

Informatiefiche moederschapsbescherming – Horeca (restaurant-brasserie uitz: grootkeuken)

De codex boek X Titel 5 inzake moederschapsbescherming verplicht u als werkgever een risicoanalyse uit te voeren als een werkneemster zwanger is of borstvoeding geeft.

U kunt hiervoor gebruikmaken van het document 'globaal preventieplan in het kader van moederschapsbescherming'.

Verplichtingen werkgever

- U maakt een risicoanalyse op aan de hand van het document globaal preventieplan moederschapsbescherming (GPP). Uw arbeidsgeneesheer kan u hierbij adviseren.
- U legt dit document voor aan het CPBW (indien aanwezig) ter goedkeuring.
- U mailt of stuurt het ondertekende GPP naar uw arbeidsgeneesheer.
- U informeert en sensibiliseert uw werknemers. Het is belangrijk dat zij deze informatie krijgen voor de zwangerschap/borstvoeding om op de hoogte zijn van de te nemen maatregelen.
- Voor een zwangere/lacterende werkneemster maakt u een afspraak bij de arbeidsgeneesheer.

Verplichtingen werkneemster

- Zij brengt u als werkgever zo snel mogelijk op de hoogte van haar zwangerschap.
- Zij contacteert u om haar zwangerschap en borstvoedingsverlof te bespreken.

Gezondheidsevaluatie

- De werkneemster geeft de volgende documenten aan de arbeidsgeneesheer:
 - Zwangerschap:
 - Document arts met bevestiging zwangerschap en vermoedelijke bevallingsdatum (huisarts of gynaecoloog)
 - Bij gecompliceerde zwangerschap: medisch verslag
 - In bepaalde sectoren is een bloedanalyse vereist met bepaling van antistoffen tegen biologische agentia. Uw arbeidsgeneesheer zal u hierover informeren bij de opmaak van de risicoanalyse.
 - Borstvoeding:
 - Bewijs van borstvoeding (huisarts, arts Kind en gezind of gynaecoloog)
- De arbeidsgeneesheer deelt zijn beslissing mee aan de hand van het formulier voor gezondheidsbeoordeling. De arbeidsgeneesheer probeert steeds aanbevelingen te geven voor aangepast werk of overplaatsing zoals vermeld in De codex boek X Titel 5. De arbeidsgeneesheer houdt bij het nemen van zijn beslissing rekening met het globaal preventieplan dat is opgemaakt door de werkgever.
- Als werkgever evalueert u of aangepast werk/overplaatsing mogelijk is. U vult het document voor het ziekenfonds in als u niet kunt voldoen aan de voorwaarden vermeld op het formulier voor gezondheidsbeoordeling. De werkneemster wordt dan verwijderd via het ziekenfonds.
- Bij afwijkende beslissingen neemt de arbeidsgeneesheer contact op met u.

Globaal preventieplan voor moederschapsbescherming – Horeca (restaurant- brasserie uitz: grootkeuken)

Voorbeeld van de risicoanalyse en de te nemen maatregelen

A. Inleiding

De codex boek X Titel 5 inzake moederschapsbescherming, dat de Europese richtlijnen opneemt in de Belgische wetgeving, wil de medewerkster of haar kind tijdens de zwangerschap en borstvoedingsperiode beschermen tegen gevaarlijke arbeidsomstandigheden.

Hieronder vindt u een overzicht van de rechten en plichten van werkgevers en medewerkers:

1. Kennisgeving van de werkgever

Medewerksters moeten hun zwangerschap zo vroeg mogelijk melden aan de werkgever, eerst mondeling, daarna gevolgd door geneeskundige getuigschriften. Vanaf dan treden wettelijke beschermingsmaatregelen in werking:

- ontslagbescherming
- maatregelen voor veiligheid en gezondheid
- recht op afwezigheid voor een zwangerschapsonderzoek (enkel als dat niet kan plaatsvinden buiten de arbeidsuren en met overhandiging aan de werkgever van het medisch getuigschrift)

Een snelle melding biedt de kans om de werkpost eventueel aan te passen en risico's op blootstelling te voorkomen.

2. Risicoanalyse

De werkgever is verplicht een risico-evaluatie uit te voeren en een beleid uit te werken zodra een medewerkster in dienst treedt, ongeacht of ze zwanger is. Hij moet nagaan of de uitgevoerde taken gevolgen kunnen hebben voor de gezondheid van een zwangere medewerkster, haar kind, het verloop van de zwangerschap en de borstvoeding.

Deze risico-evaluatie gebeurt:

- samen met de (adjunct) preventieadviseurs van de Interne & Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (cfr. het voorbeeld in bijlage C);
- aan de hand van de lijst van agentia, arbeidsomstandigheden en procedés opgenomen in bijlagen I en II van De codex boek X Titel 5.

