

ARPS

BUNDEL 571

AFWEZIGHEID WEGENS ZIEKTE OF PRIVE-ONGEVAL

TABEL VAN DE VAN KRACHT ZIJNDE BIJVOEGSELS BIJ BUNDEL 571

AFWEZIGHEID WEGENS ZIEKTE OF PRIVÉ-ONGEVAL

Uitgegeven met bericht 42 H-HR van 2018

Deze tabel vervangt de vroeger uitgegeven tabel.

| Nr van het bijvoegsel | Nr. en jaar van het bericht | Onderwerp van de wijziging | Opmerkingen |
|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------|
| 1 | 79 H-HR/2018 | Controleprocedure | |
| 2 | 78 H-HR/2019 | Arbitrageprocedure | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval

INHOUDSTABEL

| | Nummer der paragrafen |
|--|----------------------------------|
| TITEL I. AFWEZIGHEID WEGENS ZIEKTE OF PRIVE-ONGEVAL | |
| A. Beginsel | 1 |
| B. Procedure | |
| 1 Verplichtingen van het arbeidsongeschikte personeelslid | 2 tot 5 |
| 2 Controle van de arbeidsongeschiktheid | 6 tot 12 |
| 3 Arbitrageprocedure in geval van betwisting | |
| 3.1 Arbeidsongeschiktheid van 30 kalenderdagen of minder | 13 tot 17 |
| 3.2 Arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen | 18 |
| C. Werkhervatting | 19 en 20 |
| D. Kosten van het huisbezoek door de controlearts | 21 |
| E. Specifieke gevallen | |
| 1 Het personeelslid dat in dienst arbeidsongeschikt wordt | 22 |
| 2 Het personeelslid dat tijdens een bezoldigde afwezigheid arbeidsongeschikt is | 23 |
| 3 Het personeelslid dat in het buitenland arbeidsongeschikt wordt | 24 en 25 |
| 4 Het arbeidsongeschikt personeelslid dat in het buitenland wenst te verblijven | 26 |
| F. Niet-naleving van de procedure | 27 tot 29 |
| | |
| TITEL II. VERGOEDINGEN WEGENS ZIEKTE OF PRIVE-ONGEVAL | |
| A. Beginsel | 1 |
| B. Bedrag van de vergoeding | 2 en 3 |
| C. Berekening van de termijnen en van de dienstanciënniteit voor het statutair personeel | |
| 1 Termijnen | 4 |
| 2 Dienstanciënniteit | 5 |
| D. Niet-toekenning van de ziektevergoeding of het gewaarborgd loon | 6 |

ZIEKTE OF PRIVE-ONGEVAL

- Titel I. Afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval**
 - Titel II. Vergoedingen wegens ziekte of privé-ongeval**
-

TITEL I – AFWEZIGHEID WEGENS ZIEKTE OF PRIVE-ONGEVAL

A. BEGINSEL

- 1 Onderhavige regelgeving is van toepassing op alle statutaire en niet-statutaire personeelsleden die arbeidsongeschikt zijn door ziekte of privé-ongeval.

B. PROCEDURE

1. Verplichtingen van het arbeidsongeschikte personeelslid

- 2 In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of privé-ongeval zal het personeelslid vanaf de eerste werkdag afwezigheid, of van elke verlenging ervan, onmiddellijk zijn feitelijke werkgever¹ volgens de geldende procedure verwittigen, zelfs indien hij² zich in het buitenland bevindt.

- 3 Bij elke arbeidsongeschiktheid dient het personeelslid zich, ten laatste de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waar een prestatie zou kunnen verwacht worden, te laten onderzoeken door een arts van zijn keuze die het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid invult³.

- 4 Het door de arts opgemaakte getuigschrift van arbeidsongeschiktheid bevat een aantal verplichte gegevens inzake de identificatie van het personeelslid en van de arts, de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid, de diagnose, de duur van de arbeidsongeschiktheid, de toelating om al dan niet de woning te verlaten, de verblijfplaats gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid en de datum waarop het getuigschrift is opgemaakt.

Het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid moet, binnen de 48 uren, na opmaak door de arts, toekomen bij het health centre. Dit kan worden verstuurd:

- a) ofwel digitaal door de arts;
- b) ofwel per e-mail (scan van het getuigschrift) door het personeelslid naar de functionele mailbox van het health centre;
- c) ofwel per brief door het personeelslid, onder gesloten en voldoende gefrankeerde omslag, in dit geval geldt de postdatum als bewijs;

In geval b) dient het origineel exemplaar van het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid door het personeelslid voor een periode van één jaar bewaard te worden.

