen doorlopend tijdvak van meer dan dertig dagen verlopen is tussen de aanvangsdag van de moederschapsrust en de laatste dag van een tijdvak waarover zij de in artikel 86, § 1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bedoelde hoedanigheid van gerechtigde had, of als arbeidsongeschikt erkend in de zin van deze gecoördineerde wet was of zich in een periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 114*bis* van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 (‘werkverwijdering’) bevond (vgl. art. 116 en art. 131 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

## III. Tijdvakken van moederschapsrust

De periode van moederschapsrust omvat

- een tijdvak van voorbevallingsrust en
- een tijdvak van nabevallingsrust.

Zowel de voorbevallingsrust als de nabevallingsrust bestaan uit een verplicht en een facultatief gedeelte.

### 3.1. Voorbevallingsrust

#### 3.1.1. DUUR

Overeenkomstig artikel 114, eerste lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 neemt het tijdvak van voorbevallingsrust, op aanvraag van de gerechtigde, een aanvang, ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt.

Bovendien moet de gerechtigde alle arbeid stopzetten of de gecontroleerde werkloosheid onderbreken vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. De week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum vormt dus een periode van verplichte voorbevallingsrust.<sup>1</sup>

Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de arts is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

Voor de aanvang van het tijdvak van voorbevallingsrust wordt rekening gehouden met de vermoedelijke bevallingsdatum.

#### 3.1.2. ARBEIDSONGESCHIKTHEID OF VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING TOT DE WEEK VOORAFGAANDELIJK DE VERMOEDELIJKE BEVALLINGSDATUM – VROEGTIJDIGE OF LAATTIJDIGE BEVALLING

##### 3.1.2.a) Arbeidsongeschiktheid

- Vroegtijdige bevalling

De week voorafgaandelijk de vermoedelijke bevallingsdatum is een week van verplichte rust.

1. Dit verplichte karakter wordt ook bepaald in de arbeidswet van 16.03.1971. Krachtens het bepaalde in art. 39, 2<sup>de</sup> lid van die wet mag de werkneemster inderdaad generlei arbeid meer verrichten vanaf de zevende dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Die periode is dus gedekt door een arbeidsverbod, zoals ook de periode van negen weken volgend op de bevalling.

Als de betrokkene arbeidsongeschikt is vóór deze week van verplichte voorbevallingsrust en vroeger dan de vermoedelijke bevallingsdatum bevalt, is een omzetting (van het saldo) van de week voorafgaandelijk de werkelijke bevallingsdatum in moederschapsrust mogelijk, op voorwaarde dat deze periode niet gedekt is door het gewaarborgd loon of de aanvulling of het voorschot betaald overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis of 13bis. Het behoud van het gewaarborgd loon of de voormelde aanvulling (in combinatie met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen) of het voormelde voorschot is namelijk in het financieel voordeel van de werkneemster.

- Laattijdige bevalling

De week voorafgaandelijk de vermoedelijke bevallingsdatum is een week van verplichte rust.

Als de betrokkene arbeidsongeschikt is vóór deze week van verplichte voorbevallingsrust en later dan de vermoedelijke bevallingsdatum bevalt, is een regularisatie van de periode van moederschapsrust die zich bevindt vóór de week die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, niet mogelijk.

Overeenkomstig artikel 39, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 mag de werkneemster immers geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat. Gelet op dit arbeidsverbod zal de periode van arbeidsongeschiktheid dus altijd worden geschorst één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

### 3.1.2.b) Volledige werkverwijdering

- Vroegtijdige bevalling

De week voorafgaandelijk de vermoedelijke bevallingsdatum is een week van verplichte rust.

Als de betrokkene in volledige werkverwijdering vóór deze week van verplichte voorbevallingsrust is en vroeger dan de vermoedelijke bevallingsdatum bevalt, is een regularisatie van de periode van werkverwijdering in moederschapsrust (voor de week die voorafgaat aan de werkelijke bevallingsdatum – niet overdraagbare week van voorbevallingsrust) niet in het (financiële) belang van de werkneemster vermits het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend in het kader van de volledige werkverwijdering (78,237 %) hoger is dan het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend in het kader van de moederschapsrust (75% vanaf de 31<sup>ste</sup> dag van moederschapsrust). In geval van een regularisatie zou de periode van moederschapsrust langer zijn en zou de periode van werkverwijdering korter zijn. Het totaalbedrag van de uitkeringen toegekend voor de periode van werkverwijdering en moederschapsrust zou uiteindelijk echter minder hoog zijn en dus financieel minder interessant zijn voor de werkneemster.

- Laattijdige bevalling

De week voorafgaandelijk de vermoedelijke bevallingsdatum is een week van verplichte rust.

Als de betrokkene in volledige werkverwijdering vóór deze week van verplichte voorbevallingsrust is en later dan de vermoedelijke bevallingsdatum bevalt, gebeurt er geen regularisatie van de vergoeding van de volledige werkverwijdering en de moederschapsrust in functie van de werkelijke bevallingsdatum (meer bepaald een vergoeding tot een week voorafgaandelijk de werkelijke bevallingsdatum).

Overeenkomstig artikel 39, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 mag de werkneemster immers geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat. Gelet op dit arbeidsverbod is het specifieke risico van blootstelling aan agentia, procedés of arbeidsomstandigheden dat de door de werkgever genomen maatregel van moederschapsbescherming rechtvaardigt, dus niet langer aanwezig. De maatregel van moederschapsbescherming (werkverwijdering) eindigt dus altijd (uiterlijk) één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

## 3.2. Nabevallingsrust

### 3.2.1. HET VERPLICHTE TIJDVAK VAN NABEVALLINGSRUST

(art. 114, 2<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994)

De verplichte nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling.



**Opmerking:** bij de geboorte van een tweeling op onderscheiden data wordt de periode van nabevallingsrust bepaald in functie van de werkelijke datum van de tweede bevalling.

De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Omdat uitdrukkelijk wordt bepaald dat “de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat”, geldt deze bijzondere bepaling enkel als er sprake is van een vroeggeboorte op een dag waarop de werkneemster een normale arbeidsdag heeft gepresteerd of het werk heeft aangevat, maar vroegtijdig moest weggaan wegens de nakende bevalling. Deze afwijkende regel kan niet gelden als er een vroeggeboorte is op een dag waarop de werkneemster normaliter arbeidsprestaties zou hebben geleverd, maar de arbeid niet heeft aangevat wegens de voorziene schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld wegens jaarlijkse vakantie of economische werkloosheid) en in de loop van deze dag van voorziene schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bevalt.

### 3.2.2. HET FACULTATIEVE TIJDVAK VAN NABEVALLINGSRUST: DE VERLENGING VAN DE NABEVALLINGSRUST

Verskillende situaties kunnen, steeds op verzoek van de gerechtigde, aanleiding geven tot een verlenging van de nabevallingsrust na de verplichte periode van negen weken:

- een tewerkstelling (of gelijkgestelde periode) of gecontroleerde werkloosheid (of gelijkgestelde periode) tijdens het theoretische tijdvak van facultatieve voorbevallingsrust
- de geboorte van een meerling
- de hospitalisatie van het pasgeboren kind.

#### 3.2.2.a) Tewerkstelling (of gelijkgestelde periode) of gecontroleerde werkloosheid tijdens het theoretische tijdvak van facultatieve voorbevallingsrust

Het tijdvak van negen weken verplichte nabevallingsrust kan worden verlengd met de periode waarin de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de achtste tot en met de tweede week bij de geboorte van een meerling (vgl. art. 114, 2<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).



