



## Ziekte

Ben je om gezondheidsredenen niet in staat om te werken? Lees dan deze infofiche over de algemene regels bij ziekte, maar ook over de te volgen procedures bij ongevallen in het privéleven of een ziekenhuisopname.

De infofiche bestaat uit drie delen:

1. de afspraken m.b.t. je werkgever.
2. de te volgen procedure m.b.t. het ziekenfonds (wat moet je doen om ziekte-uitkeringen te ontvangen?).
3. en enkele gevolgen van het ziek zijn.

### 1. Afspraken werkgever

#### Je brengt je werkgever op de hoogte

Kan je om gezondheidsredenen niet gaan werken, dan moet je onmiddellijk de werkgever inlichten via de voor jouw beschikbare kanalen: telefoon, mail, bericht via een collega of een gezinslid enz. Wellicht vermeldt het arbeidsreglement van je werkgever de persoon of de dienst die je moet verwittigen.

#### Getuigschrift arbeidsongeschiktheid/medisch attest

Als de werkgever erom vraagt, moet je je arbeidsongeschiktheid bewijzen met een door een arts ondertekend medisch getuigschrift. Dit getuigschrift mag enkel volgende preciseringen inhouden:

- de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
- de toelating of het verbod om de woning te verlaten;
- indien de ziekte korte tijd na een vorige ziekte optreedt: of het gaat om een herval of om een nieuwe ziekte.

Alle andere vermeldingen, zoals diagnose of voorgeschreven behandeling, vallen onder het beroepsgeheim.

In veel bedrijven is een medisch attest steeds vereist op grond van een bepaling in het arbeidsreglement of van een collectieve overeenkomst. Je moet de voorgeschreven afspraken nakomen.

Je moet je ook houden aan de termijn waarbinnen het attest moet worden verstuurd. Wanneer hierover geen richtlijnen bestaan, moet het attest binnen de twee werkdagen na het begin van de ziekte worden verstuurd.

Indien het attest niet binnen de voorgeschreven termijn wordt verstuurd, dan kan de werkgever het gewaarborgd loon (zie verder) voor niet-gedekte dagen weigeren. Onder bepaalde omstandigheden zou de arbeidsrechtbank het niet-naleven van die verplichtingen als een reden tot ontslag kunnen beschouwen.

#### Controle door de werkgever

De controle van het ziek zijn door de werkgever is niet onbegrensd.

Van de ene kant, vermits de arbeidsongeschiktheid vastgesteld wordt door een dokter die de werknemer zelf kiest, heeft de wet de werkgever de mogelijkheid geboden een controledokter aan te stellen. Van de andere kant moet het medisch beroepsgeheim en het recht op privacy gewaarborgd blijven. De wet voorziet dan ook waarborgen om de controle in

correcte omstandigheden te laten gebeuren.

Deze infofiche geeft zoals gezegd slechts algemene aanwijzingen. Bij betwistingen, bijvoorbeeld wanneer je de indruk hebt slachtoffer te zijn van een misbruik of niet terecht optreden van de controlearts, aarzel dan niet om contact op te nemen met je vakbondsafgevaardigde of met de rechtskundige dienst van je ACV-verbond.

## Controlearts

De werkgever heeft het recht je arbeidsongeschiktheid te laten controleren door een door hem aangesteld arts. De kosten van deze controle zijn ten laste van de werkgever. Wanneer de controlearts zich bij je aanmeldt, mag je niet weigeren je te laten onderzoeken.

Het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst kan voorzien dat je een periode van maximaal 4 aaneengesloten uren per dag beschikbaar moet blijven van de controlearts, ook al vermeldt het medische attest van je behandelende geneesheer dat je de woning mag verlaten. In dergelijk geval moet je elke wijziging van verblijfplaats, ook al is deze tijdelijk, voorafgaandelijk melden aan je werkgever. Zoals de Raad van State in scherpe bewoordingen aangaf, kan een dergelijke controle via medische *whereabouts* niet onbegrensd worden toegepast.

Indien de controlearts je uitnodigt om je in zijn spreekkamer aan te melden, dan moet je daar gevolg aan geven, behalve wanneer je behandelend arts van oordeel is dat je niet in staat bent je te verplaatsen. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

De controlearts kijkt enkel na of je arbeidsongeschiktheid bent. In geen geval mag hij een oordeel geven over de behandeling die je behandelend arts voorgeschreven heeft. Hij is t.o.v. de werkgever zelf gebonden door het beroepsgeheim, onder meer in verband met de medische diagnose.