- 5 Na afloop van de raadpleging met de arts, meldt het personeelslid onmiddellijk aan zijn feitelijke werkgever of zijn lokaal personeelsbureau (LPB) volgens de geldende procedure: de einddatum van zijn arbeidsongeschiktheid voorgeschreven door de arts, de

¹ Infrabel, NMBS, HR Rail of een andere werkgever waarnaar het personeelslid ter beschikking is gesteld.

² Om de tekst zo leesbaar mogelijk te maken, is ervoor gekozen om 'het personeelslid' als 'hij' aan te duiden in plaats van 'hij/zij'.

³ Het personeelslid dat in een nachtploeg werkt dient zich ten laatste 24 uren na de aanvang van zijn voorziene prestatie te laten onderzoeken door een arts van zijn keuze.

verblijfplaats waar hij zich bevindt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid en of hij al dan niet zijn verblijfplaats mag verlaten.

2. Controle van de arbeidsongeschiktheid

6 Het personeelslid mag niet weigeren om een controlearts te ontvangen, noch om zich te laten onderzoeken om de arbeidsongeschiktheid te controleren.

7 Het bezoek van de controlearts heeft onverwachts plaats en mag gebeuren in de woonplaats of de verblijfplaats van het personeelslid gedurende de volledige arbeidsongeschiktheidsperiode tussen 07u en 20u. Het bezoek kan plaatsvinden op elke dag van de week, ook op zaterdag, zondag en feestdagen.

Voor het personeelslid dat de woonplaats of verblijfplaats mag verlaten:

- Het personeelslid dient de eerste 3 dagen van de arbeidsongeschiktheid waar een prestatie zou kunnen verwacht worden in functie van het arbeidsstelsel tussen 13u en 17u op de woonplaats of verblijfplaats aanwezig te zijn om zich ter beschikking te stellen voor controle. Niettemin, het lokaal personeelsbureau geeft aan op basis van informatie overgemaakt door Health4Rail, of het personeelslid van deze verplichting mag afwijken. Hiervoor dient het personeelslid zelf zijn lokaal personeelsbureau telefonisch te contacteren. Indien het personeelslid niet in staat is zijn lokaal personeelsbureau te bereiken kan hij deze uitzonderingsmaatregel niet inroepen en moet hij dus aanwezig zijn zoals voorzien is.

Van zodra de controle heeft plaatsgevonden, wordt het personeelslid vrijgesteld van de verplichting om aanwezig te zijn op de woonplaats of verblijfplaats.

- In geval van arbeidsongeschiktheid van meer dan één kalenderweek kan het personeelslid, tijdens het controlebezoek, door de controlearts uitgenodigd worden om zich aan te bieden op een door de controlearts opgegeven adres op een later vastgelegde datum tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid.
- In geval van arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen kan het personeelslid uitgenodigd worden om zich aan te bieden voor een controle tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid op het adres dat door het health centre meegedeeld wordt.

Indien het personeelslid de woonplaats of verblijfplaats niet mag verlaten, dient dit verbod strikt gerespecteerd te worden.

8 De controlearts gaat na of het personeelslid werkelijk arbeidsongeschikt is, controleert de duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de regelgeving. Alle andere vaststellingen blijven onder het medisch geheim.

9 Het personeelslid dat niet aanwezig is in de woonplaats of verblijfplaats wanneer de controlearts zich aanbiedt, zal uitgenodigd worden voor een controle door de controlearts om zich aan te bieden op een door deze laatste opgegeven adres.

Indien het personeelslid:

- niet komt opdagen op de afspraak opgegeven door de controlearts of op het adres dat door het health centre meegedeeld wordt;
- zich aan de controle onttrekt,

zal hij een gewettigde onbezoldigde afwezigheid krijgen voor de afwezigheidsdagen gedekt door de arbeidsongeschiktheid tot een controle zou plaatsvinden of tot de werkhervatting van het personeelslid.

Onder het zich onttrekken aan controle wordt onder meer het volgende verstaan:

- de weigering door het personeelslid om zich door de controlearts te laten onderzoeken;
- het creëren van een situatie door het personeelslid dat de controle feitelijk onmogelijk maakt.

