

VI. Werkverwijdering van zwangere werknemers, bevallen werknemers en bevallen werknemers die het kind borstvoeding geven

Inleiding

Sinds 1 januari 2010 wordt de vergoeding voor alle gevallen van werkverwijdering van de zwangere werknemers krachtens de bepalingen van artikel 30 van de Economische Herstelwet van 27 maart 2009 ten laste genomen in het kader van de moederschapsverzekering voor de werknemers, ongeacht of de oorzaak van die maatregel een beroepsziekte is.

Deze omzendbrief vervangt de Omzendbrief V.I. nr. 2012/239 - 406/10 - 9/1¹ van 28 juni 2012, in het bijzonder naar aanleiding van de wijziging van enkele bepalingen inzake de berekening van de moederschapsuitkering bij *gedeeltelijke werkverwijdering* via het koninklijk besluit van 4 februari 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (B.S. 09.02.2018). Verder worden een aantal richtlijnen geactualiseerd en aangevuld.

I. Recht op moederschapsuitkeringen wegens werkverwijdering en berekening van de moederschapsuitkeringen

A. Werknemers in de privésector

1. VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING

1.1. Volledige werkverwijdering (schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) van de zwangere werknemer

De zwangere werknemer die volledig van het werk is verwijderd, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag overeenkomstig artikel 219*bis*, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 wordt bepaald. Deze uitkering wordt vastgesteld op **78,237** % van het gederfde loon bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 (met andere woorden het begrensde gemiddeld dagloon).

Deze uitkering wordt toegekend tot aan de *zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien*.

Vanaf de zesde week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, of de achtste week in het geval van de geboorte van een meerling (begin van de voorbevallingsrust), komt de vergoeding voor de moederschapsrust in de plaats van de vergoeding in geval van werkverwijdering.

1. Gepubliceerd in het I.B. nr. 2012/2, p. 243.

Om het ziekenfonds in staat te stellen de uitbetaling van de uitkering wegens werkverwijdering stop te zetten vanaf de zesde week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat (achtste week in het geval van de geboorte van een meerling), wordt aan de zwangere werkneemster gevraagd om via een attest van de behandelend arts de vermoedelijke bevallingsdatum mee te delen en aan te duiden of de geboorte van een meerling wordt voorzien. Dat attest moet worden gehecht aan het attest van de werkgever waarin de aard van de maatregel van moederschapsbescherming die ten aanzien van de werkneemster is genomen, wordt toegelicht.

1.2. Volledige werkverwijdering (schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) van de werkneemster die is bevallen of die haar kind borstvoeding geeft

De werkneemster die is bevallen of het kind borstvoeding geeft en die volledig van het werk is verwijderd, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag overeenkomstig artikel 219^{bis}, §2 van het Koninklijk besluit van 3 juli 1996 wordt bepaald. Deze uitkering wordt vastgesteld op 60 % van het gederfde loon bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 (m.a.w. het begrensde gemiddeld dagloon).

De betrokkene heeft slechts recht op een moederschapsuitkering gedurende een periode van vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

2. UITOEFENING VAN AANGEPAST WERK MET LOONVERLIES OF VOORTZETTING VAN EEN ACTIVITEIT TIJDENS EEN PERIODE VAN MOEDERSCHAPSBESCHERMING

2.1. Uitoefening door de zwangere werkneemster van aangepast werk met loonverlies

De zwangere werkneemster die aangepast werk met loonverlies uitoefent, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag overeenkomstig artikel 219^{ter}, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 juli 1996 wordt bepaald. Indien de werkneemster het aangepaste werk tijdens de facultatieve voorbevallingsrust blijft uitoefenen, wordt die uitkering toegekend (uiterlijk) tot de week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Deze werkneemster geniet een uitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 60 % van het verschil, tussen:

- enerzijds, het niet begrensde gemiddeld dagloon², dat zij verdiende vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden of vóór de verandering van arbeidsplaats en
- anderzijds, het bedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen, dat zij ontvangt, hetzij na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden, hetzij na de verandering van de arbeidsplaats.

