



MOEDERSCHAPS BESCHERMING



De zwangere werknemster brengt de werkgever onmiddellijk op de hoogte van haar toestand. De werkgever geeft dit onmiddellijk door aan de arbeidsgeneesheer en neemt meteen maatregelen indien nodig.

Vooraf dient elke werkgever **een risicoanalyse** uit te voeren volgens het Boek X, Titel 5 van codex over het welzijn op het werk. Hij moet rekening houden met volgende risico's: zie lijst hieronder.

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 dienstbetrekking van de zwangere werknemster een einde te maken omwille van het feit dat ze zwanger is. Deze ontslagbescherming loopt tot een maand na het postnataal verlof (met inbegrip van de verlengingen).

Lijst met te beoordelen risico's volgens bijlage X.5-2 van het Boek X, Titel 5 van codex over het welzijn op het werk:

Fysische agentia	Manuele hantering van zware lasten, ioniserende straling, niet-ioniserende straling, lawaai, schokken, trillingen, extreme kou en hitte.
Biologische agentia	Bacteriën (listeria...); virussen (hepatitis B, herpes, CMV...); parasieten (toxoplasmose).
Chemische agentia	Kankerverwekkende agentia (cytostatica, anesthesiegassen...); ...
Procedés	Industriële procedés waarbij kankerverwekkende stoffen of preparaten vrijkomen.
Arbeidsomstandigheden	Grondwerken, mijnwerken, agressie of geweld, pijnlijke houdingen...


1

Onderzoek in het kader van de moederschapsbescherming:

Arbeidswet van 16.03.1971 - Art. 41. Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan agentia, procedés of arbeidsomstandigheden; ten einde ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werknemster alsmede de gezondheid van het kind te beoordelen en teneinde vast te stellen welke algemene maatregelen moeten worden genomen.

Boek X, Titel 5 “ Moederschapsbescherming » van codex over het welzijn op het werk (B.S. 28.04.2017)

Boek I, Titel 4 “ Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers” (B.S. 28.04.2017)

MOEDERSCHAPSVERLOF (= zwangerschapsverlof + bevallingsrust)	
IN TOTAAL: 15 weken	BIJ MEERLINGGEBORTE: 17 tot 19 weken
VÓÓR DE GEBORTE VAN HET KIND	
ZWANGERSCHAPSVERLOF: voor alle werknemers in België!	
<p>Kan ten vroegste vanaf de 6e week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum beginnen (8^e week bij meerlinggeboorte).</p> <p>En moet ten laatste op de 7e dag vóór de vermoedelijke geboortedatum genomen worden (= verplichte rust).</p>	<p>Afhankelijk van haar toestand bepaalt de werknemer zelf wanneer dit verlof begint. Als ze dit niet vóór de bevalling opneemt, kan ze dit wel erna doen.</p> <p>Als de werknemer vóór de vermoedelijke datum bevalt, dan gaan die verplichte dagen verloren.</p>
<p>INDIEN ER VOLGENS DE RISICOANALYSE RISICO'S AANWEZIG ZIJN:</p> <p>Moet het onderzoek zo vlug mogelijk georganiseerd worden.</p> <p>Wanneer de PA-AG een risico vaststelt voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemer of die van haar kind, dan moet de werkgever maatregelen nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de werknemer ▪ Indien dit niet mogelijk is, dan moet hij ervoor zorgen dat de werknemer andere arbeid kan verrichten die in haar toestand wel toelaatbaar is ▪ Wanneer dat ook niet kan: dan wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst en krijgt de zwangere werknemer een vergoeding in het kader van de moederschapsbescherming (= PROFYLACTISCHE WERKVERWIJDERING) 	<p>HET IS VERBODEN een medisch onderzoek te organiseren van een zwangere werknemer met het oog op haar werkverwijdering tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid!</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Als de werkgever zich onttrekt aan zijn wettelijke verplichtingen, dan kan de werknemer eerst trachten dit probleem binnen de onderneming (werkgever, arbeidsgeneesheer, CPBW) op te lossen of een beroep doen op de regionale directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.</p>
<p>RECHT OP PRENATALE CONSULTATIES:</p> <p>Mogelijkheid om naar de prenatale consultaties te gaan, enkel indien deze niet kunnen plaatsvinden buiten de werkuren.</p>	
VOORBEELDEN VAN SPECIFIEKE RISICO'S:	
NACHTARBEID	
<p>De werkgever kan een zwangere werknemer niet verplichten om nachtarbeid te verrichten (tussen 20 u 's avonds en 6 u 's ochtends) gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum OF eerder bij een geneeskundig getuigschrift.</p>	

HANTERING VAN LASTEN

Het manueel hanteren van lasten is verboden tijdens de laatste drie maanden van de zwangerschap.

