

MOEDERSCHAPSBESCHERMING

Sylvia Sroka

Inleiding

De zwangere werkneemster geniet in België van een heel aantal bijzondere beschermingsregels. De wetgever heeft voorzien in de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vóór, in de week van en na de bevalling, in een bescherming tegen ontslag, en in het verbod om gevaarlijk werk, overwerk, en onder bepaalde voorwaarden nachtarbeid te verrichten. De werkneemster mag afwezig zijn omwille van zwangerschapsonderzoeken en kan, met akkoord van de werkgever, borstvoedingsverlof nemen. In dit artikel staan we even stil bij elk van de hierboven opgesomde beschermingsregels voor de werkneemsters¹.

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

De zwangere werkneemster heeft recht op vijftien weken moederschapsrust (zeventien weken indien een meerling wordt verwacht). Deze periode omvat één verplichte week rust vóór de datum waarop het kind wordt verwacht, en acht weken verplichte rust na de bevalling. Indien de bevalling plaatsheeft na de door de geneesheer voorspelde datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd. De werkneemster heeft verder nog recht op zes weken (facultatieve) zwangerschapsrust, die in principe vóór de bevalling worden genomen. Voor zover deze rustweken worden opgespaard door er geen gebruik van te maken vóór de bevalling, kunnen zij na de bevalling achter de verplichte acht weken rust verder worden opgenomen.

Gedurende de vijftien (of zeventien) weken van moederschapsrust ontvangt de werkneemster een uitkering van het ziekenfonds, vastgesteld op een percentage van het loon.

De ontslagbescherming

Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte werd gebracht van de zwangerschap, begint een speciale bescherming tegen ontslag te lopen. De werkgever mag vanaf dat ogenblik geen handeling meer stellen om aan de arbeidsrelatie met de zwangere werkneemster een einde te maken omwille van het feit dat ze zwanger is. Deze ontslagbescherming loopt tot een maand na het bevallingsverlof. Het gaat niet om een absolute bescherming tegen ontslag : de werkgever kan de arbeidsovereenkomst natuurlijk wel beëindigen om redenen die niets te maken hebben met de zwangerschap.

Wanneer de werkgever het ontslagverbod omwille van zwangerschap overtreedt, moet hij een vergoeding betalen gelijk aan zes maanden brutoloon (buiten de eventuele gewone ontslagvergoeding). Onder invloed van de Europese rechtspraak lijkt het erop dat deze bescherming meer en meer wordt uitgebreid naar het geval waarin een werkneemster een verlenging van haar arbeidsovereenkomst geweigerd ziet omwille van het feit dat zij zwanger is op het moment dat die arbeidsovereenkomst ten einde loopt. Op grond van de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen die ook in arbeidssituaties dient gewaarborgd te blijven, kan de zwangere vrouw in zo'n geval trachten schadevergoeding te bekomen van de rechter indien zij kan aantonen dat de werkgever de Wet op Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen geschonden heeft door de verlenging niet toe te staan omwille van de zwangerschap (wat bij mannen tot nog toe niet gebeurt). Zij dient dan de fout van de werkgever te bewijzen, evenals de schade die zij daardoor geleden heeft en het oorzakelijk verband tussen fout en schade.

Het verbod om (bepaalde) gevaarlijke werken te verrichten

Elke werkgever (of hij nu zwangere vrouwen tewerkstelt of niet) moet in samenwerking met de arbeidsgeneesheer en desgevallend de dienst voor preventie en bescherming, een evaluatie

doorvoeren voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen wegens blootstelling aan bepaalde stoffen, procédés of arbeidsomstandigheden. Blijkt uit de evaluatie dat een risico wordt vastgesteld, dan dient de werkgever één van de volgende maatregelen te nemen :

- de arbeidsomstandigheden of werktijden tijdelijk aanpassen;
- indien dat onmogelijk is, er voor zorgen dat de zwangere werkneemster andere voor haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;
- indien overplaatsing niet mogelijk is, de arbeidsovereenkomst schorsen.

Een aantal activiteiten die verboden zijn voor zwangere werkneemsters of werkneemsters die borstvoeding geven, wordt opgesomd in het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995. Indien één van deze situaties zich voordoet, dient de werkgever onmiddellijk over te gaan tot het nemen van één van bovengenoemde maatregelen. Voor andere situaties zal de werkgever een beslissing nemen na een geneeskundig onderzoek van de werkneemster.

Tijdens de periode van verwijdering krijgt de werkneemster vergoedingen van het ziekenfonds en is geen gewaarborgd loon verschuldigd.

Verbod van overwerk

Een zwangere werkneemster mag geen overwerk verrichten. Uitzonderingen bestaan voor vrouwen die een vertrouwensfunctie uitoefenen of een leidende functie bekleden.

Zwangere werkneemsters en nachtarbeid

De werkgever kan de werkneemster niet verplichten nachtarbeid (arbeid hoofdzakelijk verricht tussen 20u en 6u) te verrichten in de periode van acht weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, gedurende andere periodes in de loop van de zwangerschap, of gedurende een maximumperiode van vier weken na het einde van het verplicht zwangerschapsverlof. In de twee laatste gevallen dient wel een geneeskundig getuigschrift voorgelegd te worden waarin de noodzaak ervan wordt bevestigd voor haar veiligheid en gezondheid of die van het kind gedurende de zwangerschap, en zal de werkneemster onderzocht worden door de arbeidsgeneesheer.