Indien een geldig document dat de afwezigheid op de afspraak rechtvaardigt, wordt binnengebracht, zal het personeelslid voor die afwezigheidsdagen beschouwd worden als zijnde in ziekteverlof.

10 De controlearts kan van mening zijn dat het personeelslid arbeidsgeschikt is om op een door hem vastgelegde datum het werk te hervatten. Het personeelslid herneemt bijgevolg de dienst op de door de controlearts voorziene datum, tenzij de arbitrageprocedure wordt gevolgd (zie punt C.).

Indien het personeelslid door de controlearts wordt verzocht om het werk vroeger te hervatten dan voorgeschreven door de arts die het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid heeft afgeleverd, zal de controlearts onmiddellijk mondeling contact opnemen met desbetreffende arts.

Indien dit onmogelijk blijkt, zal de controlearts de arts die het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid heeft afgeleverd, schriftelijk inlichten en verzoeken hem binnen de 48 uur bijkomende informatie te bezorgen.

11 De controlearts overhandigt, na raadpleging van de arts die het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid heeft afgeleverd, schriftelijk zijn bevindingen aan het personeelslid. De controlearts zal aan het personeelslid vragen dit document te tekenen voor ontvangst.

12 Indien het personeelslid meedeelt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, vermeldt de controlearts dit op voornoemd geschrift.

3. Arbitrageprocedure in geval van betwisting

3.1 Arbeidsongeschiktheid van 30 kalenderdagen of minder

13 Binnen 48 uren na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de partij die niet akkoord gaat met deze bevindingen, met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen:

- als er tussen de partijen consensus bestaat over de arts-scheidsrechter kunnen de partijen in onderlinge overeenstemming een arts-scheidsrechter naar keuze aanstellen;
- als er geen consensus bestaat over de aan te stellen arts-scheidsrechter, komt het aan de partij die niet akkoord gaat toe éézijdig een arts-scheidsrechter aan te duiden die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet

werd vastgesteld. Deze lijst kan worden geraadpleegd op de website van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg⁴.

- De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen 3 werkdagen na zijn aanwijzing.

14 Als de arts-scheidsrechter oordeelt dat de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is, deelt hij dit onmiddellijk mee aan het personeelslid met een document dat het personeelslid tekent voor ontvangst. Het personeelslid kan dan afwezig blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof.

Als de arts-scheidsrechter de afwezigheid niet medisch gerechtvaardigd acht, moet het personeelslid de dienst hervatten de eerstvolgende werkdag of op een door de arts-scheidsrechter vastgestelde latere datum. De arts-scheidsrechter deelt deze beslissing onmiddellijk schriftelijk aan het personeelslid en aan Health4Rail mee.

De beslissing van de arts-scheidsrechter is bindend.

15 De kosten van een arbitrageprocedure zijn ten laste van de in het ongelijk gestelde partij. Als de datum van het einde van de arbeidsongeschiktheid, voorgesteld door de arts-scheidsrechter, tussen de datum ligt die de arts en de controlearts hebben voorgesteld, zijn de kosten ten laste van HR Rail.

16 De arts-scheidsrechter brengt de arts die het getuigschrift voor arbeidsongeschiktheid heeft afgeleverd en de controlearts schriftelijk op de hoogte van zijn beslissing.

17 Zolang de arbitrageprocedure loopt en tot de uitspraak van de arts-scheidsrechter blijft het personeelslid in ziekteverlof.

3.2 Arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen

18 De beroepsprocedure tegen een beslissing van de bestuursgeneeskunde is voorzien in de ARPS Bundel 570.

C. WERKHERVATTING

19 Het personeelslid moet het werk hervatten op de eerste werkdag volgend op het einde van de in het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid vermelde termijn. De dag vóór de werkhervatting neemt de betrokkene contact op met zijn feitelijke werkgever volgens de geldende procedure om na te vragen wanneer hij zijn prestatie moet aanvangen, indien hij zijn beginprestatie en beginplaats niet kent.

20 Indien het personeelslid onbekwaam is om het werk te hervatten op het einde van de in het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid vastgestelde termijn, dient hij zijn feitelijke werkgever volgens de geldende procedure te verwittigen, ten laatste op de dag voorafgaand aan de voorziene werkhervatting.

⁴ www.werk.belgie.be – Module Erkenning: Controlegeneeskunde: lijst van artsen-scheidsrechters

D. KOSTEN VAN HET HUISBEZOEK DOOR DE CONTROLEARTS

21 De kosten van het huisbezoek gedurende de periode waarin het personeelslid aanwezig moet zijn in de woonplaats of verblijfplaats zoals bepaald in §7, zijn voor rekening van het personeelslid, indien deze niet onderzocht kon worden.

