



3. Gewaarborgd loon

Heeft de werknemer alle formaliteiten zoals hiervoor besproken vervuld, dan is er in de regel recht op gewaarborgd loon.

Een uitzondering hierop betreffen de bedienden aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan 3 maanden vereist die minder dan 1 maand ononderbroken in dienst van de onderneming zijn en arbeiders die minder dan 1 maand ononderbroken in dienst van de onderneming zijn. Zij dienen zich meteen tot hun mutualiteit te wenden.

De berekening van het gewaarborgd loon is verschillend voor arbeiders en bedienden. De werkgever is hoe dan ook geen gewaarborgd loon verschuldigd aan de werknemer:

- wiens arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een door hem gepleegde zware fout;
- die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen.

4. Verplichtingen t.o.v. de mutualiteit

Is de werknemer na de periode van gewaarborgd loon nog steeds arbeidsongeschikt of is er geen recht op gewaarborgd loon, dan dient er een ziekte-uitkering aangevraagd te worden bij de mutualiteit.

De werknemer moet ten laatste op de 7de dag te rekenen vanaf de eerste dag na het begin van de arbeidsongeschiktheid een medisch getuigschrift van arbeidsongeschiktheid aan de adviserend arts van de mutualiteit verzenden of bezorgen. Het formulier voor dit getuigschrift is beschikbaar bij de mutualiteit en moet ingevuld worden door de behandelende arts.

De termijn wordt verlengd 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. Deze termijnen zijn te rekenen vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid.

Bij een verlenging of herval dient het medisch getuigschrift eveneens ten laatste op de 7de dag te rekenen vanaf de eerste dag na de verlenging of het herval bezorgd of verstuurd te worden. De verlengde termijn van 14 of 28 dagen te rekenen vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid loopt evenwel verder voor zover deze op het ogenblik van de verlenging of het herval nog niet verstreken was.

De mutualiteit hoeft niet verwittigd te worden in volgende gevallen:

- opname in het ziekenhuis (houdt de arbeidsongeschiktheid aan na het verblijf in het ziekenhuis dan worden voormelde termijnen waarbinnen een medisch getuigschrift dient verzonden of bezorgd te worden verlengd met het aantal hospitalisatiedagen);
- arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval.

Als de melding te laat gebeurt, verliest de werknemer 10% van het dagbedrag van de uitkeringen vanaf de eerste dag van uitbetaling door de mutualiteit tot en met de dag van effectieve aangifte.



VRAGEN?

Meer info en contactgegevens van onze lokale dienstverlening kan je terugvinden op www.aclvb.be

Wat te doen bij ziekte?



BEHANDELEND EN CONTROLLEREND ARTS ZIJN HET NIET EENS

De bevindingen van de controlearts doen het medisch attest van de behandelende arts niet teniet. Beide attesten worden als gelijkwaardig beschouwd.

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen op eenzijdig verzoek een scheidsrechterlijke procedure opstarten. Is er op sectoraal vlak geen dergelijke procedure uitgewerkt dan verloopt de procedure als volgt:

- Binnen twee werkdagen nadat de controlearts zijn bevindingen heeft doorgegeven moet de arts-scheidsrechter zijn aangeduid. Indien behandelende en controlerende artsen geen akkoord kunnen bereiken over de aanduiding van een arts-scheidsrechter gebeurt dit aan de hand van een lijst die bijgehouden wordt op het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.
- De arts-scheidsrechter voert binnen de drie werkdagen na zijn aanstelling het medisch onderzoek uit en brengt de behandelende arts en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. Zijn oordeel is definitief en bindt de partijen.
- De kosten van de scheidsrechterlijke procedure en eventuele verplaatsingskosten worden betaald door de verliezer.