**Opmerking:** bij de geboorte van een tweeling op onderscheiden data kan de periode van nabevallingsrust worden verlengd met de periode waarin de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de achtste tot en met de tweede week vóór de werkelijke datum van de eerste bevalling. Het einde van de voorbevallingsrust wordt in deze situatie namelijk in functie van de werkelijke datum van de eerste bevalling bepaald.

De dagen waarop een werkneemster gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan van het werk afwezig is wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren (vgl. art. 39bis van de arbeidswet van 16.03.1971), worden beschouwd als arbeidsdagen en komen dus in aanmerking voor de verlenging van het tijdvak van negen weken verplichte nabevallingsrust.



De volgende tijdvakken mogen op grond van artikel 220 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 voor het verlengen van de nabevallingsrust worden gelijkgesteld met een periode waarin de gerechtigde is blijven doorwerken:

**1°** de perioden wettelijke vakantie, waaronder begrepen de periode gedekt door de uitgestelde bezoldiging verleend aan de tijdelijke of interimleerkrachten na het einde van de arbeidsovereenkomst of van de tijdelijke aanwijzing, de perioden vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, de perioden bijkomende vakantie en de perioden aanvullende vakantie;

**2°** de periode van functie van rechter in sociale zaken;

**3°** de dagen kort verzuim;

**4°** de dagen dwingende redenen met behoud van loon en de dagen verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon;

**5°** de dagen afwezigheid met gewaarborgd dagloon;

**6°** de perioden technische stoornis in de onderneming, (vanaf 01.03.2020) tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht, tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis, tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer, tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen, evenals (vanaf 01.03.2020) de perioden van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en van gedeeltelijke arbeid bedoeld in de artikelen 77/1 tot 77/8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

**7°** de periode van sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu;

**8°** de feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, de vervangingsdagen van een feestdag en de feestdagen of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid;

**9°** voor de gerechtigde die afwisselend volgens de vijfdaags- en de zesdagenweekregeling werkt, de dag in de week van de vijfdaagse arbeidsregeling waarop er normaal zou zijn gearbeid indien die dag in een week van zesdaagse arbeidsregeling was gevallen;

**10°** de dagen inhaalrust;

**11°** de vakantiedagen en wettelijke feestdagen van de onthaalouders zonder opvang van kinderen, bedoeld in artikel 203, vierde lid, 14. van het koninklijk besluit van 3 juli 1996;

**12°** de perioden waarin de werkneemster één of meerdere activiteiten tijdens een periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 114*bis* van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 heeft uitgeoefend of één of meerdere activiteiten tijdens haar arbeidsongeschiktheid onder de voorwaarden bedoeld in artikel 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 heeft hervat;

**13°** (vanaf 01.03.2020) de dagen van arbeidsongeschiktheid zoals omschreven in artikel 100, §1 van de gecoördineerde wet;

**14°** (vanaf 01.03.2020) de periode van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

Het betreft een *limitatieve opsomming* zodat er dus geen rekening kan worden gehouden met bijvoorbeeld een tijdvak gedekt door een vergoeding wegens een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een tijdvak van educatief verlof dat zich voordoet vanaf de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling (of vanaf de achtste tot en met de tweede week vóór de bevalling bij de geboorte van een meerling).



Wat de periodes van *gecontroleerde werkloosheid* betreft (vgl. art. 246 van het K.B. van 03.07.1996), moet worden opgemerkt dat hoewel de periode waarin de gerechtigde een onderbrekingsuitkering geniet wegens volledige beroepsloopbaanonderbreking een tijdvak van gecontroleerde werkloosheid vormt (voor de sector uitkeringen weliswaar enkel op voorwaarde dat de betrokkene vóór de onderbreking van de beroepsloopbaan de hoedanigheid van gerechtigde in de zin van art. 86, §1 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 had), deze gelijkstelling niet in aanmerking kan worden genomen voor het verlengen van de nabevallingsrust (vgl. art. 246, 2<sup>de</sup> lid van het K.B. van 03.07.1996).



**Opmerking:** het tijdvak van verplichte voorbevallingsrust daarentegen, meer bepaald de laatste week vóór de datum van de bevalling, mag echter niet mee in aanmerking genomen worden voor het verlengen van de verplichte nabevallingsrust.

Dit betekent dus dat als het kind te vroeg geboren wordt (namelijk vóór de door de arts oorspronkelijk voorziene datum), de dagen waarop de betrokkene verder aan het werk of verder gecontroleerd werkloze is gebleven in de periode van zeven dagen voor de werkelijke datum van de bevalling, niet mogen worden overgedragen en worden opgenomen na afloop van de periode van verplichte nabevallingsrust<sup>2</sup>.



Voorbeeld

Een gerechtigde moet in principe bevallen op 18 juli 2020 (voorziene datum).

Ze onderbreekt haar werkzaamheden vanaf 11 juli 2020 (dus zeven dagen vóór de vermoedelijke datum van de bevalling).

Ze bevalt (vroeger) op 15 juli 2020.

Het tijdvak van voorbevallingsrust is vanaf 11 juli 2020 tot en met 14 juli 2020. De gerechtigde mag de periode overdragen waarin ze verder is blijven werken vanaf de zesde week vóór haar bevalling. Die periode dient evenwel eerst te worden verminderd met de periode die overeenstemt met het aantal dagen dat ze nog verder aan het werk gebleven is in de periode van zeven dagen vóór haar bevalling (vanaf 08 tot en met 10.07.2020).

Het (totale) tijdvak van moederschapsrust reikt hier dus van 11 juli 2020 tot en met 20 oktober 2020 en is bijgevolg gelijk aan 14 weken en 4 dagen.

### 3.2.2.b) Geboorte van een meerling

Het tijdvak van negen weken verplichte nabevallingsrust kan worden verlengd met een periode van maximaal twee weken in geval van de geboorte van een meerling (vgl. art. 114, 3<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

### 3.2.2.c) Hospitalisatie van het pasgeboren kind

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de verplichte nabevallingsrust worden verlengd met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden (vgl. art. 114, 5<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

2. In art. 39, 3<sup>de</sup> lid, van de arbeidswet van 16.03.1971 is ter zake bepaald dat "die periode (d.w.z. de periode die mag worden overgedragen) bij vroeggeboorte wordt verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat".

Gelet op de zinsnede “Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte”, dient de verlenging van de nabevallingsrust te worden toegestaan in alle gevallen waarin het kindje gehospitaliseerd is of gehospitaliseerd wordt binnen zeven dagen na de geboorte en het kind ook na deze periode van zeven dagen verder gehospitaliseerd blijft. Dit ongeacht de reden van de hospitalisatie en zonder onderscheid tussen kinderen die in een ziekenhuis zijn geboren en diegenen die ergens anders ter wereld zijn gekomen (bijvoorbeeld thuisbevalling).

Het moet gaan om *een ononderbroken periode van hospitalisatie* van de pasgeborene (behoudens in geval van een situatie van ‘overmacht’, bijvoorbeeld als het kindje één dag thuis is geweest tussen twee hospitalisatieperiodes vermits de opname in het ziekenhuis, waarnaar het kindje voor een verdere behandeling werd doorverwezen, niet onmiddellijk mogelijk was).

