

II. Werkverwijdering van zwangere werknemers, bevallen werknemers en 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 beroepsziekerisico is.

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 219bis, § 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 *de week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum*. Vanaf de week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat (begin van de voorbevallingsrust), komt de vergoeding voor de moederschapsrust altijd in de plaats van de vergoeding in geval van werkverwijdering.

De werknemer heeft echter altijd de mogelijkheid om te vragen om de voorbevallingsrust te doen aanvatten ten vroegste vanaf de zesde week voorafgaandelijk de vermoedelijke bevallingsdatum of vanaf de achtste week als de geboorte van een meerling wordt voorzien.

De maatregel van werkverwijdering eindigt dus altijd uiterlijk één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

Overeenkomstig artikel 39, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 mag de werknemer immers geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat. Gelet op dit arbeidsverbod is het specifieke risico van blootstelling aan agentia, procédés of arbeidsomstandigheden dat de door de werkgever genomen maatregel van moederschapsbescherming rechtvaardigt, dus niet langer aanwezig.

Om het ziekenfonds in staat te stellen de uitbetaling van de uitkering wegens werkverwijdering in elk geval stop te zetten vanaf de week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, 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 toegevoegd.

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 bevallen is of het kind borstvoeding geeft en die volledig van het werk is verwijderd, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag overeenkomstig artikel 219bis, §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 (met andere woorden 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 ('GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING')

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 219ter, §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 dagloon¹, dat zij verdiende vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden of vóór de verandering van de 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").



Opgelet! 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 van 14 juli 1994 te bepalen²
- het gewaarborgd loon tweede week en de vergoeding bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12bis en nr. 13bis
- elke uitkering, vergoeding of rente die het verlies van dat inkomen compenseert.

1. Het gederfde loon bedoeld in art. 113, derde lid, van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 zonder echter de toepassing van het maximumbedrag bedoeld in art. 87, eerste lid, van deze gecoördineerde wet (= de 'ZIV-loongrens').

2. 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' ...).

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



Voorbeeld:

Een werknemer X oefent sinds 1 april 2024 een aangepaste activiteit met loonverlies uit. Voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden kon zij aanspraak maken op een forfaitair maandloon van 5.000 EUR. Gedurende de gedeeltelijke werkverwijdering bedraagt haar forfaitair maandloon 2.000 EUR tijdens de maand april 2024.

- Vaststelling van het gederfde loon voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden:
 $5.000 \text{ EUR} / 26 = 192,3077 \text{ EUR}$ (ZIV-loongrens is **niet** van toepassing)
- Vaststelling van het in werkdagen omgezette beroepsinkomen na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden:
 $2.000 \text{ EUR} / 26 = 76,9231 \text{ EUR}$
- Berekening van de moederschapsuitkering wegens gedeeltelijke werkverwijdering:
 $60 \% (192,3077 \text{ EUR} - 76,9231 \text{ EUR} < \text{ZIV-loongrens}) = \mathbf{69,2308 \text{ EUR}}$

Het ziekenfonds kent deze werknemer X tijdens de maand april 2024 moederschapsuitkeringen toe waarvan het dagbedrag 69,23 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 onder andere 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 verminderd met het aantal vergoedbare dagen van die maand waarop de betrokkene nog geen aangepaste activiteit verricht. Als de werknemer de activiteit bijvoorbeeld op 18 juli 2024 begint, moet het inkomen van de maand juli 2024 worden gedeeld door 11 ($26 - 15 = 11$); de vermindering met 15 dagen stemt overeen met het aantal vergoedbare dagen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 17 juli 2024.
- 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.



Opmerking: 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 verminderd 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).

2.2. Zwangere werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster 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).



Voorbeeld:

Een werkneemster 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 april 2024 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 werkneemster Y tijdens de maand april 2024 een moederschapsuitkering toe waarvan het dagbedrag 46,15 EUR is en die zij cumuleert met haar bezoldiging bij werkgever B.

2.3. Werkneemster 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 MOEDERSCHAPS-BESCHERMING 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)



Voorafgaande opmerking: wat de toepassing van artikel 219^{ter}, §5 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 betreft, dient er ook te worden verwezen naar de Omzendbrief V.I. nr. 2022/86 van 14 maart 2022.

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

Tot de week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, heeft de werkneemster 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 van 14 juli 1994 (art. 219^{bis}, §1 van het K.B. van 03.07.1996).

Die uitkering wordt 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

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.

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 OVERHEIDSECTOR

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.