Dat verschil wordt slechts in aanmerking genomen tot beloop van het maximumbedrag vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 (= de "ZIV-loongrens").



Het gaat om twee brutobedragen.

Onder het in aanmerking te nemen beroepsinkomen moet worden verstaan:

- de bezoldigingen en andere voordelen die kunnen in aanmerking genomen worden om het gederfde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet te bepalen³

2. Het gederfde loon bedoeld in art. 113, 3^{de} lid, van de gecoördineerde wet zonder echter de toepassing van het maximumbedrag bedoeld in art. 87, 1^{ste} lid, van deze gecoördineerde wet (= de "ZIV-loongrens").

3. Algemeen gesteld gaat het meer bepaald om alle bedragen of voordelen waarop de werkneemster ter uitvoering van haar arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn, met uitsluiting van het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie en de andere premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de inrichting van de sociale zekerheidsbijdragen (K.B. van 10.06.2001 tot vaststelling van een uniform begrip "gemiddeld dagloon" ...).

- o het gewaarborgd loon tweede week en de vergoeding bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12^{bis} en nr. 13^{bis};
- o elke uitkering, vergoeding of rente die het verlies van dat inkomen compenseert.

Om het dagbedrag van dat beroepsinkomen vast te stellen, deelt het ziekenfonds het wekelijkse, maandelijkse, driemaandelijkse of jaarlijkse bedrag door respectievelijk 6, 26, 78 of 312.

Voorbeeld:

Een werknemer X oefent sinds 1 februari 2018 een aangepaste activiteit met loonverlies uit. Voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden kan zij aanspraak maken op een forfaitair maandloon van 3.800 EUR. Gedurende de gedeeltelijke werkverwijdering bedraagt haar forfaitair maandloon 2.000 EUR tijdens de maand februari 2018.


- o Vaststelling van het gederfde loon voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden:
3.800 EUR / 26 = 146,1538 EUR (ZIV-loongrens is **niet** van toepassing)
- o Vaststelling van het in werkdagen omgezette beroepsinkomen na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden:
2.000 EUR / 26 = 76,9231 EUR
- o Berekening van de moederschapsuitkering wegens gedeeltelijke werkverwijdering:
60 % (146,1538 EUR – 76,9231 EUR < ZIV-loongrens) = 41,5384 EUR

Het ziekenfonds kent deze werknemer X tijdens de maand februari 2018 moederschapsuitkeringen toe waarvan het dagbedrag 41,54 EUR is en die zij cumuleert met haar bezoldiging uit de aangepaste activiteit.

Als het om een maandelijks bedrag gaat, past het ziekenfonds de deler 26 toe. Het ziekenfonds vermindert deze deler 26 niet naar rato van het aantal vergoedbare dagen die gedekt zijn door vakantiegeld dat (voor de bedienden) de werkgever uitbetaalt, aangezien het enkel vakantiegeld overeenstemt met het loon van de werknemer.

Van die regel wordt o.a. in de volgende situaties afgeweken:

- 1) De werknemer begint een aangepaste activiteit met loonverlies in de loop van een maand. In dat geval wordt de deler 26 vermindert met het aantal vergoedbare dagen van die maand waarop de betrokkene nog geen aangepaste activiteit verricht. Als de werknemer de activiteit bijvoorbeeld op 17 januari 2018 begint, moet het inkomen van de maand januari 2018 worden gedeeld door 12 (26 – 14 = 12); de vermindering met 14 dagen stemt overeen met het aantal vergoedbare dagen in de periode van 1 januari 2018 tot en met 16 januari 2018.
- 2) De werknemer zet de aangepaste activiteit met loonverlies in de loop van de maand stop, bijvoorbeeld omdat zij de moederschapsrust aanvat, haar normale werk hervat of de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het ziekenfonds vermindert de deler 26 dan met het aantal vergoedbare dagen van de periode waarin de werknemer geen aangepaste activiteit uitoefent.

 als de aangepaste werkzaamheid (met loonverlies) eindigt met de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding en deze vergoeding is berekend op basis van het loon van de aangepaste activiteit, wordt de deler 26 niet vermindert voor de maand waarin de overeenkomst is verbroken, maar voor de maand waarin de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode eindigt.

