

**INVENTARIS
MANTELZORGVRIENDELIJKE
MAATREGELEN
I.V.M.
COMBINATIE ARBEID EN ZORG
(mantelzorgvriendelijk
personeelsbeleid)**



Inhoudstafel

Inleiding.....	5
1 Wettelijke verlofstelsels voor loontrekkenden.....	6
1.1 Thematisch verlof	6
1.1.1 Ouderschapsverlof.....	6
1.1.2 Verlof voor medische bijstand	10
1.1.3 Palliatief verlof	14
1.2 Tijdskrediet.....	17
1.2.1 Tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar.....	17
1.2.2 Tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg.....	21
1.2.3 Tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad	25
1.2.4 Tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar.....	29
1.2.5 Tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin.....	33
1.2.6 Tijdskrediet eindloopbaan (landingsbanen)	37
1.3 Vakantiedagen	39
1.4 Omstandigheidsverlof.....	39
1.5 Verlof om dwingende redenen	40
1.6 Pleegzorgverlof	40
1.7 Verlof zonder wedde.....	40
2 Wettelijke verlofstelsels voor ambtenaren.....	41
2.1 Thematisch verlof	41
2.1.1 Ouderschapsverlof.....	41
2.1.2 Verlof voor medische bijstand	44
2.1.3 Palliatief verlof	48
2.2 Loopbaanonderbreking.....	50
2.2.1 Volledige loopbaanonderbreking.....	51
2.2.2 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het ‘algemene stelsel’	51
2.2.3 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het ‘eindloopbaanstelsel’.....	53
2.3 Vlaams zorgkrediet	54
2.3.1 Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar.....	55

2.3.2	Vlaams zorgkrediet voor de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad	57
2.3.3	Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg.....	59
2.3.4	Vlaams zorgkrediet voor de zorg voor een kind met een handicap	61
2.4	Vakantiedagen	63
2.5	Omstandigheidsverlof.....	63
2.6	Verlof om dwingende redenen	64
2.7	Pleegzorgverlof	64
2.8	Uitzonderlijk verlof voor begeleiding van bepaalde personen.....	64
2.9	Uitzonderlijk verlof wegens overmacht.....	65
2.10	Verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden	65
2.11	Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden.....	65
2.12	Vierdagenweek	65
2.13	Verlof zonder wedde.....	65
3	Wettelijke maatregelen voor personen die een zorgsituatie combineren met een zelfstandige zaak	66
3.1	Zorgverlof voor een naaste die ernstig ziek is	67
3.2	Zorgverlof voor een naaste die palliatief is.....	67
3.3	Zorgverlof voor een kind met een handicap.....	68
4	Wettelijke maatregelen voor werklozen.....	70
4.1	Vrijstelling beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt omwille van verlenen van palliatieve zorg	70
4.2	Vrijstelling beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt omwille van de zorg voor een zwaar ziek gezinslid of voor een bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad.....	71
4.3	Vrijstelling beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt omwille van de zorg voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar	72
5	Wettelijke maatregelen voor arbeidsongeschikten en invaliden	73
6	Hulpmiddel voor burgers om hun recht op verlofstelsels na te gaan: mycareer.be	74
7	Maatregelen op bedrijfsniveau	75
7.1	Vierdagenweek of 4,5-dagenweek	75
7.2	Glijdend uurrooster.....	75
7.3	Verlengde middagpauze	76
7.4	Verkorte middagpauze.....	76
7.5	Telewerk.....	76

8 Loopbaanbegeleiding 77

Inleiding

Zowel de federale als de Vlaamse regering hebben de afgelopen jaren verschillende maatregelen genomen om het werk beter combineerbaar te maken met een zorgsituatie thuis. Ook op bedrijfsniveau kunnen er collectieve of individuele maatregelen getroffen worden waardoor mantelzorgers over een grotere flexibiliteit kunnen beschikken om hun werk beter af te stemmen op hun zorgsituatie.

Dit document geeft een overzicht van alle mogelijke wettelijke verlofstelsels voor loontrekkenden, zelfstandigen en ambtenaren. Daarnaast wordt ook een korte beschrijving gegeven van maatregelen die werkgevers kunnen nemen om meer flexibiliteit te geven aan de mantelzorgers die bij hen tewerkgesteld zijn.

1 Wettelijke verlofstelsels voor loontrekkenden

1.1 Thematisch verlof

Thematisch verlof is een periode waarbij je het werk volledig of gedeeltelijk (halftijds of voor één vijfde) kan onderbreken zonder dat er een einde komt aan je arbeidsovereenkomst. Tijdens deze periode kan je een uitkering krijgen van de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening).

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- ouderschapsverlof;
- verlof voor medische bijstand;
- palliatief verlof.

1.1.1 Ouderschapsverlof

Door het nemen van ouderschapsverlof kun je je arbeidsprestaties tijdelijk volledig of gedeeltelijk (halftijds of voor één vijfde) onderbreken om meer tijd te hebben voor de opvoeding van je kind of kinderen tot 12 jaar. Als het gaat over een kind met een handicap geldt een leeftijdsgrens van 21 jaar.

Je kunt gebruik maken van ouderschapsverlof als je:

- de biologische moeder of vader bent van een kind dat het recht opent;
- de persoon bent die het kind heeft erkend waardoor de afstamming langs vaderszijde komt vast te staan;
- de echtgenote of de partner van de biologische moeder van het kind bent die meemoeder is geworden;
- één van de adoptieouders van het kind bent.

Beide ouders of adoptieouders van het kind hebben recht op ouderschapsverlof. Als de ene ouder zijn recht niet of niet volledig opneemt, heeft de andere ouder geen recht op extra ouderschapsverlof.

Volledig ouderschapsverlof kun je opnemen voor maximaal 4 maanden en kan telkens opgenomen worden in periodes van 1 maand of een veelvoud ervan, dus voor 1, 2, 3 of 4 maanden. De maximumduur van 4 maanden dient bekeken te worden als een maximumduur per kind; je hebt dus recht op 4 maanden volledig ouderschapsverlof voor je eerste kind, 4 maanden volledig ouderschapsverlof voor je tweede kind, ... Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op een uitkering van de RVA voor de eerste drie maanden ouderschapsverlof. Voor de vierde maand ouderschapsverlof kun je enkel een uitkering krijgen als het kind geboren of geadopteerd is na 8/03/2012.

Volledig ouderschapsverlof kun je opnemen als je voltijds of deeltijds werkt.

Halftijds ouderschapsverlof kun je opnemen voor maximaal 8 maanden en kan telkens opgenomen worden in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan, dus voor 2, 4, 6 of 8 maanden. De maximumduur van 8 maanden dient bekeken te worden als een maximumduur per kind; je hebt dus recht op 8 maanden halftijds ouderschapsverlof voor je eerste kind, 8 maanden halftijds ouderschapsverlof voor je tweede kind, ... Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op een uitkering van de RVA voor de eerste zes maanden ouderschapsverlof. Voor de zevende en achtste maand halftijds ouderschapsverlof kun je enkel een uitkering krijgen als het kind geboren of geadopteerd is na 8/03/2012.

Halftijds ouderschapsverlof kun je enkel opnemen als je voltijds werkt.

1/5^{de}-ouderschapsverlof kun je opnemen voor maximaal 20 maanden en kan telkens opgenomen worden in periodes van 5 maanden of een veelvoud ervan, dus voor 5, 10, 15 of 20 maanden. De maximumduur van 20 maanden dient bekeken te worden als een maximumduur per kind; je hebt dus recht op 20 maanden 1/5^{de}-ouderschapsverlof voor je eerste kind, 20 maanden 1/5^{de}-ouderschapsverlof voor je tweede kind, ... Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op een uitkering van de RVA voor de eerste 16 maanden ouderschapsverlof. Vanaf de 17^{de} maand heb je enkel nog recht op een uitkering als je kind geboren of geadopteerd werd na 8/03/2012.

1/5^{de}-ouderschapsverlof kun je enkel opnemen als je voltijds werkt.

Er kan tijdens een periode van ouderschapsverlof overgegaan worden van het ene systeem naar het andere, dus bijvoorbeeld van volledig ouderschapsverlof naar halftijds ouderschapsverlof. Er kan echter nooit meer ouderschapsverlof genomen worden dan de maximumduur per regeling. Als je al 2 maanden volledig ouderschapsverlof hebt opgenomen, heb je nog recht op 4 maanden halftijds ouderschapsverlof of 10 maanden 1/5^{de}-ouderschapsverlof. Als je wil overstappen van de ene regeling naar een andere, informeer je je best op voorhand eens bij de RVA.

Het recht op ouderschapsverlof wordt je toegekend als je in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden door een arbeidsovereenkomst met je werkgever verbonden was. De periode van 12 maanden tewerkstelling dient niet noodzakelijk een opeenvolgende periode te zijn; er mag een onderbreking zijn van maximaal 3 maanden.

Je dient het ouderschapsverlof minstens 2 maanden en hoogstens 3 maanden op voorhand aan te vragen bij je werkgever via een aangetekend schrijven of door overhandiging van een afschrift, waarvan het dubbel voor ontvangst wordt getekend door je werkgever. De aanvraag bevat de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof en de gekozen vorm. De attesten wat de adoptie of de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister betreft, moeten ten laatste op het ogenblik dat het ouderschapsverlof begint aan je werkgever bezorgd worden. Per aanvraag kan slechts 1 aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aangevraagd worden.

Deze vorm van thematisch verlof kan je niet geweigerd worden door je werkgever. Hij of zij kan echter wel je ouderschapsverlof met maximaal 6 maanden uitstellen omwille van de goede werking in het bedrijf/de dienst waarin je tewerkgesteld bent.

Het ouderschapsverlof kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) of door tijdskrediet. Halftijds ouderschapsverlof en 1/5^{de}-ouderschapsverlof kunnen ook gelijktijdig opgenomen worden met een andere vorm van thematisch verlof of met tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het ouderschapsverlof wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)			
	basisbedrag		verhoogd bedrag	
Volledig ouderschapsverlof bij voltijds contract**	€ 818,56		€ 1.129,61***	
Halftijds ouderschapsverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 409,27	€ 564,80***	€ 694,22	€ 551,76
1/5^{de}-ouderschapsverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 138,84	€ 186,71**** € 225,92*****	€ 277,69	€ 208,27

*Op een uitkering voor ouderschapsverlof wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Er wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing afgehouden bij een volledig ouderschapsverlof en 17,15 % bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties.

**Bij een deeltijds contract is de uitkering lager in functie van het aantal uren dat er oorspronkelijk gepresteerd werd.

***Voor een alleenstaande werknemer die vanaf 1/06/2017 zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht (nieuwe aanvraag of verlengingsaanvraag).

****Voor een werknemer die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwoont.

*****Voor een werknemer die voldoet aan volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 1/06/2017;
- uitsluitend samenwonen met je kinderen ten laste;

- je bent ouder in de eerste graad van het kind met wie je samenwoont of belast met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 12 jaar of jonger dan 21 jaar indien het een handicap heeft.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61-Conge-Parental/01-06-2017_Conge-Parental_NL2.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het ouderschapsverlof en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar.

Toestand vóór het ouderschapsverlof	Toestand tijdens het ouderschapsverlof	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking voltijds	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
	Je vermindert je werktijd met 1/5 ^{de}	€ 65,98
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/priv-sector/hoe-aanvragen>.

1.1.2 Verlof voor medische bijstand

Verlof voor medische bijstand is een thematisch verlof dat ook wel eens 'zorgverlof' wordt genoemd. Dit verlof laat je toe om tijdelijk te stoppen met werken of je werk te verminderen. Hierdoor kun je de zorg opnemen voor:

- een persoon met wie je samenwoont én die lijdt aan een zware ziekte;
- een bloedverwant tot en met de tweede graad die lijdt aan een zware ziekte, met wie je niet samenwoont;
- een aanverwant tot en met de eerste graad die lijdt aan een zware ziekte, met wie je niet samenwoont.

Onder de tweede en derde van bovenstaande categorieën verstaan we:

- je ouders;
- je kinderen;
- je grootouders;
- je kleinkinderen;
- je broers en zussen;
- je schoonouders;
- je stiefouders;
- je stiefkinderen;
- de echtgenoot of echtgenote van je kinderen.

Onder 'zware ziekte' dient elke ziekte of medische ingreep begrepen te worden die door de behandelende arts als zodanig beoordeeld wordt en waarvoor hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of mentale bijstand noodzakelijk is voor het herstel.

Volledig zorgverlof is mogelijk als je voltijds of deeltijds werkt; je hoeft geen minimaal aantal uren tewerkstelling per week te bewijzen. Je kunt volledig zorgverlof aanvragen voor een aaneensluitende periode van 1 tot en met 3 maanden. Na deze periode kun je verlengen met een nieuwe dergelijke periode, maar je kunt nooit langer dan 12 maanden volledig zorgverlof opnemen voor eenzelfde patiënt. Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste en je verleent medische bijstand aan één van je kinderen van hoogstens 16 jaar, wordt de maximumduur van het volledig zorgverlof verlengd tot 24 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je volledig zorgverlof recht op een uitkering van de RVA.

Halftijds zorgverlof is mogelijk als je werkt in een uurrooster dat minstens gelijk is aan 3/4^{de} van een voltijdse betrekking. Je kunt halftijds zorgverlof aanvragen voor een aaneensluitende periode van 1 tot en met 3 maanden. Na deze periode kun je verlengen met een nieuwe dergelijke periode, maar je kunt nooit langer dan 24 maanden halftijds zorgverlof opnemen voor eenzelfde patiënt. Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste en je verleent medische bijstand aan één van je kinderen van hoogstens 16 jaar, wordt de maximumduur van het halftijds zorgverlof verlengd tot

48 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je halftijds zorgverlof recht op een uitkering van de RVA.

1/5^{de}-zorgverlof is enkel mogelijk als je voltijds werkt. Je kunt 1/5^{de}-zorgverlof aanvragen voor een aaneensluitende periode van 1 tot en met 3 maanden. Na deze periode kun je verlengen met een nieuwe dergelijke periode, maar je kunt nooit langer dan 24 maanden 1/5^{de}-zorgverlof opnemen voor eenzelfde patiënt. Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste en je verleent medische bijstand aan één van je kinderen van hoogstens 16 jaar, wordt de maximumduur van het 1/5^{de}-zorgverlof verlengd tot 48 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je 1/5^{de}-zorgverlof recht op een uitkering van de RVA.

Je kunt niet gelijktijdig halftijds zorgverlof en 1/5^{de}-zorgverlof opnemen. Je kunt echter wel van de ene regeling naar de andere overgaan, mits je de maximumduur van de verschillende regimes respecteert. Heb je reeds 6 maanden volledig zorgverlof opgenomen, dan kun je nadien nog slechts 12 maanden halftijds zorgverlof opnemen, tenzij je alleenstaande bent en zorgt voor één van je kinderen van hoogstens 16 jaar (dan is de maximumduur beperkt tot 24 maanden). Als je wil overstappen van de ene regeling naar een andere, informeer je je best op voorhand eens bij de RVA.

Minstens 7 kalenderdagen vóór het begin van de periode van het zorgverlof dien je je werkgever hierover te informeren per aangetekend schrijven of door overhandiging van een brief, waarvan een kopie voor ontvangst wordt getekend door je werkgever. De aanvraag bevat de begin- en einddatum van het zorgverlof en de gekozen vorm. Voor elke verlenging van de periode dien je een nieuwe aanvraag in te dienen.