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen ervoor opteren om een gerechtelijke procedure op te starten in plaats van een scheidsrechterlijke. In dat geval zal de rechtbank een deskundige aanstellen om te oordelen over de gegrondheid van de (on)geschiktheid. Aangezien de kosten van een dergelijke deskundige hoog kunnen oplopen en deze kosten (zo ook de gerechtskosten) ten laste van de verliezende partij vallen, raden wij aan om te opteren voor de scheidsrechterlijke procedure.



De werknemer die wegens ziekte of een ongeval (andere dan een beroepsziekte of arbeidsongeval) niet in staat is om zijn werk te verrichten kan gedurende een bepaalde periode aanspraak maken op gewaarborgd loon betaald door zijn werkgever. Als de ongeschiktheid blijft duren, kan de mutualiteit tussenkomen via ziekte- of invaliditeitsuitkeringen. Om recht te hebben op die verschillende vergoedingen moeten een aantal verplichtingen worden vervuld.



Wanneer kan de controle plaatsvinden? De controle moet plaatsvinden op een aanvaardbaar moment van de dag maar de controlearts is niet gebonden aan de normale arbeidsuren van de werknemer. Een controle buiten de werkuren en zelfs op een zaterdag, zondag of feestdag is dan ook mogelijk.

In een cao, gesloten op sectoraal of ondernemingsvlak, of het arbeidsreglement kan er een dagdeel worden bepaald gedurende hetwelk de werknemer zich ter beschikking moet houden voor een bezoek van de controlearts. Dit dagdeel mag vier aaneengesloten uren niet overschrijden en moet zich bevinden tussen 7 u. en 20 u.

CONTROLEWEIGERING DOOR DE WERKNEMER

Er is sprake van controleweigering als de werknemer:

- zich niet spontaan naar de controlearts begeeft terwijl dit wel vereist wordt door de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement;
- de controlearts weigert binnen te laten;
- weigert zich door de controlearts te laten onderzoeken;
- niet ingaat op het verzoek van de controlearts om zich op een bepaald tijdstip bij hem aan te bieden;
- in strijd met het medisch attest de woonst verlaten heeft of op een ander adres verblijft zonder de werkgever daarvan te verwittigen.

Kan de werknemer het bewijs leveren van een wettige reden, bijvoorbeeld het hebben van een afspraak bij de behandelende arts op dat exacte tijdstip, het zich naar de apotheek begeven voor dringende medicatie, het gehospitaliseerd zijn, ... dan is er geen sprake van een controleweigering.

Bij weigering van de controle mag de werkgever het gewaarborgd loon ontzeggen voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze controle voorafgaan. Het zich keer op keer aan een controleonderzoek onttrekken, zonder wettige reden, kan daarenboven tot een ontslag om dringende redenen leiden.

Wordt er jou een controleweigering verweten? Neem dan steeds contact op met je ACLVB-secretariaat. Wij bestuderen de situatie, geven advies en komen indien nodig tussen bij jouw werkgever.

1. Verplichtingen t.o.v. de werkgever

DE WERKGEVER ONMIDDELIJK VERWITTIGEN

De werknemer moet zijn werkgever altijd onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Wat betekent onmiddellijk? Het komt erop aan de werkgever op de hoogte te brengen van zodra men daartoe in staat is en bij voorkeur bij het begin van de werkdag. In sommige arbeidsreglementen is uitdrukkelijk voorzien voor welk tijdstip de werknemer de werkgever moet verwittigen, kijk dit zeker even na.

Hoe moet de werkgever verwittigd worden? Dat wordt niet bepaald door de wet. Wij raden aan om dit via e-mail, sms, WhatsApp, ... te doen. Bij een betwisting is het namelijk aan de werknemer om te bewijzen dat er tijdig werd verwittigd. Verwittigt de werknemer zijn werkgever niet of laattijdig dan kan de werkgever weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die aan de verwittiging voorafgaan, tenzij de werknemer kan aantonen dat er sprake was van een overmachtssituatie (vb. plotse hospitalisatie, coma, ...).