- 3) In de loop van de maand neemt een arbeidster één of meerdere dagen vakantie. Aangezien het bedrag van het enkel vakantiegeld door een vakantiekas of door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (RJV) wordt uitbetaald, wordt het niet door de werkgever meegedeeld. Het ziekenfonds vermindert dan de deler 26 met het aantal dagen dat gedekt is door het vakantiegeld dat door een vakantiekas of door de RJV wordt uitbetaald (uitgedrukt in een zesdagenweekregeling).

Voor de **vakantiedagen** die de werknemster in het kader van de “aangepaste werkzaamheid” opneemt of niet voor het einde van het vakantiejaar opneemt (saldo), worden de moederschapsuitkeringen in toepassing van artikel 103, § 1, 2^o en artikel 117 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 geweigerd.

2.2. Zwangere werknemster die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en slechts voor één of meerdere, maar niet voor al die activiteiten van het werk is verwijderd

De zwangere werknemster die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en voor wie de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid slechts betrekking heeft op één of meerdere, maar niet op al die activiteiten, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van artikel 219^{ter}, § 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996. Indien de werknemster haar activiteit tijdens het tijdvak van facultatieve voorbevallingsrust blijft uitoefenen, wordt die uitkering toegekend (uiterlijk) tot de week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat.

De uitkering bedraagt **60 %** van het gederfde loon bedoeld in artikel 113, derde lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 uit de activiteit waarvan de gerechtigde is verwijderd (meer bepaald het begrensde gemiddeld dagloon).

Voor de vakantiedagen die de betrokkene niet voor het einde van het vakantiejaar opneemt (saldo), worden de moederschapsuitkeringen in toepassing van artikel 103, § 1, 2^o en artikel 117 van de gecoördineerde wet geweigerd.

Voorbeeld:

Een werknemster Y is verbonden door twee arbeidsovereenkomsten: (werkgever A (forfaitaire bezoldiging van 2.000 EUR per maand) en werkgever B (forfaitaire bezoldiging van 850 EUR per maand)). Bij werkgever A wordt zij vanaf 1 februari 2018 volledig van het werk verwijderd.

- Vaststelling van het gederfde loon bij werkgever A:
2.000 EUR / 26 = 76,9231 EUR (< ZIV-loongrens)
- Berekening van de moederschapsuitkering wegens gedeeltelijke werkverwijdering:
60 % van 76,9231 EUR = 46,1539 EUR

Het ziekenfonds kent deze werknemster Y tijdens de maand februari 2018 een moederschapsuitkering toe waarvan het dagbedrag 46,15 EUR is en die zij cumuleert met haar bezoldiging bij werkgever B.

2.3. Werknemeester die is bevallen of die haar kind borstvoeding geeft – uitoefening van aangepast werk met loonverlies of voortzetting van een activiteit in de loop van een periode van moederschapsbescherming

Het ziekenfonds berekent de moederschapsuitkering, al naargelang van het geval, op basis van artikel 219^{ter}, § 1 of § 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 (cf. *supra*, 2.1. en 2.2.).

3. ZWANGERE WERKNEEMSTER DIE TIJDENS DE PERIODE VAN MOEDERSCHAPSBE-SCHERMING DE ZELFSTANDIGE ACTIVITEIT DIE ZIJ ONMIDDELLIJK VÓÓR HET BEGIN VAN DIE PERIODE UITOEFENDE, VOORTZET (ART. 219^{ter}, § 5 VAN HET K.B. VAN 03.07.1996)

3.1. Zwangere werknemster die volledig van haar activiteit in loondienst is verwijderd

Tot de zesde week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, of tot de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, heeft de werknemster recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag is vastgesteld op **78,237 %** van het gederfd loon als bedoeld in artikel 113, derde lid van de gecoördineerde wet (art. 219^{bis}, § 1, eerste lid van het K.B. van 03.07.1996).