Artikel 3^{bis}, derde lid van de voormelde wet van 3 juli 1967 bepaalt dat “onder voorbehoud van de toepassing van een meer gunstige wets- of verordeningsbepaling, de personeelsleden op wie deze wet van toepassing werd verklaard, het voordeel van de bepalingen genieten die door de wetgeving op de schadevergoeding voor beroepsziekten zijn vastgesteld gedurende de periode van tijdelijke volledige ongeschiktheid, wanneer zij, door een beroepsziekte bedreigd of aangetast, tijdelijk hun ambt stopzetten en niet voor andere opdrachten zijn kunnen ingezet worden. *Voor de zwangere werknemster wordt de toepassing van de bepalingen die in geval van tijdelijke volledige ongeschiktheid bepaald zijn, beperkt tot de periode tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de zes weken die aan de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaan of van de acht weken wanneer een meerlinggeboorte is voorzien*”.

Wat de situatie **vanaf het begin van de zes weken (acht weken als het gaat om een meerling) voorafgaandelijk de vermoedelijke bevallingsdatum** betreft, kan de betrokkene aanspraak maken op een moederschapsuitkering wegens het nemen van een maatregel van werkverwijdering verbonden met een beroepsziekerisico en dit met een naleving van de administratieve procedure die in het kader van de moederschapsverzekering van toepassing is (*cf.* ook het punt C. hieronder) – het bezorgen van het door de werkgever in te vullen aanvraagformulier en het formulier voor de gezondheidsbeoordeling aan het ziekenfonds (en uiteraard op voorwaarde dat de werkgever de werknemster niet langer vergoedt in het kader van de besliste maatregel van werkverwijdering).

C. Formulieren in te vullen door de werkgever en de preventieadviseur-arbeidsarts

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 (*cf. bijlage 1*) invullen, waaraan het door de preventieadviseur-arbeidsarts ingevulde formulier voor de gezondheidsbeoordeling (met zijn advies over de te nemen maatregel van moederschapsbescherming) moet worden gehecht, **behalve als de verzekeringsinstelling al in het bezit is van het voornoemde formulier dat de noodzaak van een verwijdering tijdens de pre- en postnatale periode attesteert en dat is bezorgd door de werknemster in het kader van de vraag tot vergoeding van haar prenatale verwijdering.**

In geval van **één enkel medisch onderzoek** dat een verwijdering in de prenatale en postnatale periode vaststelt, moet de werkgever steeds een attest (*cf. bijlage 1*) invullen met het oog op de vergoeding van de prenatale werkverwijdering *of* de postnatale werkverwijdering.

Dit attest moet dus tweemaal worden ingevuld door de werkgever in het kader van de aanvraag tot vergoeding van de prenatale werkverwijdering en in het kader van de aanvraag tot vergoeding van de postnatale werkverwijdering, maar het formulier voor de gezondheidsbeoordeling moet enkel bij dit attest worden gevoegd in het kader van de aanvraag tot vergoeding die wordt ingediend naar aanleiding van de prenatale werkverwijdering.



Opmerkingen:

- het is ook mogelijk dat, in het kader van één enkel medisch onderzoek dat de noodzaak van een werkverwijdering in de prenatale en postnatale periode vermeldt, de verzekeringsinstelling uiteindelijk enkel moet tussenkomen tijdens de postnatale periode omdat de werknemster geen loonverlies heeft geleden in de prenatale periode. In deze situatie zal de werknemster ook het formulier voor de gezondheidsbeoordeling (dat de verzekeringsinstelling niet zal hebben ontvangen in de prenatale periode, aangezien ze in deze periode geen vergoeding heeft moeten betalen) moeten toevoegen bij het attest van de werkgever in het kader van haar aanvraag tot vergoeding van de postnatale werkverwijdering
- ten slotte is het mogelijk dat het medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts enkel de noodzaak attesteert om de werknemster tijdens de postnatale periode te verwijderen. In dit geval zullen het attest van de werkgever en het formulier voor de gezondheidsbeoordeling beide worden bezorgd in het kader van de aanvraag tot vergoeding van de postnatale werkverwijdering.

Via een attest van de behandelend arts dat bij het attest van de werkgever moet worden gevoegd, wordt de zwangere werknemster bovendien 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 werknemster ('aangepaste activiteit met loonverlies') vult de werkgever maandelijks een elektronisch inkomstenattest (ZIMA 002) 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*).



Opmerking: als een elektronische aangifte niet mogelijk is, vult de werkgever het papieren formulier in (*cf. bijlage 3*).

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.



Opmerking:

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 onthaal ouders is evenwel gebonden aan de RSZ-wetgeving waarin er nog sprake is van "erkende plaatsen" en een "erkenningsbeslissing". 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 week die voorafgaat aan de vermoedelijke bevallingsdatum
- 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 meege-deeld.

II. Bijzondere situaties

A. 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.

B. Werkverwijdering en activiteit toegelaten door de adviserend arts met toepassing van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994

B.1. VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING

In de hypothese waarin een werkgever een werkneemster volledig verwijdt in het kader van een deeltijdse activiteit waarvoor zij met toepassing van artikel 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 de toelating van de adviserend arts heeft gehad, zal de betrokkene wegens werkverwijdering worden vergoed (schorsing van de periode van arbeidsongeschiktheid met toepassing van art. 87, vijfde lid of art. 93, derde lid van de voormelde gecoördineerde wet).

