
Informatieplicht werkgever bij werkverwijdering zwangere vrouwen

KB 4 maart 2010 tot uitvoering van artikel 6, 13° van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, *BS* 24 maart 2010

Op 1 januari 2010 is een nieuwe vergoedingsregeling in werking getreden voor de zwangere werkneemsters die, buiten de periode van gewone moederschapsrust, tijdelijk van de werkvloer verwijderd worden wegens het gevaar van hun beroepsactiviteiten voor hun gezondheid of voor deze van hun (nog ongeboren) kind (zie www.sociaalcompendium.be).

Een uiteenzetting van die nieuwe regeling gaven we u in *SoCompact* nr. 38-2009 en in *SoCompact* nr. 4-2010.

Samen met de nieuwe vergoedingsregeling is ook een nieuwe informatieverplichting voor de werkgevers in het leven geroepen. Voortaan hebben alle werkgevers (d.w.z. zowel de werkgevers uit de private als uit de publieke sector) de plicht in alle gevallen van werkverwijdering van een zwangere werkneemster, bepaalde informatie te verschaffen aan het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ).

In een koninklijk besluit dat afgelopen woensdag in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd wordt:

1. een opsomming van de inlichtingen die de werkgever aan het FBZ moet meedelen, gegeven,
2. de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werkgever die inlichtingen moet meedelen, bepaald.

De mee te delen inlichtingen zijn de volgende:

1. identificatienummer bij de sociale zekerheid van de werkneemster,
2. beroep van de werkneemster,
3. beschrijving van de werkplek,
4. ondernemingsnummer van de werkgever,
5. aard van het risico dat de verwijdering rechtvaardigt,
6. datum van de verwijdering,
7. vermoedelijke datum van de bevalling,
8. adresgegevens van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

De inlichtingen moeten aan het FBZ bezorgd worden via een speciaal daartoe bestemd formulier dat kan teruggevonden worden op de website van het FBZ (<http://www.fmp-fbz.fgov.be/Pdfdocs/FormulairesN/toezn.pdf>). Dat formulier moet bij het FBZ toekomen binnen 10 werkdagen volgend op de effectieve datum van de verwijderingsmaatregel.

Ester Van Oostveldt.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 09-10, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