Vanaf de zesde week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, heeft de werknemster recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag is vastgesteld op **60 %** van het gederfd loon als bedoeld in artikel 113, derde lid van de gecoördineerde wet (art. 219*bis*, § 1, tweede lid van het bovenvermeld K.B.).

Die uitkeringen worden met 10 % verminderd, overeenkomstig artikel 219*ter*, § 5, vierde lid van het bovenvermeld koninklijk besluit.

3.2. Zwangere werknemster die gedeeltelijk van haar activiteit in loondienst is verwijderd

In dat geval heeft de werknemster recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 219*ter* van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Die uitkering wordt met 10 % verminderd, overeenkomstig artikel 219*ter*, § 5, vierde lid van het bovenvermeld koninklijk besluit.

B. Werknemsters in de overheidssector

1. CONTRACTUELE WERKNEMSTERS TEWERKGESTELD IN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN (AANGIFTE IN DE DMFAPPL)

De bepalingen onder punt A voor de werknemers van de privésector zijn eveneens van toepassing op de contractuele werknemers in de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten waarvoor de werkgever (of zijn mandataris) een aangifte in de DmfAPPL verricht.

De moederschapsverzekering voor werknemers komt niet tussen ten gunste van de statutaire werknemers (het zijn de overheidsdiensten die hun statutair personeel in geval van werkverwijdering vergoeden).

2. ANDERE CONTRACTUELE WERKNEMSTERS IN DE OVERHEIDSSECTOR (AANGIFTE IN DE DMFA)

Krachtens de bepalingen van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector neemt de werkgever de vergoeding van deze werknemers ten laste, wanneer de oorzaak van de maatregel van werkverwijdering een beroepsziekerisico is.

C. Formulier in te vullen door de werkgever

Met het oog op de toekenning van een moederschapsuitkering aan de zwangere of bevallen werknemster of de werknemster die borstvoeding geeft en die in het kader van de arbeidswet van 16 maart 1971 het voorwerp uitmaakt van een maatregel van moederschapsbescherming, moet de werkgever een attest invullen.

Via een attest van de behandelend arts dat bij het attest van de werkgever (*cf. bijlage 1*) moet worden gevoegd, wordt de zwangere werknemster uitgenodigd om de volgende gegevens mee te delen opdat haar ziekenfonds de aan haar verschuldigde moederschapsuitkering correct kan berekenen:

- de vermoedelijke bevallingsdatum
- of al dan niet de geboorte van een meerling wordt voorzien.


Bij gedeeltelijke werkverwijdering van de werkneemster (“aangepaste activiteit met loonverlies”) vult de werkgever een maandelijks inkomstenattest (cf. *bijlage 3*) in om haar ziekenfonds toe te laten haar moederschapsuitkeringen te berekenen ten belope van het loonverlies dat voortvloeit uit de aanpassing van haar arbeidsomstandigheden (cf. *supra*, I.A.2.1.).

D. De onthaalmoeders

Sinds 1 januari 2010 worden de onthaalmoeders die het voorwerp uitmaken van een maatregel van volledige werkverwijdering, door hun ziekenfonds vergoed (vóór die datum werden zij door het FBZ, inmiddels FEDRIS geworden, ten laste genomen).

Het gemiddelde dagloon waarop de moederschapsuitkering wegens werkverwijdering (en moederschapsrust) wordt berekend, stemt overeen met 1/26^e van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen dat wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen op het ogenblik dat de maatregel van moederschapsbescherming een aanvang neemt, en waarvan de noemer gelijk is aan het maximale aantal opvangplaatsen die kunnen worden erkend op basis van de voor de bevoegde Gemeenschap geldende reglementering (vgl. art. 45, § 3 van de Verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

Er wordt dus rekening gehouden met de *theoretische opvangcapaciteit* (het aantal plaatsen waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen) en niet met het aantal plaatsen waarvoor tussen de onthaalmoeder en de ouders een overeenkomst is afgesloten.

