

3. Gewaarborgd loon

Nadat je alle formaliteiten vervuld hebt, zal de werkgever gedurende maximum 30 dagen (14 dagen voor arbeiders) je volle loon of een deel daarvan doorbetalen.

Dit gebeurt niet wanneer:

- de bediende nog in proefperiode is en nog géén maand in dienst is;
- de arbeider nog géén maand in dienst is;
- je het slachtoffer bent van een ongeval veroorzaakt door en tijdens bepaalde sportmanifestaties;
- er een zware fout is van de werknemer (bv. vechtpartij, dronkenschap achter het stuur).

4. Verplichtingen t.o.v. de mutualiteit

Eens de termijn van gewaarborgd loon verstreken is, komt de mutualiteit tussen indien je nog niet hersteld bent. Dit is ook zo als je nog niet lang genoeg in dienst bent om van gewaarborgd loon te genieten. Verdere inlichtingen verkrijg je bij je mutualiteit.

Om de betaling van de ziekte-uitkering door de mutualiteit veilig te stellen, moet je een aantal verplichtingen vervullen.

Zo moet je binnen de twee dagen een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid aan de arts van de mutualiteit bezorgen. Het formulier voor dit getuigschrift is beschikbaar bij de mutualiteit en moet ingevuld worden door je behandelende dokter.

Deze termijn van twee dagen kan verlengd worden naar 14 dagen voor arbeiders en 28 dagen voor bedienden die, bij het begin van de arbeidsongeschiktheid, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en recht hebben op gewaarborgd loon. Bij herval loopt de termijn van 14 of 28 dagen verder voor zover hij niet volledig opgebruikt was.

Je hoeft je mutualiteit niet te verwittigen in volgende gevallen:

- opname in het ziekenhuis (je moet je mutualiteit wel op de hoogte brengen als je, na ontslag uit het ziekenhuis, nog steeds arbeidsongeschikt bent en de verwittigingstermijn verstreken is);
- arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval;
- zwangerschapsrust.

Als de melding te laat gebeurt, verlies je 10% van het dagbedrag van de uitkeringen voor de periode van laattijdigheid.

Wat te doen bij ziekte



De werknemer die niet in staat is zijn werk te verrichten omdat hij ziek is of een ongeval heeft gehad in zijn privé-leven (dit geldt dus niet bij beroepsziekte of arbeidsongeval), kan gedurende een bepaalde periode aanspraak maken op gewaarborgd loon betaald door zijn werkgever.

Als de ongeschiktheid blijft duren, komt de mutualiteit tussen door ziekte- of invaliditeitsuitkeringen te betalen.

Om recht te hebben op die verschillende tegemoetkomingen moeten een aantal verplichtingen worden vervuld.

1. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

---> De werkgever verwittigen

Als je arbeidsongeschikt wordt, moet je dit altijd onmiddellijk aan je werkgever melden (via telefoon, iemand van de familie of een collega, ...). Dit is verplicht, ook al staat hier niets over in het arbeidsreglement of een CAO.

Wat betekent onmiddellijk? Het komt erop aan dat de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte wordt gebracht. Normaal gezien, gebeurt dit best bij het begin van de arbeidsdag of in de loop van de eerste arbeidsdag die je niet kan presteren. Kijk voor alle veiligheid ook in het arbeidsreglement of het geen bijzondere regeling voorziet.

Dit neemt echter niet weg dat de werkgever rekening moet houden met de bijzondere situatie van de werknemer waardoor de melding niet onmiddellijk kan gebeuren (denk maar aan een opname in het ziekenhuis zonder dat de familie hiervan op de hoogte is).

---> Bewijs van de ongeschiktheid

De werknemer moet niet alleen de werkgever melden dat hij arbeidsongeschikt is, hij moet het ook bewijzen. Hiervoor wordt doorgaans een medisch attest voorgelegd.