Het zorgverlof wordt je toegekend als je aan je werkgever een attest kunt voorleggen van de behandelend arts van de patiënt dat bewijst dat je bereid bent de medische bijstand te verlenen die nodig is voor zijn of haar herstel, bovenop de professionele bijstand die hij of zij daarnaast kan genieten. Je werkgever kan het zorgverlof in principe niet weigeren. Hier zijn enkele uitzonderingen op:

- Als je werkgever minder dan 10 werknemers tewerkstelt, is de halftijdse of 1/5^{de}-onderbreking geen recht; je werkgever dient je expliciet de toelating te geven om het zorgverlof op te nemen;
- Als je werkgever maximaal 50 werknemers tewerkstelt, mag hij, omwille van de goede organisatie van het werk, de opname van zorgverlof weigeren als je reeds eerder 6 maanden volledig zorgverlof of 12 maanden halftijds zorgverlof of 1/5^{de}-zorgverlof voor dezelfde patiënt hebt genomen.

Je werkgever mag het zorgverlof echter nooit weigeren als je zorg wenst te verlenen aan een zwaar ziek kind jonger dan 16 jaar dat enkel jij ten laste hebt.

Je werkgever kan je zorgverlof uitstellen tot maximaal 7 dagen.

Het verlof voor medische bijstand kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof en palliatief verlof) of door tijdskrediet. Halftijds zorgverlof en 1/5^{de}-zorgverlof kunnen ook gelijktijdig opgenomen worden met een andere vorm van thematisch verlof of met tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het verlof voor medische bijstand wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Mini-verlof voor medische bijstand aan een gehospitaliseerd minderjarig kind

Dit is een speciale vorm van zorgverlof waarbij er afgeweken kan worden van de minimale duur van 1 maand. Zo is het hierbij mogelijk om een minderjarig kind tijdens en net na zijn ziekenhuisopname wegens een zware ziekte bij te staan en te verzorgen en dit gedurende 1 week. Deze week kan aansluitend verlengd worden met een tweede week. Je mag dit opnemen als je familielid bent van het kind tot de tweede graad of als je samenwoont met het kind en instaat voor de dagelijkse verzorging.

Dit mini-verlof leidt automatisch tot een volledige schorsing van de arbeidsprestaties; je kunt hier dus geen halftijds zorgverlof of 1/5^{de}-zorgverlof voor opnemen.

Je werkgever mag dit type zorgverlof nooit weigeren, zelfs niet bij tewerkstelling van minder dan 50 werknemers. Hij of zij kan dit type zorgverlof ook niet uitstellen.

Dit type zorgverlof kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof en palliatief verlof) of door tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het verlof voor medische bijstand wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)			
	basisbedrag		verhoogd bedrag	
Volledig zorgverlof bij voltijds contract**	€ 818,56		€ 1.129,61***	
Halftijds zorgverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 409,27	€ 564,80***	€ 694,22	€ 551,76
1/5^{de}-zorgverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 138,84	€ 186,71**** € 225,92*****	€ 277,69	€ 208,27

*Op een uitkering voor verlof voor medische bijstand wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Er wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing afgehouden bij een volledig verlof voor medische bijstand en 17,15 % bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties.

**Bij een deeltijds contract is de uitkering lager in functie van het aantal uren dat er oorspronkelijk gepresteerd werd.

***Voor een alleenstaande werknemer die vanaf 1/06/2017 zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht (nieuwe aanvraag of verlengingsaanvraag).

****Voor een werknemer die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwoont.

*****Voor een werknemer die voldoet aan volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 1/06/2017;
- uitsluitend samenwonen met je kinderen ten laste;
- je bent ouder in de eerste graad van een kind met wie je samenwoont of belast met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 18 jaar.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61-Assistance-Medicale/01-06-2017_C61-Assistance-Medicale_NL.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het verlof voor medische bijstand en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar.

Toestand vóór het verlof om medische bijstand	Toestand tijdens het verlof om medische bijstand	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
	Je vermindert je werktijd met 1/5 ^{de}	€ 65,98
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prive-sector/hoe-aanvragen>.

1.1.3 Palliatief verlof

Palliatief verlof laat je toe je werk tijdelijk te onderbreken of te verminderen zodat je voor iemand kunt zorgen die ongeneeslijk ziek is en zich in een terminale fase bevindt. Deze zorg kan zich op medisch, sociaal, administratief en/of psychologisch vlak bevinden. De patiënt hoeft geen lid van je gezin of familie te zijn.

Volledig palliatief verlof is mogelijk als je voltijds of deeltijds werkt; je hoeft geen minimaal aantal uren tewerkstelling per week te bewijzen. Je kunt volledig palliatief verlof opnemen voor maximaal 1 maand. Na deze periode kun je nog tweemaal een nieuwe aanvraag voor maximaal 1 maand indienen, waardoor je dus recht hebt op maximaal 3 maanden volledig palliatief verlof per patiënt. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je volledig palliatief verlof recht op een uitkering van de RVA.

Halftijds palliatief verlof is mogelijk als je werkt in een uurrooster dat minstens gelijk is aan 3/4^{de} van een voltijdse betrekking. Je kunt halftijds palliatief verlof opnemen voor maximaal 1 maand. Na deze periode kun je nog tweemaal een nieuwe aanvraag voor maximaal 1 maand indienen, waardoor je dus recht hebt op maximaal 3 maanden halftijds palliatief verlof per patiënt. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je halftijds palliatief verlof recht op een uitkering van de RVA.

1/5^{de} palliatief verlof is enkel mogelijk als je voltijds tewerkgesteld bent. Je kunt 1/5^{de} palliatief verlof opnemen voor maximaal 1 maand. Na deze periode kun je nog tweemaal een nieuwe aanvraag voor maximaal 1 maand indienen, waardoor je dus recht hebt op maximaal 3 maanden 1/5^{de} palliatief verlof per patiënt. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je 1/5^{de} palliatief verlof recht op een uitkering van de RVA.

Tijdens een periode van palliatief verlof mag je van de ene regeling overgaan naar de andere. Zo kun je bijvoorbeeld een aanvraag indienen om je 1/5^{de} palliatief verlof te laten overgaan in een volledig palliatief verlof als de toestand van de persoon voor wie je zorgt erg snel achteruit gaat. Je mag echter niet de maximale duur van 3 maanden overschrijden.

Bij overlijden van de patiënt vóór het einde van je palliatief verlof, kun je in palliatief verlof blijven tot de voorziene einddatum of het werk eerder hervatten.

Het palliatief verlof wordt je toegekend als je aan je werkgever een attest kunt voorleggen van de behandelend arts van de patiënt dat bewijst dat je bereid bent palliatieve verzorging te verstrekken. Je werkgever kan het palliatief verlof nooit weigeren. Het palliatief verlof gaat in op de eerste dag van de week die volgt op deze waarin je het medisch attest afleverde. Het kan sneller ingaan als je werkgever hiermee akkoord is.

Bij deze vorm van thematisch verlof mag je werkgever de toekenning ervan niet uitstellen.

Het palliatief verlof kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand) of door tijdskrediet. Halftijds palliatief verlof en 1/5^{de} palliatief verlof kunnen ook gelijktijdig opgenomen worden met een andere vorm van thematisch verlof of met tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het palliatief verlof wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)			
Volledig palliatief verlof bij voltijds contract**	basisbedrag		verhoogd bedrag	
	€ 818,56		€ 1.129,61***	
Halftijds palliatief verlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 409,27	€ 564,80***	€ 694,22	€ 551,76
1/5^{de} palliatief verlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 138,84	€ 186,71**** € 225,92*****	€ 277,69	€ 208,27

*Op een uitkering voor palliatief verlof wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Er wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing afgehouden bij een volledig palliatief verlof en 17,15 % bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties.

**Bij een deeltijds contract is de uitkering lager in functie van het aantal uren dat er oorspronkelijk gepresteerd werd.

***Voor een alleenstaande werknemer die vanaf 1/06/2017 zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht (nieuwe aanvraag of verlengingsaanvraag).

****Voor een werknemer die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwoont.

****Voor een werknemer die voldoet aan volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 1/06/2017;
- uitsluitend samenwonen met je kinderen ten laste;
- je bent ouder in de eerste graad van een kind met wie je samenwoont of belast met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 18 jaar.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61-Soins-Palliatifs/01-06-2017_C61-Soins-Palliatifs_NL2.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het palliatief verlof en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar.

Toestand vóór het palliatief verlof	Toestand tijdens het palliatief verlof	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
	Je vermindert je werktijd met 1/5 ^{de}	€ 65,98
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prime-sector/hoe-aanvragen>.

1.2 Tijdskrediet

Tijdskrediet is een periode waarbij het werk geheel of gedeeltelijk (halftijds of voor één vijfde) onderbroken wordt zonder dat er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Tijdens deze periode kan je een uitkering krijgen van de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening).

In veel bedrijven en organisaties wordt een limiet gehanteerd van het aantal werknemers dat tijdskrediet kan opnemen (wettelijke grens: 5 % van het totaal aantal werknemers). Net als de thematische verloven, is ook tijdskrediet een recht waarop je een beroep kunt doen. Wanneer de limiet van 5 % in je bedrijf of organisatie bereikt is, kan je werkgever je aanvraag uitstellen; het tijdskrediet wordt dan niet onmiddellijk toegekend. Je komt dan op een wachtlijst terecht.

Tijdskrediet is langer in duur dan de thematische verloven, maar heeft lagere uitkeringen.

Het tijdskrediet zonder motief is afgeschaft op 1/04/2017. Vanaf die datum kan er enkel nog een tijdskrediet met motief worden aangevraagd. Het betreft volgende vormen van tijdskrediet:

- tijdskrediet voor het zorgen van een kind jonger dan 8 jaar;
- tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen;
- tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad;
- tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar;
- tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin.

Daarnaast bestaat ook nog het tijdskrediet eindloopbaan, de zogenaamde 'landingsbanen'.

1.2.1 Tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar

Dit motief voor tijdskrediet kun je invoeren om je bezig te houden met je eigen kind of geadopteerd kind jonger dan 8 jaar.

Om het tijdskrediet met dit motief te rechtvaardigen, dient de aanvangsdatum ervan gelegen te zijn vóór de achtste verjaardag van het kind. Als het om een geadopteerd kind gaat, mag het tijdskrediet beginnen vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van je gemeente.

Deze regeling mag niet verward worden met het ouderschapsverlof (zie punt 1.1.1).

Voorwaarden:

- Je dient minstens 2 jaar tewerkgesteld te zijn bij je huidige werkgever.
- Er dient een sectorale CAO¹ of ondernemings-cao te zijn die het mogelijk maakt deze vorm van tijdskrediet op te nemen.
- Je mag tijdens de periode van je tijdskrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvatten of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van je tijdskrediet).

Volledig tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar is aan geen bijkomende voorwaarden verbonden. Je kunt dit opnemen voor minstens 3 maanden en maximaal 51 maanden (= 4 jaar en 3 maanden) in de loop van je beroepsloopbaan.

Halftijds tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag minstens $\frac{3}{4}$ -tijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor minstens 3 maanden en maximaal 51 maanden (= 4 jaar en 3 maanden) in de loop van je beroepsloopbaan.

1/5^{de}-tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag voltijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor minstens 6 maanden en maximaal 51 maanden (= 4 jaar en 3 maanden) in de loop van je beroepsloopbaan.

Je kunt in de loop van het tijdskrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van tijdskrediet, tot zolang je de maximumduur van 51 maanden tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Als er 10 of minder werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je niet automatisch recht op deze vorm van tijdskrediet, zelfs als je voldoet aan alle voorwaarden. Het is je werkgever die je toelating dient te geven. Hij of zij kan de aanvangsdatum van het tijdskrediet ook uitstellen tot het ogenblik dat de goede werking van het bedrijf of de organisatie zonder jouw aanwezigheid kan verzekerd worden.

Als er meer dan 10 werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je recht op deze vorm van tijdskrediet. Je werkgever kan echter de aanvangsdatum van het tijdskrediet uitstellen als er reeds meer dan 5 % van de andere werknemers een vorm van tijdskrediet aan het opnemen zijn.

Als het recht op tijdskrediet wordt uitgesteld omwille van dwingende interne of externe redenen, mag de datum van de achtste verjaardag van het kind overschreden worden.

Dit type tijdskrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Halftijds tijdskrediet en

¹ CAO = collectieve arbeidsovereenkomst = arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op alle werknemers uit de sector of het bedrijf.

1/5^{de}-tijdscrediet kunnen ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en tijdscrediet staan los van elkaar. De duur van het tijdscrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)			
	Minder dan 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever		Minstens 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever	
	Samenwonend**	Alleenwonend***	Samenwonend**	Alleenwonend***
Volledig tijdscrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar	€ 500,45	€ 500,45	€ 583,87	€ 583,87
Halftijds tijdscrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar	€ 250,22	€ 250,22	€ 291,93	€ 291,93
1/5^{de}-tijdscrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar	€ 164,78	€ 212,65	€ 164,78	€ 212,65

*Op een uitkering voor tijdscrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door het type tijdscrediet, de gezinssituatie, de leeftijd (ouder of jonger dan 50 jaar) en de duur van de tewerkstelling bij de huidige werkgever.

**Je wordt beschouwd als samenwonende als je samenwoont met andere volwassenen (al dan niet lid van je gezin) en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste.

***Je wordt beschouwd als alleenstaande als je helemaal alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA:

- Volledig tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_volledig_103ter-0617/C61_TK_volledig_103ter-0617bis_NL.pdf;
- Halftijds tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-2_103ter-0617/C61_TK_1-2_103ter-0617bis_NL.pdf
- 1/5^{de}-tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-5_103ter-0617/C61_TK_1-5_103ter-0617bis_NL.pdf

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar. Bovendien wordt er geen aanmoedigingspremie toegekend bij 1/5^{de}-tijdskrediet.

Toestand vóór het tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar	Toestand tijdens het tijdskrediet voor het zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prive-sector/hoe-aanvragen>.

1.2.2 Tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg

Met deze vorm van tijdskrediet kun je je arbeidsprestaties onderbreken of verminderen voor het geven van elke vorm van bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en verzorging aan personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in de terminale levensfase bevinden.

Ten laatste op het moment waarop het tijdskrediet aanvangt, dien je je werkgever een attest te bezorgen dat afgeleverd werd door de behandelende arts van de persoon die de palliatieve zorgen nodig heeft, waaruit blijkt dat je je bereid hebt verklaard om voor deze persoon te zorgen. De identiteit van de patiënt die de palliatieve zorgen nodig heeft, hoeft niet op het attest vermeld te worden.

Deze regeling mag niet verward worden met het palliatief verlof (zie punt 1.1.3).

Voorwaarden:

- Je dient minstens 2 jaar tewerkgesteld te zijn bij je huidige werkgever.
- Er dient een sectorale CAO² of ondernemings-cao te zijn die het mogelijk maakt deze vorm van tijdskrediet op te nemen.
- Je mag tijdens de periode van je tijdskrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvatten of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van je tijdskrediet).

Volledig tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg is aan geen bijkomende voorwaarden verbonden. Je kunt dit opnemen voor een periode van 1 maand per patiënt die palliatieve zorgen nodig heeft. Deze periode is één keer verlengbaar met een bijkomende maand. Je kunt dus per patiënt maximaal 2 maanden tijdskrediet nemen voor palliatieve zorg. Indien later andere personen terminaal zijn en palliatieve zorg nodig hebben, kun je opnieuw tijdskrediet met dit motief bekomen voor 1 maand, verlengbaar met 1 maand, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou is bereikt.