De opname van de pasgeborene in een **revalidatiecentrum** kan worden gelijkgesteld met een verdere hospitalisatie (revalidatiebehandelingen kunnen in de praktijk zowel binnen als buiten een verplegingsinrichting worden georganiseerd) als deze opname, in voorkomend geval, *onmiddellijk* aansluit op het verblijf in de verplegingsinrichting (geboorte) en het kindje verder *ononderbroken* in dit revalidatiecentrum verblijft.



Bijzondere situaties:

- Deze verlenging van de nabevallingsrust wegens de hospitalisatie van de pasgeborene blijft mogelijk als het kindje zou overlijden tijdens de hospitalisatie. Zelfs indien het kindje zou overlijden na het verlaten van het ziekenhuis, blijft de mogelijkheid tot verlenging van de nabevallingsrust bestaan.
- In geval van de geboorte van een tweeling kan de nabevallingsrust ook in functie van de duur van de hospitalisatie worden verlengd als slechts één pasgeborene verder in het ziekenhuis verblijft.

### 3.2.3. HET FACULTATIEVE TIJDVAK VAN NABEVALLINGSRUST: DE OMZETTING VAN DE LAATSTE TWEE WEKEN VAN FACULTATIEVE NABEVALLINGSRUST IN VERLOFDAGEN VAN POSTNATALE RUST

Wanneer de werkneemster de verplichte nabevallingsrust van negen weken met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van deze facultatieve postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust (vgl. art. 114, 6<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

Voor meer toelichting over de opname van de verlofdagen van postnatale rust en de vergoeding van deze dagen door de moederschapsverzekering dient er te worden verwezen naar de Omzendbrief V.I. nr. 2009/435<sup>3</sup> van 05.11.2009 (rubriek 47/5).

## IV. Stopzetting van elke werkzaamheid tijdens de moederschapsrust

Het ziekenfonds kan de tijdvakken van moederschapsrust enkel in aanmerking nemen op voorwaarde dat de gerechtigde alle werkzaamheid of de gecontroleerde werkloosheid heeft onderbroken (vgl. art. 115 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

Die voorwaarde is dezelfde als die welke is bepaald in artikel 100, §1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 voor een erkenning van de staat van arbeidsongeschiktheid en waarvan de inhoud nader is verduidelijkt door de rechtspraak. Zo stelde het Hof van Cassatie in een arrest van 18 mei 1992 dat onder arbeid wordt verstaan, elke werkzaamheid met productief karakter die wordt verricht in het maatschappelijk verkeer, ook als zij niet tegen loon als vriendendienst wordt verricht.



**Opmerking:** de voorwaarde van een onderbreking van alle werkzaamheid is niet van toepassing in de volgende limitatieve situaties:

- gedurende het tijdvak waarin de gerechtigde gebruik maakt van de mogelijkheid om verlofdagen van postnatale rust op te nemen (vgl. ook hierboven punt 3.2.3);
- gedurende het tijdvak van verlenging van de nabevallingsrust met de tijdvakken waarin de werkneemster een werkzaamheid gedurende een periode van gedeeltelijke werkverwijdering heeft uitgeoefend of een met de toelating van de adviserend arts aangepaste werkzaamheid gedurende haar arbeidsongeschiktheid onder de in artikel 100, §2, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bedoelde voorwaarden heeft hervat, vanaf de zesde week of de achtste week in geval van de geboorte van een meerling, tot en met de tweede week voorafgaand aan de bevalling.

## V. Recht op moederschapsrust en moederschapsuitkeringen: notie 'bevalling' en vereiste duur van de zwangerschap van minstens 180 dagen bij een levenloos geboren kind

De tijdvakken van voor- en nabevallingsrust kunnen door een gerechtigde slechts worden opgenomen op voorwaarde dat zij "bevallen" is. Er is sprake van een bevalling, zodra er een kind levend (leefbaar) op de wereld komt, ongeacht de duur van de zwangerschap.

Als het kind daarentegen doodgeboren is, is er slechts een recht op moederschapsrust en de toekenning van moederschapsuitkeringen in geval van een zwangerschapsduur van ten minste 180 dagen.<sup>4</sup>

Bij een doodgeboren kind vóór het einde van de termijn van 180 dagen zwangerschap moet dit worden beschouwd als een miskraam en kunnen er in voorkomend geval aan de gerechtigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden toegekend als de betrokkene beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 100, §1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994.

## VI. Formaliteiten

### 6.1. Aanvraag van de voorbevallingsrust

De gerechtigde (werkloze of werkneemster) die met voorbevallingsrust wil gaan, moet dit aanvragen aan haar ziekenfonds en hiertoe bij haar aanvraag een geneeskundig getuigschrift voegen met de vermelding van de datum waarop ze normaal zal bevallen op het einde van de gevraagde voorbevallingsrust.

In voorkomend geval kan ook een vroedvrouw dit getuigschrift invullen.

4. Vgl. art. 39, 2<sup>de</sup> lid van de arbeidswet van 16.03.1971 ("Wanneer de werkneemster bevalt van een levenloos kind, wordt de arbeidsonderbreking toegekend op voorwaarde dat de zwangerschap minimaal honderdtachtig dagen heeft geduurd te rekenen van de verwekking.") en art. 114, 4<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 ("Wanneer de gerechtigde bevalt van een levenloos kind, zijn het 1<sup>ste</sup> tot het 3<sup>de</sup> lid van toepassing, op voorwaarde dat de zwangerschap minimaal honderdtachtig dagen heeft geduurd te rekenen van de verwekking.").

Er is nergens een termijn bepaald voor het afgeven van dat attest.

Als de betrokkene aan haar ziekenfonds slechts een doktersattest met de vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum stuurt, geldt dat attest als aanvraag voor de toekenning van de moederschapsuitkeringen wegens moederschapsrust en moet de gerechtigde toch worden geacht te hebben voldaan aan de voorwaarden van artikel 114, eerste lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994.

Het ziekenfonds kan aan de hand van het inlichtingenblad (vgl. hierna) nagaan vanaf wanneer de betrokkene effectief de arbeid heeft onderbroken of wat de laatste dag gecontroleerde werkloosheid was.

Zodra het ziekenfonds kennis heeft van het ingaan van de moederschapsrust, stuurt het aan de gerechtigde een exemplaar van het inlichtingenblad (luik gerechtigde). Tegelijkertijd wordt, al naargelang het geval, de werkgever of zijn mandataris uitgenodigd om het inlichtingenblad uitkeringen (ZIMA 001) elektronisch te versturen en/of ontvangt de uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen de vraag om een elektronisch inlichtingenblad uitkeringen (L500) te verzenden.

## 6.2. Bewijsstuk te bezorgen na de bevalling

(art. 49, §1 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997)

De gerechtigde bezorgt aan haar ziekenfonds zo vroeg mogelijk het bewijs waaruit de bevalling blijkt (een geneeskundige verklaring die de bevalling bevestigt of een uittreksel uit de geboorteakte).

## 6.3. Verlenging van de nabevallingsrust wegens de hospitalisatie van de pasgeborene

(art. 49, §2 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997)


De gerechtigde bezorgt bij het verstrijken van het tijdvak van nabevallingsrust aan haar ziekenfonds een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat de voorwaarden vervuld zijn om van de verlenging van de nabevallingsrust wegens de hospitalisatie van de pasgeborene te genieten, met vermelding van de duur van opname van de pasgeborene.

In voorkomend geval bezorgt de gerechtigde bij het einde van de verlenging aan haar ziekenfonds een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging de pasgeborene verder in de verplegingsinrichting heeft verbleven met vermelding van de duur van de opname.