Deze moederschapsuitkering zal worden berekend op basis van het gederfde loon dat de werkneemster ontving vóór de aanvang van haar arbeidsongeschiktheid met toepassing van artikel 45, §4 van de Verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 (en dit, ongeacht de werkneemster het werk in het kader van het voormelde art. 100, §2 hervat bij haar oude werkgever, dan wel bij een nieuwe werkgever).

Indien de onthaalmoeder in het kader van de toegelaten activiteit volledig van het werk wordt verwijderd, wordt de moederschapsuitkering echter berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 45, §3 van de voormelde Verordening (in aanmerking nemen van de theoretische opvangcapaciteit in het kader van de moederschapsverzekering).

Er dient te worden opgemerkt dat het loon dat door de werkgever aan de werkneemster verschuldigd is in het kader van het medisch onderzoek tot bepaling van de noodzaak van een werkverwijdering (art. 42, §2, van de arbeidswet van 16.03.1971, art. I.4-11, §1, van de Codex over het welzijn op het werk en art. 27, §1, eerste lid, 2^o van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) principieel wordt berekend op het loon dat voortvloeit uit de toegelaten activiteit.

In de hypothese waarin de werkgever, op basis van het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, heeft bepaald dat de maatregel van werkverwijdering aanvat op de dag van het medisch onderzoek zelf, moet in het kader van de moederschapsverzekering worden beschouwd dat de maatregel in de praktijk aanvat daags na de datum waarop dit medisch onderzoek heeft plaatsgevonden. Voor de dag waarop het medisch onderzoek heeft plaatsgevonden, blijft de betrokkene vergoed in het kader van de toegelaten activiteit en de cumulatieregel bedoeld in artikel 230, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 blijft dus van toepassing (de dag van het medisch onderzoek is dus een dag van arbeidsongeschiktheid in het kader van de uitkeringsverzekering).

B.2. GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING

In het kader van de moederschapsverzekering kunnen zich twee 'types van gedeeltelijke werkverwijdering' (met een vermindering van het totale arbeidsvolume) voordoen :

- in de hypothese waarin een werkgever een werkneemster gedeeltelijk verwijdt (aanpassing van het arbeidsvolume) in het kader van haar enige deeltijdse activiteit waarvoor zij de toelating van de adviserend arts met toepassing van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 heeft ontvangen, zal de betrokkene vergoed blijven in het kader van de arbeidsongeschiktheid (met niettemin een aanpassing van de tewerkstellingsbreuk die in het kader van art. 230, § 1 van het K.B. van 03.07.1996 in aanmerking moet worden genomen).

- in de hypothese waarin een werknemers volledig is verwijderd in het kader van één van haar deeltijdse activiteiten waarvoor zij de toelating van de adviserend arts met toepassing van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 heeft ontvangen, zal de betrokkene vergoed blijven in het kader van de arbeidsongeschiktheid (met niettemin een aanpassing van de tewerkstellingsbreuk die in het kader van art. 230, §1 van het K.B. van 03.07.1996 in aanmerking moet worden genomen).

In de twee voormelde hypothesen moet worden aangenomen dat de uitoefening van de toegelaten activiteit primeert op de maatregel van werkverwijdering (aanpassing van het arbeidsvolume van deze toegelaten activiteit).

C. Werkverwijdering en activiteit toegelaten door de adviserend arts met toepassing van (art. 23 of) artikel 23bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971

C.1. VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING

Als een arbeidsongeschikt erkend zelfstandige de uitoefening van een toegelaten activiteit als werknemers hervat in het kader van artikel 23 of artikel 23bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 en volledig wordt verwijderd in het kader van deze loontrekkende activiteit, zal zij uitkeringen wegens volledige werkverwijdering kunnen genieten die zijn berekend op het loon dat voortvloeit uit deze toegelaten activiteit (toepassing van art. 219bis van het K.B. van 03.07.1996), op voorwaarde dat zij de vereiste wachttijd van zes maanden in het kader van het stelsel van werknemers heeft vervuld (in het tegenovergestelde geval zal de betrokken werknemers worden beschouwd in volledige arbeidsongeschiktheid in het kader van het stelsel van de zelfstandigen).

In deze situatie zal de uitkering wegens werkverwijdering kunnen worden gecumuleerd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering en dit binnen de grenzen van artikel 28bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 (voortzetting van de cumulatieregel "art. 28bis").