Indien de controlearts meent dat je arbeidsgeschikt bent, dan raden wij aan eerst en vooral contact te zoeken met je behandelend geneesheer. Als die zijn werk goed heeft gedaan, dan is het goed mogelijk dat hij in staat zal zijn de controlearts te overtuigen om zijn houding te wijzigen. Indien deze poging mislukt, dan voorziet de wet in een scheidsrechterlijke procedure. Vraag hierover inlichtingen bij het ACV.

## Gewaarborgd loon

De eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid wordt een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever toegekend.

### Ben je bediende?

Als bediende heb je recht op 30 kalenderdagen gewaarborgd loon. Wanneer je als bediende een contract hebt van minder dan 3 maanden, val je onder de regels van de arbeiders.

### Ben je arbeider?

Als arbeider heb je in principe recht op:

- 1 week gewaarborgd loon;
- 1 supplementaire week waarvoor je werkgever je een uitkering betaalt die ongeveer overeenkomt met je nettoloon;
- gedurende 16 kalenderdagen, een aanvullende uitkering bij die van het ziekenfonds die je in de praktijk het behoud van het nettoloon waarborgt.

### Bijzondere regels

Bijzondere regels zijn van toepassing:

- wanneer je hervalt, m.a.w. als je opnieuw ziek wordt na een werkhervatting van minder dan 2 weken na een voorafgaande ziekteperiode. **Dan heb je slechts recht op het nog niet-uitgeputte deel van het gewaarborgd loon van je vorige ziekteperiode. Nadien val je terug op de uitkering van de mutualiteit.**
- voor uitzendkrachten. Zie hiervoor de *Gids voor uitzendkrachten - 20 vragen en antwoorden*

### **Weigering**

De werkgever mag je het gewaarborgd loon weigeren:

- voor de periodes die niet door een medisch getuigschrift zijn gedekt, indien je verplicht was een getuigschrift te sturen (zie hierboven);
- voor de periodes die door de controlearts betwist zijn (zie hierboven).

## **Je arbeidsongeschiktheid loopt ten einde**

Wanneer je in staat voelt het werk te hervatten, dan bied je je terug aan op je werk. Je werkgever heeft niet het recht bepaalde voorwaarden te stellen aan je werkhervatting. Hij mag bijvoorbeeld niet eisen dat je een attest van genezing voorlegt.

Nochtans, indien je een 'risicopost' bekleedt in de zin van de reglementering op de arbeidsbescherming (bijvoorbeeld als je machines of voertuigen moet besturen, als je in contact komt met voedingswaren, enz.), dan kan de werkgever je een onderzoek van werkhervatting bij de arbeidsgeneesheer laten ondergaan.

## **2. Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid**

### **Medisch attest mét diagnose**

Om ziekte-uitkeringen te ontvangen, moet je in principe de adviserend geneesheer van je ziekenfonds een medisch getuigschrift toesturen.

Deze formaliteit is overbodig bij ziekenhuisopname: het bewijs van de opname geldt als bewijs van je arbeidsongeschiktheid. Maar ze moet wel worden nageleefd voor de periodes van herstel na het verblijf in een ziekenhuis, periodes waarin je thuis of in een rust- en verzorgingstehuis vertoeft.

In tegenstelling tot het getuigschrift dat je de werkgever bezorgt, vermeldt het attest bestemd voor het ziekenfonds wel de aard van de ziekte (diagnose). Daarom wordt het onder gesloten omslag naar de adviserende geneesheer gestuurd en niet zomaar naar de ziekenfondsadministratie. Je ziekenfonds zal je het vereiste modelgetuigschrift bezorgen.

Het getuigschrift moet per post worden verzonden of rechtstreeks worden overhandigd - tegen ontvangstbewijs - aan de adviserend geneesheer.

Het verzenden of het overhandigen van het getuigschrift moet in principe gebeuren ten laatste op de tweede dag volgend op het begin van de arbeidsongeschiktheid. Word je bijvoorbeeld ziek op maandag, dan moet het getuigschrift ten laatste worden verzonden op woensdag. Word je op een zaterdag ziek, dan moet het getuigschrift ten laatste op maandag worden verstuurd. De poststempel geeft de datum van verzending aan. Wanneer de ziekteperiode volgt op een verblijf in het ziekenhuis, dan begint de termijn van twee dagen na de einddatum van de ziekenhuisopname.

Het is nutteloos ziekte-uitkering aan te vragen voor periodes waarvoor je recht hebt op gewaarborgd loon ten laste van je werkgever. De reglementering voorziet dan ook dat de termijn voor het indienen van het getuigschrift verlengd wordt tot de 14de dag na het begin van de arbeidsongeschiktheid als je arbeider bent, en tot de 28ste dag als je bediende bent.