 De regelgeving in **Vlaanderen** is echter sinds 1 april 2014 gewijzigd (vgl. het Decreet van 20.04.2012 houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters). Zij hanteert niet langer de notie “erkende capaciteit”. Er wordt nu gewerkt met vergunningen waardoor er geen maximum van 4 opvangplaatsen meer is. In het kader van de “gezinsopvang” kan de onthaalouder maximaal 8 kinderen opvangen. De reglementering met betrekking tot de berekening van de moederschapsuitkeringen voor onthaalouders is evenwel gebonden aan de RSZ-wetgeving waarin er nog sprake is van “erkende plaatsen” en een “erkenningbeslissing”. Een onthaalouder met een vergunning voor “8 kinderen” kan voor de sociale zekerheid toch slechts maximaal een “erkende capaciteit” van “4 kinderen” hebben.

Concreet betekent dit dat de onthaalmoeder aanspraak kan maken op een moederschapsuitkering (in geval van volledige werkverwijdering) die wordt berekend op basis van het bovenvermelde gemiddelde dagloon:

- ten belope van **78,237** % voor de periode van (volledige) werkverwijdering tijdens de zwangerschap tot de zesde week die voorafgaat aan de vermoedelijke bevallingsdatum (of de achtste week in het geval van de geboorte van een meerling)
- ten belope van **82** % tijdens de eerste dertig dagen van de moederschapsrust en ten belope van **75** % vanaf de 31^e dag van die periode
- ten belope van **60** % in het geval van werkverwijdering na de bevalling.

Formulier in te vullen met het oog op de vergoeding van de onthaalmoeders

Een specifiek attest moet worden ingevuld door de erkende onthaaldienst (*cf. bijlage 2*).

Op dit attest, dat door de onthaalmoeder aan haar ziekenfonds moet worden bezorgd, moet de erkende onthaaldienst de genomen maatregel van werkverwijdering, evenals de begin- en einddatum van die maatregel vermelden. De onthaaldienst moet eveneens het aantal opvangplaatsen aangeven waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen, evenals het maximale aantal opvangplaatsen dat door de bevoegde Gemeenschap kan worden erkend bij het begin van de periode van moederschapsbescherming (*steeds maximum 4 (cf. supra)*).

De zwangere onthaalmoeder wordt gevraagd de vermoedelijke bevallingsdatum mee te delen (en of al dan niet de geboorte van een meerling wordt verwacht) via een attest van de behandelend arts dat aan het attest van de erkende onthaaldienst moet worden gehecht.

De overige voor de vergoeding noodzakelijke gegevens worden op het inlichtingenblad meegeedeeld.

II. Bijzondere situaties

A. Werkverwijdering en deeltijdse werkherhvatting wegens medische redenen

In de hypothese waarin een werkgever een werkneemster verwijderd in het kader van een deeltijdse activiteit waarvoor zij in toepassing van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet de toelating van de adviserend arts heeft gekregen, moet de betrokkene enkel worden vergoed voor de (volledige) arbeidsongeschiktheid en moet er geen toepassing worden gemaakt van de cumulatierregel zoals omschreven in artikel 219^{ter}, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Deze arbeidsongeschiktheidsuitkering zal worden berekend op basis van het gederfd loon dat de werkneemster ontving voor de aanvang van haar arbeidsongeschiktheid.

B. Volledige werkverwijdering en laattijdige bevalling

Wanneer het gaat om een volledige werkverwijdering en de betrokkene bevalt later dan de vermoedelijke bevallingsdatum, moet het ziekenfonds een uitkering voor de werkverwijdering toekennen ten belope van 78,237 % tot aan het begin van de 6 of 8 weken voorafgaand aan de **vermoedelijke bevallingsdatum**. Gedurende de eerste 30 dagen van de daaropvolgende periode (moederschapsrust), zal de gerechtigde aanspraak kunnen maken op een percentage van 82 % en vervolgens vanaf de 31^{ste} dag op een percentage van 75 %.

In geval van een laattijdige bevalling zal met andere woorden door het ziekenfonds een uitkering voor de moederschapsrust ten belope van 75 % worden betaald voor de periode tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke bevallingsdatum. Als de bevalling gebeurt na de door de arts voorziene datum, wordt de voorbevallingsrust immers verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum.