Het RIZIV is verantwoordelijk voor het vastleggen van het tarief voor een bezoek van een huisarts, tijdens de kantooruren. Het tarief kan op de website van het RIZIV geraadpleegd worden.

E. SPECIFIEKE GEVALLEN

1. Het personeelslid dat in dienst arbeidsongeschikt wordt

22 Wanneer het personeelslid wegens arbeidsongeschiktheid onmogelijk kan voortwerken, moet hij zijn feitelijke werkgever volgens de geldende procedure verwittigen, een arts raadplegen en de procedure waarvan sprake in punt II volgen.

2. Het personeelslid dat tijdens een bezoldigde afwezigheid arbeidsongeschikt is

23 Tijdens een bezoldigde afwezigheid mag de ziektevergoeding aan het statutair personeelslid worden toegekend vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid. Voor een niet-statutair personeelslid zijn de wettelijke bepalingen inzake gewaarborgd loon van toepassing.

3. Het personeelslid dat in het buitenland arbeidsongeschikt wordt

24 Het personeelslid dat privé, tijdens een verblijf in het buitenland arbeidsongeschikt wordt, moet onmiddellijk zijn feitelijke werkgever volgens de geldende procedure verwittigen. Hij moet naar het health centre een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid versturen op de dag zelf van het medisch onderzoek of uiterlijk daags nadien.

Het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid bevat een aantal verplichte gegevens waarvan sprake in punt II. Ingeval het personeelslid om professionele redenen voor de feitelijke werkgever in het buitenland is tewerkgesteld, moet in het getuigschrift worden vermeld dat de belanghebbende niet naar huis kan terugkeren.

Als het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid is opgesteld in een vreemde taal (namelijk een andere taal dan het Nederlands, het Frans, het Duits of het Engels), mag Health4Rail eisen dat het personeelslid een vertaling in één van de vermelde talen bezorgt.

25 Het personeelslid moet zich op zijn verblijfplaats in het buitenland voor een medische controle ter beschikking houden.

4. Het arbeidsongeschikt personeelslid dat in het buitenland wenst te verblijven

26 Het personeelslid dat als arbeidsongeschikt is erkend en dat tijdelijk in de Europese Unie, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen of Zwitserland wenst te verblijven, moet dat vooraf aan de arts van het health centre signaleren (deze verplichting geldt ook voor een vakantie in België).

Om in een ander land dan hierboven weerhouden te verblijven, moet het personeelslid de toestemming van het health centre krijgen vóór zijn vertrek. Het personeelslid dient zich dus bij de arts van het health centre tenminste 15 dagen voor het vertrek aan te bieden met een verklaring waarin de duur, de bestemming, het adres en het telefoonnummer waarop het personeelslid te bereiken is vermeld zijn. De arts van het health centre oordeelt of hij aan de aanvraag gevolg kan geven en bepaalt de duur van het verblijf.

F. NIET-NALEVING VAN DE PROCEDURE

27 Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid die niet worden gerechtvaardigd, worden als een ongewettigde onbezoldigde afwezigheid beschouwd.

De dagen afwezigheid van het personeelslid dat:

- nalaat zijn feitelijke werkgever volgens de geldende procedure tijdig in kennis te stellen van zijn afwezigheid wegens ziekte;
- nalaat het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid binnen de voorgeschreven termijn in te dienen;
- nalaat een volledig ingevuld getuigschrift van arbeidsongeschiktheid in te dienen,

worden met een niet gerechtvaardigde afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld. Aldus verliest het statutair personeelslid zijn recht op ziektevergoeding en het niet-statutair personeelslid verliest zijn recht op gewaarborgd loon.

28 Het personeelslid dat niet tijdig hervat na een beslissing tot vroegtijdige werkhervatting door de controlearts bevindt zich in de administratieve toestand van gewettigde onbezoldigde afwezigheid.

Het personeelslid dat niet tijdig hervat na een beslissing tot vroegtijdige werkhervatting door de arts-scheidsrechter bevindt zich in de administratieve toestand van ongewettigde onbezoldigde afwezigheid.