Voorbeeld:

Een arbeidsongeschikt erkende zelfstandige oefent vanaf 1 augustus 2023 een toegelaten activiteit als werknemers uit op grond van artikel 23bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 (20u/week – 1.600 EUR bruto/maand). Na een medisch onderzoek dat op 29 maart 2024 heeft plaatsgevonden, wordt zij volledig in het kader van deze loontrekkende activiteit verwijderd vanaf 1 april 2024.

Bepaling van de uitkering wegens volledige werkverwijdering (art. 219bis, § 1 van het K.B. van 03.07.1996):

- gederfd loon : 1.600 EUR / 26 = 61,5385 EUR
- uitkering wegens volledige werkverwijdering : 78,237 % van 61,5385 EUR = 48,1459 EUR = 48,15 EUR

Vaststelling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (art. 28bis, §2 van het K.B. van 20.07.1971):

De uitkeringen worden verminderd met 10 % zodra het tijdvak dat is gedekt door de in artikel 23bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 bedoelde toelating van de adviserend arts, een duur van zes maanden bereikt.

De betrokkene heeft de hoedanigheid van samenwonende gerechtigde en kan dus aanspraak maken op een forfaitaire arbeidsongeschiktheidsuitkering van 46,4452 EUR die met 10 % wordt verminderd: 41,80 EUR (voortzetting van de cumulatieregel "art. 28bis").

Voor de dagen van volledige werkverwijdering in het kader van de uitvoering van de toegelaten activiteit, kan zij de uitkeringen wegens volledige werkverwijdering (stelsel voor werknemers) met de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (stelsel van de zelfstandigen) cumuleren. Bijvoorbeeld, voor dinsdag 2 april 2024 ontvangt zij een uitkering wegens volledige werkverwijdering van 48,15 EUR **en** een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 41,80 EUR.

C.2. GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING

Zoals in geval van de uitoefening van een toegelaten activiteit in het stelsel van de werknemers moet er worden aangenomen dat de uitoefening van de toegelaten activiteit primeert op de maatregel van werkverwijdering. Artikel 28*bis* van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 blijft van toepassing.

D. 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 verwijdert (wegens haar blootstelling aan een risico waarvan de blootstelling is verboden en dat voorkomt in de Bijlage X.5-2 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 werkneemster 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 werkneemster 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.

E. Arbeidsongeschiktheid, gevolgd door een werkverwijdering

E.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 werkneemster 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, tweede lid van de Verordening op de uitkeringen van 16.04.1997), toch moet het ziekenfonds een nieuwe aanvraag tot het invullen van een inlichtingenblad naar de werkgever opsturen aangezien bepaalde bijkomende inlichtingen vereist zijn (bijvoorbeeld: 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, vijfde lid en art. 93, derde lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994). De tijdvakken van moederschapsbescherming worden dus niet in aanmerking genomen om de datum vast te stellen waarop de invaliditeitsperiode ingaat.

E.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, namelijk 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 werkdag wordt beschouwd waarvoor de werkgever het normale loon is verschuldigd (voornoemd art. I.4-11 en art. 42, §2 van de arbeidswet van 16.03.1971). De moederschapsuitkering moet 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, namelijk 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).

In geval van één enkel medisch onderzoek dat de werkverwijdering tijdens de prenatale **en** postnatale periode attesteert, kunnen de moederschapsuitkeringen worden toegekend vanaf de datum waarop de maatregel van moederschapsbescherming vermeld op het door de werkgever ingevulde attest begint, met uitzondering van de eerste dag van prenatale werkverwijdering die geacht wordt te zijn betaald door de werkgever (de dag waarop het medisch onderzoek zou hebben moeten plaatsvinden). **De vergoeding voor de periode van postnatale werkverwijdering kan beginnen op de eerste dag van de in dit kader vergoedbare periode, aangezien een tweede medisch onderzoek niet nodig is.**

F. Volledige werkverwijdering en vroegtijdige of laattijdige bevalling

F.1. VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING EN VROEGTIJDIGE BEVALLING

Wanneer het gaat om een volledige werkverwijdering en de betrokkene bevalt vroeger dan de vermoedelijke bevallingsdatum, is een regularisatie van de periode van werkverwijdering in moederschapsrust (voor de week die voorafgaat aan de werkelijke bevallingsdatum – niet overdraagbare week van voorbevallingsrust) *niet* in het (financiële) belang van de werkneemster vermits het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend in het kader van de volledige werkverwijdering (78,237 %) hoger is dan het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend in het kader van de moederschapsrust (75% vanaf de 31^{ste} dag van moederschapsrust). In geval van een regularisatie zou de periode van moederschapsrust langer zijn en zou de periode van werkverwijdering korter zijn. Het totaalbedrag van de uitkeringen toegekend voor de periode van werkverwijdering en moederschapsrust zou uiteindelijk echter minder hoog zijn en dus financieel minder interessant zijn voor de werkneemster.