C. Vergoeding van een werknemster die bij een werkgever van het werk is verwijderd en vervolgens ongeschikt is erkend om te werken bij de andere werkgever

Krachtens de bepalingen van artikel 219^{ter}, § 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 geniet de werknemster die twee betrekkingen in loondienst uitoefent en die slechts voor één van deze twee betrekkingen van het werk verwijderd wordt, een uitkering ten belope van 60 % van het gemiddeld dagloon dat voortvloeit uit de activiteit waarvan zij is verwijderd.

Als de werknemster ongeschikt is erkend om de activiteit verder te zetten waarin zij niet van het werk is verwijderd, blijft zij gedurende de periode van gewaarborgd loon aanspraak maken op een moederschapsuitkering die is berekend op grond van de bepalingen van artikel 219^{ter}, § 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Als de werknemster bij het verstrijken van de periode van gewaarborgd loon het werk niet meer hervat wegens arbeidsongeschiktheid, zou zij in deze situatie vanaf het begin van haar arbeidsongeschiktheid niet meer kunnen worden beschouwd als zich bevindend in een periode van moederschapsbescherming. In dat geval kan de werknemster aanspraak maken op *arbeidsongeschiktheidsuitkeringen*, berekend op basis van het gederfd loon dat voortvloeit uit deze twee betrekkingen. Voor de periode gedekt door het gewaarborgd loon kan zij slechts aanspraak maken, in toepassing van artikel 242, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, op een arbeidsongeschiktheidsuitkering berekend op basis van het gederfd loon bij de andere werkgever.

D. Vergoeding van een werknemster die bij een werkgever gedeeltelijk van het werk is verwijderd en vervolgens arbeidsongeschikt is erkend

Deze werknemster geniet op grond van artikel 219^{ter}, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 gedurende de gedeeltelijke werkverwijdering een uitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 60 % van het verschil, tussen, enerzijds, het gederfde loon dat zij verdiende vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden of vóór de verandering van arbeidsplaats en, anderzijds, het bedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen, dat de gerechtigde ontvangt, hetzij na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden, hetzij na de verandering van de arbeidsplaats (*cf. supra* l.2.1.).

Wanneer de betrokkene arbeidsongeschikt wordt tijdens de periode van gedeeltelijke werkverwijdering, is de werkgever gewaarborgd loon verschuldigd dat is berekend op het loon dat zij heeft ontvangen in het kader van de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden of na de verandering van arbeidsplaats.

Dit gewaarborgd loon vormt een beroepsinkomen, dat de gerechtigde ontvangt, hetzij na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden, hetzij na de verandering van de arbeidsplaats en komt dus in aanmerking om de voormelde verschilregel toe te passen.

Als de werknemster bij het verstrijken van de periode van gewaarborgd loon het werk niet meer hervat wegens arbeidsongeschiktheid, moet zij na het verstrijken van het door het gewaarborgde loon gedekte tijdvak als arbeidsongeschikt worden beschouwd op voorwaarde dat zij de voorwaarden tot erkenning van deze arbeidsongeschiktheid vervult (vgl. art. 100, § 1 van de gecoördineerde wet). In dat geval berekent het ziekenfonds de arbeidsongeschiktheidsuitkering op het gederfde loon zoals bepaald op de eerste dag van de periode van werkverwijdering (vgl. art. 33, § 2 van de Verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

E. Bevoegdheid van de adviserend arts inzake werkverwijdering

Als de adviserend arts meent dat de voorwaarden van de werkverwijdering (maatregel beslist door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts) niet zijn vervuld, kan hij contact opnemen met de preventieadviseur-arbeidsarts om de eventuele twijfels uit de weg te ruimen. Dit type van controle zou echter moeten worden voorbehouden voor de gevallen waarin er twijfel bestaat over de gegrondheid van de maatregel van werkverwijdering.

