

## VII. Omzetting van prenataal naar postnataal zwangerschapsverlof

Wet van 12 juni 2020 – Retroactiviteit vanaf 1 maart 2020 van deze maatregel – Administratieve omzendbrieven van het RIZIV ter attentie van verzekeringsinstellingen – Technische aspecten

Vraag nr. 834, gesteld, op 16 juli 2020, aan mevrouw de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en van Asiel en Migratie, door mevrouw VANROBAEYS, volksvertegenwoordiger<sup>1</sup>

Op 4 juni 2020 werd het wetsvoorstel goedgekeurd dat bepaalt dat periodes van tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en preventieve werkverwijdering tijdens de zes weken voorafgaand aan de (vermoedelijke) geboortedatum (met uitzondering van de laatste week) niet langer als prenataal verlof moet worden opgenomen, waardoor vrouwen in die situatie langer postnataal verlof hebben. Zo hebben ook die vrouwen recht op 14 weken bevallingsverlof na de geboorte, welke niet alleen een antwoord biedt op de bekommernissen van veel werknemers maar ook door experts als noodzakelijk wordt erkend.

De wet gaat retroactief in vanaf 1 maart 2020. Veel mama's bevinden zich nu in bovengenoemde situatie waardoor ze onder de oude wetgeving het werk moeten hervatten, terwijl ze volgens de nieuwe wetgeving hun prenataal verlof kunnen overzetten naar het postnataal verlof.

1. Worden vanuit het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering richtlijnen meegegeven aan de mutualiteiten? Indien ja, tegen wanneer zullen die richtlijnen klaar zijn?
2. Op welke manier zal de retroactiviteit van deze maatregel worden toegepast?

### Antwoord

De wet van 12 juni 2020 tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust heeft de regeling omtrent de moederschapsrust voor werkneemsters ingrijpend en positief gewijzigd waardoor het mogelijk is rekening te houden met nieuwe dagen die nu voortaan als werkdagen kunnen worden beschouwd wanneer die plaatsvinden tijdens de zes weken die voorafgaan aan de vermoedelijke bevallingsdatum.

Ingevolge deze wet heeft het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) de administratieve omzendbrieven omtrent de “moederschapsrust voor werkneemsters” en de “werkverwijdering van zwangere werkneemsters” ter attentie van de verzekeringsinstellingen aangepast. Deze administratieve omzendbrieven zetten dus de nieuwe wettelijke bepalingen om die voortvloeien uit de wet van 12 juni 2020.

Verder heeft het RIZIV verschillende technische nota's opgesteld om de verschillende verzekeringsinstellingen te informeren over bepaalde bijzondere aspecten die voortvloeien uit de uitvoering van de nieuwe reglementering (zoals bijvoorbeeld de impact van een geboorte die zich vroeger of later dan de vermoedelijke bevallingsdatum bevindt en waarbij de betrokkene vóór de moederschapsrust arbeidsongeschikt is).

1. Bulletin nr. 027, Kamer, gewone zitting 2019-2020, blz. 204.

In het kader van deze nieuwe wettelijke bepalingen heeft het RIZIV tijdens de voorbije weken ook verschillende technische overlegmomenten met het Nationaal Intermutualistisch College (NIC) georganiseerd om een aantal technische aspecten met betrekking tot de implementatie van deze nieuwe maatregelen te bespreken. Ter voorbereiding van deze overlegmomenten heeft het RIZIV ook contact opgenomen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om een uniforme toepassing van deze nieuwe reglementering zowel op arbeidsrechtelijk vlak als in het kader van de sociale zekerheid te waarborgen.

Tot slot is in het kader van de inwerkingtreding van deze nieuwe maatregelen met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020 ook veel aandacht besteed aan het opstellen van duidelijke instructies met het oog op de regularisatie van de verschillende betrokken dossiers. Hierbij is ook rekening gehouden met de verschillende arbeidsrechtelijke aspecten, zoals het recht op een eventueel ge-waarborgd loon en/of de betaling voor feestdagen.