F.2. VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING EN LAATTIJDIGE BEVALLING

Wanneer het gaat om een volledige werkverwijdering en de betrokkene bevalt later dan de vermoedelijke bevallingsdatum, kan het ziekenfonds een uitkering voor de werkverwijdering toekennen ten belope van 78,237% tot uiterlijk het begin van de week 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 %.

Er gebeurt dus *geen* regularisatie van de vergoeding van de volledige werkverwijdering en de moederschapsrust in functie van de werkelijke bevallingsdatum (meer bepaald een vergoeding tot een week voorafgaandelijk de werkelijke bevallingsdatum). Overeenkomstig artikel 39, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 mag de werkneemster immers geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat. Gelet op dit arbeidsverbod is het specifieke risico van blootstelling aan agentia, procédés of arbeidsomstandigheden dat de door de werkgever genomen maatregel van moederschapsbescherming rechtvaardigt, dus niet langer aanwezig. De maatregel van moederschapsbescherming (werkverwijdering) eindigt dus altijd (uiterlijk) één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

G. Vergoeding van een werknemers 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 werknemers 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 werknemers 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 werknemers 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 werknemers 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.

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

Deze werknemers 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 de 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* I.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 de 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 werknemers 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 van 14.07.1994). 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).

In geval van een arbeidsongeschiktheid die te wijten is aan een arbeidsongeval, wordt de daguitkering verschuldigd op grond van de arbeidsongevallenwetgeving gedeeltelijk op een hypothetisch loon berekend, namelijk op het loon dat overeenstemt met de situatie vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden of vóór de verandering van de arbeidsplaats (*cf.* ook art. 22, art. 34 en art. 36 van de arbeidsongevallenwet van 10.04.1971). De van het werk verwijderde werknemers moet als arbeidsongeschikt worden beschouwd vanaf de dag van het ongeval.

I. Impact van het einde van de arbeidsovereenkomst op de vergoeding van de maatregel van werkverwijdering

I.1. EÉN ENKELE ARBEIDSOVEREENKOMST EN 'VOLLEDIGE/GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING'

De vergoeding van de werkverwijdering neemt een einde daags na de datum waarop de betrokken overeenkomst beëindigd is.

I.2. VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN 'VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING' – ENKEL ÉÉN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EINDIGT

De beslissing van de Technische Ziekenfondsraad van 8 oktober 2003 dient te worden toegepast (cf. de nota 2003/08 van 04.09.2003), die de voortzetting van de vergoeding op basis van het geheel van de arbeidsovereenkomsten toelaat en dit tot, in voorkomend geval, het einde van alle betrokken arbeidsovereenkomsten.



Voorbeeld:

Een werknemer is verbonden door twee arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur (de overeenkomst A eindigt op 30.06.2024 en de overeenkomst B eindigt op 31.08.2024). Zij wordt volledig van het werk verwijderd in het kader van deze twee arbeidsovereenkomsten vanaf 1 juni 2024. Met toepassing van artikel 219^{bis}, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 kan zij tot en met 31 augustus 2024 aanspraak maken op uitkeringen wegens volledige werkverwijdering die worden berekend op het gederfde loon dat voortvloeit uit deze twee arbeidsovereenkomsten, meer bepaald een uitkering wegens werkverwijdering die gelijk is aan 78,237 % van het gederfde loon van de arbeidsovereenkomsten A en B.



Opmerking: als één van de twee arbeidsovereenkomsten afloopt tijdens de prenatale werkverwijdering of tijdens de moederschapsrust en de werknemer is het voorwerp van een maatregel van postnatale werkverwijdering in het kader van de arbeidsovereenkomst die niet is beëindigd, wordt de werknemer alleen vergoed op basis van die arbeidsovereenkomst (en niet op basis van de tweede arbeidsovereenkomst die is beëindigd tijdens de prenatale werkverwijdering of de moederschapsrust).

De voormalige werkgever van de werknemer heeft immers geen beslissing hoeven te nemen over een eventuele werkverwijdering tijdens de postnatale periode, aangezien haar arbeidsovereenkomst al voordien is beëindigd.

I.3. VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN 'GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING'

• Twee arbeidsovereenkomsten en volledige werkverwijdering in het kader van één van de twee

Als de arbeidsovereenkomst eindigt in het kader waarvan de werknemer volledig van het werk is verwijderd, eindigt de vergoeding van de maatregel van werkverwijdering vanaf de dag volgend op de datum waarop deze overeenkomst een einde heeft genomen (stopzetting van de toekenning van de uitkeringen wegens werkverwijdering berekend overeenkomstig art. 219^{ter}, §2 van het K.B. van 03.07.1996).