EEN MEDISCH ATTEST INDIENEN

Indien het arbeidsreglement of een cao het voorziet, of een werkgever er om vraagt, moet er een medisch attest worden ingediend.

Het medisch attest moet, behoudens in geval van overmacht, binnen de twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of ontvangst van het verzoek worden verzonden of afgegeven, tenzij er een andere termijn is bepaald bij cao of door het arbeidsreglement. Onder werkdagen worden alle dagen van de week verstaan, behalve zon- en feestdagen.

Het is aan de werknemer om in geval van betwisting te bewijzen dat het medisch attest tijdig werd ingediend. Indien het medisch

attest niet of buiten de voorgeschreven termijn werd ingediend, kan het recht op gewaarborgd loon worden ontzegd voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van indiening van het attest voorafgaan.

Sinds 28 november 2022 is een werknemer drie keer per kalenderjaar er niet toe gehouden om een ziektebriefje in te dienen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid. De vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van één dag als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. De werknemer moet de werkgever wel nog steeds onmiddellijk verwittigen van de arbeidsongeschiktheid! Bovendien bepaalt de wet uitdrukkelijk dat de werknemer die op die eerste dag ziekte niet zal verblijven op zijn gewoonlijke verblijfplaats de werkgever onmiddellijk het adres moet meedelen waarop hij die dag wel zal verblijven, zodat de werkgever indien gewenst een controlearts kan sturen.

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen afwijken van de vrijstelling door middel van een cao of het arbeidsreglement.

Sinds 1 januari 2024 heeft een werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie het recht om de vakantiedagen die samenvallen met de dagen van arbeidsongeschiktheid op een later moment op te nemen. In dergelijk geval moet de werknemer zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt en moet er steeds een medisch attest bezorgd worden aan de werkgever binnen de normale termijn die van toepassing is in de onderneming. De vrijstelling om tot driemaal per kalenderjaar geen ziektebriefje voor te leggen is hier niet van toepassing. De werknemer die de niet opgenomen vakantiedagen aansluitend op de lopende vakantieperiode wenst op te nemen moet hiervoor uiterlijk op het moment van het bezorgen van het medisch attest aan zijn werkgever toestemming vragen.

VERLENGING VAN DE ONGESCHIKTHEID

De werkgever moet onmiddellijk verwittigd worden van een verlenging van de arbeidsongeschiktheid. De interpretatie van de term 'onmiddellijk', zo ook de wijze waarop er verwittigd dient te worden en de sanctie die kan toegepast worden bij een gebrek aan of laattijdige verwittiging zijn identiek als bij de oorspronkelijke verwittiging van de arbeidsongeschiktheid. Er zal desgevallend ook een nieuw medisch attest bezorgd moeten worden.

2. Controle door de werkgever

De werkgever heeft gedurende de volledige periode van arbeidsongeschiktheid het recht de arbeidsongeschiktheid op zijn kosten te laten controleren, ook buiten de periode van gewaarborgd loon. De werknemer mag de controle niet weigeren. De werkgever mag zelf de controlearts kiezen. Deze arts mag niet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van het bedrijf zijn.

Waar kan de controle plaatsvinden? Als het medisch attest vermeldt dat de werknemer de woonst niet mag verlaten, moet de controle verplicht op het verblijfsadres van de werknemer gebeuren. Laat het medisch attest de werknemer toe om de woonst te verlaten dan mag de controlearts met of zonder verwittiging van zijn komst de controle op de verblijfsplaats van de werknemer uitvoeren of dient de werknemer zich hetzij op verzoek van de werkgever of de controlearts, hetzij spontaan zonder dat enig verzoek nodig is indien de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit bepaalt, aan te bieden bij de controlearts. De verplaatsingskosten die de werknemer moet maken om op controle te gaan vallen ten laste van de werkgever.

Verblijf je niet op je bij de werkgever gekende verblijfplaats tijdens je arbeidsongeschiktheid? Deel dit dan steeds mee aan je werkgever! Zo loop je geen controle mis.