

A 08 Rechtspraak - Welke verplichtingen heeft een zwangere werknemster tegenover haar werkgever?

vrijdag 22 september 2006

Een arrest van 23 februari 2005 uitgesproken door het Arbeidshof van Brussel biedt ons de gelegenheid om eens de verplichtingen te herhalen die een zwangere werknemster heeft tegenover haar werkgever.

Inleiding

Krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 is de zwangere werknemster verplicht om tijdens haar zwangerschap bepaalde informatie aan haar werkgever mee te delen. Zo moet ze hem inlichten over:

- haar zwangerschapstoestand (van zodra ze er kennis van heeft) om:
- enerzijds een maatregel ter bescherming van de gezondheid te kunnen toepassen;
- en anderzijds de bescherming tegen ontslag te kunnen genieten, gerechtvaardigd door de toestand waarin ze zich bevindt;
- de vermoedelijke bevallingsdatum, zodat de aanvangsdatum van haar moederschapsrust kan worden vastgesteld.

Opmerking - De zwangere werknemster moet verschillende administratieve formaliteiten vervullen als ze tijdens haar moederschapsrust aanspraak wil maken op de moederschapsuitkering ten laste van haar ziekenfonds.

Inlichten van de werkgever = voorwaarde voor de toepassing van een maatregel ter bescherming van de gezondheid

De werkgever inlichten over de zwangerschapstoestand

Het is aan de werkgever om de maatregelen te (laten) nemen die nodig zijn om de zwangere werknemster te beschermen tegen de schadelijke gevolgen die kunnen voortkomen uit de risico's waaraan zijn tijdens haar werk kan worden blootgesteld. Daarom moet de werkgever natuurlijk op de hoogte zijn van de zwangerschap van de werknemster.

Manier van inlichten

De werknemster is niet wettelijk verplicht om een geneeskundig getuigschrift te verstrekken aan haar werkgever; zij mag hem ook mondeling inlichten over haar zwangerschapstoestand. Het wordt evenwel aangeraden om de mededeling schriftelijk te doen zodat er een bewijsstuk bestaat mocht er zich later een geschil voordoen.

Gevolgen

Als de werkgever ingelicht is over de zwangerschapstoestand van de werknemster kan desgevallend een maatregel tot bescherming van de gezondheid worden toegepast. Ofwel mag zij bepaalde werkzaamheden niet meer uitvoeren als er een risico bestaat voor haar veiligheid en gezondheid en/of die van het kind, ofwel mag zij geen nachtwerk weigeren, ofwel mag zij geen overuren meer.

Opgelet! Als de werkgever niet op de hoogte is van de zwangerschapstoestand van de werknemster, dan kan deze laatste geen enkele beschermingsmaatregel genieten die gerechtvaardigd is door haar toestand.

Inlichten van de werkgever = voorwaarde voor de toekenning van de ontslagbescherming

De werkgever inlichten over de zwangerschapstoestand

De zwangere werknemster is beschermd tegen ontslag van zodra haar werkgever (= persoon die bevoegd is om te ontslaan in de onderneming) op ondubbelzinnige wijze is ingelicht over haar zwangerschap:

- ofwel door de werknemster zelf
- ofwel door een derde in welk geval de werkgever erover waakt dat de zwangerschapstoestand door de werknemster zelf wordt bevestigd.

Manier van inlichten

Aangezien de werknemster wettelijk niet verplicht is om een geneeskundig getuigschrift te verstrekken aan haar werkgever mag zij hem ook mondeling inlichten over haar zwangerschapstoestand. Mocht er later een geschil optreden dan is het aan haar om te bewijzen dat ze haar werkgever wel degelijk heeft ingelicht.

Gevolgen

Van zodra de werkgever is ingelicht over haar zwangerschapstoestand is de zwangere werkneemster beschermd tegen ontslag (zelfs tijdens de proefperiode) tot het einde van de maand die volgt op de moederschapsrust. De werkgever mag tijdens die beschermingsperiode geen enkele daad stellen die eenzijdig een einde stelt aan de arbeidsrelatie, behalve om redenen die vreemd zijn aan de fysieke toestand die voortkomt uit de zwangerschap of de bevalling (bijvoorbeeld om economische of technische redenen).