## 6.4. Bijzondere situatie: de opname van de moederschapsrust bij een levenloos geboren kind

De gerechtigde die bevalt van een levenloos kind, heeft recht op een vergoeding voor de moederschapsrust als de zwangerschap minstens 180 dagen heeft geduurd.

Om de moederschapsrust te genieten, moet de betrokkene aan haar ziekenfonds *een akte van een levenloos kind* bezorgen.

 **Opmerking:** een akte van een levenloos kind kan op verzoek ook bij minder dan 180 dagen zwangerschap worden opgesteld, meer bepaald als de zwangerschap een duur van 140 tot 179 dagen heeft (vgl. art. 58, §2 van het B.W.).

Het ziekenfonds dient dus steeds *over te gaan tot een verificatie van de duur van de zwangerschap* vermeld op de akte van een levenloos kind (verplichte vermelding) alvorens moederschapsuitkeringen toe te kennen. Bij een zwangerschapsduur van 140 tot 179 dagen opent de betrokkene immers geen recht op moederschapsrust en de toekenning van moederschapsuitkeringen.

## 6.5. Aangifte van werkhervatting of bewijs van hervatting van gecontroleerde werkloosheid

Na afloop van de moederschapsrust moet steeds een aangifte van werkhervatting of bewijs van gecontroleerde werkloosheid aan het ziekenfonds worden bezorgd (art. 49, §1, 2<sup>de</sup> lid en §2, 3<sup>de</sup> lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

VII. Hoegrootheid van de moederschapsuitkering en bedrag van het gedeerde loon dat voor de berekening van de moederschapsuitkering in aanmerking moet worden genomen

### 7.1. Hoegrootheid van de moederschapsuitkering

#### 7.1.1. PRINCIPE

Het bedrag van de moederschapsuitkering wordt vastgesteld op 79,5 % van het gedeerde loon, beperkt tot het voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking genomen loongrensbedrag, tijdens de eerste dertig dagen van moederschapsrust, en op 75 % van datzelfde loon vanaf de eenendertigste dag van die periode (vgl. artikel 216, eerste lid van het koninklijk besluit van 3 juli 1996).

#### 7.1.2. UITZONDERINGEN

##### 7.1.2.a) De gerechtigden bedoeld in artikel 86, §1, 1<sup>o</sup>, a) en b) van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994

De gerechtigden die vallen onder de sector uitkeringen krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, namelijk in het bijzonder de gerechtigden die via een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld of onder soortgelijke voorwaarden zijn tewerkgesteld, evenals zij die de arbeid onderbreken, of de arbeid niet hervatten, om ten vroegste vanaf de vijfde zwangerschapsmaand te rusten, hebben recht op een moederschapsuitkering gelijk aan 82 % van hun niet begrensde loon tijdens de eerste dertig dagen van de periode van moederschapsrust (vgl. art. 216, 2<sup>de</sup> lid van het K.B. van 03.07.1996).

Vanaf de eenendertigste dag van deze periode hebben die gerechtigden recht op een uitkering gelijk aan 75 % van hun loon, begrensd tot het maximum dat als loon in aanmerking genomen wordt voor het berekenen van de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.



**Opmerking:** het precieze percentage dat tijdens de eerste dertig dagen van de periode van moederschapsrust moet worden toegepast, wordt bepaald door de hoedanigheid die de gerechtigde heeft *op de datum waarop de moederschapsrust ingaat*.

Een werkneemster met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur zal dus recht hebben op een moederschapsuitkering gelijk aan 82 % van haar niet begrensd loon tijdens de eerste dertig dagen van de moederschapsrust, ook al zou haar arbeidsovereenkomst aflopen tijdens die periode.

### ! Specifieke situaties:

- Gerechtigden die een vergoeding wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gekregen:*  
in principe hebben deze gerechtigden ook aanspraak op een moederschapsuitkering van 82 % bij het verstrijken van de periode die door die vergoeding wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gedekt, voor de nog resterende dagen van de periode gevormd door de eerste dertig dagen van moederschapsrust.  
De hoegrootheid van de moederschapsuitkering wordt immers bepaald door de hoedanigheid die de gerechtigde heeft op de datum waarop de moederschapsrust ingaat, en de gerechtigden die een vergoeding wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gekregen, hebben in die hoedanigheid recht op het verhoogde percentage van 82 %, overeenkomstig artikel 216, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tijdens de periode die niet is beoogd in artikel 103, §1, 1<sup>o</sup> of 3<sup>o</sup> van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994.
- Gerechtigden in primaire ongeschiktheid of in invaliditeit:*  
de gerechtigden in primaire ongeschiktheid of in invaliditeit die bij het ingaan van het tijdvak van moederschapsrust nog altijd via een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, hebben eveneens recht op het percentage dat is bepaald in artikel 216, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 (82 % van het niet begrensde loon tijdens de eerste dertig dagen van de periode van moederschapsrust).

### ! Opmerkingen:

- als die gerechtigden bij het ingaan van de moederschapsrust echter niet langer zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst, hebben ze recht op een moederschapsuitkering vastgesteld op 79,5 % en 75 % van het begrensde loon, respectievelijk tijdens de eerste dertig dagen van de moederschapsrust en vanaf de eenendertigste dag van die periode.
- de moederschapsuitkering voor de arbeidsongeschikt erkende gerechtigden mag niet minder zijn dan de arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop ze recht zouden hebben gehad indien ze niet met moederschapsrust zouden zijn geweest (garantiemaatregel bedoeld in art. 113, 5<sup>de</sup> lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994). Bij de invalide gerechtigden moet voor deze vergelijking rekening worden gehouden met het “nettobedrag” van de invaliditeitsuitkering, dit is dus na de (eventuele) inhouding van 3,5 % voor de sector pensioenen.

#### 7.1.2.b) Gerechtigden in gecontroleerde volledige werkloosheid

De volledig gecontroleerde werklozen kunnen aanspraak maken op een basisuitkering en een aanvullende uitkering (vgl. artikel 217 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996):

- basisuitkering:** de gerechtigden die gecontroleerd volledig werkloos zijn, hebben recht op een basisuitkering gelijk aan 60 % van het begrensde gederfde loon.  
Het bedrag van deze uitkering is echter gelijk aan dat van de werkloosheidsuitkering waarop voornoemde gerechtigden aanspraak hadden kunnen maken als zij niet in een periode van moederschapsrust waren geweest (‘maatregel van aligering’). Deze aligeringsmaatregel is niet langer van toepassing zodra een periode van zes maanden verstreken is, waarbij rekening gehouden wordt met de duur van de periode van moederschapsbescherming en de periode van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voordien.
- aanvullende uitkering:** de gerechtigden die gecontroleerd volledig werkloos zijn, hebben daarenboven recht op een aanvullende uitkering van 19,5 % van het begrensde gederfde loon tijdens de eerste dertig dagen van de moederschapsrust, en van 15 % van het begrensde gederfde loon vanaf de eenendertigste dag van die periode.

- Opmerking:** ten aanzien van die aanvullende uitkering geldt de ‘maatregel van aligering’ niet!