De medewerkster wordt hiervan op de hoogte gebracht bij indiensttreding en via het Arbeidsreglement. Bij blootstelling tijdens de zwangerschap aan één van de in bijlage II van de Codex opgesomde agentia, moet de werkgever onmiddellijk een preventiemaatregel toepassen.

3. Maatregelen

In geval van risico's neemt de werkgever (onmiddellijke) maatregelen die blootstelling van de medewerkster vermijden. Die maatregelen kunnen zijn:

- tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden;
- tijdelijk andere toelaatbare arbeid laten verrichten;
- tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst en bezoldiging via het Riziv voor risico's vermeld in de lijst van verboden agentia en arbeidssituaties voor zwangere werknemers. Er is geen gewaarborgd loon verschuldigd door de werkgever als aan het Riziv een attest van de arbeidsgeneesheer voorgelegd wordt van de verwijdering wegens bepaalde risico's, en een attest van de werkgever dat er geen aangepast werk mogelijk is. De medewerkster krijgt via het Riziv een geplafonneerde vergoeding van 78,237% van het laatst verdiende loon (bij volledige werkverwijdering).

4. Gezondheidsevaluatie

Als in de risicoanalyse blootstelling aan gezondheidsrisico's werd vastgesteld, moet de arbeidsgeneesheer op de hoogte gebracht worden, zo snel mogelijk na melding van de zwangerschap (Codex boek I titel 4 betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers). De werkgever informeert hierbij de arbeidsgeneesheer over de aanwezige risico's in zijn onderneming (bijlage C). De arbeidsgeneesheer evalueert de gezondheidstoestand van de medewerkster en deelt zijn beslissing mee aan de werkgever en medewerkster via het Formulier voor Gezondheidsbeoordeling

5. Nachtarbeid

Situaties waarin een zwangere medewerkster, ongeacht andere maatregelen, het recht heeft nachtarbeid te weigeren:

1. **Zonder medisch getuigschrift**
Gedurende een periode van acht weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. **Met een medisch getuigschrift**
Gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap en gedurende maximaal vier weken onmiddellijk volgend op de bevallingsrust.

De arbeidsgeneesheer verklaart hoe lang de medewerkster ongeschikt is om nachtarbeid te verrichten (en dat ze geschikt is om dagarbeid te verrichten of dat ze ongeschikt is voor dagarbeid en met ziekteverlof moet).

De werkgever is dan verplicht de medewerkster dagarbeid te geven of, als dat niet mogelijk is, om de arbeidsovereenkomst te schorsen.

6. Ander arbeidsstelsel

Daarnaast heeft de medewerkster volgens cao nr. 46 betreffende nachtarbeid het recht om schriftelijk een ander arbeidsstelsel aan te vragen:

1. **Zonder medisch getuigschrift**
Vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot drie maanden na de geboorte.
2. **Met een medisch getuigschrift**
Voor andere periodes tijdens de zwangerschap of gedurende een bepaalde periode vanaf drie maanden na de geboorte

7. Geneeskundig onderzoek na de bevalling

Medewerksters voor wie maatregelen zijn getroffen naar aanleiding van blootstelling aan risico's, moeten na de bevalling zo vlug mogelijk en uiterlijk op de tiende werkdag na de werkhervatting opnieuw een geneeskundig onderzoek ondergaan. Als de arbeidsgeneesheer oordeelt dat er nog steeds een risico bestaat voor de veiligheid of de gezondheid van de medewerkster, zal hij de nodige maatregelen voorstellen.

8. Borstvoeding: lactatieverlof

Ook de maatregelen bij borstvoeding zijn gebaseerd op een risico-evaluatie. Die zijn dezelfde als tijdens de zwangerschap: aanpassing, overplaatsing of verwijdering. De lijst van verboden chemische agentia is identiek aan die voor de zwangerschap. Er zijn wel minder biologische agentia (enkel Hepatitis B, HIV en CMV) en arbeidsomstandigheden verboden tijdens de borstvoedingsperiode (zie bijlage II van de Codex).

De werkgever is verplicht om bij blootstelling aan verboden agentia of bij specifieke risico's te kiezen voor aanpassing en indien dit niet mogelijk is voor overplaatsing als eerste maatregel. Pas als de werkgever geen veilig alternatief kan bieden (geëvalueerd door de arbeidsgeneesheer), kan er sprake zijn van zogenaamd lactatieverlof. Dat betekent een noodzakelijke verwijdering uit het werkmilieu met een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Lactatieverlof duurt tot maximaal vijf maanden na de geboorte en gaat gepaard met een ziekte-uitkering via het ziekenfonds (geplafondeerde vergoeding van 60% van het loon onmiddellijk volgend op de bevallingsrust). Gewoon borstvoedingsverlof (dus niet in het geval van moederschapsbescherming) wegens sociale redenen kan altijd. Daarvoor moet de werkgever wel zijn toestemming geven. Het gaat om onbezoldigd verlof, tenzij anders bepaald door een cao.