NA DE GEBORTE VAN HET KIND

BEVALLINGSRUST:

9 weken verplicht! Er bestaat geen enkele uitzondering op deze regel.

VIJF VERLENGINGEN MOGELIJK:

- Toevoegen van niet opgenomen zwangerschapsverlof na de bevalling (max. 5 weken of max. 8 weken bij meerlinggeboorte).
- Bij hospitalisatie van de pasgeborene: verlenging met een duur gelijk aan de duur van de ziekenhuisopname van het kind (uitgezonderd de 1e week ziekenhuisopname en max. 24 weken).
- Bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid gedurende de 6 weken zwangerschapsverlof, verlenging van het postnatale verlof met een week.
- Als de werknemster haar bevallingsrust inkort met twee weken, kan ze die omzetten in rustdagen op te nemen binnen 8 weken na de werkhervatting.

AFHANKELIJK VAN DE DUUR VAN DE ZWANGERSCHAP:

- Bij zwangerschap van minstens 180 dagen: moederschapsverlof toegekend.
- Bij zwangerschap – dan 180 dagen: zal de werknemster beschouwd worden als arbeidsongeschikt.

BORSTVOEDING

Wanneer de werknemster haar kind borstvoeding geeft na de werkhervatting, dan meldt ze dit ONMIDDELIJK aan haar werkgever.

Die brengt de PA-AG op de hoogte die op basis van de risicobeoordeling onderzoekt of er eventueel een blootstelling is aan verboden agentia of arbeidsomstandigheden.

VERPLICHT BORSTVOEDINGSVERLOF:

- **ENKEL** voor de werknemster die borstvoeding geeft voor wie de risicoanalyse heeft uitgewezen dat het werk een risico betekent voor haar gezondheid en veiligheid of die van haar kind.
- Wanneer een verandering naar een andere werkpost of een aanpassing van de werkpost niet mogelijk is.
- Op te nemen tot de vooravond van de 5e maand van de baby.
- De vergoeding in het kader van het borstvoedingsverlof begint na afloop van het moederschapsverlof.

BORSTVOEDINGSVERLOF AANGEVRAAGD DOOR DE WERKNEEMSTER:

Voor de werkneemster die borstvoeding geeft wiens werk geen risico voor haar gezondheid en veiligheid of die van haar kind teweegbrengt maar die toch borstvoedingsverlof wenst. De wetgeving geeft geen details over de duur van dit verlof. Om hiervan te genieten moet de werkneemster de toestemming van haar werkgever krijgen. Het gaat om onbetaald verlof behalve indien een Collectieve Arbeidsovereenkomst hier anders over beslist. Bij gebrek aan een wettelijk kader volgt de werkgever regelmatig de praktijken van het RIZIV (5 maanden zoals bij verplicht borstvoedingsverlof).

BORSTVOEDINGSPAUZES:

- ½ uur per dag, 1 à 2 keer afhankelijk van de lengte van de werkdag.
- Niet bezoldigd.
- Tot de baby 9 maanden oud is.
- Geneeskundig getuigschrift, elke maand af te leveren.

VOORBEELDEN VAN SPECIFIEKE RISICO'S:

NACHTARBEID

Een werkneemster kan vragen om geen nachtarbeid te verrichten gedurende de vier weken die volgen op het eind van het verplichte zwangerschapsverlof, via een geneeskundig getuigschrift dat de noodzaak hiervan bevestigt voor de gezondheid of veiligheid van moeder of kind.
De werkneemster die zulke aanvraag heeft ingediend bij haar werkgever wordt dan onmiddellijk onderzocht door de PA-AG.

HANTERING VAN LASTEN

Het dragen van lasten is verboden tot de 10^e week na de bevalling.

ANDER VERLOF MOGELIJK VOOR TOEKOMSTIGE OUDERS OF CO-ouders

- Vaderschapsverlof
- Geboorteverlof voor de co-ouders
- Adoptieverlof

ANDER VERLOF MOGELIJK VOOR DE OUDERS

- Ouderschapsverlof
- Loopbaanonderbreking en tijdskrediet
- Onbetaald verlof
- Ontslagname