De werkgever is in bovenstaande gevallen verplicht de zwangere werkneemster over te plaatsen naar werk overdag of, wanneer dat niet mogelijk is, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen. Vanaf de zevende week voor de vermoedelijke datum van de bevalling wordt de werkneemster in dit geval verplicht zwangerschapsrust te nemen.

Borstvoedingspauzes

Een werkneemster heeft het recht om de arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden. Deze schorsing wordt niet door de werkgever bezoldigd, maar de werkneemster heeft wel recht op een uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De borstvoedingspauze mag een half uur duren en de werkneemster die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De werkneemster die ten minste 7,5 uren werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. De werkneemster die borstvoedingspauzes wenst te nemen, dient de werkgever twee maanden op voorhand van haar voornemen te verwittigen en zal hieromtrent een akkoord moeten bereiken met haar werkgever.

Van het recht op borstvoedingspauzes kan gebruik worden gemaakt tot zeven maanden na de geboorte van het kind (uitzonderlijk kan die periode verlengd worden). De werkneemster zal wel het bewijs dienen te leveren dat zij werkelijk borstvoeding geeft, door elke maand opnieuw een medisch getuigschrift voor te leggen. Tot slot dient vermeld dat de werkneemster die gebruik maakt van dit recht, van ontslagbescherming geniet van het ogenblik waarop zij haar werkgever inlicht van haar voornemen om borstvoedingspauzes te nemen, tot één maand vanaf de dag nadat het laatste attest verstreken is.

Consultaties voor de bevalling

De zwangere werkneemster die de werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar toestand, heeft het recht om op het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om de zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, en dat enkel wanneer deze niet buiten de arbeidsuren kunnen plaatsvinden. Zij behoudt in elk geval haar normaal loon.

Solliciteren als (zwangere) vrouw

Omwille van de hierboven opgesomde ruime beschermingsregels, zijn veel werkgevers tijdens de aanwerving in het bijzonder geïnteresseerd in de plannen van de sollicitante om in de toekomst kinderen te krijgen. De werkgever mag, omwille van het verbod van discriminatie, tijdens de sollicitatie nochtans in principe geen vragen stellen over een eventuele zwangerschap, tenzij die vragen relevant zouden zijn wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. Zo kan worden aangenomen dat de vraag zeker gesteld mag worden wanneer het werk ongeschikt of gevaarlijk zou zijn voor zwangere vrouwen. In die omstandigheden lijkt het mij in deze hypothese zelfs een verplichting te zijn voor de werkgever om naar de toestand of plannen van de sollicitante op dat gebied te informeren. Of hij dat ook mag doen omdat hij vreest dat een zwangere werkneemster de onderneming veel gaat kosten, is een andere vraag. Vaak wordt deze vraag als ongeoorloofd beschouwd, zodat de sollicitante het recht heeft om er niet op te antwoorden, wat natuurlijk in veel gevallen tot niet-aanwerving leidt. Sommigen zijn daarom van mening dat de sollicitante in zulk geval zelfs het recht heeft om te liegen.

De werkgever die zonder geldige reden weigert om een zwangere sollicitante aan te werven, komt in ieder geval in aanvaring met het beginsel van de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers. De Belgische wetgeving hieromtrent is erg soepel: indien je als vrouw meent gediscrimineerd te zijn, volstaat het om feiten aan te voeren die dit vermoeden kunnen staven, en komt het aan de werkgever toe om het tegendeel te bewijzen.

Besluit

Vanaf het ogenblik dat een werkneemster zwanger is, heeft ze er alle belang bij haar werkgever hiervan op de hoogte te brengen. Vanaf dat ogenblik zijn er immers een heel aantal wettelijke beschermingsmaatregelen die in werking treden.

Het is aan te raden om de werkgever te informeren door een geneeskundig getuigschrift aangetekend te versturen of het geneeskundig getuigschrift te overhandigen en hiervan een bewijs van ontvangst te vragen.

BIBLIOGRAFIE

- FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Wegwijs in... arbeid en moederschap*, februari 2003, <http://www.meta.fgov.be/>;
- MONDELAERS, E., "Zwangere werkneemster : veiligheid primeert", *Kijk Uit* 2003, aflevering 9, 15-16;
- RIGAUX, M., *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, Kluwer Rechtswetenschappen 1984;
- THOELLEN, N., "Spreken is zilver, zwijgen is goud... Over het recht op informatie van de werkgever en de spreekplicht van de sollicitant", *Personeelszaken* 2001, aflevering 1, 29-34;
- VAN DEN BERGH, P., "Het einde van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur bij zwangerschap. Een nieuw begin?", *Kijk Uit* 2002, aflevering 1, 13-15;
- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 1995-96*, Kluwer Rechtswetenschappen 1995;

ⁱ Zelfstandigen en ambtenaren vallen onder het toepassingsgebied van een eigen specifieke regeling.