



Afz.: HUA – Ernest Blerotstraat 1 – 1070 BRUSSEL

Aan: De arbeidsartsen van de afdelingen belast met het medisch toezicht van de externe preventiediensten en van de departementen belast met het medisch toezicht van de interne preventiediensten
cc. Riziv

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:
HUA/36212/N/A/EDB

Brussel,

Betreft: Maatregel van moederschapsbescherming: één gezondheidsbeoordeling in het kader van prenatale en postnatale werkverwijdering door de preventieadviseur-arbeidsarts – FGB – gemeenschappelijk standpunt HUA-TWW

Deze nota bevat een gemeenschappelijk standpunt van de administraties HUA en TWW i.v.m. de interpretatie en toepassing van de wetgeving inzake welzijn op het werk, in het bijzonder de Welzijnswet Werknemers en de Codex over het Welzijn op het Werk. Deze nota is bedoeld als hulpmiddel voor werkgevers, preventiediensten en arbeidsartsen die deze wetgeving op het terrein moeten toepassen, en voor inspectiediensten die het toezicht houden op de toepassing ervan. Dit standpunt doet uiteraard geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van hoven en rechtbanken.

Naar aanleiding van een aanpassing aan de Verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 door het RIZIV ontving de FOD WASO een vraag over de toepassing van een maatregel van moederschapsbescherming inzake welzijn op het werk. Een zwangere werkneemster of een werkneemster die borstvoeding geeft, zal immers het formulier voor de gezondheidsbeoordeling met het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts over de te nemen maatregel van moederschapsbescherming moeten bezorgen aan haar verzekeringsinstelling om aanspraak te kunnen maken op de moederschapsuitkering tijdens de prenatale of postnatale werkverwijdering. De vraag is vervolgens **of de arbeidsarts naar aanleiding van het onderzoek i.v.m. de werkverwijdering bij zwangerschap al kan beoordelen of de werkneemster eveneens verwijderd zou moeten worden tijdens de periode van de borstvoeding** (uiteraard op voorwaarde dat de werkpost onveranderd blijft en de werkneemster daadwerkelijk borstvoeding geeft), dan wel of er nog een tweede onderzoek (en een tweede formulier voor de gezondheidsbeoordeling) nodig is na de periode van het bevallingsverlof. Hiervoor lijken op het terrein verschillende praktijken te bestaan bij de externe preventiediensten. Naar aanleiding van deze vraag werd de relevante wetgeving onderzocht, en kan, in overleg met de artsen-inspecteurs van de Inspectie Toezicht op het welzijn op het werk (AD TWW), het volgende standpunt worden ingenomen.

Vraag: kan de preventieadviseur-arbeidsarts n.a.v. het onderzoek i.v.m. de werkverwijdering tijdens de zwangerschap beoordelen of de werkneemster in kwestie ook verwijderd zal moeten worden tijdens de periode van de borstvoeding (en dit uiteraard op voorwaarde dat de werkpost onveranderd is, en de werkneemster ook daadwerkelijk borstvoeding geeft)? Kan er in dit geval één enkel FGB¹ worden opgemaakt tijdens de zwangerschap waarop beide vaststellingen worden vermeld?

De wetgeving die toepasselijk is op de werkverwijdering in het kader van moederschap is de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het bijzonder de artikelen 41 tot 43bis, evenals titel 5 van boek X van de codex over het welzijn op het werk. Noch uit de Arbeidswet, noch uit de codex over het welzijn op het werk volgt dat het verplicht is om in het kader van de prenatale en postnatale werkverwijdering twee aparte gezondheidsbeoordelingen uit te voeren bij de werkneemster op twee verschillende tijdstippen (nl. één tijdens de zwangerschap voor de prenatale werkverwijdering en één na de bevallingsrust voor de postnatale werkverwijdering).