**Opmerking:** verduidelijking in verband met de toepassing van de ‘maatregel van alignering’ bedoeld in artikel 217 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

uit de bewoordingen van artikel 217, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 (“en de periode van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voordien”) moet worden besloten dat in geval van een korte onderbreking (van minder dan veertien dagen) tussen de arbeidsongeschiktheid en het ingaan van de moederschapsrust de ‘maatregel van alignering’ wel degelijk steeds van toepassing is tijdens de moederschapsrust (in dat geval mag de arbeidsongeschiktheid immers niet worden meegerekend bij het bepalen van de termijn van zes maanden die is bedoeld in art. 217 van het K.B. van 03.07.1996, omdat ze niet “onmiddellijk” voorafgaat aan de moederschapsrust).

Als het daarentegen gaat om een onderbreking van minder dan veertien dagen tussen twee tijdvakken van arbeidsongeschiktheid (situatie van hervat) en het laatste tijdvak van arbeidsongeschiktheid eindigt daags voor de aanvang van de moederschapsrust, is de ‘maatregel van alignering’ echter niet van toepassing zodra er een periode van zes maanden is verstreken als men rekening houdt met de duur van de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid vóór het ingaan van de moederschapsrust.

Dezelfde redenering geldt overigens in geval van moederschapsrust vóór een arbeidsongeschiktheid (vgl. artikel 211, §2, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996).

#### **7.1.2.c) Deeltijds werknemster met behoud van rechten die aanspraak kan maken op een inkomensgarantie-uitkering**

Bij het bepalen van het bedrag van de moederschapsuitkering voor deze aparte categorie van werknemers moet rekening gehouden worden met hun dubbele hoedanigheid (werknemster en werkloze – vgl. ook art. 42, §1 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997):

- werkstelling

De betrokkene kan aanspraak maken op een moederschapsuitkering die gelijk is aan 82 % van het onbegrensde gedeerde loon gedurende de eerste dertig dagen en 75 % van het begrensde gedeerde loon vanaf de 31<sup>ste</sup> dag.

- component werkloosheid

De betrokkene kan aanspraak maken op een basisuitkering en een aanvullende uitkering:

- *basisuitkering:*

60 % van het gedeerde loon werkloosheid bedoeld in artikel 30 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997

x  $\frac{\text{inkomensgarantie-uitkering (brutobedrag)}}{\text{referte-uitkering}}$

Tijdens de eerste zes maanden is echter de ‘maatregel van alignering’ van toepassing:

werkloosheidsuitkering x  $\frac{\text{inkomensgarantie-uitkering (brutobedrag)}}{\text{referte-uitkering}}$

\* De maatregel van alignering is niet langer van toepassing zodra een periode van zes maanden is verstreken rekening houdend met een periode van moederschapsbescherming (werkverwijdering) en/of arbeidsongeschiktheid die onmiddellijk de moederschapsrust voorafgaat.



- o *aanvullende uitkering* :

19,5 % (tijdens de eerste dertig dagen) of 15 % (vanaf de eenendertigste dag) van het gedeerde loon werkloosheid bedoeld in artikel 30 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997

x inkomensgarantie-uitkering (brutobedrag)  
referte-uitkering

 **Opmerking:** de garantiemaatregel bedoeld in artikel 42, §1, tweede lid van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 is niet van toepassing tijdens de moederschapsrust (vgl. art. 45, §1, eerste lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

## 7.2. Gederfd loon

### 7.2.1. GERECHTIGDE VERBONDEN DOOR EEN ARBEIDSOVEREENKOMST OF TEWERKGESTELD ONDER GELIJKAARDIGE VOORWAARDEN EN DE GECONTROLEERDE WERKLOZEN

Principieel gelden dezelfde regels als bij het vaststellen van het gedeerde loon voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (vgl. art. 45, §1 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997 dat verwijst naar de artn. 23 tot 44 van deze verordening).

Zo is principieel het bedrag van het gedeerde loon dat voor het berekenen van de moederschapsuitkering in aanmerking moet worden genomen bij een gerechtigde verbonden door een arbeidsovereenkomst of die werkt onder gelijkaardige voorwaarden:

- o het gedeerde loon waarop zij aanspraak kon maken op de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk het kwartaal waarin de moederschapsrust is aangevat, op voorwaarde dat de tewerkstelling stabiel is gebleven vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk het kwartaal waarin de moederschapsrust is aangevat tot en met het begin van de moederschapsrust;
- o het gedeerde loon waarop zij aanspraak had kunnen maken op de aanvang van de moederschapsrust in geval van een niet stabiele tewerkstelling vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk het kwartaal waarin de moederschapsrust is aangevat tot en met de aanvang van de moederschapsrust.

Er moet in herinnering worden gebracht dat als het gaat om een werkneemster die de arbeid heeft onderbroken, of de arbeid niet heeft hervat, om ten vroegste vanaf de vijfde zwangerschapsmaand te rusten (gerechtigde bedoeld in art. 86, §1, 1<sup>o</sup>, b) van de gecoördineerde wet van 14.07.1994) en bij de aanvang van haar rust de in één van de artikelen 23 tot 27 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 gestelde voorwaarden vervult, het gedeerde loon echter wordt berekend alsof de moederschapsrust was aangevangen op de eerste dag van de arbeidsonderbreking, volgens het gemiddeld dagloon waarop zij op deze dag aanspraak kon maken (vgl. art. 33, §1 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

Voor de gecontroleerde werklozen moet in het bijzonder worden verwezen naar de regels bedoeld in artikel 30 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997.

### 7.2.2. ONTHAALMOEDER MET EEN STATUUT *SUI GENERIS* BINNEN DE SOCIALE ZEKERHEID

Met toepassing van artikel 45, §3 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 stemt voor een onthaalmoeder aangesloten bij een erkende onthaaldienst het gederfde loon waarop de moederschapsuitkering wegens moederschapsrust wordt berekend, overeen met 1/26<sup>e</sup> van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen bedoeld in artikel 3, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 dat wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen op het ogenblik dat de maatregel van moederschapsbescherming een aanvang neemt, en waarvan de noemer gelijk is aan het maximale aantal opvangplaatsen die kunnen worden erkend op basis van de voor de bevoegde Gemeenschap geldende reglementering. Er wordt dus rekening gehouden met de *theoretische opvangcapaciteit*.



**Opmerking:** de regelgeving in **Vlaanderen** is echter sinds 1 april 2014 gewijzigd (vgl. het Decreet van 20.04.2012 houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters). Zij hanteert niet langer de notie "erkende capaciteit". Er wordt nu gewerkt met vergunningen waardoor er geen maximum van 4 opvangplaatsen meer is. In het kader van de 'gezinsopvang' kan de onthaalouder maximaal 8 kinderen opvangen.

De reglementering met betrekking tot de berekening van de moederschapsuitkeringen voor onthaalouders is evenwel gebonden aan de RSZ-wetgeving waarin er nog sprake is van "erkende plaatsen" en een "erkenningsbeslissing". Een onthaalouder met een vergunning voor "8 kinderen" kan voor de sociale zekerheid toch slechts maximaal een "erkende capaciteit" van "4 kinderen" hebben.