Halftijds tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag minstens $\frac{3}{4}$ -tijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van 1 maand per patiënt die palliatieve zorgen nodig heeft. Deze periode is één keer verlengbaar met een bijkomende maand. Je kunt dus per patiënt maximaal 2 maanden tijdskrediet nemen voor palliatieve zorg. Indien later andere personen terminaal zijn en palliatieve zorg nodig hebben, kun je opnieuw

² CAO = collectieve arbeidsovereenkomst = arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op alle werknemers uit de sector of het bedrijf.

tijdscrediet met dit motief bekomen voor 1 maand, verlengbaar met 1 maand, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou is bereikt.

1/5^{de}-tijdscrediet voor het verlenen van palliatieve zorg is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag voltijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van 1 maand per patiënt die palliatieve zorgen nodig heeft. Deze periode is één keer verlengbaar met een bijkomende maand. Je kunt dus per patiënt maximaal 2 maanden tijdscrediet nemen voor palliatieve zorg. Indien later andere personen terminaal zijn en palliatieve zorg nodig hebben, kun je opnieuw tijdscrediet met dit motief bekomen voor 1 maand, verlengbaar met 1 maand, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou is bereikt.

Je kunt in de loop van het tijdscrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van tijdscrediet, tot zolang je de maximumduur van 51 maanden tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Als er 10 of minder werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je niet automatisch recht op deze vorm van tijdscrediet, zelfs als je voldoet aan alle voorwaarden. Het is je werkgever die je toelating dient te geven. Hij of zij kan de aanvangsdatum van het tijdscrediet ook uitstellen tot het ogenblik dat de goede werking van het bedrijf of de organisatie zonder jouw aanwezigheid kan verzekerd worden.

Als er meer dan 10 werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je recht op deze vorm van tijdscrediet. Je werkgever kan echter de aanvangsdatum van het tijdscrediet uitstellen als er reeds meer dan 5 % van de andere werknemers een vorm van tijdscrediet aan het opnemen zijn.

Dit type tijdscrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Halftijds tijdscrediet en 1/5^{de}-tijdscrediet kunnen ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en tijdscrediet staan los van elkaar. De duur van het tijdscrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)			
	Minder dan 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever		Minstens 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever	
	Samenwonend**	Alleenwonend***	Samenwonend**	Alleenwonend***
Volledig tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	€ 500,45	€ 500,45	€ 583,87	€ 583,87
Halftijds tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	€ 250,22	€ 250,22	€ 291,93	€ 291,93
1/5^{de}-tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	€ 164,78	€ 212,65	€ 164,78	€ 212,65

*Op een uitkering voor tijdskrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door het type tijdskrediet, je gezinssituatie, je leeftijd (ouder of jonger dan 50 jaar) en de duur van je tewerkstelling bij je huidige werkgever.

**Je wordt beschouwd als samenwonende als je samenwoont met andere volwassenen (al dan niet lid van je gezin) en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste.

***Je wordt beschouwd als alleenstaande als je helemaal alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA:

- Volledig tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_volledig_103ter-0617/C61_TK_volledig_103ter-0617bis_NL.pdf;
- Halftijds tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-2_103ter-0617/C61_TK_1-2_103ter-0617bis_NL.pdf
- 1/5^{de}-tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-5_103ter-0617/C61_TK_1-5_103ter-0617bis_NL.pdf

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar. Bovendien wordt er geen aanmoedigingspremie toegekend bij 1/5^{de}-tijdskrediet.

Toestand vóór het tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	Toestand tijdens het tijdskrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prime-sector/hoe-aanvragen>.

1.2.3 Tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad

Je kunt tijdskrediet met dit motief nemen om te zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad.

Onder 'zware ziekte' moet elke ziekte of medische ingreep begrepen worden die de behandelende arts van de patiënt zo beoordeelt en waarvoor hij of zij elke vorm van sociale, familiale, psychologische of morele bijstand noodzakelijk acht voor het herstel.

Onder 'gezins- en familieleden tot de tweede graad' dient verstaan te worden:

- je ouders;
- je kinderen;
- je grootouders;
- je kleinkinderen;
- je broers en zussen;
- je schoonouders;
- je stiefouders;
- je stiefkinderen;
- de echtgenoot of echtgenote van je kinderen;
- de broers en zussen van je echtgenoot of echtgenote;
- de echtgenoot of echtgenote van je broers of zussen;
- de echtgenoot of echtgenote van je kleinkinderen;
- de kleinkinderen van je echtgenoot of echtgenote;
- de grootouders van je echtgenoot of echtgenote;
- de echtgenoot of echtgenote van een grootouder;
- personen die onder hetzelfde dak wonen als jij (ongeacht de band die je met hen hebt).

Bij de aanvraag van het tijdskrediet bij je werkgever dien je te verduidelijken welke band je hebt met de patiënt.

Deze regeling mag niet verward worden met het verlof voor medische bijstand / het zorgverlof (zie punt 1.1.2).

Voorwaarden:

- Je dient minstens 2 jaar tewerkgesteld te zijn bij je huidige werkgever.
- Er dient een sectorale CAO³ of ondernemings-cao te zijn die het mogelijk maakt deze vorm van tijdskrediet op te nemen.

³ CAO = collectieve arbeidsovereenkomst = arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op alle werknemers uit de sector of het bedrijf.

- Je mag tijdens de periode van je tijdscrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvatten of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van je tijdscrediet).

Volledig tijdscrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad is aan geen bijkomende voorwaarden verbonden. Je kunt dit opnemen voor een periode van 1 tot 3 maanden per patiënt, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor dezelfde of een andere patiënt, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdscrediet opnemen om te zorgen voor dezelfde of een andere patiënt als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

Halftijds tijdscrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag minstens ¾-tijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van 1 tot 3 maanden per patiënt, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor dezelfde of een andere patiënt, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdscrediet opnemen om te zorgen voor dezelfde of een andere patiënt als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

1/5^{de}-tijdscrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag voltijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van 1 tot 3 maanden per patiënt, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor dezelfde of een andere patiënt, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdscrediet opnemen om te zorgen voor dezelfde of een andere patiënt als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

Je kunt in de loop van het tijdscrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van tijdscrediet, tot zolang je de maximumduur van 51 maanden tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Als er 10 of minder werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je niet automatisch recht op deze vorm van tijdscrediet, zelfs als je voldoet aan alle voorwaarden. Het is je werkgever die je toelating dient te geven. Hij of zij kan de aanvangsdatum van het tijdscrediet ook uitstellen tot het ogenblik dat de goede werking van het bedrijf of de organisatie zonder jouw aanwezigheid kan verzekerd worden.

Als er meer dan 10 werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je recht op deze vorm van tijdscrediet. Je werkgever kan echter de aanvangsdatum van het tijdscrediet uitstellen als er reeds meer dan 5 % van de andere werknemers een vorm van tijdscrediet aan het opnemen zijn.

Dit type tijdscrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Halftijds tijdscrediet en

1/5^{de}-tijdscrediet kunnen ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en tijdscrediet staan los van elkaar. De duur van het tijdscrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)			
	Minder dan 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever		Minstens 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever	
	Samenwonend**	Alleenwonend***	Samenwonend**	Alleenwonend***
Volledig tijdscrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad	€ 500,45	€ 500,45	€ 583,87	€ 583,87
Halftijds tijdscrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad	€ 250,22	€ 250,22	€ 291,93	€ 291,93
1/5^{de}-tijdscrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad	€ 164,78	€ 212,65	€ 164,78	€ 212,65

*Op een uitkering voor tijdscrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door het type tijdscrediet, je gezinssituatie, je leeftijd (ouder of jonger dan 50 jaar) en de duur van je tewerkstelling bij je huidige werkgever.

**Je wordt beschouwd als samenwonende als je samenwoont met andere volwassenen (al dan niet lid van je gezin) en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste.

***Je wordt beschouwd als alleenstaande als je helemaal alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA:

- Volledig tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_volledig_103ter-0617/C61_TK_volledig_103ter-0617bis_NL.pdf;
- Halftijds tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-2_103ter-0617/C61_TK_1-2_103ter-0617bis_NL.pdf
- 1/5^{de}-tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-5_103ter-0617/C61_TK_1-5_103ter-0617bis_NL.pdf

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- en familielid tot de tweede graad en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar. Bovendien wordt er geen aanmoedigingspremie toegekend bij 1/5^{de}-tijdskrediet.

Toestand vóór het tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- en familielid tot de tweede graad	Toestand tijdens het tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking		
---	--	--

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prime-sector/hoe-aanvragen>.

1.2.4 Tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar

Je kunt tijdskrediet met dit motief nemen om te zorgen voor een kind met een handicap dat jonger is dan 21 jaar.

Om recht te hebben op dit type tijdskrediet:

- dient je kind een fysieke of mentale ongeschiktheid te vertonen van minstens 66 % of een aandoening die voor gevolg heeft dat er minstens 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, die gebruikt wordt bij de toekenning van verhoogde kinderbijslag;
- dient de aanvraagdatum waarop het tijdskrediet begint of verlengd wordt, gesitueerd te zijn vóór het moment waarop je kind met een handicap de leeftijd van 21 jaar bereikt.

Deze regeling mag niet verward worden met het verlof om medische bijstand (zie punt 1.1.2) of het ouderschapsverlof (zie punt 1.1.1), noch met het motief voor tijdskrediet 'bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad' (zie punt 1.2.3).

Voorwaarden:

- Je dient minstens 2 jaar tewerkgesteld te zijn bij je huidige werkgever.
- Er dient een sectorale CAO⁴ of ondernemings-cao te zijn die het mogelijk maakt deze vorm van tijdskrediet op te nemen.
- Je mag tijdens de periode van je tijdskrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvatten of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van je tijdskrediet).

Volledig tijdskrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar is aan geen bijkomende voorwaarden verbonden. Je kunt dit opnemen voor een periode van minstens 3 maanden per kind, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor hetzelfde of een ander kind, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later

⁴ CAO = collectieve arbeidsovereenkomst = arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op alle werknemers uit de sector of het bedrijf.

tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdskrediet opnemen om te zorgen voor hetzelfde of een ander kind als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

Halftijds tijdskrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag minstens $\frac{3}{4}$ -tijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van minstens 3 maanden per kind, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor hetzelfde of een ander kind, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdskrediet opnemen om te zorgen voor hetzelfde of een ander kind als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

1/5^{de}-tijdskrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag voltijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van minstens 6 maanden per kind, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor hetzelfde of een ander kind, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdskrediet opnemen om te zorgen voor hetzelfde of een ander kind als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

Als het kind overlijdt tijdens een periode van tijdskrediet, dien je toch de minimumtermijn van 3 of 6 maanden te respecteren.

Je kunt in de loop van het tijdskrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van tijdskrediet, tot zolang je de maximumduur van 51 maanden tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Als er 10 of minder werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je niet automatisch recht op deze vorm van tijdskrediet, zelfs als je voldoet aan alle voorwaarden. Het is je werkgever die je toelating dient te geven. Hij of zij kan de aanvangsdatum van het tijdskrediet ook uitstellen tot het ogenblik dat de goede werking van het bedrijf of de organisatie zonder jouw aanwezigheid kan verzekerd worden.

Als er meer dan 10 werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je recht op deze vorm van tijdskrediet. Je werkgever kan echter de aanvangsdatum van het tijdskrediet uitstellen als er reeds meer dan 5 % van de andere werknemers een vorm van tijdskrediet aan het opnemen zijn.

Als het recht op tijdskrediet wordt uitgesteld omwille van dwingende interne of externe redenen, mag de datum van de 21^{ste} verjaardag van het kind overschreden worden.

Dit type tijdskrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Halftijds tijdskrediet en 1/5^{de}-tijdskrediet kunnen ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het tijdskrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)			
	Minder dan 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever		Minstens 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever	
	Samenwonend**	Alleenwonend***	Samenwonend**	Alleenwonend***
Volledig tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar	€ 500,45	€ 500,45	€ 583,87	€ 583,87
Halftijds tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar	€ 250,22	€ 250,22	€ 291,93	€ 291,93
1/5^{de}-tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar	€ 164,78	€ 212,65	€ 164,78	€ 212,65

*Op een uitkering voor tijdskrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door het type tijdskrediet, je gezinssituatie, je leeftijd (ouder of jonger dan 50 jaar) en de duur van je tewerkstelling bij je huidige werkgever.

**Je wordt beschouwd als samenwonende als je samenwoont met andere volwassenen (al dan niet lid van je gezin) en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste.

***Je wordt beschouwd als alleenstaande als je helemaal alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA:

- Volledig tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_volledig_103ter-0617/C61_TK_volledig_103ter-0617bis_NL.pdf;
- Halftijds tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-2_103ter-0617/C61_TK_1-2_103ter-0617bis_NL.pdf
- 1/5^{de}-tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-5_103ter-0617/C61_TK_1-5_103ter-0617bis_NL.pdf

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het tijdskrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar. Bovendien wordt er geen aanmoedigingspremie toegekend bij 1/5^{de}-tijdskrediet.

Toestand vóór het tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar	Toestand tijdens het tijdskrediet voor het zorgen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prive-sector/hoe-aanvragen>.

1.2.5 Tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin

Je kunt tijdskrediet met dit motief nemen om te zorgen voor een zwaar ziek minderjarig kind.

Om recht te hebben op dit type tijdskrediet:

- dient de ernst van het gezondheidsprobleem als dusdanig erkend te zijn door de arts van het betrokken kind;
- dient de aanvangsdatum waarop het tijdskrediet begint of verlengd wordt, gesitueerd te zijn vóór het kind 18 jaar wordt.

Als het zwaar zieke kind niet jouw biologisch, erkend of geadopteerd kind is, dient het ingeschreven te zijn op hetzelfde adres als jij in het bevolkingsregister van de gemeente waar jij woont.

Deze regeling mag niet verward worden met het verlof om medische bijstand (zie punt 1.1.2) of het ouderschapsverlof (zie punt 1.1.1), noch met het motief voor tijdskrediet 'bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad' (zie punt 1.2.3).

Voorwaarden:

- Je dient minstens 2 jaar tewerkgesteld te zijn bij je huidige werkgever.
- Er dient een sectorale CAO⁵ of ondernemings-cao te zijn die het mogelijk maakt deze vorm van tijdskrediet op te nemen.
- Je mag tijdens de periode van je tijdskrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvatten of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van je tijdskrediet).

Volledig tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind is aan geen bijkomende voorwaarden verbonden. Je kunt dit opnemen voor een periode van minstens 1 tot 3 maanden per kind, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor hetzelfde of een ander kind, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdskrediet opnemen om te zorgen voor hetzelfde of een ander kind als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

⁵ CAO = collectieve arbeidsovereenkomst = arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op alle werknemers uit de sector of het bedrijf.

Halftijds tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag minstens $\frac{3}{4}$ -tijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van minstens 1 tot 3 maanden per kind, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor hetzelfde of een ander kind, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdskrediet opnemen om te zorgen voor hetzelfde of een ander kind als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

1/5^{de}-tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag voltijds gewerkt hebt. Je kunt dit opnemen voor een periode van minstens 1 tot 3 maanden per kind, maar deze periode kan nadien verlengd worden met eenzelfde periode voor de zorg voor hetzelfde of een ander kind, tot de maximumduur van 51 maanden voor jou bereikt is. Ook kun je later tijdens je beroepsloopbaan opnieuw dit tijdskrediet opnemen om te zorgen voor hetzelfde of een ander kind als je totaal van 51 maanden nog niet overschreden is.

