



**ADVIES N° 157 VAN 15 APRIL 2020 VAN HET BUREAU VAN DE RAAD VOOR DE GELIJKE KANSEN VAN MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE HET BETREFT DRIE WETSVOORSTELLEN DIE BETREKKING HEBBEN OP DE EVENTUELE ZIEKTEDAGEN DIE PLAATSVINDEN TIJDENS DE 6 WEKEN VÓÓR DE VERMOEDELIJKE GEBOORTEDATUM. DE NAR HEEFT REEDS OP 17 DECEMBER 2019 EEN UNANIEM PROSITIEF ADVIES UITGEBRACHT**

## **ADVIES n° 157 van 15 april 2020 van het Bureau van de Raad voor de Gelijke Kansen van mannen en vrouwen**

### **Prenataal verlof en arbeidsongeschiktheid – Wetsvoorstellen van wet 0050, 0177 en 0278 – werkneemsters privé sector en openbare sector**

#### **Context**

Het betreft drie wetsvoorstellen die betrekking hebben op de eventuele ziektedagen die plaatsvinden tijdens de 6 weken vóór de vermoedelijke geboortedatum. De NAR heeft reeds op 17 december 2019 een unaniem positief advies uitgebracht. De NAR onderschrijft de gemeenschappelijke doelstelling van de drie voorstellen, te weten, het mogelijk maken van de effectieve opname van de 15 weken moederschapsrust.

De drie voorstellen :

- een wetsvoorstel ingediend door mevrouw Ludivine Dedonder (DOC 55 0050/001);
- een wetsvoorstel ingediend door mevrouw Evita Willaert en mevrouw Marie-Colline Leroy (DOC 55 0177/001);
- een wetsvoorstel ingediend door mevrouw Catherine Fonck (DOC 55 0278/001).

#### **Advies**

De Raad juicht de voorstellen toe.

- De drie wetsvoorstellen die geïnspireerd zijn door een reeds langgestelde vraag van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties maar ook gezinsorganisaties, de vrouwenorganisaties en ziekenfondsen, zijn bedoeld om een ongunstige situatie voor de zwangere vrouw te verbeteren. De huidige situatie wordt omschreven als een "discriminatie" tussen werkneemsters met een goede en een slechte gezondheid, of met een zware of een makkelijke zwangerschap. Het is daarom dat de noodzakelijke aanpassingen niet moeten vallen onder het toepassingsgebied van de wet "algemene discriminatie" maar dat de oplossing moet gevonden worden in het arbeids- en socialezekerheidsrecht.

In uitvoering van de wet van 27 maart 2020 van bijzondere machten wordt dringend aanbevolen een maatregel aan te nemen om het postnatale verlof van een zwangere vrouw die vanwege COVID-19 arbeidsongeschikt wordt, te verlengen. Een dergelijke maatregel zal eens te meer de nood onderstrepen aan een algemene en duurzame oplossing zoals door de wetsvoorstellen wordt beoogd.

- De drie voorstellen geven gehoor aan de vraag om de ongunstige situatie voor de zwangere vrouw die tijdens de laatste weken arbeidsongeschikt wordt, recht te trekken. De voorstellen beperken zich evenwel tot de arbeidsongeschiktheid die optreedt gedurende de 6 weken vóór de bevalling, dagen die de zwangere vrouw niet mag overzetten naar het postnataal verlof.

De Raad wil er op wijzen dat het IAO-verdrag nr. 183 betreffende de bescherming van het moederschap, vraagt om ook de arbeidsongeschiktheid te onderzoeken die optreedt tijdens

het postnataal verlof. België heeft dit Verdrag nooit geratificeerd. Het is in het huidig debat nodig om dit laatste aspect ook te onderzoeken

- Het Advies 2153 van de NAR is een grote stap vooruit;  
In het verleden werd immers in het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 geen enkele arbeidsongeschiktheidsdag gelijkgesteld met een gepresteerde dag voor het omzetten van het prenataal verlof naar het postnataal verlof (cfr. Advies 1008 van 2 juli 1991 van de NAR).