### 7.2.3. VERZEKERDE VERBONDEN DOOR VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN VERLENGING VAN DE NABEVALLINGSRUST IN FUNCTIE VAN DE UITOEFENING VAN ÉÉN OF MEERDERE ACTIVITEITEN TIJDENS EEN PERIODE VAN GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING OF EEN PERIODE VAN ACTIVITEIT MET DE TOELATING VAN DE ADVISEREND ARTS

Bij een verlenging van de nabevallingsrust met de periode waarin de werknemster één of meerdere van haar activiteiten heeft voortgezet tijdens de periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 219<sup>ter</sup>, §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 ('gedeeltelijke werkverwijdering') vanaf de zesde week of de achtste week in geval van de geboorte van een meerling, tot en met de tweede week voorafgaand aan de bevalling, kan de betrokkene op grond van artikel 218 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 slechts aanspraak maken op een moederschapsuitkering tijdens deze verlenging van de nabevallingsrust waarin ze één of meerdere van haar andere activiteiten heeft hervat, in functie van de activiteit of activiteiten die recht geven op de verlenging van de nabevallingsrust. De uitkering wordt dan berekend op het gederfde loon dat is bepaald bij de aanvang van de periode van moederschapsrust en dat voortvloeit uit de activiteit of activiteiten die recht geven op de verlenging van de nabevallingsrust (vgl. art. 45, §5 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

Dit principe geldt ook als de nabevallingsrust wordt verlengd met de periode waarin de werknemster één of meerdere van haar activiteiten heeft hervat tijdens haar arbeidsongeschiktheid onder de voorwaarden bepaald in artikel 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 vanaf de zesde week of de achtste week in geval van de geboorte van een meerling, tot en met de tweede week voorafgaand aan de bevalling.

#### 7.2.4. DE MOEDERSCHAPSRUST VOLGT ONMIDDELIJK OP EEN TIJDVAK VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien evenwel de moederschapsrust onmiddellijk wordt voorafgegaan door een arbeidsongeschiktheid, zonder arbeidshervatting tussen die twee periodes, is het gederfde loon in het raam van de moederschapsverzekering hetzelfde als het gederfde loon dat in aanmerking wordt genomen voor het berekenen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (vgl. artikel 45, §4 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997).

 **Opmerking:** deze bepaling geldt niet als een arbeidsongeschikt erkende onthaalmoeder met een statuut *sui generis* in de sociale zekerheid moederschapsrust opneemt.

Wat daarentegen de in aanmerking te nemen maximumloongrens betreft (artikel 212 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996), dient er rekening te worden gehouden met de loongrens die bij de aanvang van de moederschapsrust geldt aangezien deze moederschapsrust een nieuw sociaal risico vormt. In voorkomend geval zal de moederschapsuitkering dus op een hogere loongrens worden berekend dan de loongrens die bij de aanvang van de primaire ongeschiktheid of invaliditeit van toepassing was.


### VIII. Geen inhouding van 3,5 % op de moederschapsuitkeringen van de invalide gerechtigde

Indien een invalide gerechtigde moederschapsrust opneemt, dient het ziekenfonds geen inhouding van 3,5 % ten voordele van de sector pensioenen op de moederschapsuitkeringen te verrichten. Dit principe is ook van toepassing indien deze inhouding op de invaliditeitsuitkeringen is gebeurd. Artikel 134, §1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen bepaalt immers dat de inhouding van 3,5 % wordt ingesteld op de “invaliditeitsuitkeringen” bedoeld in artikel 114, 6° van dezelfde wet. Artikel 114, 6° van deze wet van 27 december 2006 verwijst naar de “invaliditeitsuitkeringen” toegekend krachtens de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

#### Voorbeeld

Een werkneemster is arbeidsongeschikt erkend vanaf 16 september 2018. Zij kan in oktober 2019 aanspraak maken op een invaliditeitsuitkering als gerechtigde met gezinslast die 78,00 EUR bedraagt (= 65 % van 120,0000 EUR als gemiddeld dagloon). Op deze invaliditeitsuitkering gebeurt een inhouding van 3,5 % ten voordele van de sector pensioenen (volledige inhouding vanaf 63,09 EUR) zodat de betrokkene een invaliditeitsuitkering van 75,27 EUR ontvangt.

Tijdens de moederschapsrust vanaf 4 november 2019 heeft deze invalide gerechtigde (verbonden door een arbeidsovereenkomst) recht op een moederschapsuitkering die tijdens de eerste dertig dagen 98,40 EUR is (= 82 % van 120,0000 EUR) en vervolgens 90,00 EUR bedraagt (= 75 % van 120,0000 EUR). Er is echter geen inhouding van 3,5 % ten voordele van de sector pensioenen van toepassing.

 **Opmerking:** op deze moederschapsuitkering wordt wel een bedrijfsvoorheffing van 11,11 % ingehouden (vgl. de regel nr. 2.12, B.5 van de bijlage III van het K.B./WIB 1992).

## IX. Data van uitbetaling van de moederschapsuitkering

Op grond van artikel 47 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 wordt de moederschapsuitkering uitbetaald op de data die zijn bepaald voor het uitbetalen van de primaire ongeschiktheidsuitkering. De moederschapsuitkering wordt dus voor de eerste maal uitbetaald binnen dertig dagen na de aanvraag van de moederschapsrust en daarna uiterlijk binnen de eerste vijf dagen van de maand voor de maand ervoor.

Wanneer de moederschapsuitkering echter aan een invalide gerechtigde moet worden betaald, dient ze te worden uitbetaald op de data die in artikel 20, §2, van deze verordening zijn vastgesteld voor het uitbetalen van de invaliditeitsuitkering. In dat geval wordt de moederschapsuitkering ten vroegste betaald op de derde laatste werkdag van de maand voor de lopende maand en uiterlijk binnen de eerste vijf dagen van de maand voor de maand die voorafgaat.

## X. Algemene bepalingen (art. 117 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 219 van het K.B. van 03.07.1996)

Artikel 117 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bepaalt het volgende: “In zoverre er niet van wordt afgeweken door de bepalingen van deze titel, zijn de bepalingen van de titels I, II, IV, VI tot X en XII die betrekking hebben op de uitkeringsverzekering, ook van toepassing inzake moederschapsverzekering. Voor de toepassing van de bepalingen inzake financiering, wordt de moederschapsuitkering gelijkgesteld met een primaire ongeschiktheidsuitkering; als die uitkering wordt verleend aan een gerechtigde als bedoeld in artikel 93, wordt ze echter gelijkgesteld met een invaliditeitsuitkering.”

Zo zijn onder andere in de moederschapsverzekering de bepalingen van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 van toepassing die handelen over de weigering van de uitkeringen tijdens een periode die is gedekt door bijvoorbeeld loon, vakantiegeld, een vergoeding wegens de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst of onderbrekingsuitkeringen wegens een volledige onderbreking van de beroepsloopbaan (art. 103 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994), over de koppeling van de uitkeringen aan het indexcijfer (art. 107 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994), over het principe van de territorialiteit van de prestaties (art. 136, §1 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994), ...

Ook artikel 219 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 bevat een algemene bepaling die stelt dat de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 die betrekking hebben op de uitkeringsverzekering, van toepassing op de moederschapsverzekering worden verklaard, in zoverre hiervan niet wordt afgeweken door de afdelingen I, II, III, IV, *IVbis*, VII en *VIIbis* van hoofdstuk III van titel III van dit koninklijk besluit van 3 juli 1996.

## XI. Weigering van de toekenning van de moederschapsuitkeringen wegens een vergoede feestdag

De “periode van zwangerschaps- of bevallingsrust” zoals omschreven in artikel 12, 3<sup>o</sup>, c) van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen vormt de eigenlijke moederschapsrust die wordt bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Concreet betekent dit dat de werkgever de wettelijke feestdagen moet vergoeden die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens de moederschapsrust.