F. Situatie van de werkneemster op wie onmiddellijk een maatregel van moederschapsbescherming moet worden toegepast omdat ze dreigt te worden blootgesteld aan een risico waaraan zij niet mag worden blootgesteld (art. X.5-7 van de Codex over het welzijn op het werk)

De maatregel van moederschapsbescherming wordt door de werkgever genomen, op advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en wordt vermeld op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dat aan het einde van het medisch onderzoek wordt ingevuld.

De bedoelde hypothese heeft betrekking op de situatie waarin de werkgever onmiddellijk is overgegaan tot de werkverwijdering van de werkneemster, omdat zij dreigde te worden blootgesteld aan een risico waaraan zij niet mag worden blootgesteld, terwijl het medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts nog niet heeft plaatsgevonden.

In de meeste gevallen zal de betrokken werkgever reeds een algemene risico-evaluatie hebben uitgevoerd overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, en dat in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsarts (en de Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk).

Wanneer de werkneemster op wie één van de bepalingen van de artikelen 42 tot 43*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing is, aan een medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts wordt onderworpen (gezondheidstoezicht, zoals dat is vastgesteld in titel IV van boek I van de Codex over het welzijn op het werk), heeft de algemene risico-evaluatie reeds plaatsgevonden. In de meeste gevallen zal de preventieadviseur-arbeidsarts het formulier voor de gezondheidsbeoordeling invullen; dat formulier dient ter verantwoording van de door de werkgever besliste schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid, als bedoeld in de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3^o en 43, § 1, tweede lid, 2^o van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In dit geval gaat de maatregel van werkverwijdering in vanaf de onmiddellijke verwijdering van de risicopost en moet de werkgever het loon niet betalen tot de datum waarop het medisch onderzoek plaatsvindt. Dat medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts moet echter zo vlug mogelijk worden uitgevoerd.

De Federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft deze werkwijze goedgekeurd en heeft verduidelijkt dat dit onderzoek niet alleen zo snel mogelijk moet plaatsvinden, maar ook dat de werkgever die een werkneemster van haar arbeidspost verwijderd (wegens haar blootstelling aan een risico waarvan de blootstelling is verboden en dat voorkomt in de Bijlage I.4-2 van de Codex over het welzijn op het werk), overleg moet plegen met de preventieadviseur-arbeidsarts (indien nodig telefonisch) om de meest aangepaste maatregel te nemen om de blootstelling van de werkneemster aan het vastgestelde risico te vermijden en eventueel de bevestiging te krijgen dat wel degelijk een beslissing tot werkverwijdering moet worden genomen.

Het is dus het ziekenfonds dat de uitkering voor werkverwijdering moet uitbetalen vanaf de datum waarop de werkgever is overgegaan tot de onmiddellijke verwijdering van de zwangere werknemster en dat zodra het ziekenfonds het attest van de werkgever en het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dat tijdens het medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts wordt ingevuld, heeft ontvangen (behalve voor de dag waarop het medisch onderzoek van de werknemster door de preventieadviseur-arbeidsarts heeft plaatsgehad; die dag wordt immers beschouwd als een arbeidsdag waarvoor de werkgever het normale loon verschuldigd is overeenkomstig art. 42, § 2 van de arbeidswet van 16.03.1971 en art. I.4-11, § 1, van de Codex over het welzijn op het werk).

Aangezien die documenten in principe binnen de vastgestelde termijn voor de uitbetaling van de moederschapsuitkeringen worden verzonden, zouden er zich geen problemen moeten voordoen.

G. Arbeidsongeschiktheid, gevolgd door een werkverwijdering

G.1. SITUATIE VAN DE ZWANGERE WERKNEEMSTER WAARVOOR DE WERKGEVER, OP BASIS VAN HET ADVIES VAN DE PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSARTS, HEEFT BESLIST OM EEN MAATREGEL VAN WERKVERWIJDERING TE NEMEN DIE INGAAT OP EEN DATUM IN DE TOEKOMST. DE WERKNEEMSTER WORDT ARBEIDSONGESCHIKT VÓÓR DE VASTGESTELDE INGANGSDATUM VAN DE MAATREGEL VAN WERKVERWIJDERING

In deze situatie is de maatregel van werkverwijdering al beslist door de werkgever na het medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts (de datum waarop de maatregel van moederschapsbescherming ingaat, bevindt zich in de toekomst en de betrokkene is ondertussen arbeidsongeschikt geworden).