Het attest bevat de naam van de werknemer en de gegevens van de behandelende geneesheer, alsook de oorzaak van de ongeschiktheid (ziekte, ongeval, ziekenhuisopname), de vermoedelijke duur ervan, of de werknemer de woonst mag verlaten en of het eventueel om herval van dezelfde ziekte gaat. Je bent slechts verplicht zo'n attest af te geven als het arbeidsreglement van het bedrijf of een CAO dit voorziet, anders moet de werkgever er telkens om vragen. Wordt het medisch attest verplicht, dan zal het arbeidsreglement of de CAO ook de termijn bepalen waarbinnen het attest aan de onderneming moet worden afgegeven (door een vriend of familielid, ...) of worden opgestuurd. Bij gebrek aan bepaling bedraagt deze termijn twee werkdagen (alle dagen van de week behalve zon- en feestdagen) te rekenen van het begin van de ongeschiktheid of vanaf het moment dat de werkgever om een attest gevraagd heeft.

Bij het laattijdig voorleggen van het attest kan je het recht op gewaarborgd loon verliezen voor de dagen die voorafgaan aan de voorlegging ervan.

---> Verlenging van de ongeschiktheid

Als de ongeschiktheid voortduurt na het verstrijken van de termijn die oorspronkelijk aangeduid was op het medisch attest, moet je dezelfde verplichtingen nakomen als bij het begin van je afwezigheid: melding van de verlenging, overmaken van een nieuw medisch attest.

2. Controle door de werkgever

De werkgever heeft het recht de arbeidsongeschiktheid, op eigen kosten, te laten controleren gedurende de volledige periode ervan. Hiervoor mag hij zelf de arts kiezen. Deze arts mag niet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van het bedrijf zijn. De werknemer mag de controle niet weigeren.

Als het attest van de behandelende geneesheer je niet verbiedt je verblijfplaats te verlaten (je mag dus buiten), mag de controlerende arts je op een bepaald tijdstip naar zijn kabinet uitnodigen. Het kan ook zijn dat de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement voorziet dat je spontaan naar de controle-geneesheer moet gaan.

Als het doktersattest vermeldt dat je het huis niet mag verlaten, moet de controlerende arts zich naar je verblijfplaats begeven. Indien je tijdelijk elders verblijft (bv. bij een familielid), dan moet je dat vooraf laten weten aan je werkgever. De controle-geneesheer moet zijn bezoek niet vooraf aankondigen. Hij moet daarentegen wel op een aanvaardbaar moment van de dag komen. Zijn bezoek kan evengoed op zaterdag, zondag of feestdag plaatsvinden.

---> Weigering van de werknemer

Er is sprake van controleweigering als je niet naar de controle-geneesheer gaat, terwijl dit wel bepaald wordt in het arbeidsreglement of als je de controledokter weigert binnen te laten of

je door hem niet laat onderzoeken of als je niet ingaat op het verzoek van de controle-geneesheer je op een bepaald tijdstip bij hem aan te bieden of als je de woonst verlaten hebt en je werkgever ervan niet verwittigd hebt.

Er kunnen problemen ontstaan als de zieke wel thuis is maar de bel niet hoort, als hij naar zijn behandelende geneesheer is op het moment dat de controlerende arts bij hem langs komt. Neem in geval van discussie hierover steeds contact op met je ACLVB-secretariaat.

Bij weigering van de controle mag de werkgever het gewaarborgd loon inhouden, zelfs voor de volledige periode van ongeschiktheid. Hij kan ook opteren voor ontslag om dringende reden. De rechter kan dan oordelen of de weigering een voldoende ernstige tekortkoming vormt waardoor de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

Elke betwisting in verband met controleweigering kan aan de arbeidsgerechten worden voorgelegd. Hierbij ligt de bewijslast steeds bij de werkgever.

---> Behandelende en controlerende arts zijn het niet eens

Beide attesten worden als gelijkwaardig beschouwd. De partijen kunnen een scheidsrechterlijke procedure opstarten. Binnen twee werkdagen nadat de controle-geneesheer zijn bevindingen heeft doorgegeven, moet de scheidsrechterlijke arts zijn aangeduid. Indien behandelende en controlerende geneesheren geen akkoord kunnen bereiken over de aanduiding van een derde scheidsrechterlijke dokter, gebeurt dit aan de hand van een lijst die bijgehouden wordt op het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling. De scheidsrechterlijke arts heeft drie dagen om het geschil op te lossen. Zijn oordeel is definitief en bindend voor beide partijen. De kosten van het onderzoek worden betaald door de verliezer.

Je kan ook opteren voor een procedure in kort geding voor de arbeidsrechtbank. In dit geval neem je best contact op met je ACLVB-secretariaat.