Als de arbeidsovereenkomst eindigt in het kader waarvan de werknemer niet volledig van het werk is verwijderd, zal de betrokkene worden beschouwd en vergoed, zoals in volledige werkverwijdering (art. 219^{bis} van het K.B. van 03.07.1996) vanaf de dag volgend op de datum waarop deze overeenkomst een einde heeft genomen (en niet langer in gedeeltelijke werkverwijdering – art. 219^{ter}, §2 van het K.B. van 03.07.1996).

> *Voorbeeld:*

Een werknemster (bediende) is verbonden door twee arbeidsovereenkomsten (een overeenkomst bij een werkgever A met een maandsalaris van 1.200 EUR bruto en een overeenkomst bij een werkgever B met een maandsalaris van 1.000 EUR bruto). Zij wordt enkel vanaf 1 april 2024 volledig van het werk verwijderd in het kader van de overeenkomst bij werkgever A. De overeenkomst bij werkgever B eindigt op 31 mei 2024 (= laatste dag van de overeenkomst).

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 31 mei 2024:

Toepassing van artikel 219^{ter}, §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

60 % (1.200 EUR / 26) = 27,6923 EUR = 27,69 EUR

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 juni 2024:

Toepassing van artikel 219^{bis}, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

78,237 % (1.200 EUR / 26) = 36,1093 EUR = 36,11 EUR

• **Twee arbeidsovereenkomsten en gedeeltelijke werkverwijdering in het kader van één van de twee**

Als de arbeidsovereenkomst eindigt in het kader waarvan de gerechtigde gedeeltelijk van het werk is verwijderd, eindigt de maatregel van werkverwijdering eveneens op de dag volgend op de datum waarop deze arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

Als de overeenkomst eindigt in het kader waarvan de gerechtigde niet gedeeltelijk van het werk is verwijderd, zal de gerechtigde nog altijd in gedeeltelijke werkverwijdering worden vergoed (enkel een toepassing van art. 219^{ter}, §1 van het K.B. van 03.07.1996 – art. 219^{ter}, §2 is niet langer van toepassing) vanaf de dag volgend op de datum waarop deze overeenkomst een einde heeft genomen.

> *Voorbeeld:*

Een werknemster (bediende) is verbonden door twee arbeidsovereenkomsten (een overeenkomst bij een werkgever A met een maandsalaris van 1.200 EUR bruto en een overeenkomst bij een werkgever B met een maandsalaris van 1.000 EUR bruto). Zij wordt enkel vanaf 1 april 2024 gedeeltelijk in het kader van de overeenkomst bij werkgever A van het werk verwijderd (aanpassing van haar werkpost – maandsalaris van 800 EUR bruto). De overeenkomst bij werkgever B eindigt op 31 mei 2024 (= laatste dag van de overeenkomst).

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 31 mei 2024:

Toepassing van artikel 219^{ter}, §1 en §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

60 % ((1.200 EUR / 26) - [800 EUR / 26]) = 60 % (46,1538 EUR - 30,7692 EUR) = 9,2308 EUR = 9,23 EUR

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 juni 2024:

Toepassing van artikel 219^{ter}, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

60% ((1.200 EUR / 26) - [800 EUR / 26]) = 60 % (46,1538 EUR - 30,7692 EUR) = 9,2308 EUR = 9,23 EUR

J. Impact van de uitoefening van een nieuwe loontrekkende tewerkstelling (die geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemster en van haar kind) tijdens een maatregel van volledige of gedeeltelijke werkverwijdering

J.1. EÉN ENKELE OVEREENKOMST EN VOLLEDIGE WERKVERWIJDERING

Als de volledig van het werk verwijderde werknemster de uitoefening van een andere activiteit hervat die geen risico vormt voor haar gezondheid en die van haar kind, zal zij dus worden vergoed (enkel in geval van loonverlies) in het kader van de gedeeltelijke werkverwijdering (toepassing van art. 219^{ter}, §1 van het K.B. van 03.07.1996 in plaats van art. 219^{bis} van dit K.B.).



Voorbeeld:

Een werknemer (bediende) is verbonden door een arbeidsovereenkomst bij een werkgever A met een maandsalaris van 2.800 EUR bruto en zij wordt in het kader van deze overeenkomst volledig van het werk verwijderd vanaf 1 april 2024. Zij hervat het werk bij een werkgever B (maandsalaris van 2.000 EUR bruto) vanaf 1 juni 2024.

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 31 mei 2024:

Toepassing van artikel 219bis, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$78,237 \% (2.800 \text{ EUR} / 26) = 84,2552 \text{ EUR} = 84,26 \text{ EUR}$

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 juni 2024:

Toepassing van artikel 219ter, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60 \% ([2.800 \text{ EUR} / 26] - [2.000 \text{ EUR} / 26]) = 60 \% (107,6923 \text{ EUR} - 76,9231 \text{ EUR}) = 18,4615 \text{ EUR} = 18,46 \text{ EUR}$



Opmerking: Indien de betrokken werknemer ziek wordt in het kader van de activiteit uitgeoefend bij de nieuwe werkgever, blijft het voormelde artikel 219ter, § 1, van toepassing tijdens de periode van gewaarborgd loon en moet zij na afloop van de periode van gewaarborgd loon worden vergoed in het kader van de volledige werkverwijdering (rekening houdend met het gemiddeld dagloon dat in aanmerking werd genomen op de datum van het begin van de volledige werkverwijdering bij de werkgever A afhankelijk van de eventuele stabiliteit van de tewerkstelling).