In deze hypothese gaat de maatregel van werkverwijdering in op de door de preventieadviseur-arbeidsarts vastgestelde aanvangsdatum, ook al is de werknemster op die datum nog arbeidsongeschikt.

Ook al is het loon dat bij het begin van de werkverwijdering in aanmerking moet worden genomen, het loon dat voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aanmerking is genomen (*behalve* voor de onthaalmoeders - zie art. 45, § 4, 2^{de} lid van de Verordening op de uitkeringen van 16.04.1997), toch moet het ziekenfonds een nieuw inlichtingenblad opsturen aangezien bepaalde bijkomende inlichtingen vereist zijn (bv.: aangezien de arbeidsovereenkomst om een andere reden wordt geschorst, begint een nieuwe termijn te lopen voor de bezoldiging van de wettelijke feestdagen die ten laste van de werkgever vallen).

Ten slotte dient te worden opgemerkt dat de in de artikelen 114 en 114*bis* van de gecoördineerde wet bedoelde tijdvakken van moederschapsbescherming die in de loop van een tijdvak van arbeidsongeschiktheid (primaire ongeschiktheid of invaliditeit) vallen, het laatstgenoemde tijdvak schorsen (art. 87, 5^{de} lid en art. 93, 3^{de} lid van de gecoördineerde wet). De tijdvakken van moederschapsbescherming worden dus niet in aanmerking genomen om de datum vast te stellen waarop de invaliditeitsperiode ingaat.

G.2. MEDISCH ONDERZOEK UITGEVOERD DOOR DE PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSARTS TIJDENS EEN TIJDVAK VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID DAT ONMIDDELLIJK VOORAFGAAT AAN DE PERIODE VAN WERKVERWIJDERING

Overeenkomstig artikel I.4-11, § 1 van de Codex over het welzijn op het werk mag de arbeidsarts geen medisch onderzoek uitvoeren tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dat onderzoek mag slechts worden verricht als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer wegens ongeschiktheid is geschorst.

Er moet dus van worden uitgegaan dat het medisch onderzoek na de arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden, nl. op de eerste dag van de maatregel van werkverwijdering, en dat deze dag door de werkgever is bezoldigd aangezien de dag van het medisch onderzoek als een arbeidsdag wordt beschouwd waarvoor de werkgever het normale loon is verschuldigd (voornoemd art. 1.4-11 en art. 42, § 2 van de arbeidswet van 16.03.1971). De moederschapsuitkeringen moeten dus voor die dag worden geweigerd.

De maatregel van werkverwijdering mag in principe pas na het einde van de arbeidsongeschiktheid ingaan, aangezien de arbeidsovereenkomst vóór die datum reeds om een andere reden was geschorst, nl. wegens arbeidsongeschiktheid.

In deze situatie kunnen de moederschapsuitkeringen worden toegekend vanaf de aanvangsdatum van de maatregel van moederschapsbescherming zoals vermeld op het door de werkgever ingevulde attest (met uitzondering van de eerste dag van werkverwijdering die wordt geacht te zijn bezoldigd door de werkgever (dag waarop het medisch onderzoek moest plaatsvinden)).

Voor de berekening van de moederschapsuitkering is het loon dat bij het begin van de werkverwijdering in aanmerking moet worden genomen, het loon dat voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aanmerking is genomen overeenkomstig artikel 45, §4 van de Verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 (behalve voor de onthaalmoeders voor wie de moederschapsuitkering wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van art. 45, § 3 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

III. Inwerkingtreding

De nieuwe bepalingen over de berekening van de uitkeringen treden in werking op **1 januari 2018** en zijn van toepassing zowel op de vóór deze datum aangevatte situaties van gedeeltelijke werkverwijdering ("lopende gevallen van gedeeltelijke werkverwijdering") als op de nieuwe gevallen.



Omzendbrief V.I. nr. 2018/49 – 406/14 en 9/3 van 20 februari 2018.