Zoniet zal de werkgever de volgende vergoedingen verschuldigd zijn aan de werkneemster:

- een compenserende opzeggingsvergoeding (zelfs als de aan de werkneemster betekende opzeggingstermijn werd uitgevoerd)
- en een forfaitaire beschermingsvergoeding waarvan het bedrag gelijk is aan het brutoloon van 6 maanden.

Opgelet! Als zij niet (via alle rechtsmiddelen) kan bewijzen dat zij haar werkgever heeft ingelicht over haar zwangerschapstoestand, dan geniet de zwangere werkneemster niet de bescherming die hierboven is beschreven.

Voorbeeld - In het geval dat aan het Arbeidshof van Brussel werd voorgelegd, beweerde de werkneemster dat zij de bevoegde persoon in een kort telefonisch gesprek enkele dagen voor haar ontslag heeft ingelicht over haar zwangerschapstoestand. Deze persoon (in voorkomend geval haar overste) beweerde van zijn kant dat hij tijdens dit gesprek enkel werd ingelicht over de verlenging van de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster. Aangezien de werkneemster niet heeft aangetoond dat zij haar overste heeft ingelicht over haar zwangerschap (of m.a.w. aangezien de werkneemster niet het bewijs heeft geleverd dat ze haar werkgever heeft ingelicht) heeft het Arbeidshof van Brussel geoordeeld dat zij geen aanspraak maakte op de bescherming tegen ontslag zoals voorzien door de wet van 16 maart 1971 (arrest van 23 februari 2005).

Inlichten van de werkgever = voorwaarde voor het vaststellen van de aanvangsdatum van de prenatale rust

De werkgever inlichten over de aanvangsdatum van de prenatale rust

De zwangere werkneemster heeft recht op een moederschapsrust van 15 weken (17 weken bij geboorte van een meerling). Deze moederschapsrust bestaat uit een prenatale rust (= 1 week verplichte rust en 5 weken (of 7 weken bij geboorte van een meerling) facultatieve rust) en een postnatale rust (= 9 weken). De werkgever mag de zwangere werkneemster niet laten werken vanaf de 7de dag voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.

Manier van inlichten

Om exact het ogenblik te kunnen bepalen vanaf hetwelk de zwangere werkneemster niet meer mag werken, moet deze laatste aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift overmaken met de vermoedelijke bevallingsdatum. Ze doet dit uiterlijk 7 weken (9 weken bij geboorte van een meerling) voor deze datum.

Gevolgen

Vanaf de 7de dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum die is aangegeven op het getuigschrift mag de werkgever de zwangere werkneemster niet meer tewerkstellen, ook al dringt de werkneemster erop aan om voort te werken. Doet de werkgever dit wel dan kan hij aansprakelijk worden gesteld.

Opgelet! Het mag de werkgever niet worden aangerekend mocht hij de werkneemster toch hebben toegestaan te werken tijdens de 7 dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum als hij niet werd ingelicht over deze datum. De werkneemster moet in dergelijk geval spontaan elke activiteit stopzetten vanaf deze 7de dag.

Slotopmerking

De werkneemster die haar werkgever heeft ingelicht over haar zwangerschapstoestand heeft het recht om afwezig te blijven van het werk (met behoud van haar loon en na haar werkgever te hebben verwittigd) gedurende de tijd die nodig is om zich naar prenatale medische onderzoeken te begeven die niet buiten de arbeidsuren kunnen plaatsvinden.

Ze moet geen geneeskundig getuigschrift voorleggen om haar afwezigheid te rechtvaardigen, behalve als een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement in de onderneming hiertoe verplicht of als de werkgever erom verzoekt.

Bron: Partena (Art. 39 tot 44 van de arbeidswet van 16 maart 1971; Arbeidshof Brussel, 23 februari 2005, SRK, 2005, p. 341, opm. J. Jacquain, "Bewijs van de informatie aan de werkgever over de zwangerschap"; F. Verbrugge, Gids voor Sociale Reglementering in Ondernemingen, SSW Partena, Kluwer, 2006, nr. 749 e.v)