J.2. EÉN ENKELE OVEREENKOMST EN GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING

Als de gedeeltelijk van het werk verwijderde werknemer de uitoefening van een andere activiteit hervat die geen risico vormt voor haar gezondheid en die van haar kind, zal zij dus blijven worden vergoed (enkel in geval van loonverlies) in het kader van de gedeeltelijke werkverwijdering (toepassing van art. 219ter, §1 van het K.B. van 03.07.1996).



Voorbeeld:

Een werknemer (bediende) is verbonden door een arbeidsovereenkomst bij een werkgever A met een maandsalaris van 2.800 EUR bruto en zij wordt in het kader van deze overeenkomst gedeeltelijk van het werk verwijderd vanaf 1 april 2024 (aanpassing van haar werkpost met loonverlies – maandsalaris van 800 EUR bruto). Zij hervat het werk bij een werkgever B (maandsalaris van 1.000 EUR) vanaf 1 juni 2024.

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 31 mei 2024:

Toepassing van artikel 219ter, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60 \% ([2.800 \text{ EUR} / 26] - [800 \text{ EUR} / 26]) = 60 \% (107,6923 \text{ EUR} - 30,7692 \text{ EUR}) = 46,1539 \text{ EUR} = 46,15 \text{ EUR}$

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 juni 2024:

Toepassing van 219ter, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60 \% ([2.800 \text{ EUR} / 26] - [(800 \text{ EUR} + 1.000 \text{ EUR}) / 26]) = 60 \% (107,6923 \text{ EUR} - 69,2308 \text{ EUR}) = 23,0769 \text{ EUR} = 23,08 \text{ EUR}$



Opmerking: Indien de betrokken werknemer ziek wordt in het kader van de activiteiten uitgeoefend bij de twee werkgevers, blijft het voormelde artikel 219ter, § 1, van toepassing tijdens de periode van gewaarborgd loon en moet zij na afloop van de periode van gewaarborgd loon worden vergoed in het kader van de arbeidsongeschiktheid (rekening houdend met het gemiddeld dagloon dat in aanmerking werd genomen op de datum van het begin van de gedeeltelijke werkverwijdering bij de werkgever A afhankelijk van de eventuele stabiliteit van de tewerkstelling).

J.3. VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN 'GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING'

• Twee arbeidsovereenkomsten en volledige werkverwijdering in het kader van één van de twee arbeidsovereenkomsten

Als de in het kader van één van haar twee arbeidsovereenkomsten volledig van het werk verwijderde werknemer de uitoefening van een andere activiteit hervat die geen risico vormt voor haar gezondheid en die van haar kind, zal zij dus worden vergoed (enkel in geval van loonverlies) in het kader van de gedeeltelijke werkverwijdering (toepassing van art. 219ter, §1 en §2 van het K.B. van 03.07.1996).

> Voorbeeld:

Een werknemer (bediende) is verbonden door twee arbeidsovereenkomsten (een overeenkomst bij een werkgever A met een maandsalaris van 1.600 EUR bruto en een overeenkomst bij een werkgever B met een maandsalaris van 1.000 EUR bruto). Zij wordt enkel volledig van het werk verwijderd in het kader van de overeenkomst bij de werkgever A vanaf 1 april 2024. Zij hervat nog een andere activiteit bij een werkgever C vanaf 1 juni 2024 (maandsalaris van 500 EUR bruto).

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 31 mei 2024:

Toepassing van artikel 219ter, §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60\% ((1.600 \text{ EUR} / 26)) = 60\% (61,5385 \text{ EUR}) = 36,9231 \text{ EUR} = 36,92 \text{ EUR}$

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 juni 2024:

Toepassing van artikel 219ter, §1 en §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60\% ((1.600 \text{ EUR} / 26) - [500 \text{ EUR} / 26]) = 60\% (61,5385 \text{ EUR} - 19,2308 \text{ EUR}) = 25,3846 \text{ EUR} = 25,38 \text{ EUR}$

! **Opmerking:** Indien de betrokken werknemer ziek wordt in het kader van de activiteiten uitgeoefend bij de twee werkgevers (werkgever B + werkgever C), blijft het voormelde artikel 219ter, §1 en §2, van toepassing tijdens de periode van gewaarborgd loon en moet zij na afloop van de periode van gewaarborgd loon worden vergoed in het kader van de arbeidsongeschiktheid (rekening houdend met het gemiddeld dagloon dat in aanmerking werd genomen bij het begin van de werkverwijdering bij de werkgever A en op de begindatum van de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever B - afhankelijk van de eventuele stabiliteit van de betrokken tewerkstelling).