29 Als het personeelslid arbeidsongeschikt is en nog geen arts heeft geraadpleegd en de controlearts na controle oordeelt dat de afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval niet gerechtvaardigd is, bevindt het personeelslid zich van rechtswege in de administratieve toestand van ongewettigde afwezigheid, tenzij het personeelslid dezelfde werkdag de dienst nog hervat. Indien het personeelslid desalniettemin zich naar de behandelende arts begeeft en deze oordeelt dat de afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval gerechtvaardigd is, dan kan de behandelende arts contact opnemen met de controlearts. De arbitrageprocedure voorzien in punt B.3. is eveneens van toepassing.

TITEL II - VERGOEDINGEN WEGENS ZIEKTE OF PRIVE-ONGEVAL

A. **BEGINSEL**

- 1 Het personeelslid dat bij arbeidsongeschiktheid de procedure, waarvan sprake in Titel I punt II correct gevolgd heeft, geniet vanaf de eerste dag afwezigheid gedurende de volledige toegelaten afwezigheidsperiode een ziektevergoeding, indien het een statutair personeelslid betreft of gewaarborgd loon volgens de geldende bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet, indien het een niet-statutair personeelslid betreft.

De periode van ziektevergoeding of gewaarborgd loon eindigt als het personeelslid het werk hervat of als hij, als statutair personeelslid in de wachtafdeling wordt opgenomen.

B. **BEDRAG VAN DE VERGOEDING**

- 2 De vergoeding voor het statutair personeelslid wegens ziekte of ongeval uit het privéleven is gelijk aan 100 % van de globale wedde, hetzij volledig of proportioneel verminderd in het kader van de deeltijdse arbeid, gedurende de volgende termijnen:

- a) 180 dagen, voor het personeelslid met minder dan 15 jaar dienst;
- b) 270 dagen, voor het personeelslid met 15 doch minder dan 25 jaar dienst;
- c) 365 dagen, voor het personeelslid met 25 of meer jaar dienst.

Na de termijnen in gevallen a) en b) wordt de vergoeding tot 80 % verminderd¹.

De vergoeding wegens ziekte of ongeval uit het privéleven wordt toegekend gedurende termijnen die samen niet meer dan 365 dagen mogen bedragen.

- 3 Het niet-statutair personeelslid dat wegens ziekte of ongeval uit het privéleven arbeidsongeschikt is, heeft gedurende een bepaalde periode ten laste van de feitelijke werkgever, recht op gewaarborgd loon volgens de geldende bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet.

C. **BEREKENING VAN DE TERMIJNEN EN VAN DE DIENST- ANCIENNITEIT VOOR HET STATUTAIR PERSONEEL**

1. Termijnen

- 4 Bij de berekening van de in punt II genoemde termijnen moet(en) de vorige periode(n) van afwezigheid wegens ziekte of ongeval uit het privéleven, die sedert de laatste ononderbroken werkhervatting van 90 kalenderdagen werd(en) opgetekend, bij de lopende afwezigheid worden opgeteld.

¹ De haard- of standplaatstoelage blijft volledig behouden.

Het bevallings- en vaderschapsverlof dat gelijkgesteld worden met een afwezigheid wegens ziekte, komen niet in aanmerking voor het berekenen van de in punt II genoemde termijnen en worden, voor het vaststellen van de ononderbroken werkhervatting van 90 kalenderdagen, gelijkgesteld met een periode van effectieve dienst.

De volgende perioden worden geneutraliseerd voor wat de berekening van de ononderbroken werkhervatting van 90 kalenderdagen betreft:

- ongewettigde afwezigheid;
- tuchtrechtelijke schorsing in de bediening;
- alle onbezoldigde perioden.

2. Dienstancienniteit

5 Voor de berekening van de termijnen worden de diensten zoals vastgesteld in de administratieve en geldelijke loopbaan in aanmerking genomen.

D. NIET-TOEKENNING VAN DE ZIEKTEVERGOEDING OF HET GEWAARBORGD LOON

6 De ziektevergoeding voor het statutair personeel of het gewaarborgd loon voor het niet-statutair personeel wordt niet toegekend:

- voor onbezoldigde afwezigheden;
- voor de duur van een tuchtrechtelijke schorsing in de bediening voor het statutair personeel of een schorsing met loonverlies voor het niet-statutair personeel;
- in geval van kwetsuren of ziekten opgelopen tijdens of door de bijkomende beroepsactiviteit, zoals beschreven in ARPS bundel 544 - Hoofdstuk I Cumulatie van beroepsactiviteiten met nevenactiviteiten, punt F. Termijnen en subrogatie.