Je kunt in de loop van het tijdskrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van tijdskrediet, tot zolang je de maximumduur van 51 maanden tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Als er 10 of minder werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je niet automatisch recht op deze vorm van tijdskrediet, zelfs als je voldoet aan alle voorwaarden. Het is je werkgever die je toelating dient te geven. Hij of zij kan de aanvangsdatum van het tijdskrediet ook uitstellen tot het ogenblik dat de goede werking van het bedrijf of de organisatie zonder jouw aanwezigheid kan verzekerd worden.

Als er meer dan 10 werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je recht op deze vorm van tijdskrediet. Je werkgever kan echter de aanvangsdatum van het tijdskrediet uitstellen als er reeds meer dan 5 % van de andere werknemers een vorm van tijdskrediet aan het opnemen zijn.

Als het recht op tijdskrediet wordt uitgesteld omwille van dwingende interne of externe redenen, mag de datum van de 18^{de} verjaardag van het kind overschreden worden.

Dit type tijdskrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Halftijds tijdskrediet en 1/5^{de}-tijdskrediet kunnen ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het tijdskrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)			
	Minder dan 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever		Minstens 5 jaar tewerkstelling bij de werkgever	
	Samenwonend**	Alleenwonend***	Samenwonend**	Alleenwonend***
Volledig tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind	€ 500,45	€ 500,45	€ 583,87	€ 583,87
Halftijds tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind	€ 250,22	€ 250,22	€ 291,93	€ 291,93
1/5^{de}-tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind	€ 164,78	€ 212,65	€ 164,78	€ 212,65

*Op een uitkering voor tijdskrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door het type tijdskrediet, je gezinssituatie, je leeftijd (ouder of jonger dan 50 jaar) en de duur van je tewerkstelling bij je huidige werkgever.

**Je wordt beschouwd als samenwonende als je samenwoont met andere volwassenen (al dan niet lid van je gezin) en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste.

***Je wordt beschouwd als alleenstaande als je helemaal alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA:

- Volledig tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_volledig_103ter-0617/C61_TK_volledig_103ter-0617bis_NL.pdf;
- Halftijds tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-2_103ter-0617/C61_TK_1-2_103ter-0617bis_NL.pdf
- 1/5^{de}-tijdskrediet: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_1-5_103ter-0617/C61_TK_1-5_103ter-0617bis_NL.pdf

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je tewerkgesteld bent in Vlaanderen kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'zorgkrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Opgelet: je kunt tijdens je beroepsloopbaan enkel een aanmoedigingspremie krijgen voor een maximale duur van 1 jaar. Bovendien wordt er geen aanmoedigingspremie toegekend bij 1/5^{de}-tijdskrediet.

Toestand vóór het tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind	Toestand tijdens het tijdskrediet voor het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek minderjarig kind	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 50 en 75 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50 % van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste, ontvang je € 48,82 bruto bovenop het in de tabel vermelde bedrag.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prime-sector/hoe-aanvragen>.

1.2.6 Tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbanen)

Dit type van tijdskrediet biedt je de mogelijkheid om je arbeidsprestaties te verminderen tot aan je pensioen. Je komt enkel in aanmerking vanaf het ogenblik dat je 55 jaar bent. Hierop bestaan echter enkele uitzonderingen. Het tijdskrediet eindeloopbaan kan gevraagd worden voor om het even welke reden. Je hoeft je werkgever dus niet te informeren over de reden van je aanvraag.

Halftijds tijdskrediet eindeloopbaan kun je nemen vanaf de leeftijd van 55 jaar. Werk je in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden of beoefen je een zwaar beroep, dat tevens een knelpuntberoep is (verpleegkundige, verzorgingsassistent, kinesitherapeut of ergotherapeut in een ziekenhuis of woonzorgcentrum/rusthuis), dan kom je reeds in aanmerking vanaf 50 jaar. Dit geldt ook als je gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar gewerkt hebt in een zwaar beroep, dat tevens een knelpuntberoep is. Bovendien dien je minstens 25 jaar beroepsloopbaan te kunnen bewijzen als loontrekkende, waarvan de laatste 2 jaar bij je huidige werkgever. Je hebt enkel recht op dit type tijdskrediet als je minstens 3/4^{de}-tijds werkt bij je werkgever. De minimumduur bedraagt 3 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op onderbrekingsuitkeringen voor de uren tijdskrediet die je opneemt.

1/5^{de}-tijdskrediet eindeloopbaan kun je nemen vanaf de leeftijd van 55 jaar. Werk je in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden of beoefen je een zwaar beroep, dat tevens een knelpuntberoep is (verpleegkundige, verzorgingsassistent, kinesitherapeut of ergotherapeut in een ziekenhuis of woonzorgcentrum/rusthuis), dan kom je reeds in aanmerking vanaf 50 jaar. Dit geldt ook als je gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar gewerkt hebt in een zwaar beroep, dat tevens een knelpuntberoep is. Bovendien dien je een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 28 jaar te kunnen bewijzen, waarvan de laatste 2 jaar bij je huidige werkgever. Je hebt enkel recht op dit type tijdskrediet als je voltijds werkt bij je werkgever. De minimumduur bedraagt 6 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op onderbrekingsuitkeringen voor de uren tijdskrediet die je opneemt.

Als er 10 of minder werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je niet automatisch recht op deze vorm van tijdskrediet, zelfs als je voldoet aan alle voorwaarden. Het is je werkgever die je toelating dient te geven. Hij of zij kan de aanvangsdatum van het tijdskrediet ook uitstellen tot het ogenblik dat de goede werking van het bedrijf of de organisatie zonder jouw aanwezigheid kan verzekerd worden.

Als er meer dan 10 werknemers tewerkgesteld worden in het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt, heb je recht op deze vorm van tijdskrediet. Je werkgever kan echter de aanvangsdatum van het

tijdskrediet uitstellen als er reeds meer dan 5 % van de andere werknemers een vorm van tijdskrediet aan het opnemen zijn. Als je 55 jaar of ouder bent én een 1/5^{de}-tijds tijdskrediet aanvraagt, kan je werkgever de aanvangsdatum van je tijdskrediet niet uitstellen.

Dit type tijdskrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Halftijds tijdskrediet en 1/5^{de}-tijdskrediet kunnen ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het tijdskrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bij dit type tijdskrediet heb je niet altijd recht op een onderbrekingsuitkering. Enkel als minstens 60 jaar bent, is dit mogelijk. Een uitzondering geldt als je een lange loopbaan hebt en daarnaast ook nog een zwaar beroep beoefent. Dan heb je recht op een onderbrekingsuitkering als je minstens 58 jaar bent. Als het bedrijf waarvoor je werkt hiervoor een bijkomende collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, kan dit in 2018 nog vanaf 55 jaar.

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)
Halftijds tijdskrediet eindeloopbaan	€ 498,41
1/5^{de}-tijdskrediet eindeloopbaan als je geen alleenstaande bent**	€ 231,51
1/5^{de}-tijdskrediet eindeloopbaan als je alleenstaande bent**	€ 279,38

*Op een uitkering voor tijdskrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door het type tijdskrediet, je gezinssituatie, je leeftijd (ouder of jonger dan 50 jaar) en de duur van je tewerkstelling bij je huidige werkgever.

**Je wordt beschouwd als alleenstaande als je helemaal alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met het daarvoor voorziene formulier van de RVA:

http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61_TK_fin_carriere/01-06-2017_CT-FinCarriere_77bis_NL.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het tijdskrediet eindeloopbaan en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

Aanmoedigingspremie

Als je in Vlaanderen tewerkgesteld bent **in de social-profitsector** kun je bovenop de uitkering van de RVA ook nog een aanmoedigingspremie 'landingsbaan' krijgen van de Vlaamse overheid.

Toestand vóór het tijdskrediet eindeloopbaan	Toestand tijdens het tijdskrediet eindeloopbaan	Vlaamse aanmoedigingspremie (bruto*)
Je werkte gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking voltijds	Je gaat halftijds werken	€ 408,36
	Je vermindert je werktijd met 1/5 ^{de}	€ 95,12
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking tussen 75 en 100 % van een voltijdse betrekking	Je gaat halftijds werken	€ 95,12
	Je vermindert je werktijd met 1/5 ^{de}	€ 314,51

*Ook op de aanmoedigingspremie wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) 11 % lager ligt dan de vermelde bedragen.

Je kunt de aanmoedigingspremie online aanvragen (<https://authenticatie.vlaanderen.be/stb/html/ssologin>). Een papieren versie is te downloaden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prive-sector/hoe-aanvragen>.

1.3 Vakantiedagen

Vakantiedagen kunnen ingezet worden om zorgtaken op te nemen. Heel wat mantelzorgers doen dit overigens.

In sommige bedrijven of organisaties worden er extra vakantiedagen toegekend, bijvoorbeeld anciënniteitsdagen of arbeidsduurverminderingdagen (ADV). Dit laatste is bijvoorbeeld het geval in de bouwsector.

1.4 Omstandigheidsverlof

Je hebt het recht om afwezig te blijven van het werk met behoud van je normale loon bij bepaalde familiale gebeurtenissen. Er is dan sprake van 'klein verlet'.

In het kader van een mantelzorgsituatie geldt dit voor het bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, die bijeengeroepen werd door de vrederechter. Je krijgt hiervoor omstandigheidsverlof gedurende de duur van de bijeenkomst, met een maximum van 1 dag.

Je kunt per jaar maximaal 5 dagen op het werk afwezig zijn in het kader van omstandigheidsverlof. Deze dagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen (nuttig voor in het geval je nadien ziek zou worden en in aanmerking wenst te komen voor een ziekte-uitkering).

1.5 Verlof om dwingende redenen

Onder 'dwingende redenen' wordt elke onvoorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis verstaan die jouw dringende en noodzakelijke tussenkomst vereist.

Verlof om dwingende redenen kan bijvoorbeeld aangewend worden bij ziekte, een ongeval of een ziekenhuisopname van een gezinslid.

Je kunt maximaal 10 dagen per jaar gebruik maken van verlof om dwingende redenen. Voor deze dagen ontvang je echter geen loon. Ze worden wel gelijkgesteld met arbeidsdagen (nuttig voor in het geval je nadien ziek zou worden en in aanmerking wenst te komen voor een ziekte-uitkering), maar ze tellen niet mee voor de bepaling van je vakantiegeld voor het volgende jaar.

1.6 Pleegzorgverlof

Als je bent aangesteld als pleegzorger heb je het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing van een persoon in je gezin en dit gedurende maximaal 6 dagen per kalenderjaar.

In bepaalde situaties kan je je als mantelzorger laten registreren als pleegzorger.

1.7 Verlof zonder wedde

Verlof zonder wedde opnemen kan een mogelijkheid zijn om de arbeidsprestaties even te onderbreken om in te staan voor de zorg aan je partner, je kind, je ouder(s), een ander familielid, een kennis, ... Het is echter een gunst die je werkgever jou dient te verlenen; het is dus niet afdwingbaar. Ook de financiële gevolgen moeten in overweging genomen worden.

2 Wettelijke verlofstelsels voor ambtenaren

2.1 Thematisch verlof

Thematisch verlof is een periode waarbij je het werk volledig of gedeeltelijk (halftijds of voor één vijfde) kan onderbreken zonder dat er een einde komt aan je arbeidsovereenkomst. Tijdens deze periode kan je een uitkering krijgen van de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening).

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- ouderschapsverlof;
- verlof voor medische bijstand;
- palliatief verlof.

2.1.1 Ouderschapsverlof

Door het nemen van ouderschapsverlof kun je je arbeidsprestaties tijdelijk volledig of gedeeltelijk (halftijds of voor één vijfde) onderbreken om meer tijd te hebben voor de opvoeding van je kind of kinderen tot 12 jaar. Als het gaat over een kind met een handicap geldt een leeftijdsgrens van 21 jaar.

Je kunt gebruik maken van ouderschapsverlof als je:

- de biologische moeder of vader bent van een kind dat het recht opent;
- de persoon bent die het kind heeft erkend waardoor de afstamming langs vaderszijde komt vast te staan;
- de echtgenote of de partner van de biologische moeder van het kind bent die meemoeder is geworden;
- één van de adoptieouders van het kind bent.

Beide ouders of adoptieouders van het kind hebben recht op ouderschapsverlof. Als de ene ouder zijn recht niet of niet volledig opneemt, heeft de andere ouder geen recht op extra ouderschapsverlof.

Volledig ouderschapsverlof kun je opnemen voor maximaal 4 maanden en kan telkens opgenomen worden in periodes van 1 maand of een veelvoud ervan, dus voor 1, 2, 3 of 4 maanden. De maximumduur van 4 maanden dient bekeken te worden als een maximumduur per kind; je hebt dus recht op 4 maanden volledig ouderschapsverlof voor je eerste kind, 4 maanden volledig ouderschapsverlof voor je tweede kind, ... Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op een uitkering van de RVA voor de eerste drie maanden ouderschapsverlof. Voor de vierde maand ouderschapsverlof kun je enkel een uitkering krijgen als het kind geboren of geadopteerd is na 8/03/2012.

Volledig ouderschapsverlof kun je opnemen als je voltijds of deeltijds werkt.

Halftijds ouderschapsverlof kun je opnemen voor maximaal 8 maanden en kan telkens opgenomen worden in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan, dus voor 2, 4, 6 of 8 maanden. De maximumduur van 8 maanden dient bekeken te worden als een maximumduur per kind; je hebt dus recht op 8 maanden halftijds ouderschapsverlof voor je eerste kind, 8 maanden halftijds ouderschapsverlof voor je tweede kind, ... Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op een uitkering van de RVA voor de eerste zes maanden ouderschapsverlof. Voor de zevende en achtste maand halftijds ouderschapsverlof kun je enkel een uitkering krijgen als het kind geboren of geadopteerd is na 8/03/2012.

Halftijds ouderschapsverlof kun je enkel opnemen als je voltijds werkt.

1/5^{de}-ouderschapsverlof kun je opnemen voor maximaal 20 maanden en kan telkens opgenomen worden in periodes van 5 maanden of een veelvoud ervan, dus voor 5, 10, 15 of 20 maanden. De maximumduur van 20 maanden dient bekeken te worden als een maximumduur per kind; je hebt dus recht op 20 maanden 1/5^{de}-ouderschapsverlof voor je eerste kind, 20 maanden 1/5^{de}-ouderschapsverlof voor je tweede kind, ... Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op een uitkering van de RVA voor de eerste 16 maanden ouderschapsverlof. Vanaf de 17^{de} maand heb je enkel nog recht op een uitkering als je kind geboren of geadopteerd werd na 8/03/2012.

1/5^{de}-ouderschapsverlof kun je enkel opnemen als je voltijds werkt.

Er kan tijdens een periode van ouderschapsverlof overgegaan worden van het ene systeem naar het andere, dus bijvoorbeeld van volledig ouderschapsverlof naar halftijds ouderschapsverlof. Er kan echter nooit meer ouderschapsverlof genomen worden dan de maximumduur per regeling. Als je al 2 maanden volledig ouderschapsverlof hebt opgenomen, heb je nog recht op 4 maanden halftijds ouderschapsverlof of 10 maanden 1/5^{de}-ouderschapsverlof. Als je wil overstappen van de ene regeling naar een andere, informeer je je best op voorhand eens bij de RVA.