9. Borstvoedingspauzes

Een medewerkster heeft het recht op borstvoedingspauzes om haar kind te zogen of om melk af te kolven (cao 80 bis). Tijdens die pauzes worden de arbeidsprestaties opgeschort.

Duur

- De borstvoedingspauze mag een half uur duren.
- Arbeidsdagen van 4 uur of meer geven recht op één pauze; vanaf 7,5 uur zijn twee dagelijkse pauzes toegestaan.
- De medewerkster kan een pauze in één of twee keer opnemen.
- Borstvoedingspauzes zijn mogelijk tot negen maanden na de geboorte.

Voorwaarden

- De werkgever en medewerkster moeten samen afspreken op welke momenten de pauze kan worden genomen.
- De werkgever wordt twee maanden op voorhand op de hoogte gebracht door de medewerkster, per aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan de werkgever één exemplaar voor ontvangst ondertekent. Vanaf dan gaat de ontslagbescherming in.
- De medewerkster moet ook maandelijks een bewijs (medisch getuigschrift of een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen) afleveren dat ze borstvoeding geeft. De ontslagbescherming loopt tot het verstrijken van een termijn van één maand en gaat in op de dag volgend op het laatste attest.

Bezoldiging

De medewerkster geniet een uitkering van 82 % van het gederfde loon voor de uren of halve uren pauze via het ziekenfonds. De werkgever draagt niet bij.

B. Overzicht moederschapsbescherming

Biologische agentia Fysische agentia Chemische agentia Ioniserende straling (art. 42 Arbeidswet)	
<i>Zwangerschap</i>	Recht op werk zonder risico indien mogelijk. Zo niet tijdelijke werkverwijdering (Riziv).
<i>Prenataal verlof</i>	6 weken, waarvan 1 verplichte week (indien aangepast werk). 6 weken niet-overdraagbaar (bij tijdelijke werkverwijdering).
<i>Bevallingsrust</i>	9 weken (+ max. 5 weken van het overdraagbare prenataal verlof, indien aangepast werk). 9 weken (bij tijdelijke werkverwijdering).
<i>Regeling lactatie</i>	Recht op werk zonder risico indien mogelijk. Zo niet max. 5 maanden lactatieverlof (Riziv).

C. Risicoanalyse en aanbevelingen

Kok-Keukenhulp- Afwasser- Kelner- Barman ...		
Oorzaak	Risico	Maatregel
Langdurig staan	Kan aanleiding geven tot varices en oedeem van de onderste ledematen	Langdurig rechtstaan wordt best regelmatig onderbroken. Advies: <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf de 20e week niet langer dan 2 uur aaneensluitend staan. • Vanaf de 30e week niet langer dan 1 uur aaneensluitend staan.
Voorovergebogen werkhouding	<ul style="list-style-type: none"> • Kan aanleiding geven tot rug- en schouderpijnen • Ruglijden bij de zwangere werkneemster kan hierdoor verergerd worden 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomische werkhouding • Verschillende taken afwisselen
Manueel hanteren van lasten	Ruglijden bij de zwangere kan hierdoor verergerd worden	<ul style="list-style-type: none"> • Geen manueel hanteren van lasten gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap. • Geen manueel hanteren van lasten tot en met de 10de week na de bevalling (enkel indien borstvoeding). • Indien geen aangepast werk kan voorzien worden is werkverwijdering gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap noodzakelijk. Bij borstvoeding is dit mogelijk t.e.m. de 10 week na de bevalling.
Nachtarbeid	Toegenomen risico op een spontane miskraam, vroeggeboorte en een laag geboortegewicht.	<ul style="list-style-type: none"> • Zonder medisch attest: nachtarbeid kan niet verplicht worden gedurende een periode van 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. • Met medisch attest: nachtarbeid kan niet verplicht worden gedurende andere periodes van de zwangerschap en gedurende max. 4 weken onmiddellijk volgend op de bevallingsrust • De werkgever is verplicht om dag arbeid te geven. Indien dit niet mogelijk is kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden (werkverwijdering)
Overuren		<ul style="list-style-type: none"> • Zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, mogen geen overwerk verrichten

Diensten voor Preventie en Bescherming,

Werkgever,

Datum en handtekening

Datum en handtekening