

## Inhoud

<b>Smoke gets in your eyes .....</b>	<b>1</b>
<b>Nabevallingsrust kan 1 week langer bij moeilijke zwangerschap .....</b>	<b>2</b>

In de rubriek *Media* wordt een juridisch standpunt ingenomen over een onderwerp dat in de voorbije week ter discussie stond in de media.

### *Media*

---

#### **Smoke gets in your eyes**

---

*De Standaard* 7 augustus 2006, 10

Europees Commissaris Vladimir Spidla zou hebben gezegd dat een werkgever die een job weigert aan een roker, zich niet schuldig maakt aan discriminatie, zo luidde het maandag in de media. Een en ander blijkt te berusten op een verklaring van de woordvoester van Spidla in de *Financial Times*, die, zo meldde zij dinsdag, verkeerd zou geïnterpreteerd zijn. Een en ander heeft betrekking op een antwoord van Spidla op een parlementaire vraag. Dat antwoord is alvast niet voor verkeerde interpretatie vatbaar.

De vraag die in het Europees Parlement werd gesteld, luidt letterlijk:

*"De EU beschikt over adequate anti-discriminatie wetgeving.*

*Vormt een advertentie die recent is verschenen in Ierland (waar een rookverbod geldt) maar met de vermelding 'Rokers hoeven zich geen kandidaat te stellen' een overtreding van deze wetgeving?"*

(schriftelijke vraag van Catherine Stihler (PSE) aan de Commissie - vraag E-2369/06)

Vladimir Spidla antwoordde op 18 juli 2006 namens de Commissie dat voornoemde advertentie niet lijkt te vallen ("would not seem to fall") onder een van de verboden discriminatiegronden van de Richtlijnen 2000/43/EC en 2000/78/EC. Die discriminatiegronden zijn: ras, etnische afstamming (Richtlijn 2000/43/EC), godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (Richtlijn 2000/78/EC). De Commissie, zo vervolgt hij, steunt een rookverbod op de arbeidsplaats als een maatregel om de gezondheid van rokers en niet-rokers te beschermen. Dergelijk rookverbod helpt ook indirect mensen te stoppen met roken.

Daarmee is natuurlijk niet gezegd dat iemand een job weigeren omdat hij rookt, niet *op andere gronden* een vorm van discriminatie en dus onrechtmatig zou kunnen zijn. Commissaris Spidla heeft dat ook niet gezegd.

Het verhaal is m.a.w. te vergelijken met datgene dat wij u brachten in nummer 28/06 van *SoCompact*: ontslag wegens ziekte is geen discriminatie in de zin van de Richtlijn 2000/78/EC, die weliswaar handicap, maar niet ziekte als discriminatiegrond aanhoudt. Zoals het loutere feit ziek

te zijn geen wettige grond is om te ontslaan, is ook het enkele feit een roker te zijn geen legitiem motief om een roker een job te weigeren. Dat mag alleen als niet-roken "een wezenlijke en bepaalde beroepsvereiste" vormt. Veel andere voorbeelden dan de situatie van de woordvoerder van een organisatie die campagne voert tegen alle vormen van roken, liggen niet voor de hand.

In Engeland heet de komkommertijd *silly season*.

Willy van Eeckhoutte.

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

In de rubriek *Bedrijf* wordt duiding en informatie gegeven die onmiddellijk bruikbaar is in de dagelijkse gang van zaken van de onderneming.

*Bedrijf*

## **Nabevallingsrust kan 1 week langer bij moeilijke zwangerschap**

art. 271 t.e.m. 273 Wet 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (*B.S.* 28 juli 2006, 2<sup>de</sup> uitgave)

De eind juli gepubliceerde wet houdende diverse bepalingen voorziet in een nieuwe mogelijkheid om de "postnatale rust" op vraag van de werkneemster met 1 week te verlengen. Wanneer dat kan en waarom in die nieuwe verlengingsmogelijkheid werd voorzien, leest u hieronder.

### ***Verlenging nabevallingsrust***

De zwangerschapsrust bestaat uit een periode van 6 weken voorbevallings- of "prenatale" rust (8 weken bij een meerlingzwangerschap) en een periode van 9 weken nabevallingsrust.

Met uitzondering van de 7 dagen die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaan, is de voorbevallingsrust facultatief. Wanneer de zwangere werkneemster dat vraagt, moet de werkgever haar ten vroegste vanaf de 6<sup>de</sup> week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling verlof geven, maar de werkneemster kan er ook de voorkeur aan geven voort te blijven werken tot 7 dagen vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. Heel wat vrouwen blijven inderdaad liefst zo lang mogelijk aan de slag omwille van de mogelijkheid om de niet-opgenomen voorbevallingsrust op te nemen na de bevalling.

Opdat niet-opgenomen voorbevallingsrust zou kunnen worden overgedragen naar en gevoegd worden bij de nabevallingsrust, moet de werkneemster hebben voortgewerkt tijdens de periode van de facultatieve voorbevallingsrust. Een aantal periodes waarin niet effectief gewerkt werd, worden met periodes van arbeid gelijkgesteld. Voorbeelden zijn vakantiedagen en dagen van kort verzuim.

Maar periodes waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkneemster wegens arbeidsongeschiktheid wordt geschorst, werden tot op vandaag niet gelijkgesteld met een periode van arbeid met het oog op de verlenging van de postnatale rust na de 9<sup>de</sup> week na de bevalling. Wie ziek is tijdens de 6 (of 8) weken vóór de bevalling, ziet de periode van moederschapsrust dus inkrimpen.

Daarin komt nu enige verandering. Bij moeilijke zwangerschappen kan de postnatale rust voortaan met 1 week verlengd worden.

***Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse***

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

SoCompact is het e-zine van Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse  
Driekoningenstraat 3, 9051 Gent/SDW  
T: 09/220 82 00 - [info.ve@bellaw.be](mailto:info.ve@bellaw.be) - [www.bellaw.be](http://www.bellaw.be)

De voorwaarden voor die verlenging zijn:

- de werkneemster was ongeschikt om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de hele periode vanaf de 6<sup>de</sup> (of 8<sup>ste</sup>) week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling,
- de werkneemster vraagt de verlenging.

### ***Moederschapsuitkering***

Voor de bijkomende week moederschapsrust kan de werkneemster aanspraak maken op een moederschapsuitkering.

### ***Inwerkingtreding***

De verlenging is mogelijk voor bevallingen die plaatsvinden vanaf 1 september 2006.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---