Het recht op ouderschapsverlof wordt je toegekend als je in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden door een arbeidsovereenkomst met je werkgever verbonden was. De periode van 12 maanden tewerkstelling dient niet noodzakelijk een opeenvolgende periode te zijn; er mag een onderbreking zijn van maximaal 3 maanden.

Je dient het ouderschapsverlof minstens 2 maanden en hoogstens 3 maanden op voorhand aan te vragen bij je werkgever via een aangetekend schrijven of door overhandiging van een afschrift, waarvan het dubbel voor ontvangst wordt getekend door je werkgever. De aanvraag bevat de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof en de gekozen vorm. De attesten wat de adoptie of de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister betreft, moeten ten laatste op het ogenblik dat het ouderschapsverlof begint aan je werkgever bezorgd worden. Per aanvraag kan slechts 1 aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aangevraagd worden.

Deze vorm van thematisch verlof kan je niet geweigerd worden door je werkgever. Hij of zij kan echter wel je ouderschapsverlof met maximaal 6 maanden uitstellen omwille van de goede werking in het bedrijf/de dienst waarin je tewerkgesteld bent.

Het ouderschapsverlof kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) of door tijdskrediet. Halftijds ouderschapsverlof en 1/5^{de}-ouderschapsverlof kunnen ook gelijktijdig opgenomen worden met een andere vorm van thematisch verlof of met tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het ouderschapsverlof wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijke uitkering (bruto*)			
	basisbedrag		verhoogd bedrag	
Volledig ouderschapsverlof bij voltijds contract**	€ 818,56		€ 1.129,61***	
Halftijds ouderschapsverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 409,27	€ 564,80***	€ 694,22	€ 551,76
1/5^{de} - ouderschapsverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 138,84	€ 186,71**** € 225,92*****	€ 277,69	€ 208,27

*Op een uitkering voor ouderschapsverlof wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Er wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing afgehouden bij een volledig ouderschapsverlof en 17,15 % bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties.

**Bij een deeltijds contract is de uitkering lager in functie van het aantal uren dat er oorspronkelijk gepresteerd werd.

***Voor een alleenstaande werknemer die vanaf 1/06/2017 zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht (nieuwe aanvraag of verlengingsaanvraag).

****Voor een werknemer die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwoont.

*****Voor een werknemer die voldoet aan volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 1/06/2017;
- uitsluitend samenwonen met je kinderen ten laste;
- je bent ouder in de eerste graad van het kind met wie je samenwoont of belast met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 12 jaar of jonger dan 21 jaar indien het een handicap heeft.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61-Conge-Parental/01-06-2017_Conge-Parental_NL2.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het ouderschapsverlof en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.1.2 Verlof voor medische bijstand

Verlof voor medische bijstand is een thematisch verlof dat ook wel eens 'zorgverlof' wordt genoemd. Dit verlof laat je toe om tijdelijk te stoppen met werken of je werk te verminderen. Hierdoor kun je de zorg opnemen voor:

- een persoon met wie je samenwoont én die lijdt aan een zware ziekte;
- een bloedverwant tot en met de tweede graad die lijdt aan een zware ziekte, met wie je niet samenwoont;
- een aanverwant tot en met de eerste graad die lijdt aan een zware ziekte, met wie je niet samenwoont.

Onder de tweede en derde van bovenstaande categorieën verstaan we:

- je ouders;
- je kinderen;
- je grootouders;
- je kleinkinderen;
- je broers en zussen;
- je schoonouders;
- je stiefouders;
- je stiefkinderen;
- de echtgenoot of echtgenote van je kinderen.

Onder 'zware ziekte' dient elke ziekte of medische ingreep begrepen te worden die door de behandelende arts als zodanig beoordeeld wordt en waarvoor hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of mentale bijstand noodzakelijk is voor het herstel.

Volledig zorgverlof is mogelijk als je voltijds of deeltijds werkt; je hoeft geen minimaal aantal uren tewerkstelling per week te bewijzen. Je kunt volledig zorgverlof aanvragen voor een aaneensluitende periode van 1 tot en met 3 maanden. Na deze periode kun je verlengen met een nieuwe dergelijke periode, maar je kunt nooit langer dan 12 maanden volledig zorgverlof opnemen voor eenzelfde patiënt. Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste en je verleent medische bijstand aan één van je kinderen van hoogstens 16 jaar, wordt de maximumduur van het volledig zorgverlof

verlengd tot 24 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je volledig zorgverlof recht op een uitkering van de RVA.

Halftijds zorgverlof is mogelijk als je werkt in een uurrooster dat minstens gelijk is aan $3/4^{\text{de}}$ van een voltijdse betrekking. Je kunt halftijds zorgverlof aanvragen voor een aaneensluitende periode van 1 tot en met 3 maanden. Na deze periode kun je verlengen met een nieuwe dergelijke periode, maar je kunt nooit langer dan 24 maanden halftijds zorgverlof opnemen voor eenzelfde patiënt. Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste en je verleent medische bijstand aan één van je kinderen van hoogstens 16 jaar, wordt de maximumduur van het halftijds zorgverlof verlengd tot 48 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je halftijds zorgverlof recht op een uitkering van de RVA.

$1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof is enkel mogelijk als je voltijds werkt. Je kunt $1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof aanvragen voor een aaneensluitende periode van 1 tot en met 3 maanden. Na deze periode kun je verlengen met een nieuwe dergelijke periode, maar je kunt nooit langer dan 24 maanden $1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof opnemen voor eenzelfde patiënt. Als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste en je verleent medische bijstand aan één van je kinderen van hoogstens 16 jaar, wordt de maximumduur van het $1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof verlengd tot 48 maanden. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je $1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof recht op een uitkering van de RVA.

Je kunt niet gelijktijdig halftijds zorgverlof en $1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof opnemen. Je kunt echter wel van de ene regeling naar de andere overgaan, mits je de maximumduur van de verschillende regimes respecteert. Heb je reeds 6 maanden volledig zorgverlof opgenomen, dan kun je nadien nog slechts 12 maanden halftijds zorgverlof opnemen, tenzij je alleenstaande bent en zorgt voor één van je kinderen van hoogstens 16 jaar (dan is de maximumduur beperkt tot 24 maanden). Als je wil overstappen van de ene regeling naar een andere, informeer je je best op voorhand eens bij de RVA.

Minstens 7 kalenderdagen vóór het begin van de periode van het zorgverlof dien je je werkgever hierover te informeren per aangetekend schrijven of door overhandiging van een brief, waarvan een kopie voor ontvangst wordt getekend door je werkgever. De aanvraag bevat de begin- en einddatum van het zorgverlof en de gekozen vorm. Voor elke verlenging van de periode dien je een nieuwe aanvraag in te dienen.

Het zorgverlof wordt je toegekend als je aan je werkgever een attest kunt voorleggen van de behandelend arts van de patiënt dat bewijst dat je bereid bent de medische bijstand te verlenen die nodig is voor zijn of haar herstel, bovenop de professionele bijstand die hij of zij daarnaast kan genieten. Je werkgever kan het zorgverlof in principe niet weigeren. Hier zijn enkele uitzonderingen op:

- Als je werkgever minder dan 10 werknemers tewerkstelt, is de halftijdse of $1/5^{\text{de}}$ -onderbreking geen recht; je werkgever dient je expliciet de toelating te geven om het zorgverlof op te nemen;
- Als je werkgever maximaal 50 werknemers tewerkstelt, mag hij, omwille van de goede organisatie van het werk, de opname van zorgverlof weigeren als je reeds eerder 6 maanden volledig zorgverlof of 12 maanden halftijds zorgverlof of $1/5^{\text{de}}$ -zorgverlof voor dezelfde patiënt hebt genomen.

Je werkgever mag het zorgverlof echter nooit weigeren als je zorg wenst te verlenen aan een zwaar ziek kind jonger dan 16 jaar dat enkel jij ten laste hebt.

Je werkgever kan je zorgverlof uitstellen tot maximaal 7 dagen.

Het verlof voor medische bijstand kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof en palliatief verlof) of door tijdskrediet. Halftijds zorgverlof en 1/5^{de}-zorgverlof kunnen ook gelijktijdig opgenomen worden met een andere vorm van thematisch verlof of met tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het verlof voor medische bijstand wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Mini-verlof voor medische bijstand aan een gehospitaliseerd minderjarig kind

Dit is een speciale vorm van zorgverlof waarbij er afgeweken kan worden van de minimale duur van 1 maand. Zo is het hierbij mogelijk om een minderjarig kind tijdens en net na zijn ziekenhuisopname wegens een zware ziekte bij te staan en te verzorgen en dit gedurende 1 week. Deze week kan aansluitend verlengd worden met een tweede week. Je mag dit opnemen als je familielid bent van het kind tot de tweede graad of als je samenwoont met het kind en instaat voor de dagelijkse verzorging.

Dit mini-verlof leidt automatisch tot een volledige schorsing van de arbeidsprestaties; je kunt hier dus geen halftijds zorgverlof of 1/5^{de}-zorgverlof voor opnemen.

Je werkgever mag dit type zorgverlof nooit weigeren, zelfs niet bij tewerkstelling van minder dan 50 werknemers. Hij of zij kan dit type zorgverlof ook niet uitstellen.

Dit type zorgverlof kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof en palliatief verlof) of door tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het verlof voor medische bijstand wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)			
	basisbedrag		verhoogd bedrag	
Volledig zorgverlof bij voltijds contract**	€ 818,56		€ 1.129,61***	
Halftijds zorgverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 409,27	€ 564,80***	€ 694,22	€ 551,76
1/5^{de}-zorgverlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 138,84	€ 186,71**** € 225,92*****	€ 277,69	€ 208,27

*Op een uitkering voor verlof voor medische bijstand wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Er wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing afgehouden bij een volledig verlof voor medische bijstand en 17,15 % bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties.

**Bij een deeltijds contract is de uitkering lager in functie van het aantal uren dat er oorspronkelijk gepresteerd werd.

***Voor een alleenstaande werknemer die vanaf 1/06/2017 zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht (nieuwe aanvraag of verlengingsaanvraag).

****Voor een werknemer die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwoont.

*****Voor een werknemer die voldoet aan volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 1/06/2017;
- uitsluitend samenwonen met je kinderen ten laste;
- je bent ouder in de eerste graad van een kind met wie je samenwoont of belast met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 18 jaar.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61-Assistance-Medicale/01-06-2017_C61-Assistance-Medicale_NL.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het verlof voor medische bijstand en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.1.3 Palliatief verlof

Palliatief verlof laat je toe je werk tijdelijk te onderbreken of te verminderen zodat je voor iemand kunt zorgen die ongeneeslijk ziek is en zich in een terminale fase bevindt. Deze zorg kan zich op medisch, sociaal, administratief en/of psychologisch vlak bevinden. De patiënt hoeft geen lid van je gezin of familie te zijn.

Volledig palliatief verlof is mogelijk als je voltijds of deeltijds werkt; je hoeft geen minimaal aantal uren tewerkstelling per week te bewijzen. Je kunt volledig palliatief verlof opnemen voor maximaal 1 maand. Na deze periode kun je nog tweemaal een nieuwe aanvraag voor maximaal 1 maand indienen, waardoor je dus recht hebt op maximaal 3 maanden volledig palliatief verlof per patiënt. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je volledig palliatief verlof recht op een uitkering van de RVA.

Halftijds palliatief verlof is mogelijk als je werkt in een uurrooster dat minstens gelijk is aan 3/4^{de} van een voltijdse betrekking. Je kunt halftijds palliatief verlof opnemen voor maximaal 1 maand. Na deze periode kun je nog tweemaal een nieuwe aanvraag voor maximaal 1 maand indienen, waardoor je dus recht hebt op maximaal 3 maanden halftijds palliatief verlof per patiënt. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je halftijds palliatief verlof recht op een uitkering van de RVA.

1/5^{de} palliatief verlof is enkel mogelijk als je voltijds tewerkgesteld bent. Je kunt 1/5^{de} palliatief verlof opnemen voor maximaal 1 maand. Na deze periode kun je nog tweemaal een nieuwe aanvraag voor maximaal 1 maand indienen, waardoor je dus recht hebt op maximaal 3 maanden 1/5^{de} palliatief verlof per patiënt. Als je voldoet aan de voorwaarden, heb je tijdens je 1/5^{de} palliatief verlof recht op een uitkering van de RVA.

Tijdens een periode van palliatief verlof mag je van de ene regeling overgaan naar de andere. Zo kun je bijvoorbeeld een aanvraag indienen om je 1/5^{de} palliatief verlof te laten overgaan in een volledig palliatief verlof als de toestand van de persoon voor wie je zorgt erg snel achteruit gaat. Je mag echter niet de maximale duur van 3 maanden overschrijden.

Bij overlijden van de patiënt vóór het einde van je palliatief verlof, kun je in palliatief verlof blijven tot de voorziene einddatum of het werk eerder hervatten.

Het palliatief verlof wordt je toegekend als je aan je werkgever een attest kunt voorleggen van de behandelend arts van de patiënt dat bewijst dat je bereid bent palliatieve verzorging te verstrekken. Je werkgever kan het palliatief verlof nooit weigeren. Het palliatief verlof gaat in op de eerste dag van de week die volgt op deze waarin je het medisch attest afleverde. Het kan sneller ingaan als je werkgever hiermee akkoord is.

Bij deze vorm van thematisch verlof mag je werkgever de toekenning ervan niet uitstellen.

Het palliatief verlof kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de andere vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand) of door tijdskrediet. Halftijds palliatief verlof en 1/5^{de} palliatief verlof kunnen ook gelijktijdig opgenomen worden met een andere vorm van thematisch verlof of met tijdskrediet.

Thematische verloven en tijdskrediet staan los van elkaar. De duur van het palliatief verlof wordt niet verminderd met het reeds opgenomen tijdskrediet (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)			
	basisbedrag		verhoogd bedrag	
Volledig palliatief verlof bij voltijds contract**	€ 818,56		€ 1.129,61***	
Halftijds palliatief verlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 409,27	€ 564,80***	€ 694,22	€ 551,76
1/5^{de} palliatief verlof	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
	basisbedrag	verhoogd bedrag	kennisgeving aan werkgever vóór 1/06/2017	kennisgeving aan werkgever vanaf 1/06/2017
	€ 138,84	€ 186,71**** € 225,92*****	€ 277,69	€ 208,27

*Op een uitkering voor palliatief verlof wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Er wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing afgehouden bij een volledig palliatief verlof en 17,15 % bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties.

**Bij een deeltijds contract is de uitkering lager in functie van het aantal uren dat er oorspronkelijk gepresteerd werd.

***Voor een alleenstaande werknemer die vanaf 1/06/2017 zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht (nieuwe aanvraag of verlengingsaanvraag).

****Voor een werknemer die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwoont.

*****Voor een werknemer die voldoet aan volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 1/06/2017;
- uitsluitend samenwonen met je kinderen ten laste;
- je bent ouder in de eerste graad van een kind met wie je samenwoont of belast met de dagelijkse opvoeding;
- het kind is jonger dan 18 jaar.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met de daarvoor voorziene formulieren van de RVA: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C61-Soins-Palliatifs/01-06-2017_C61-Soins-Palliatifs_NL2.pdf.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het palliatief verlof en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.2 Loopbaanonderbreking

De loopbaanonderbreking is het tijdskrediet voor de ambtenaren die werkzaam zijn voor de federale overheid en de aanverwante diensten, evenals voor de ambtenaren die vóór 13 januari 2016 in dienst waren van de Vlaamse overheid, het onderwijs en de lokale en provinciale besturen én reeds in loopbaanonderbreking waren op 2 september 2016.

