

Moederschapsrust: bijkomende gelijkstellingen met arbeid voor de verlenging van de nabevallingsrust

01 juli 2020

Reglementering

De wetgever breidt de lijst van inactiviteitsperiodes uit die de nabevallingsrust kunnen verlengen.

Een zwangere werkneemster heeft in principe recht op 6 weken prenataal verlof (8 weken bij een meerling). De week vooraf aan de vermoedelijke bevallingsdatum is verplicht, maar de overige weken zijn facultatief op te nemen. Indien zij tijdens deze facultatieve periode blijft werken, kan zij haar nabevallingsrust verlengen met de duur van de gewerkte periodes tijdens de facultatieve prenatale rust.

Bepaalde periodes tijdens welke de werkneemster niet heeft doorgewerkt in de 6/8 weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, worden evenwel gelijkgesteld met periodes van arbeid en kunnen dus eveneens worden overgedragen. Dit was onder meer reeds het geval voor de volgende periodes:

- Wettelijke vakantie ;
- Dagen waarop de werkneemster het recht heeft om afwezig te zijn van het werk (met behoud van haar normale loon), ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen, burgerlijke opdrachten of verschijning voor het gerecht, en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;
- Dagen waarop de werkneemster het recht heeft om afwezig te zijn van het werk om dwingende redenen die zijn geregeld bij wet, reglement of collectieve arbeidsovereenkomst ;
- Voor arbeiders, de periodes bedoeld in de artikelen 49 (werkloosheid door een technische stoornis), 50 (werkloosheid door slecht weer) en 51 (economische werkloosheid) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;
- Feestdagen, vervangingsdagen en inhaalrust die worden toegekend op grond van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;
- Inhaalrust, toegekend op grond van de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971, alsook inhaalrust in het kader van arbeidstijdverkorting.

Deze lijst van gelijkstellingen was op bepaalde punten problematisch. Zo werden periodes van tijdelijke werkloosheid als gevolg van overmacht (met name tijdelijke werkloosheid "COVID-19") of economische werkloosheid van bedienden niet gelijkgesteld. Ziekteperiodes werden slechts zeer gedeeltelijk gelijkgesteld.

De wet van 12 juni 2020 zet deze situatie recht en vult de lijst van gelijkgestelde periodes aan met de volgende inactiviteitsperiodes:

- Schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht (artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten);
- Economische werkloosheid van bedienden (artikelen 77/1 tot 77/8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) ;
- Arbeidsongeschiktheid (artikel 31, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) ;
- Volledige werkverwijdering omwille van risico's voor de gezondheid van de werkneemster (profylactisch verlof).

De regel die erin bestond de nabevallingsrust te verlengen met (slechts) één week wanneer de werkneemster gedurende de volledige periode van de voorbevallingsrust arbeidsongeschikt was, wordt afgeschaft. Er wordt evenwel een overgangsregeling voorzien voor werkneemsters die aan de toepassingsvoorwaarden van deze oude regeling voldoen (i.e. arbeidsongeschikt tijdens de volledige voorbevallingsrust) en slechts recht hebben op maximaal 4 weken verlenging van de nabevallingsrust ingevolge de nieuwe regeling.

De wet treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 maart 2020. Bijgevolg kan een werkneemster die vanaf de 6e week voor de exacte datum van de bevalling (of de 8e week in het geval van een meerling) tijdelijk werkloos is geweest ingevolge "COVID-19", verzoeken om haar nabevallingsrust te verlengen met deze schorsingsdagen.

Te onthouden?

Sinds 1 maart 2020 worden alle periodes van tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval en periodes van volledige verwijdering van de werkplek van de zwangere werknemers gelijkgesteld met gewerkte dagen, zodat zij in aanmerking komen voor de verlenging van de nabevallingsrust.

Bron: Wet van 12 juni 2020 tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust, BS 18 juni 2020, blz. 44584.

**SOTRA is een advocatenkantoor gespecialiseerd in sociaal recht,
voor de private en de publieke sector.**
Onze toegevoegde waarde vloeit voort uit de voortreffelijkheid van onze diensten en uit onze betrokkenheid.

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be