De preventieadviseur-arbeidsarts kan derhalve tijdens de raadpleging in het kader van het prenataal onderzoek ook oordelen over de eventueel te nemen maatregelen tijdens de lactatie. In dat geval is er ook slechts sprake van één gezondheidsbeoordeling met één FGB tot gevolg, dat evenwel betrekking heeft op twee onderzoeken. De preventieadviseur-arbeidsarts is vertrouwd met de functie of werkpost van de werkneemster, aangezien hij niet alleen heeft meegewerkt aan de risicoanalyse in het kader van moederschapsbescherming (cfr. art. X.5-4 van de codex over het welzijn op het werk), maar de werkneemster ook heeft onderzocht naar aanleiding van de werkverwijdering tijdens de zwangerschap (prenataal onderzoek, cfr. art. X.5-9 van de codex over het welzijn op het werk). Als de functie of werkpost van de werkneemster derhalve onveranderd blijft na afloop van de bevallingsrust, is de preventieadviseur-arbeidsarts tijdens het prenataal onderzoek al in staat om te beoordelen of er ook werkverwijdering nodig zal zijn als de werkneemster nog borstvoeding geeft na afloop van de bevallingsrust. De risico's zijn immers gekend en worden in bijlage X.5-2 van de codex over het welzijn op het werk vermeld. Aangezien de risico's waaraan een werkneemster niet mag worden blootgesteld, verschillen tijdens de zwangerschap en tijdens de lactatie (bijlage X.5-2 bevat een beperktere lijst van verboden agentia en arbeidsomstandigheden voor werkneemsters die borstvoeding geven (deel B) dan voor zwangere werkneemsters (deel A)), is het mogelijk dat de preventieadviseur-arbeidsarts oordeelt dat werkverwijdering alleen nodig is tijdens de zwangerschap, maar dat dit niet nodig zal zijn tijdens de periode van lactatie.

Er is dan ook geen nood aan een tweede (=postnatale) gezondheidsbeoordeling als de werkneemster na afloop van de bevallingsrust nog steeds aan dezelfde risico's zal worden blootgesteld als het geval was ten tijde van de gezondheidsbeoordeling in het kader van de zwangerschap (=prenataal). Het volstaat dus dat de preventieadviseur-arbeidsarts één enkele gezondheidsbeoordeling uitvoert tijdens de zwangerschap bij werkneemsters die een risicofunctie hebben, waarbij hij een gezamenlijk advies kan uitbrengen over zowel de pre- als de postnatale werkverwijdering. Als de arbeidsarts (op het FGB) heeft geattesteerd dat er ook sprake is van een risico tijdens de lactatieperiode, zal de werkneemster, om het ander of aangepast werk verder te zetten of arbeidsongeschikt te blijven na afloop van de bevallingsrust, wel moeten aantonen dat zij na de bevalling ook daadwerkelijk borstvoeding geeft, zowel aan haar werkgever als (desgevallend) aan de mutualiteit.

Een dergelijke aanpak biedt voordelen voor de werkneemster (die zich na afloop van de bevallingsrust niet nogmaals dient te verplaatsen naar de preventieadviseur-arbeidsarts), voor de werkgever (die de werkorganisatie beter kan plannen als hij vooraf weet dat de werkneemster omwille van lactatie het ander of aangepast werk zal moeten voortzetten of dat de arbeidsovereenkomst geschorst zal blijven tijdens de lactatieperiode), voor de mutualiteit (administratieve vereenvoudiging dat de uitkeringen kunnen blijven doorlopen bij schorsing

¹ Formulier voor de Gezondheidsbeoordeling, te raadplegen via de website www.werk.belgie.be

van de arbeidsovereenkomst) en voor de preventieadviseurs-arbeidsartsen van de interne of externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (vermindering van de werklust).

Volledigheidshalve dient wel te worden vermeld dat de werkneemster, in overeenstemming met artikel 43bis van de Arbeidswet en artikel I.4-34 van de codex over het welzijn op het werk, bij haar **effectieve werkhervatting in de risicofunctie of -werkpost** wel een onderzoek bij werkhervatting door de preventieadviseur-arbeidsarts zal moeten ondergaan. Het gaat hier echter niet om een onderzoek in kader van werkverwijdering, maar om een onderzoek dat plaatsheeft naar aanleiding van de effectieve werkhervatting in de risicofunctie of -werkpost die de werkneemster aanvankelijk uitoefende, m.a.w. na afloop van de bevallingsrust als de werkneemster geen borstvoeding geeft, of na het einde van de periode van werkverwijdering omwille van borstvoeding.²

De Verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 voorziet dat een werkneemster het FGB met de maatregel voor prenatale en/of postnatale werkverwijdering zal moeten bezorgen aan haar eigen verzekeringsinstelling. Het RIZIV verzoekt de preventieadviseurs-arbeidsartsen dan ook om op het FGB duidelijk aan te geven op welke werkverwijdering de hierop vermelde maatregelen betrekking hebben, nl. of het enkel gaat om een prenatale werkverwijdering, dan wel of de maatregelen zowel gelden voor de prenatale als voor een eventuele postnatale werkverwijdering (omwille van borstvoeding).

Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling op de website van de FOD WASO wordt in die zin aangepast.

Aurore Massart Directeur-generaal Algemene Directie Humanisering van de Arbeid	Paul Tousseyn Directeur-generaal Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk

² Zie ook de verduidelijking in de Memorie van Toelichting bij de wet van 3 april 1995 tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming, *Parl. St.*, Kamer 1994-1995, nr. 1651/1, e.v.