De loopbaanonderbreking geeft je de mogelijkheid om je arbeidsprestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, terwijl je een uitkering ontvangt van de RVA.

De toegekende uitkering wordt bepaald door:

- de aard van de loopbaanonderbreking: volledige onderbreking of gedeeltelijke onderbreking;
- je leeftijd;
- de onderbroken arbeidsregeling;
- het aantal kinderen en hun leeftijd.

Er bestaan 3 vormen van loopbaanonderbreking:

- de volledige loopbaanonderbreking;
- de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'algemeen stelsel';
- de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'eindeloopbaanstelsel'.

Je kunt van de ene vorm van loopbaanonderbreking overstappen naar de andere vorm zonder hiervoor het werk voltijds te dienen hervatten. Je dient er wel op te letten dat de periodes samen niet minder dan 3 maanden en niet meer dan 60 maanden bedragen.

Je dient 3 maanden vóór de gewenste aanvangsdatum van je loopbaanonderbreking je werkgever hiervan schriftelijk in kennis te stellen. In principe is loopbaanonderbreking slechts mogelijk als je werkgever schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven. De contractuele personeelsleden van de federale besturen die minstens 12 maanden zonder onderbreking bij dezelfde werkgever waren tewerkgesteld, hebben recht op een loopbaanonderbreking zonder akkoord van hun werkgever voor zover het een volledige loopbaanonderbreking of een halftijdse loopbaanonderbreking in het 'algemene stelsel' betreft.

2.2.1 Volledige loopbaanonderbreking

Als voltijds of deeltijds ambtenaar kun je een volledige loopbaanonderbreking nemen.

Je kunt de volledige loopbaanonderbreking aanvragen voor minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden per periode. Over je hele loopbaan heb je recht op maximaal 60 maanden volledige loopbaanonderbreking.

Dit type loopbaanonderbreking kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof).

Thematische verloven en loopbaanonderbreking staan los van elkaar. De duur van de loopbaanonderbreking wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijkse uitkering (bruto*)
Basisbedrag bij een voltijdse tewerkstelling**	€ 418,86
Verhoogd bedrag bij 2 kinderen ten laste***	€ 458,71
Verhoogd bedrag vanaf 3 kinderen ten laste***	€ 498,59

*Op een uitkering voor loopbaanonderbreking wordt 10,13 % bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Nadat je deze uitkeringen gedurende 12 maanden hebt ontvangen, worden deze bedragen met 5 % verminderd.

**Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, dient het jongste kind jonger dan 3 jaar te zijn.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met het daarvoor voorziene formulier van de RVA: <http://www.rva.be/nl/formulieren/c61-openbare-sector>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens de volledige loopbaanonderbreking en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.2.2 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'algemene stelsel'

Het gaat hier over een stelsel van gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarin je als voltijdse of deeltijdse ambtenaar je arbeidsprestaties kunt verminderen vóór de leeftijd van 55 jaar.

Als voltijdse ambtenaar kun je je arbeidsprestaties verminderen:

- met 1/5^{de};
- met 1/4^{de};

- met 1/3^{de};
- met 1/2^{de}.

Als deeltijdse ambtenaar met een arbeidsregime van minstens 3/4^{de} van een voltijdse betrekking, kun je je arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking.

Je kunt een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen voor minstens 3 maanden en maximaal 60 maanden en dit voor elk type van onderbreking.

Dit type loopbaanonderbreking kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Een gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en loopbaanonderbreking staan los van elkaar. De duur van de loopbaanonderbreking wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering bij een voltijdse tewerkstelling (bruto*)**	Verhoogd bedrag bij 2 kinderen ten laste***	Verhoogd bedrag vanaf 3 kinderen ten laste***
Vermindering met 1/5^{de}	€ 83,75	€ 91,74	€ 99,71
Vermindering met 1/4^{de}	€ 104,72	€ 114,68	€ 124,65
Vermindering met 1/3^{de}	€ 139,60	€ 152,90	€ 166,20
Vermindering tot 1/2^{de}	€ 209,42	€ 229,37	€ 249,27

*Op een uitkering voor loopbaanonderbreking wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door de mate van vermindering van je arbeidsprestaties en je gezinssituatie.

Nadat je deze uitkeringen gedurende 12 maanden hebt ontvangen, worden deze bedragen met 5 % verminderd.

** Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, dient het jongste kind jonger dan 3 jaar te zijn.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met het daarvoor voorziene formulier van de RVA: <http://www.rva.be/nl/formulieren/c61-openbare-sector>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'algemene stelsel' en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.2.3 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'eindeloopbaanstelsel'

Het gaat hier om een stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking dat het jou mogelijk maakt om je arbeidsprestaties te verminderen tot aan je pensioen, waarbij je een onderbrekingsuitkering geniet met een verhoogd bedrag.

Het is niet verplicht om de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'eindeloopbaanstelsel' in één keer aan te vragen tot aan je pensioen. Als je je arbeidsprestaties niet wilt verminderen tot aan je pensioen, kun je een periode naar keuze aanvragen met een minimum van 3 maanden.

Als je voltijds werkt, kun je je arbeidsprestaties verminderen:

- met 1/5^{de};
- met 1/4^{de};
- met 1/3^{de};
- met 1/2^{de}.

Als je deeltijds werkt met een arbeidsregime van minstens 3/4^{de} van een voltijdse betrekking, kun je je arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking.

In principe dien je minstens 55 jaar te zijn om in aanmerking te komen voor dit type loopbaanonderbreking. Als je voldoet aan de afwijkende voorwaarden voorzien door de reglementering, is het echter mogelijk om al vanaf 50 jaar in aanmerking te komen. Er gelden verschillende afwijkende voorwaarden afhankelijk van het type vermindering:

- In geval van 1/5^{de} vermindering:
 - Je dient minstens 5 jaar een zwaar beroep te hebben uitgeoefend in de loop van de voorbije 10 jaar of minstens 7 jaar in de loop van de voorbije 15 jaar. Met een zwaar beroep wordt bedoeld: arbeid in wisselende ploegen, arbeid in onderbroken diensten of gewerkt in een arbeidsregime met nachtarbeid.
 - Je dient een beroepsloopbaan te hebben van minstens 28 jaar.
- In geval van een vermindering met 1/4^{de}, 1/3^{de} of 1/2^{de}:
 - Je dient minstens 5 jaar in de loop van de voorbije 10 jaar of minstens 7 jaar in de loop van de voorbije 15 jaar een zwaar beroep te hebben uitgeoefend waarvoor er een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Met een zwaar beroep wordt bedoeld: arbeid in wisselende ploegen, arbeid in onderbroken diensten of gewerkt in een arbeidsregime met nachtarbeid.
 - Momenteel geldt deze regeling enkel voor verpleegkundigen, zorgkundigen, kinesisten en ergotherapeuten tewerkgesteld in ziekenhuizen, woonzorgcentra/rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.

Dit type loopbaanonderbreking kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof). Een gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan ook in beperkte mate opgenomen worden samen met een thematisch verlof. Je doet er goed aan je te informeren bij de RVA als je hiervoor kiest.

Thematische verloven en loopbaanonderbreking staan los van elkaar. De duur van de loopbaanonderbreking wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering bij een voltijdse tewerkstelling (bruto*)**	Verhoogd bedrag bij 2 kinderen ten laste***	Verhoogd bedrag vanaf 3 kinderen ten laste***
Vermindering met 1/5^{de}	€ 167,54	€ 175,53	€ 183,49
Vermindering met 1/4^{de}	€ 209,42	€ 219,40	€ 229,37
Vermindering met 1/3^{de}	€ 279,19	€ 292,53	€ 305,80
Vermindering tot 1/2^{de}	€ 418,86	€ 438,76	€ 458,71

*Op een uitkering voor loopbaanonderbreking wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is. Het percentage inhouding wordt bepaald door de mate van vermindering van je arbeidsprestaties en je gezinssituatie.

Nadat je deze uitkeringen gedurende 12 maanden hebt ontvangen, worden deze bedragen met 5 % verminderd.

** Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, dient het jongste kind jonger dan 3 jaar te zijn.

Aanvragen

Dit doe je bij je werkgever of de personeelsdienst van het bedrijf waar je werkt met het daarvoor voorziene formulier van de RVA: <http://www.rva.be/nl/formulieren/c61-openbare-sector>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'eindeloopbaanstelsel' en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.3 Vlaams zorgkrediet

Het Vlaams zorgkrediet is in de plaats gekomen van de loopbaanonderbreking voor ambtenaren van de Vlaamse openbare sector en is van start gegaan op 2 september 2016.

Het Vlaamse zorgkrediet is van toepassing op de meeste personeelsleden van de Vlaamse overheid, het onderwijs en de lokale en provinciale besturen.

Je kunt een onderbrekingsuitkering ontvangen in het kader van:

- het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar;
- het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad;

- het verlenen van palliatieve zorg;
- het zorgen voor een kind met een handicap.

2.3.1 Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar

Dit motief voor het Vlaams zorgkrediet kun je invoeren om je bezig te houden met:

- je eigen kind of geadopteerd kind van 12 jaar of jonger;
- de kinderen of geadopteerde kinderen van 12 jaar of jonger van de partner met wie je gehuwd bent of wettelijk samenwoont;
- de kinderen van 12 jaar of jonger voor wie je de pleegzorg of de pleegvoogdij opneemt.

Om het Vlaams zorgkrediet met dit motief te rechtvaardigen, dient de aanvangsdatum ervan gelegen te zijn vóór de twaalfde verjaardag van het kind. Als het om een geadopteerd kind gaat, mag het Vlaams zorgkrediet beginnen vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van je gemeente.

Deze regeling mag niet verward worden met het ouderschapsverlof (zie punt 2.1.1).

Voorwaarden:

- Er gelden geen leeftijds- of anciënniteitsvoorwaarden.
- Je mag tijdens de periode van het Vlaams zorgkrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvaarden of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van het Vlaams zorgkrediet).

Volledig Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 18 maanden (= 1 jaar en 6 maanden) volledig Vlaams zorgkrediet.

Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 36 maanden (= 3 jaar) halftijds Vlaams zorgkrediet. Met halftijds Vlaams zorgkrediet wordt een vermindering tot de helft van een voltijdse betrekking bedoeld.

1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 90 maanden (= 7 jaar en 6 maanden) 1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet.

Je kunt in de loop van het Vlaams zorgkrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van Vlaams zorgkrediet, tot zolang je de maximumduur van het Vlaams zorgkrediet tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Dit type Vlaams zorgkrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof).

Thematische verloven en het Vlaams zorgkrediet staan los van elkaar. De duur van het Vlaams zorgkrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)	
Volledig Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar**	€ 537,54	
	Basisbedrag	Verhoogd bedrag***
Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar	€ 280,50	€ 336,60
1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar	€ 133,62	€ 204,00

*Op een uitkering voor het Vlaams zorgkrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is.

** Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Het verhoogd bedrag wordt toegekend aan een alleenstaande ouder. Je wordt als alleenstaande ouder beschouwd als je alleen woont en minstens 1 kind hebt dat recht geeft op kinderbijslag of als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag.

Aanvragen

Deze info vind je terug op <https://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet/hoer-aanvragen/online>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind tot en met 12 jaar en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.3.2 Vlaams zorgkrediet voor de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad

Je kunt een Vlaams zorgkrediet met dit motief nemen om te zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad.

Onder 'zware ziekte' moet elke ziekte of medische ingreep begrepen worden die de behandelende arts van de patiënt zo beoordeelt en waarvoor hij of zij elke vorm van sociale, familiale, psychologische of morele bijstand noodzakelijk acht voor het herstel.

Onder 'gezins- en familieleden tot de tweede graad' dient verstaan te worden:

- je ouders;
- je kinderen;
- je grootouders;
- je kleinkinderen;
- je broers en zussen;
- je schoonouders;
- je stiefouders;
- je stiefkinderen;
- de echtgenoot of echtgenote van je kinderen;
- de broers en zussen van je echtgenoot of echtgenote;
- de echtgenoot of echtgenote van je broers of zussen;
- de echtgenoot of echtgenote van je kleinkinderen;
- de kleinkinderen van je echtgenoot of echtgenote;
- de grootouders van je echtgenoot of echtgenote;
- de echtgenoot of echtgenote van een grootouder;
- personen die onder hetzelfde dak wonen als jij (ongeacht de band die je met hen hebt).

Bij de aanvraag van het Vlaams zorgkrediet bij je werkgever dien je te verduidelijken welke band je hebt met de patiënt.

Deze regeling mag niet verward worden met het verlof voor medische bijstand / het zorgverlof (zie punt 2.1.2).

Voorwaarden:

- Er gelden geen leeftijds- of anciënniteitsvoorwaarden.
- Je mag tijdens de periode van het Vlaams zorgkrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvatten of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van het Vlaams zorgkrediet).

Volledig Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 18 maanden (= 1 jaar en 6 maanden) volledig Vlaams zorgkrediet.

Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 36 maanden (= 3 jaar) halftijds Vlaams zorgkrediet.

Met halftijds Vlaams zorgkrediet wordt een vermindering tot de helft van een voltijdse betrekking bedoeld.

1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 90 maanden (= 7 jaar en 6 maanden) 1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet.

Je kunt in de loop van het Vlaams zorgkrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van Vlaams zorgkrediet, tot zolang je de maximumduur van het Vlaams zorgkrediet tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Dit type Vlaams zorgkrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof).

Thematische verloven en het Vlaams zorgkrediet staan los van elkaar. De duur van het Vlaams zorgkrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)	
Volledig Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad*	€ 537,54	
	Basisbedrag	Verhoogd bedrag***
Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad	€ 280,50	€ 336,60
1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad	€ 133,62	€ 204,00

*Op een uitkering voor het Vlaams zorgkrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is.

** Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Het verhoogd bedrag wordt toegekend aan een alleenstaande ouder. Je wordt als alleenstaande ouder beschouwd als je alleen woont en minstens 1 kind hebt dat recht geeft op kinderbijslag of als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag.

Aanvragen

Deze info vind je terug op <https://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet/hoer-aanvragen/online>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.3.3 Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg

Met deze vorm van het Vlaams zorgkrediet kun je je arbeidsprestaties onderbreken of verminderen voor het geven van elke vorm van bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en verzorging aan een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in de terminale levensfase bevindt.

Ten laatste op het moment waarop het Vlaams zorgkrediet aanvangt, dien je je werkgever een attest te bezorgen dat afgeleverd werd door de behandelende arts van de persoon die de palliatieve zorgen nodig heeft, waaruit blijkt dat je je bereid hebt verklaard om voor deze persoon te zorgen. De identiteit van de patiënt die de palliatieve zorgen nodig heeft, hoeft niet op het attest vermeld te worden.

Deze regeling mag niet verward worden met het palliatief verlof (zie punt 2.1.3).

Voorwaarden:

- Er gelden geen leeftijds- of anciënniteitsvoorwaarden.
- Je mag tijdens de periode van het Vlaams zorgkrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvaarden of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van het Vlaams zorgkrediet).

Volledig Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg kun je aanvragen voor periodes van minstens 1 maand en maximaal 3 maanden per patiënt. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 18 maanden (= 1 jaar en 6 maanden) volledig Vlaams zorgkrediet.

Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg kun je aanvragen voor periodes van minstens 1 maand en maximaal 3 maanden per patiënt. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 36 maanden (= 3 jaar) halftijds Vlaams zorgkrediet.

Met halftijds Vlaams zorgkrediet wordt een vermindering tot de helft van een voltijdse betrekking bedoeld.