• Twee arbeidsovereenkomsten en gedeeltelijke werkverwijdering in het kader van één van de twee arbeidsovereenkomsten

Als de in het kader van één van haar twee arbeidsovereenkomsten gedeeltelijk van het werk verwijderde werknemer de uitoefening van een andere activiteit hervat die geen risico vormt voor haar gezondheid en die van haar kind, blijft zij vergoed worden (enkel in geval van loonverlies) in het kader van de gedeeltelijke werkverwijdering (toepassing van art. 219ter, §1 en §2 van het K.B. van 03.07.1996).

> Voorbeeld:

Een werknemer (bediende) is verbonden door twee arbeidsovereenkomsten (een overeenkomst bij een werkgever A met een maandsalaris van 1.600 EUR bruto en een overeenkomst bij een werkgever B met een maandsalaris van 1.000 EUR bruto). Zij wordt enkel gedeeltelijk van het werk verwijderd in het kader van de overeenkomst bij de werkgever A vanaf 1 april 2024 (aanpassing van haar werkpost met loonverlies – maandsalaris van 800 EUR bruto). Zij hervat nog een andere activiteit bij een werkgever C vanaf 1 juni 2024 (maandsalaris van 500 EUR bruto).

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 april 2024 tot en met 31 mei 2024:

Toepassing van artikel 219ter, §1 en §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60\% ((1.600 \text{ EUR} / 26) - [800 \text{ EUR} / 26]) = 60\% (61,5385 \text{ EUR} - 30,7692 \text{ EUR}) = 18,4616 \text{ EUR} = 18,46 \text{ EUR}$

Vergoeding tijdens de periode vanaf 1 juni 2024:

Toepassing van artikel 219ter, §1 en §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996:

$60 \% [(1.600 \text{ EUR} / 26) - [(800 \text{ EUR} + 500 \text{ EUR}) / 26]] = 60 \% (61,5385 \text{ EUR} - 50,0000 \text{ EUR}) = 6,9231 \text{ EUR} = 6,92 \text{ EUR}$



Opmerking: Indien de betrokken werknemer ziek wordt in het kader van de activiteiten uitgeoefend bij de drie werkgevers, blijft het voormelde artikel 219ter, § 1 en §2, van toepassing tijdens de periode van gewaarborgd loon en moet zij na afloop van de periode van gewaarborgd loon worden vergoed in het kader van de arbeidsongeschiktheid (rekening houdend met het gemiddeld dagloon dat in aanmerking werd genomen bij het begin van de werkverwijdering bij de werkgever A en op de begindatum van de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever B - afhankelijk van de eventuele stabiliteit van de betrokken tewerkstelling).

K. Uitoefening van een nieuwe activiteit als zelfstandige in bijberoep tijdens een periode van volledige of gedeeltelijke werkverwijdering

Krachtens artikel 219ter, §5 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 zijn de uitkeringen wegens werkverwijdering niet verschuldigd aan de gerechtigden die een nieuwe activiteit als zelfstandige aanvangen tijdens een periode van volledige of gedeeltelijke werkverwijdering.

De voortzetting van een dergelijke activiteit – al uitgeoefend vóór het begin van de maatregel van volledige of gedeeltelijke werkverwijdering – verhindert daarentegen niet de voortzetting van de vergoeding.

L. Tijdelijke leerkracht die tijdens het schooljaar volledig of gedeeltelijk van het werk is verwijderd en niet tijdens de periode van de zomervakantie – uitgestelde bezoldiging

De geheel of gedeeltelijk van het werk verwijderde tijdelijke leerkracht wier tewerkstelling eindigt aan het einde van het schooljaar (bijv. op 30.06), zal niet langer worden vergoed in het kader van haar werkverwijdering vanaf de dag na de einddatum van haar tewerkstelling. Zij geniet dus, in voorkomend geval, de uitgestelde bezoldiging of werkloosheidsuitkeringen.

In geval van een nieuwe tewerkstelling die aanvat bij het begin van het volgende schooljaar (bijv. op 1.09) en die opnieuw een volledige of gedeeltelijke werkverwijdering rechtvaardigt, zal de betrokkene opnieuw de vergoeding van haar volledige of gedeeltelijke werkverwijdering door de moederschapsverzekering genieten.

III. Inwerkingtreding

Deze Omzendbrief heeft uitwerking met ingang van 1 april 2024.

Vervangt omzendbrief nr. 2022/114 van 29 maart 2022.



Omzendbrief V.I. nr. 2024/107 – 409/4 en 9/8 van 17 april 2024.