

Verwijdering van een werkneemster tijdens de borstvoeding - Risico bij hantering van lasten en onbetaald verlof - *informatienota*



Kan een onderneming op basis van een interne overeenkomst een procedure van onbetaald verlof voorzien voor werkneemsters die, na hun bevalling, blootgesteld worden aan het risico hantering van lasten? Welke waarde heeft deze overeenkomst gezien het KB van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming?

Antwoord van Dhr. Tousseyn, Algemeen Directeur FOD Werkgelegenheid:

“Als een werkneemster die borstvoeding geeft, wordt blootgesteld aan een van de verboden agentia die in bijlage II B van het KB van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming worden vermeld, waaronder het manueel hanteren van lasten gedurende de negende en de tiende week na de bevalling (in feite de tiende week gezien de verlenging van het zwangerschapsverlof), moet de werkgever onmiddellijk maatregelen treffen om blootstelling aan dit risico te vermijden. Bovendien had een van de preventiemaatregelen in verband met het risico manuele hantering van lasten , door de werkgever al genomen moeten worden tijdens de drie laatste maanden van de zwangerschap .

Het is belangrijk om de werkgever eraan te herinneren dat een van de drie preventiemaatregelen beschreven in artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (aanpassing van de functie, overplaatsing of schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) onmiddellijk moet worden toegepast als uit de risicoanalyses blijkt dat er een blootstelling aan een van de verboden agentia of arbeidsomstandigheden is die in bijlage II van het KB staan beschreven.

Als een werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft wordt blootgesteld aan een van deze risico's, en als de preventiemaatregel toegepast is door de werkgever om de blootstelling aan het risico te vermijden, moet zij zo snel mogelijk door de werkgever naar de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gestuurd worden die de preventiemaatregel van de



werkgever zal bevestigen door middel van een gezondheidsbeoordelingsformulier.

De maatregel die het vaakst genomen wordt is een verwijdering van de werkpost, of met andere woorden de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Bovendien kan de arbeidsgeneesheer beslissen om de werkverwijdering langer te laten duren als uit de risicoanalyse of de gezondheid van de werkneemster blijkt dat dat nodig is. Als de werkneemster door de arbeidsgeneesheer verwijderd wordt omdat zij of haar kind aan een risico worden blootgesteld heeft ze recht op een vergoeding.

Uiteraard heeft een interne overeenkomst die onbetaald verlof voorschrijft voor de bevallen werkneemsters geen voorrang op een KB, bovendien is dit nadelig voor de werkneemsters zowel financieel als voor hun gezondheid.

Als het KB van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming niet gerespecteerd wordt door de werkgever omdat die zich onttrekt aan zijn verplichtingen door onbetaald verlof aan te bieden tijdens de periode waarin de werkneemster normaal door de arbeidsgeneesheer werkverwijdering zou moeten krijgen, is de beste oplossing een beroep te doen op de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het werk, die ter plaatse kan overgaan tot een onderzoek om de werkgever, in eerste instantie, op zijn verplichtingen te wijzen.”