1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg kun je aanvragen voor periodes van minstens 1 maand en maximaal 3 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 90 maanden (= 7 jaar en 6 maanden) 1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet.

Je kunt in de loop van het Vlaams zorgkrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van Vlaams zorgkrediet, tot zolang je de maximumduur van het Vlaams zorgkrediet tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Dit type Vlaams zorgkrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof).

Thematische verloven en het Vlaams zorgkrediet staan los van elkaar. De duur van het Vlaams zorgkrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)	
Volledig Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg*	€ 537,54	
	Basisbedrag	Verhoogd bedrag***
Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	€ 280,50	€ 336,60
1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg	€ 133,62	€ 204,00

*Op een uitkering voor het Vlaams zorgkrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is.

** Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Het verhoogd bedrag wordt toegekend aan een alleenstaande ouder. Je wordt als alleenstaande ouder beschouwd als je alleen woont en minstens 1 kind hebt dat recht geeft op kinderbijslag of als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag.

Aanvragen

Deze info vind je terug op <https://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet/hoer-aanvragen/online>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorg en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.3.4 Vlaams zorgkrediet voor de zorg voor een kind met een handicap

Je kunt Vlaams zorgkrediet met dit motief nemen om te zorgen voor een kind met een handicap.

Je komt in aanmerking voor dit type Vlaams zorgkrediet:

- als je kind voor minstens 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke beperking;
- als je kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal als vermeld in de regelgeving wat de kinderbijslag betreft;
- als je kind erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);
- als er voor je kind een indicatiestellingsverslag door de Integrale Jeugdhulp werd afgeleverd met één of meer geldige typemodules in het kader van de handicap.

Er geldt geen leeftijdsbeperking voor je kind met een handicap; je komt dus ook in aanmerking als je zorgt voor je volwassen kind met een handicap.

Deze regeling mag niet verward worden met het verlof om medische bijstand (zie punt 2.1.2) of het ouderschapsverlof (zie punt 2.1.1), noch met het Vlaams zorgkrediet voor de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot en met de tweede graad (zie punt 2.3.2).

Voorwaarden:

- Er gelden geen leeftijds- of anciënniteitsvoorwaarden.
- Je mag tijdens de periode van het Vlaams zorgkrediet geen nevenactiviteit als loontrekkende of zelfstandige aanvangen of uitbreiden (indien je deze activiteit al deed vóór aanvang van het Vlaams zorgkrediet).

Volledig Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 18 maanden (= 1 jaar en 6 maanden) volledig Vlaams zorgkrediet.

Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 36 maanden (= 3 jaar) halftijds Vlaams zorgkrediet. Met halftijds Vlaams zorgkrediet wordt een vermindering tot de helft van een voltijdse betrekking bedoeld.

1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap kun je aanvragen voor periodes van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. Wanneer je geen recht meer hebt op 3 maanden Vlaams zorgkrediet (bijna uitgeput), kun je het aanvragen voor 1 of 2 maanden. Tijdens je beroepsloopbaan heb je recht op maximaal 90 maanden (= 7 jaar en 6 maanden) 1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet.

Je kunt in de loop van het Vlaams zorgkrediet van de ene regeling naar een andere overstappen en je kunt ook combineren met andere vormen van Vlaams zorgkrediet, tot zolang je de maximumduur van het Vlaams zorgkrediet tijdens je volledige beroepsloopbaan niet overschrijdt.

Dit type Vlaams zorgkrediet kan voorafgegaan of gevolgd worden door één van de vormen van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof).

Thematische verloven en het Vlaams zorgkrediet staan los van elkaar. De duur van het Vlaams zorgkrediet wordt niet verminderd met het reeds opgenomen thematisch verlof (en omgekeerd).

Bedragen

	Maandelijks uitkering (bruto*)	
Volledig Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap*	€ 537,54	
	Basisbedrag	Verhoogd bedrag***
Halftijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap	€ 280,50	€ 336,60
1/5^{de}-tijds Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap	€ 133,62	€ 204,00

*Op een uitkering voor het Vlaams zorgkrediet wordt bedrijfsvoorheffing (belasting) ingehouden, waardoor het nettobedrag (= het bedrag dat je op je bankrekening zal ontvangen) lager is.

** Wanneer je deeltijds werkt, wordt de uitkering berekend in verhouding tot je arbeidsregime.

***Het verhoogd bedrag wordt toegekend aan een alleenstaande ouder. Je wordt als alleenstaande ouder beschouwd als je alleen woont en minstens 1 kind hebt dat recht geeft op kinderbijslag of als je uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag.

Aanvragen

Deze info vind je terug op <https://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet/hoer-aanvragen/online>.

Bescherming tegen ontslag

Tijdens het Vlaams zorgkrediet voor het zorgen voor een kind met een handicap en in de drie daaropvolgende maanden ben je beschermd tegen ontslag.

2.4 Vakantiedagen

Vakantiedagen kunnen ingezet worden om zorgtaken op te nemen. Heel wat mantelzorgers doen dit overigens.

In sommige bedrijven of organisaties worden er extra vakantiedagen toegekend, bijvoorbeeld anciënniteitsdagen of arbeidsduurverminderingdagen (ADV).

2.5 Omstandigheidsverlof

Je hebt het recht om afwezig te blijven van het werk met behoud van je normale loon bij bepaalde familiale gebeurtenissen. Er is dan sprake van 'klein verlet'.

In het kader van een mantelzorgsituatie geldt dit voor het bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, die bijeengeroepen werd door de vrederechter. Je krijgt hiervoor omstandigheidsverlof gedurende de duur van de bijeenkomst, met een maximum van 1 dag.

Je kunt per jaar maximaal 5 dagen op het werk afwezig zijn in het kader van omstandigheidsverlof. Deze dagen worden gelijkgesteld met werkdagen (nuttig voor in het geval je nadien ziek zou worden en in aanmerking wenst te komen voor een ziekte-uitkering).

2.6 Verlof om dwingende redenen

Onder 'dwingende redenen' wordt elke onvoorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis verstaan die jouw dringende en noodzakelijke tussenkomst vereist.

Verlof om dwingende redenen kan bijvoorbeeld aangewend worden bij ziekte, een ongeval of een ziekenhuisopname van een gezinslid.

Je kunt maximaal 10 dagen per jaar gebruik maken van verlof om dwingende redenen. Voor deze dagen ontvang je echter geen loon. Ze worden wel gelijkgesteld met werkdagen (nuttig voor in het geval je nadien ziek zou worden en in aanmerking wenst te komen voor een ziekte-uitkering), maar ze tellen niet mee voor de bepaling van je vakantiegeld voor het volgende jaar.

2.7 Pleegzorgverlof

Als je bent aangesteld als pleegzorger heb je het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing van een persoon in je gezin en dit gedurende maximaal 6 dagen per kalenderjaar.

In bepaalde situaties kan je je als mantelzorger laten registreren als pleegzorger.

2.8 Uitzonderlijk verlof voor begeleiding van bepaalde personen

Je krijgt een verlof van maximaal 5 werkdagen per kalenderjaar om zieken, personen met een handicap en maatschappelijk kwetsbaren te vergezellen tijdens vakantie-reizen en -verblijven in België of in het buitenland die worden georganiseerd door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling.

2.9 Uitzonderlijk verlof wegens overmacht

Je krijgt een verlof van maximum 4 werkdagen per kalenderjaar wegens overmacht te wijten aan de ziekte of een ongeval van een persoon waarmee je samenleeft op dezelfde woonplaats.

2.10 Verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden

Je kunt dit type onbetaald verlof enkel opnemen als de goede werking van de dienst waarvoor je werkt niet in het gedrang komt.

2.11 Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden

Je kunt voltijds onbetaald verlof nemen en dit gedurende maximaal 2 jaar tijdens je loopbaan.

2.12 Vierdagenweek

Dit type verlof is mogelijk met of zonder premie, vanaf 50 of 55 jaar.

In het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek werk je 4 volledige dagen per week en heb je 1 vrije dag. Die vrije dag kan steeds aangepast worden. Tijdens de periode van de vrijwillige vierdagenweek mag je geen andere winstgevende activiteiten uitoefenen.

2.13 Verlof zonder wedde

Verlof zonder wedde opnemen kan een mogelijkheid zijn om de arbeidsprestaties even te onderbreken om in te staan voor de zorg aan je partner, je kind, je ouder(s), een ander familielid, een kennis, ... Het is echter een gunst die je werkgever jou dient te verlenen; het is dus niet afdwingbaar. Ook de financiële gevolgen moeten in overweging genomen worden.

3 Wettelijke maatregelen voor personen die een zorgsituatie combineren met een zelfstandige zaak

Als je als zelfstandige je beroepsactiviteit voor maximaal 12 maanden onderbreekt om voor je partner of een gezins- of familielid te zorgen, heb je recht op een uitkering voor mantelzorg (het zogenaamde 'zorgverlof voor zelfstandigen'). In bepaalde gevallen kun je ook een vrijstelling van betaling van de sociale bijdragen krijgen met behoud van alle rechten in het sociaal statuut voor zelfstandigen.

Je komt in aanmerking als je:

- zelfstandige in hoofdberoep bent;
- helper in hoofdberoep bent;
- meewerkende echtgenoot/echtgenote in het maxi-statuut bent.

Daarnaast dien je minstens 2 kwartalen aangesloten te zijn bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen vóór de start van de onderbreking van je beroepsactiviteiten. Bovendien dienen je sociale bijdragen voor deze 2 kwartalen betaald te zijn.

Ben je zelfstandige in bijberoep, dan kun je het zorgverlof aanvragen als je sociale bijdrage minstens even hoog ligt als de minimumbijdrage voor een zelfstandige in hoofdberoep.

Je kunt je beroepsactiviteit als zelfstandige geheel of gedeeltelijk onderbreken gedurende maximaal 12 maanden, verspreid over je volledige loopbaan. Een gedeeltelijke onderbreking betekent dat je je zelfstandige activiteit met minstens de helft vermindert.

Per aanvraag is het zorgverlof mogelijk voor minstens 1 maand en maximaal 6 maanden. Je kunt dus verschillende aanvragen indienen gedurende je loopbaan tot zolang je de maximumduur van 12 maanden niet overschrijdt.

Je kunt een uitkering voor mantelzorg (het zorgverlof voor zelfstandigen) aanvragen in 3 situaties:

- zorg voor een naaste die ernstig ziek is;
- zorg voor een naaste die palliatief is;
- zorg voor een kind met een handicap.

Onder het begrip 'naaste' vallen volgende personen:

- je echtgenoot/echtgenote of wettelijk samenwonende partner;
- je bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad;
- de personen met wie je op hetzelfde adres woont en die daar hun hoofdverblijfplaats hebben.

3.1 Zorgverlof voor een naaste die ernstig ziek is

Het bewijs van de ziekte dient geleverd te worden door een attest van de behandelende arts.

Bedrag

Je ontvangt een uitkering vanaf de maand volgend op de start van de onderbreking van je beroepsactiviteit als zelfstandige. Onderbreek je je activiteit echter op de eerste dag van de maand, dan krijg je de uitkering al vanaf die maand. De uitkeringen worden betaald op het einde van de kalendermaand.

	Maandelijks uitkering
Volledige onderbreking van de zelfstandige activiteit	€ 1.220,86
Gedeeltelijke onderbreking van de zelfstandige activiteit (minstens 50 %)	€ 610,43

Vrijstelling van betaling van sociale bijdragen

Van zodra je je zelfstandige activiteit gedurende 3 opeenvolgende maanden volledig onderbreekt, ben je vrijgesteld van de betaling van je sociale bijdragen. De vrijstelling is dus niet mogelijk bij een gedeeltelijke onderbreking van de zelfstandige activiteit.

De vrijstelling wordt toegekend voor elk kwartaal dat de 3^{de} maand van de uitkering bevat. De vrijstelling is echter beperkt tot 4 kwartalen verspreid over je volledige loopbaan. Voor de kwartalen waarin je geen sociale bijdragen dient te betalen, behoud je toch alle rechten in de sociale zekerheid.

Aanvraag

De aanvraag dient aangetekend overgemaakt te worden aan je sociaal verzekeringsfonds. Je voegt hierbij volgende documenten:

- een attest van de behandelende arts;
- een verklaring op eer in het geval je je activiteiten slechts gedeeltelijk onderbreekt. Dit is dus niet nodig bij een volledige onderbreking van je beroepsactiviteiten.

Je dient deze aanvraag in voordat je je activiteiten onderbreekt.

3.2 Zorgverlof voor een naaste die palliatief is

Het gaat hier over zorgverlof dat je opneemt om een ongeneeslijke zieke persoon die zich in de terminale levensfase bevindt bij te staan en te verzorgen.

Bedrag

Je ontvangt een uitkering vanaf de maand volgend op de start van de onderbreking van je beroepsactiviteit als zelfstandige. Onderbreek je je activiteit echter op de eerste dag van de maand, dan krijg je de uitkering al vanaf die maand. De uitkeringen worden betaald op het einde van de kalendermaand.

	Maandelijke uitkering
Volledige onderbreking van de zelfstandige activiteit	€ 1.220,86
Gedeeltelijke onderbreking van de zelfstandige activiteit (minstens 50 %)	€ 610,43

Vrijstelling van betaling van sociale bijdragen

Van zodra je je zelfstandige activiteit gedurende 3 opeenvolgende maanden volledig onderbreekt, ben je vrijgesteld van de betaling van je sociale bijdragen. De vrijstelling is dus niet mogelijk bij een gedeeltelijke onderbreking van de zelfstandige activiteit.

De vrijstelling wordt toegekend voor elk kwartaal dat de 3^{de} maand van de uitkering bevat. De vrijstelling is echter beperkt tot 4 kwartalen verspreid over je volledige loopbaan. Voor de kwartalen waarin je geen sociale bijdragen dient te betalen, behoud je toch alle rechten in de sociale zekerheid.

Aanvraag

De aanvraag dient aangetekend overgemaakt te worden aan je sociaal verzekeringsfonds. Je voegt hierbij volgende documenten:

- een attest van de behandelende arts;
- een verklaring op eer in het geval je je activiteiten slechts gedeeltelijk onderbreekt. Dit is dus niet nodig bij een volledige onderbreking van je beroepsactiviteiten.

Je dient deze aanvraag in voordat je je activiteiten onderbreekt.

3.3 Zorgverlof voor een kind met een handicap

Dit zorgverlof kan opgenomen worden voor:

- je eigen kind of een kind van je echtgenoot/echtgenote;
- een kind dat door jou of je echtgenoot/echtgenote werd geadopteerd;
- een kind voor wie je pleegvoogd bent;
- een kind dat aan jou, aan je echtgenoot/echtgenote of aan iemand met wie je een feitelijk gezin vormt, werd toevertrouwd na een gerechtelijke beslissing of als gevolg van een plaatsingsmaatregel;
- een kind voor wie het ouderlijk gezag aan jou, aan je echtgenoot/echtgenote of aan iemand met wie je een feitelijk gezin vormt, werd toevertrouwd door een vonnis van de jeugdrechtbank.

Dit zorgverlof is mogelijk:

- tot het ogenblik dat het kind met de handicap de leeftijd van 21 jaar bereikt wanneer dit kind recht geeft op verhoogde kinderbijslag;
- tot het ogenblik dat het kind met de handicap de leeftijd van 25 jaar bereikt wanneer er recht is op een integratietegemoetkoming.