De Raad merkt ook op dat het koninklijk besluit, dat bijna 30 jaar geleden werd opgesteld, de afwezigheden wegens technische redenen, slecht weer en gebrek aan werk om economische redenen, uitsluitend ten aanzien van vrouwelijke werklieden gelijkstelt. Het koninklijk besluit moet dus worden aangevuld voor de vrouwelijke bedienden, overeenkomstig de bepalingen die sindsdien in de wet van 3 juli 1978 werden ingevoegd.

Verder beveelt de Raad eveneens aan om ook het verzuim wegens overmacht gelijk te stellen; het gaat om het verzuim zoals toegelaten door artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 en dat recht geeft op vergoeding voor tijdelijke werkloosheid, zoals dit het geval is bij de huidige pandemie.

- De drie voorstellen hebben enkel betrekking op de **vrouwelijke werknemers** die onder de wet van 3 juli 1978 (arbeidsovereenkomstenwet) en de moederschapsverzekering vallen. Dit betekent dat gedurende de 5 weken (= 35 dagen) van facultatief prenataal verlof de werkgever het gewaarborgd loon betaalt (1 maand) en de ZIV de 5 overblijvende dagen vergoedt (of de 14 dagen in geval van meervoudige zwangerschap) als arbeidsongeschiktheid.
- De drie voorstellen wijzigen art. 39 van de Arbeidswet van 16.3.1971 waarin de wetsvoorstellen 0050 en 0278 het beginsel van verlenging van het zwangerschapsverlof willen verankeren. Maar art. 39 geldt ook voor het vastbenoemd **statutair personeel** van de openbare diensten.

Aangezien de ZIV, met inbegrip van de moederschapsverzekering, geen betrekking heeft op de ambtenaren, wordt hun situatie tijdens het zwangerschapsverlof geregeld door elk statuut van elke overheid: dit wil zeggen dat de betrokkene die in dienst is, normaal wordt betaald. *Dito* voor het ziekteverlof. Hier is komt het begrip “verlofkapitaal” evenwel tussenbeide : dat is het verwerven van dagen per gewerkte periode (of in het Vlaamse statuut het vaste aantal dagen) waarop de betrokkene later beroep kan doen ingeval van ziekte en dit zonder inkomensverlies (uitzonderingen: arbeidsongevallen en beroepsziekten). De wens om al het zwangerschapsverlof op te nemen zal worden afgewogen tegenover de wens om zogenaamde ziekte-dagen te sparen.

Sommige autoriteiten hebben zich reeds gebogen over de arbeidsongeschiktheid tijdens de 5 (of 7) weken voorafgaand aan het verplichte zwangerschapsverlof:

- bij de Federale overheidsdiensten (koninklijk besluit van 19 november 1998, art. 26, al.1): als de arbeidsongeschiktheid een verband heeft met de zwangerschap, dan telt de

- arbeidsongeschiktheid als prenataal verlof; in het andere geval telt deze periode als gewerkte dagen en komen deze dagen in mindering van het verlofkapitaal;
- bij het onderwijs in de 3 Gemeenschappen: zij kozen voor precies de tegenovergestelde oplossing.

De wijziging van het art. 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 zal een andere impact hebben in de openbare diensten dan in de privé sector. Voor deze zaak is de NAR onbevoegd in toepassing van art. 3, §1, al. 6 van de wet van 19 december 1974 (syndicaal statuut van de openbare diensten). Het komt toe aan het Gemeenschappelijk Comité voor alle openbare diensten (Comité A) om deze zaak te behandelen. En aangezien de wet van 19 december 1974 niet van toepassing is op de gehele publieke sector, moet de zaak ook aan het Comité Overheidsbedrijven en de onderhandelingscomités van de strijdkrachten en van de politie voorgelegd worden.