Dit principe geldt ook als voorafgaandelijk de moederschapsrust

- de betrokkene zich al in een tijdvak van werkverwijdering bevond (afzonderlijke schorsingsgronden die bij opeenvolging niet mogen worden samengeteld om het recht op feestdagenloon te bepalen).  
De werkgever moest dus voorheen al de wettelijke feestdagen vergoeden die vallen binnen de eerste veertien dagen vanaf de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens werkverwijdering (toepassing van art. 12, 4<sup>o</sup>, a) van het voormelde K.B. van 18.04.1974: “de overige schorsingen der uitvoering van de overeenkomst”).
- de betrokkene zich al in een tijdvak van arbeidsongeschiktheid bevond (afzonderlijke schorsingsgronden die bij opeenvolging niet mogen worden samengeteld om het recht op feestdagenloon te bepalen).  
De werkgever moest dus voorheen al de wettelijke feestdagen vergoeden die vallen binnen de eerste dertig dagen vanaf de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid (toepassing van art. 12, 3<sup>o</sup>, a) van het voormelde K.B. van 18.04.1974).

Voor de dagen gedekt door het loon wegens de wettelijke feestdag kan de betrokkene geen aanspraak maken op een moederschapsuitkering (toepassing van het anticumulatieverbod bedoeld in art. 103, §1, 1<sup>o</sup> van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

## XII. Schorsende werking van tijdvakken van moederschapsrust op tijdvakken van arbeidsongeschiktheid

Zowel artikel 87, vijfde lid (‘primaire arbeidsongeschiktheid’) als artikel 93, derde lid (‘invaliditeit’) van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bepalen dat de tijdvakken van moederschapsrust die vallen in de loop van een tijdvak van, al naargelang het geval, primaire ongeschiktheid of invaliditeit, dit tijdvak van primaire ongeschiktheid of invaliditeit schorsen.

Gelet op de schorsende werking van een periode van moederschapsrust op het tijdvak van primaire ongeschiktheid wordt de intrededatum in invaliditeit verschoven met de duur van het tijdvak van moederschapsrust dat een aanvang neemt in een tijdvak van primaire ongeschiktheid, zodat betrokkene over een werkelijke periode van twaalf maanden aanspraak kan maken op primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Ondanks deze schorsende werking kan de forfaitaire tegemoetkoming voor hulp van derden verder worden uitbetaald tijdens een tijdvak van moederschapsrust op voorwaarde dat de betrokkene al recht had op deze tegemoetkoming bij de aanvang van de moederschapsrust.

## XIII. Omgezet moederschapsverlof: de mogelijkheid om een gedeelte van de moederschapsrust om te zetten in verlof voor een andere gerechtigde

### 13.1. Recht op het omgezet moederschapsverlof en duur

Artikel 114, zevende lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bepaalt dat bij overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, kan worden omgezet in verlof voor de in artikel 86, §1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 116/1 tot 116/4 en 131 van deze gecoördineerde wet en deze bepaald in artikel 30, § 2, eerste tot vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In twee situaties kan de vader of de co-ouder (die de hoedanigheid van gerechtigde op uitkeringen moet hebben in het kader van de moederschapsverzekering) van het kind omgezet moederschapsverlof opnemen:

- *bij overlijden van de moeder* (vgl. art. 221, §1 van het K.B. van 03.07.1996):

De vader of co-ouder (meemoeder) van het kind kan omgezet moederschapsverlof opnemen dat niet langer mag duren dan het tijdvak van nabevallingsrust dat de moeder nog niet had opgenomen bij haar overlijden. De dag van het overlijden van de moeder is inbegrepen in de moederschapsrust die door de moeder is opgenomen.

De pasgeborene moet bovendien het ziekenhuis verlaten hebben.

- *bij opname van de moeder in het ziekenhuis* (vgl. art. 222, §1 van het K.B. van 03.07.1996):

De vader of co-ouder (meemoeder) kan omgezet moederschapsverlof opnemen, ten vroegste vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, en dit op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft. Dit omgezet moederschapsverlof neemt een einde wanneer de moeder naar huis komt. Het verlof kan nooit langer duren dan de periode die overeenstemt met de moederschapsrust die de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet heeft opgenomen.



**Opmerking:** de moeder behoudt zelf haar recht op moederschapsuitkeringen wegens moederschapsrust tijdens deze duur van opname in het ziekenhuis.

Er geldt een **rangorderegeling** inzake de opname van het omgezet moederschapsverlof. De volgende rangorde is meer bepaald van toepassing:

- 1) *de vader of de meemoeder waarvan de afstamming langs haar zijde vaststaat*

Als de afstamming langs vaderszijde of langs meemoederszijde vaststaat, kan uitsluitend de vader of de meemoeder van het kindje aanspraak maken op omgezet moederschapsverlof.

Bij ontstentenis van een vader of meemoeder waarvan de afstamming langs haar zijde vaststaat, komt het recht op omgezet moederschapsverlof achtereenvolgens toe aan

- 2) *de werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is met de moeder* (deze optie is na de inwerkingtreding van de wet van 05.05.2014 houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder principieel zonder voorwerp geworden);

- 3) *de werknemer die wettelijk samenwoont met de moeder, bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en die niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod;*

- 4) *de werknemer die sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de moeder, bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en die niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod.*

## 13.2. Bedrag van de uitkering bij omgezet moederschapsverlof

Er dient een onderscheid te worden gemaakt al naargelang de moeder overleden of gehospitaliseerd is:

- *bij overlijden van de moeder* (vgl. art. 221, §3 van het K.B. van 03.07.1996):

De uitkering wordt op dezelfde wijze vastgesteld als de moederschapsuitkeringen, maar wel op grond van het gedeerde loon van de vader of de co-ouder (meemoeder) als werknemer of gecontroleerd werkloze.

Indien de betrokkene gecontroleerd werkloze is, is het bedrag van de uitkering wegens omgezet moederschapsverlof gelijk aan het bedrag van zijn werkloosheidsuitkering waarop hij aanspraak had kunnen maken als hij zich niet in een tijdvak van omgezet moederschapsverlof bevond ('maatregel van alignering').

Dit houdt dus ook in dat voor de arbeidsongeschikt erkende gerechtigde het bedrag van de uitkering wegens omgezet moederschapsverlof echter niet lager mag zijn dan het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop hij aanspraak had kunnen maken indien hij zich niet in een tijdvak van omgezet moederschapsverlof had bevonden. Bovendien is de 'maatregel van alignering' in voorkomend geval nog van toepassing.

- *bij hospitalisatie van de moeder* (vgl. art. 222, §3 van het K.B. van 03.07.1996):

De vader of de co-ouder (meemoeder) kan aanspraak maken op een uitkering die gelijk is aan 60 % van het begrensde, gederfde loon.

Indien de betrokkene gecontroleerd werkloze is, is het bedrag van de uitkering wegens omgezet moederschapsverlof gelijk aan het bedrag van zijn werkloosheidsuitkering waarop hij aanspraak had kunnen maken als hij zich niet in een tijdvak van omgezet moederschapsverlof bevond ('maatregel van alignering').

Voor de arbeidsongeschikt erkende gerechtigde mag het bedrag van de uitkering echter niet lager zijn dan het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop hij aanspraak had kunnen maken indien hij zich niet in een tijdvak van omgezet moederschapsverlof had bevonden. Bovendien is de 'maatregel van alignering' in voorkomend geval nog van toepassing.

