

Meer afwezigheidsperiodes gelijkgesteld voor de verlenging van de nabevallingsrust

Von Leckhooft, Jaquet & Clésse

Een zwangere werkneemster heeft recht op een voor- en een nabevallingsrust die samen 15 weken bedraagt.

In geval van een meerlinggeboorte bedraagt de totale rustperiode 17 (of zelfs 19 weken).

Voorbevallingsrust

De werkneemster kan voorbevallingsrust nemen ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

Wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, kan ze ten vroegste vanaf de achtste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum voorbevallingsrust opnemen.

Ze mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat.

Nabevallingsrust

Na de bevalling vangt een periode van 9 weken verplichte nabevallingsrust aan.

De werkneemster kan vragen dat de periode van 9 weken verplichte bevallingsrust wordt verlengd met de periode waarvan de duur gelijk is aan die waarin zij voort heeft gewerkt vanaf de zesde week voor de werkelijke datum van de bevalling. Prestaties geleverd in de week voor de vermoedelijke bevallingsdatum kunnen geen aanleiding geven tot verlenging van de nabevallingsrust. M.a.w. de werkneemster kan (maximaal) vijf weken voorbevallingsrust “overdragen” en aldus aan een nabevallingsrust van 14 weken komen.

In geval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd met de niet-opgenomen voorbevallingsrust, verlengd met een periode van (maximaal) 2 weken.

Met arbeid gelijkgestelde periodes

De weken voorbevallingsrust kunnen in beginsel maar overgedragen worden naar de periode na de bevalling als de werkneemster tijdens die weken verder heeft gewerkt. Een aantal afwezigheidsperiodes worden evenwel met gewerkte periodes gelijkgesteld (zie *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2019-2020*, nr. [2492](#)).

Deze week werd een wet gepubliceerd die bijkomend een aantal afwezigheidsperiodes gelijkstelt met arbeidsperiodes. De gelijkstellingen gelden ook voor wat betreft het recht op de moederschapsuitkering ten laste van het ziekfonds. De nieuwe wet heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de al bestaande en de toegevoegde gelijkgestelde afwezigheidsperiodes.

gelijkgestelde afwezigheidsperiodes	
al gelijkgesteld vóór 1 maart 2020	gelijkgesteld vanaf 1 maart 2020
vakantie	schorsing arbeidsovereenkomst door overmacht[1]
zittingen raadsheer of rechter in sociale zaken	
kort verzuim	
verlof dwingende redenen	
dagen gewaarborgd dagloon (niet) tijdig aanvatten of voorzetten werk	gebrek aan werk wegens economische oorzaken - bedienden[2]
schorsing technische stoornis	
schorsing slecht weer	

schorsing gebrek aan werk wegens economische oorzaken - werklieden	
sluitingsdagen onderneming door milieumaatregelen	schorsing arbeidsovereenkomst door ziekte of ongeval[3]
feestdagen	
dagen in week vijfdaagse arbeidsregeling waarop zou gewerkt zijn indien die dagen in de zesdaags arbeidsregeling waren gevallen	volledige werkverwijdering omwille van risico voor werkneemster (profylactisch verlof)
inhaalrustdagen	

Conclusie

Door de uitbreiding van de lijst met afwezigheidsperiodes die kunnen gelijkgesteld worden met periodes van arbeid moeten werkgevers er rekening mee houden dat zwangere werkneemsters die in de toegevoegde situaties verkeren, mogelijk langer van het werk afwezig zullen zijn. Dat zal niet altijd het geval zijn want het overdragen van de niet opgenomen weken voorbevallingsrust, vindt enkel plaats als de werkneemster daarvoor kiest.

Auteur:
Ann Taghon

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)

[1] Door de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht met een arbeidsperiode gelijk te stellen, kunnen zwangere werkneemsters die tijdelijk werkloos waren als gevolg van het coronavirus in de zes weken voor hun bevalling, die weken (maximum vijf) toch overdragen en dus opnemen als nabevallingsrust.

[2] Voor werklieden bestond de gelijkstelling al (zie de eerste kolom).

[3] Tot voor kort werden de periodes gedurende dewelke de arbeidsovereenkomst van de werknemster omwille van arbeidsongeschiktheid is geschorst, niet gelijkgesteld. De werknemster die arbeidsongeschikt was gedurende de volledige periode van zes weken voorafgaand aan de bevalling kon wel een verlenging vragen van de nabevallingsrust met een week. Die regel wordt nu afgeschaft. Hij blijft echter gelden in het geval dat de werknemster geen recht heeft op een verlenging van de bevallingsrust met meer dan vier weken.

Ondanks alle zorg die aan dit artikel is besteed, blijven vergissingen mogelijk. De auteur en het advocatenkantoor Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse kunnen daarvoor echter geen aansprakelijkheid aanvaarden.