Bedrag

Je ontvangt een uitkering vanaf de maand volgend op de start van de onderbreking van je beroepsactiviteit als zelfstandige. Onderbreek je je activiteit echter op de eerste dag van de maand, dan krijg je de uitkering al vanaf die maand. De uitkeringen worden betaald op het einde van de kalendermaand.

	Maandelijke uitkering
Volledige onderbreking van de zelfstandige activiteit	€ 1.220,86
Gedeeltelijke onderbreking van de zelfstandige activiteit (minstens 50 %)	€ 610,43

Vrijstelling van betaling van sociale bijdragen

Van zodra je je zelfstandige activiteit gedurende 3 opeenvolgende maanden volledig onderbreekt, ben je vrijgesteld van de betaling van je sociale bijdragen. De vrijstelling is dus niet mogelijk bij een gedeeltelijke onderbreking van de zelfstandige activiteit.

De vrijstelling wordt toegekend voor elk kwartaal dat de 3^{de} maand van de uitkering bevat. De vrijstelling is echter beperkt tot 4 kwartalen verspreid over je volledige loopbaan. Voor de kwartalen waarin je geen sociale bijdragen dient te betalen, behoud je toch alle rechten in de sociale zekerheid.

Aanvraag

De aanvraag dient aangetekend overgemaakt te worden aan je sociaal verzekeringsfonds. Je voegt hierbij een verklaring op eer in het geval je je activiteiten slechts gedeeltelijk onderbreekt. Dit is dus niet nodig bij een volledige onderbreking van je beroepsactiviteiten.

Je dient deze aanvraag in voordat je je activiteiten onderbreekt.

4 Wettelijke maatregelen voor werklozen

Ben je volledig werkloos en wens je mantelzorgtaken op te nemen, dan kan je onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Het nadeel van deze niet-beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt is dat je een lagere werkloosheidsuitkering zal ontvangen.

Je komt enkel in aanmerking als de mantelzorg doorlopend is en op regelmatige basis plaatsvindt.

Eenzelfde mantelzorgsituatie kan er niet toe leiden dat de vrijstelling aan meerdere werklozen tegelijkertijd wordt toegekend. Per mantelzorgsituatie komt dus slechts 1 mantelzorger in aanmerking voor de vrijstelling.

Als je de vrijstelling geniet:

- mag je een voorgestelde job weigeren;
- dien je niet te solliciteren;
- dien je niet meer ingeschreven te zijn als werkzoekende.

Ook de opvolgingsprocedures inzake het actief zoekgedrag naar werk worden tijdens de vrijstelling opgeschort.

Er bestaan 3 verschillende maatregelen:

- voor het verlenen van palliatieve zorg;
- voor het zorgen voor een zwaar ziek gezinslid of voor een bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad;
- voor het zorgen voor een kind met een handicap dat jonger is dan 21 jaar.

4.1 Vrijstelling beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt omwille van verlenen van palliatieve zorg

Palliatieve zorg betreft elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief en psychologisch) en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden. De palliatieve zorg kan verleend worden aan om het even welke persoon. De nood aan de zorg dient te blijken uit een attest van de behandelende arts van de terminale patiënt.

Je kunt deze vrijstelling krijgen voor een periode van minstens 1 maand en maximaal 2 maanden per patiënt. Als de vrijstelling voor slechts 1 maand werd aangevraagd, kan zij verlengd worden met een 2^{de} maand indien dat nodig is.

Als de patiënt overlijdt vóór het einde van de aangevraagde periode, kun je de vrijstelling stopzetten of verderzetten tot het einde.

Bedrag

Je werkloosheidsuitkering wordt verminderd tot € 11,02 per dag.

Je zult wel het normale dagbedrag van je werkloosheidsuitkering blijven ontvangen als dat lager zou zijn dan € 11,02.

Aanvragen

Dit doe je bij de RVA met de daarvoor voorziene formulieren:
http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C90/20150101_C90_NL.pdf.

4.2 Vrijstelling beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt omwille van de zorg voor een zwaar ziek gezinslid of voor een bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad

Een zware ziekte is elke ziekte of medische ingreep die de behandelende arts als zodanig beoordeelt en waarvoor hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of mentale bijstand noodzakelijk is voor het herstel. Of er sprake is van een zware ziekte dient dus te blijken uit het attest van de behandelende arts.

Onder gezinsleden en bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad dienen volgende personen begrepen te worden:

- je echtgenoot/echtgenote of de partner met wie je wettelijk samenwoont;
- je kinderen en hun echtgenoot/echtgenote;
- de kinderen van je echtgenoot/echtgenote;
- je kleinkinderen en hun echtgenoot/echtgenote;
- de kleinkinderen van je echtgenoot/echtgenote;
- je vader en moeder en hun echtgenoot/echtgenote;
- de vader en moeder van je echtgenoot/echtgenote;
- je grootvader en grootmoeder en hun echtgenoot/echtgenote;
- de grootvader en grootmoeder van je echtgenoot/echtgenote;
- je broers en zussen en hun echtgenoot/echtgenote;
- de broers en zussen van je echtgenoot/echtgenote;
- de personen met wie je onder hetzelfde dak samenwoont.

Je kunt deze vrijstelling krijgen voor een periode van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. De vrijstelling kan daarna verlengd worden met een zelfde periode, tot maximaal 48 maanden.

Als de patiënt overlijdt vóór het einde van de aangevraagde periode, kun je de vrijstelling stopzetten of verderzetten tot het einde.

Bedrag

Je werkloosheidsuitkering wordt gedurende de eerste 24 maanden verminderd tot € 11,02 per dag. Vanaf de 25^{ste} maand bedraagt je werkloosheidsuitkering € 8,95 per dag.

Je zult wel het normale dagbedrag van je werkloosheidsuitkering blijven ontvangen als dat lager zou zijn dan € 11,02 of € 8,95.

Aanvragen

Dit doe je bij de RVA met de daarvoor voorziene formulieren: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C90/20150101_C90_NL.pdf.

4.3 Vrijstelling beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt omwille van de zorg voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar

Een kind met een handicap is een kind dat een aandoening heeft die voor gevolg heeft dat er minstens 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal vastgelegd door de reglementering op de kinderbijslag. Dit dient te blijken uit een attest van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Personen met een Handicap.

Het kind mag nog geen 21 jaar zijn op het ogenblik dat de vrijstelling ingaat of op het ogenblik dat de verlenging van de vrijstelling ingaat.

Je kunt deze vrijstelling krijgen voor een periode van minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden. De vrijstelling kan daarna verlengd worden met een zelfde periode, tot maximaal 48 maanden.

Als de patiënt overlijdt vóór het einde van de aangevraagde periode, kun je de vrijstelling stopzetten of verderzetten tot het einde.

Bedrag

Je werkloosheidsuitkering wordt gedurende de eerste 24 maanden verminderd tot € 11,02 per dag. Vanaf de 25^{ste} maand bedraagt je werkloosheidsuitkering € 8,95 per dag.

Je zult wel het normale dagbedrag van je werkloosheidsuitkering blijven ontvangen als dat lager zou zijn dan € 11,02 of € 8,95.

Aanvragen

Dit doe je bij de RVA met de daarvoor voorziene formulieren: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/formulaires/C90/20150101_C90_NL.pdf.

5 Wettelijke maatregelen voor arbeidsongeschikten en invaliden

Wanneer je arbeidsongeschikt of invalide bent, dien je de toestemming te vragen aan de adviserend arts van je ziekenfonds om mantelzorg te mogen verrichten. Zonder toestemming is het risico groot dat je het bedrag van je uitkering primaire arbeidsongeschiktheid (= uitkering tijdens het eerste jaar ziekte) of invaliditeitsuitkering (= uitkering vanaf het 2^{de} jaar ziekte) dient terug te betalen.

Deze toestemming dient niet gevraagd te worden als het gaat om hulp aan je partner of kind.

6 Hulpmiddel voor burgers om hun recht op verlofstelsels na te gaan: mycareer.be

Mycareer.be is een onlinetoepassing die de loopbaangegevens van alle Belgische burgers bevat. De toepassing biedt op een gebruiksvriendelijke manier, in de vorm van een tijdlijn, een overzicht van je loopbaan, dus van al je jobs en periodes van inactiviteit (zoals periodes van werkloosheid, tijdskrediet/loopbaanonderbreking, ...). De gegevens gaan over alle professionele statuten; je kunt de tool dus raadplegen als je werknemer bent, maar ook als ambtenaar of zelfstandige. Zelfs als je in je loopbaan gewerkt hebt in verschillende statuten, geeft de tijdlijn een duidelijk overzicht. Je krijgt toegang tot de applicatie met behulp van je elektronische identiteitskaart en een kaartlezer.

De applicatie is bijvoorbeeld erg handig om na te gaan of je lang genoeg gewerkt hebt bij je huidige werkgever om in aanmerking te komen voor tijdskrediet of om te kijken of je voldoende lang gewerkt hebt om in aanmerking te komen voor een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'eindeelooptelstel'.

Meer info: http://www.mycareer.be/?change_locale=nl_BE

Op mycareer.be vindt u een overzicht van uw loopbaan in de vorm van een **tijdlijn**. Daarop ziet u:

- alle periodes waarin u **actief** was als werknemer, zelfstandige of ambtenaar, en
- alle periodes waarin u **niet actief** was omwille van bijvoorbeeld werkloosheid, tijdskrediet enzovoort.

Behalve de handige tijdlijn krijgt u er ook een **gedetailleerd overzicht** van uw loopbaan. Al die informatie kunt u afdrukken of opslaan op uw computer.

Uw loopbaangegevens zijn **strikt persoonlijk**. Daarom moet u zich aanmelden met uw elektronische identiteitskaart om toegang te krijgen.

MELD U AAN OP MYCAREER.BE

Wat is mycareer.be?

Hier vindt u het communicatiedossier

Hier vindt u een offline demo

© Sigedis 2017 - Disclaimer - Contact

7 Maatregelen op bedrijfsniveau

Ondanks het feit dat er heel wat wettelijke maatregelen bestaan om mantelzorg zo goed mogelijk te combineren met een beroepsactiviteit, stellen een aantal mantelzorgers vast dat zij hiervoor niet in aanmerking komen. Zij werken bijvoorbeeld in het onderwijs, een sector waar het moeilijk is om deeltijds in loopbaanonderbreking te gaan. Of ze werken nog niet lang genoeg bij hun huidige werkgever om in aanmerking te komen voor een wettelijke maatregel. Of de bestaande maatregelen zijn niet flexibel genoeg om een antwoord te bieden op de specifieke zorgsituatie.

Het staat werkgevers echter vrij om zelf maatregelen te nemen op maat van de individuele werknemer die aan mantelzorg doet om zo de combinatie van zorg en werk mogelijk te maken. Anders dwingt de werkgever misschien wel een bekwame werknemer om ontslag te nemen om zo de nodige tijd te kunnen uittrekken voor de mantelzorg. Bij het bepalen van de maatregelen op maat dient de werkgever echter ook rekening te houden met de organisatie van het werk en de collega's van de werknemer aan wie een flexibel arbeidsregime wordt toegekend; het mag echter niet zo zijn dat zij de dupe worden van de mantelzorg van hun collega.

Hieronder vind je enkele maatregelen die werkgevers zouden kunnen nemen om de job beter combineerbaar te maken met een mantelzorgsituatie. Je kunt deze maatregelen voorstellen aan je werkgever of aan de verantwoordelijke van de personeelsdienst op je werk. Sommige maatregelen zijn uiteraard niet mogelijk in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld het onderwijs of bandwerk).

7.1 Vierdagenweek of 4,5-dagenweek

Bij deze individuele maatregel presteer je alle verplichte arbeidsuren (bijvoorbeeld 38 uren per week) op 4 of 4,5 dagen per week in plaats van op 5 dagen. Je bent dus 1 dag of een halve dag per week extra thuis. Bij een aantal werkgevers kan je deze vrije dag/halve dag elke week zelf kiezen; bij andere werkgevers is het een vooraf bepaalde vaste dag/halve dag. Het nadeel van deze maatregel is dan wel dat je de andere dagen langer zal dienen te werken.

7.2 Glijdend uurrooster

Heel wat werkgevers passen dit nu al toe. In plaats van te werken met een vast uurrooster (bijvoorbeeld van 9u00 tot 17u00), mag je als werknemer zelf bepalen wanneer je toekomt op het werk en wanneer je de arbeidsplek verlaat, voor zover je per dag, per week of per maand maar de verplichte arbeidsuren gepresteerd hebt.

Bij sommige werkgevers is er volledige vrijheid in de arbeidsuren; bij andere werkgevers is er 's morgens een bepaalde tijdsperiode waarin je dient toe te komen, 's middags een bepaalde tijdsperiode waarin je je pauze dient te nemen en 's avonds een bepaalde tijdsperiode waarin je je werk dient af te ronden.

7.3 Verlengde middagpauze

Je werkgever kan je de mogelijkheid bieden om een langere middagpauze te nemen om bijvoorbeeld een bezoek te brengen aan de zorgbehoevende persoon als die in de buurt van je arbeidsplek woont. Uiteraard dien je dan 's morgens wel vroeger beginnen te werken of 's avonds langer aan het werk te blijven.

7.4 Verkorte middagpauze

Het omgekeerde is ook mogelijk. Je werkgever kan je voorstellen om je middagpauze in te korten, zodat je 's avonds vroeger naar huis kan. Je werkgever dient echter wel de wettelijke minimumtijd voor een pauze te respecteren: zo heeft elke werknemer om de 6 uren recht op minstens 30 minuten pauze.

7.5 Telewerk

Een andere mogelijkheid om werk en mantelzorg te kunnen combineren, is het invoeren van telewerk. Hierbij mag je gedurende één of meerdere dagen per week van thuis uit werken of vanuit een werkplek in de buurt van je woning. Werken van thuis uit kan bijvoorbeeld nuttig zijn als je zorgt voor iemand die lijdt aan epilepsie.

8 Loopbaanbegeleiding

Wil je als mantelzorger terug aan het werk of wil je nagaan hoe je je werk beter kan laten aansluiten bij de zorgsituatie thuis? Een aantal organisaties in Vlaanderen en Brussel bieden loopbaanbegeleiding op maat van mantelzorgers aan.

Bij loopbaanbegeleiding word je professioneel ondersteund op maat van jouw behoeften en situatie. Naar aanleiding van een loopbaanvraag die je hebt, word je ondersteund bij het nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen. Je hebt elke 6 jaar recht op 8 uren loopbaanbegeleiding. Je kunt steeds kiezen voor 4 of 8 uren begeleiding.

Je vindt meer informatie door in een zoekwebsite (vb. Google, AltaVista) de begrippen 'loopbaanbegeleiding mantelzorgers' in te typen.

De VDAB⁶ geeft 1 loopbaancheque per 4 uren loopbaanbegeleiding aan werknemers en zelfstandigen die gebruik maken van een dienst voor loopbaanbegeleiding, waardoor je slechts een klein deel van je begeleiding uit eigen zak dient te betalen⁷. Je komt hiervoor in aanmerking als je voldoet aan volgende voorwaarden:

- je woont in Vlaanderen of Brussel;
- je werkt momenteel voltijds of deeltijds als werknemer of als zelfstandige;
- je werkte in de laatste 2 jaar minimum 1 jaar als werknemer of als zelfstandige;
- je volgde de voorbije 6 jaar nog geen loopbaanbegeleiding.

Meer informatie vind je op <https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>.

⁶ VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

⁷ Een loopbaancheque kost je 40 euro, maar 4 uren loopbaanbegeleiding zonder cheque kost 550 euro. Je hebt dus een voordeel van 510 euro.