### > Voorbeeld

Een gecontroleerd werkloze kan bij de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid op 1 april 2019 principieel aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering die 44,23 EUR is (cijfercode 49 (= 73,7231 EUR); B12). Gelet op de 'maatregel van alignering' bedraagt zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering dus principieel ook 44,23 EUR.

Na het overlijden van zijn echtgenote (16.09.2019) die op 14 september 2019 is bevallen, kan hij principieel aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering die 50,60 EUR bedraagt (minimumuitkering 'samenwonende met gezinslast'). Gelet op de 'maatregel van alignering' bedraagt zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering principieel ook 50,60 EUR, maar ze wordt beperkt tot 44,23 EUR (toepassing van de 'maatregel van beperking').

Vanaf 23 september 2019 neemt hij omgezet moederschapsverlof (9 weken) op:

- *vergoeding vanaf 23 september 2019 tot en met 30 september 2019*: een basisuitkering van **50,60 EUR** (toepassing van de 'maatregel van alignering') en een aanvullende uitkering van **11,06 EUR** (= 15 % van 73,7231 EUR; zijn echtgenote heeft al 30 dagen moederschapsrust opgenomen);
- *vergoeding vanaf 1 oktober 2019 tot en met 24 november 2019 (einde van de 'maatregel van alignering')*: in principe een basisuitkering van 44,2339 EUR (= 60 % van 73,7231 EUR) en een aanvullende uitkering van 11,0585 EUR (= 15 % van 73,7231 EUR); dus in totaal 55,2924 EUR.  
Betrokkene heeft echter de hoedanigheid van 'regelmatig werknemer' en kan als gerechtigde met gezinslast dus aanspraak maken op een minimumuitkering van 60,86 EUR. Rekening houdend met de garantiemaatregel bedoeld in artikel 113, vijfde lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bedraagt zijn uitkering wegens omgezet moederschapsverlof dus **60,86 EUR**.



Opdat de vader of de co-ouder (meemoeder) van het kind een vergoeding voor het omgezet moederschapsverlof ten laste van de moederschapsverzekering voor werknemers kan ontvangen, is het principieel vereist dat de beide ouders beschouwd konden worden als gerechtigden bedoeld in artikel 86, §1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994. Indien de moeder een vastbenoemde ambtenaar is (geen hoedanigheid van gerechtigde in de zin van art. 86, §1 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994), kan de betrokkene toch op een vergoeding voor het omgezet moederschapsverlof aanspraak maken als de volgende voorwaarden cumulatief zijn vervuld<sup>5</sup>:

- de statutaire regeling die van toepassing is op de moeder, kent een dergelijk omgezet moederschapsverlof toe aan de vastbenoemde ambtenaar;
- de vader (de co-ouder) heeft de hoedanigheid van gerechtigde in de uitkeringsverzekering en de andere reglementaire voorwaarden moeten zijn voldaan (zoals bedoeld in art. 114 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 en art. 221 en art. 222 van het K.B. van 03.07.1996 (de pasgeborene moet bijvoorbeeld het ziekenhuis hebben verlaten)).

### 13.3. Te vervullen formaliteiten

- *bij overlijden van de moeder:*

De gerechtigde moet een aanvraag indienen bij het ziekenfonds waarbij hij is aangesloten. Bij deze aanvraag moet een verklaring van de verplegingsinstelling, die vermeldt dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft, gevoegd worden (vgl. art. 221, §2 van het K.B. van 03.07.1996).

Als de afstamming niet vaststaat, dient de betrokkene bovendien *een verklaring op erewoord* aan het ziekenfonds te bezorgen waarbij wordt bevestigd dat hij de voorwaarden vervult om aanspraak te maken op dit verlof krachtens de voorrangsorte bepaald in artikel 30, §2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en, als hij zich bevindt in de situatie bedoeld in artikel 30, §2, tweede lid, 2<sup>o</sup> of 3<sup>o</sup>, van dezelfde wet (= hetzij wettelijke samenwoning met de moeder, hetzij sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwonen met de moeder), dat hij met de moeder niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing door de Koning kan worden verleend (art. 52<sup>ter</sup>, 2<sup>de</sup> lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

- *bij hospitalisatie van de moeder:*

De gerechtigde moet een aanvraag indienen bij het ziekenfonds waarbij hij is aangesloten. Bij deze aanvraag moet een verklaring van de verplegingsinstelling gevoegd worden die de datum vermeldt waarop de opname van de moeder in het ziekenhuis is aangevangen, en die bevestigt dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft (vgl. art. 222, §2 van het K.B. van 03.07.1996).

Als de afstamming niet vaststaat, dient de betrokkene bovendien *een verklaring op erewoord* aan het ziekenfonds te bezorgen waarbij wordt bevestigd dat hij de voorwaarden vervult om aanspraak te maken op dit verlof krachtens de voorrangsorte bepaald in artikel 30, §2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en, als hij zich bevindt in de situatie bedoeld in artikel 30, §2, tweede lid, 2<sup>o</sup> of 3<sup>o</sup>, van dezelfde wet (= hetzij wettelijke samenwoning met de moeder, hetzij sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwonen met de moeder), dat hij met de moeder niet verbonden is door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing door de Koning kan worden verleend (art. 52<sup>ter</sup>, 2<sup>de</sup> lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

5. Vgl. de beslissing van de Technische Ziekenfondsraad tijdens zijn vergadering van 05.07.2000.

Bij het einde van het omgezet moederschapsverlof moet de gerechtigde aan zijn ziekenfonds een bewijsstuk van de verplegingsinstelling bezorgen waarin de datum wordt vermeld waarop de hospitalisatie van de moeder een einde heeft genomen (art. 52<sup>ter</sup>, 4<sup>de</sup> lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

Na afloop van elk omgezet moederschapsverlof moet bovendien steeds een aangifte van werkherleving of bewijs van gecontroleerde werkloosheid aan het ziekenfonds worden bezorgd (art. 52<sup>ter</sup>, 3<sup>de</sup> lid van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

### 13.4. Bevoegd ziekenfonds om de uitkering wegens omgezet moederschapsverlof te betalen

(art. 223 van het K.B. van 03.07.1996)

Het ziekenfonds belast met de uitbetaling van de uitkering wegens omgezet moederschapsverlof is het ziekenfonds waarbij de gerechtigde is aangesloten die het omgezet moederschapsverlof opneemt. In voorkomend geval vraagt deze instelling bij het ziekenfonds van aansluiting van de moeder alle gegevens op die moeten toelaten het overblijvende gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust te bepalen, te rekenen vanaf het overlijden of de opname van de moeder in het ziekenhuis.

### 13.5. Cumulatie van het omgezet moederschapsverlof met het vaderschaps- of geboorteverlof

Artikel 30, §2, vierde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat het recht op moederschapsverlof zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in voorkomend geval, voor eenzelfde ouder het recht op vaderschaps- of geboorteverlof uitsluit.

De werknemer die, in toepassing van artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 het omgezet moederschapsverlof opneemt, kan dus niet langer aanspraak maken op het vaderschaps- of geboorteverlof.

Indien de betrokkene echter al voorheen dagen van vaderschaps- of geboorteverlof zou hebben opgenomen, blijven deze opgenomen dagen van vaderschaps- of geboorteverlof behouden.

## XIV. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.

## XV. Opheffing

De Omzendbrief V.I. nr. 2019/320 - 47/8<sup>e</sup> van 9 december 2019 wordt opgeheven.



Omzendbrief V.I. nr. 2020/204 – 47/9 van 16 juli 2020.