

Fiche 7.3.

Zwangere vrouwen/vrouwen die borstvoeding geven

Een zwangere vrouw of een vrouw die borstvoeding geeft heeft rechten om haar eigen gezondheid en veiligheid en die van haar kind te beschermen. Daarom moet de werkneemster, zodra ze zwanger is, haar werkgever daarvan op de hoogte brengen. De wetgeving verbiedt bepaalde activiteiten, garandeert een recht op pre- en postnataal verlof en verbiedt ontslag tot een maand na het postnataal verlof (met inbegrip van eventuele verlengingen).

De zwangere werkneemster heeft het recht om, met behoud van haar loon, van het werk afwezig te zijn wanneer ze naar prenatale medische onderzoeken gaat die niet buiten de werkuren kunnen. De werkgever moet daarvan op de hoogte gebracht worden. De werkneemster moet voor die afwezigheid een doktersattest bezorgen, als een collectieve overeenkomst of het arbeidsreglement dat voorziet of als de werkgever daarom vraagt.

De risicoanalyse

De werkgever moet in samenwerking met de arbeidsarts en het CPBW een risicoanalyse opstellen, waarin de activiteiten die een specifiek risico kunnen inhouden voor de zwangere vrouw en haar ongeboren kind benoemd worden. Risicovolle activiteiten zijn bijvoorbeeld activiteiten die de werkneemster in contact brengen met fysische agentia, biologische agentia (bacteriën, virussen, parasieten) of chemische agentia (lood, kwik), activiteiten die schokken, trillingen, manuele behandeling van lasten met zich meebrengen enz. Er moeten dan op voorstel van de arbeidsarts aangepaste preventiemaatregelen voor de werkneemster genomen worden. Bijvoorbeeld: tijdelijk het werkrooster of de arbeidstijd aanpassen of van functie veranderen, afhankelijk van de gezondheidstoestand van de werkneemster. Als blijkt dat die maatregelen onmogelijk zijn, kan de arbeidsarts beslissen om de zwangere vrouw van de werkplek te verwijderen. De arbeidsovereenkomst wordt dan opgeschort.

De wetgeving geeft overigens aan hoe functies aan een zwangere werkneemster of een werkneemster die

borstvoeding geeft aangepast moeten worden, aangezien het hen verboden is:

- om overuren te maken, behalve voor mensen met een vertrouwensfunctie of een in de wetgeving genoemde leidinggevende functie;
- acht weken voor de verwachte bevallingsdatum 's nachts te werken. De zwangere werkneemster kan echter tijdens haar zwangerschap en tot 4 weken na het einde van haar postnatale verlof weigeren om 's nachts te werken, als ze daarvoor een doktersattest kan voorleggen. De werkgever moet haar dan werk voor overdag bezorgen of, als dat niet kan, het contract opschorten.

Medisch toezicht en verwijdering van de werkplek

Wanneer de werkgever op de hoogte gebracht wordt van de zwangerschap, brengt hij de arbeidsarts daarvan op de hoogte, die de werkneemster vervolgens medisch onderzoekt.

Als beslist wordt om de werkneemster van de werkplek te verwijderen (na analyse van de werkpost en medisch onderzoek), brengt de arbeidsarts de werkgever en de werkneemster daarvan op de hoogte.

In dat geval krijgt de werkneemster een uitkering op basis van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (betaald door het ziekenfonds). De werkgever moet in die periode dus geen loon uitbetalen. Die maatregelen gelden ook tijdens de borstvoedingsperiode. Indien de vrouw van de werkplek verwijderd wordt, heeft de werkgever twee wettelijke verplichtingen:

- een getuigschrift 'werkverwijdering van zwangere of borstvoedinggevende werkneemster' invullen en naar het RIZIV sturen;
- een 'formulier gezondheidstoezicht zwangere werkneemsters' invullen en overmaken aan het Federaal agentschap voor beroepsrisico's. Alle werkgevers, zowel in de privésector als in de openbare sector, zijn daartoe verplicht.