Wordt het getuigschrift te laat verstuurd, dan wordt de uitkering tegen het normaal tarief pas toegekend vanaf de eerste werkdag volgend op de verzending van het getuigschrift of volgend op het overhandigen ervan aan de adviserend arts. Voor de dagen die daaraan voorafgaan, wordt de uitkering met 10% verminderd. Dit kan door het ziekenfonds enkel worden opgeheven in bepaalde gevallen.

### **Betaling van uitkeringen**

Na ontvangst van het getuigschrift zal het ziekenfonds je een inlichtingenblad toesturen dat door je werkgever moet worden ingevuld. Dit document bevat de noodzakelijke gegevens voor de berekening van de uitkering.

### **Hoogte uitkering**

De uitkering van de ziekteverzekering bedraagt 55% van je brutoloon (is geplafonneerd). Ze bedraagt echter 60% wanneer je alleenstaande bent of personen ten laste hebt. Wanneer je ziekte langer duurt dan één jaar zal het ziekenfonds je dossier voorleggen aan het RIZIV, om je eventueel een invaliditeitsuitkering toe te kennen.

Op de ziekte-uitkering is geen bedrijfsvoorheffing van toepassing. Ze wordt wel belast zoals loon, met dit verschil dat voor sociale uitkeringen een belastingvermindering geldt. Indien je enige tijd ziek was, maar gedurende datzelfde jaar toch lonen hebt ontvangen, weet dan dat je belastingen zal moeten betalen bij de afrekening

### **Indien het ziekenfonds weigert uitkering te betalen**

De adviserend arts mag nagaan of je weldegelijk arbeidsongeschikt bent. Hij mag je oproepen, teneinde je te onderzoeken.

### **Wat kan je doen wanneer hij meent dat je niet aan de voorwaarden voldoet om ziekte-uitkering te kunnen ontvangen?**

Ben je het eens met zijn beslissing, dan dien je in principe het werk bij je werkgever te hervatten. Indien je ondertussen je werk bent kwijtgeraakt, dan moet je een aanvraag voor werkloosheidsuitkering indienen. Dat moet je ook doen wanneer je niet aan de voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor een ziekte-uitkering en je ook niet in staat bent het werk bij je werkgever te hervatten. In de meeste gevallen beoordeelt het ziekenfonds je arbeidsongeschiktheid op basis van de algemene arbeidsmarkt en niet op basis van je werk.

Ben je het niet eens met de beslissing van het ziekenfonds, dan dien je bezwaar in te dienen bij de arbeidsrechtbank. Het bezwaar moet worden ingediend binnen de drie maanden na de beslissing. Als je lid bent van het ACV, dan kan de rechtskundige dienst van je verbond je bij dit bezwaar bijstaan. In afwachting van de beslissing van de rechtbank kan je een werkloosheidsuitkering ontvangen. Neem hiervoor contact op met je ACV-dienstencentrum.

### **Opgelet!**

Wij raden je aan pas werkloosheidsuitkering aan te vragen nadat je besloten hebt de beslissing van het ziekenfonds te betwisten, dus nadat je je behandelend geneesheer hierover hebt geraadpleegd. Indien je een werkloosheidsuitkering aanvraagt en nadien besluit geen bezwaar in te dienen, riskeer je een geschil met de RVA.

### **Je hervat het werk**

Als je denkt niet langer arbeidsongeschikt te zijn, hervat je het werk (zie hoger) of laat je je inschrijven als werkloze (als je ondertussen je werk bent kwijtgeraakt).

Om de betaling van de ziekenfondsuitkering te stoppen, stuur je je ziekenfonds een '*bericht van werkhervatting*'.

Indien je niet je normale beroepsbezigheid hervat maar het werk geleidelijk terug wenst op te nemen (bij je werkgever of bij een andere werkgever) of een of andere activiteit wenst uit te oefenen (andere dan een hobby of het normale beheer van je goederen), moet je toestemming vragen aan de adviserend arts van je ziekenfonds. Eventuele inkomsten uit die activiteit worden deels in mindering gebracht van je uitkering.

## **3. Enkele gevolgen van het ziek zijn**

### **Betaald verlof**

Ziekteperiodes worden - wat betreft het betaald verlof - gelijkgesteld voor maximaal een jaar.

### **Ben je bediende?**

Voor bedienden zal deze gelijkstelling maar spelen als er voor die periode een

arbeidsovereenkomst bestaat, aangezien het vakantiegeld ten laste van de werkgever is.

## **Ben je arbeider?**

Die beperking geldt niet voor arbeiders, vermits hun vakantiegeld uitbetaald wordt door een Vakantiefonds.

Indien je ziek wordt kort vóór je met vakantie gaat, kan je de datum van je vakantie uitstellen, zelfs indien je de datum reeds met je werkgever hebt afgesproken of indien je bedrijf een collectieve vakantieregeling toepast.

Word je echter ziek tijdens je vakantie, dan kan je niet vragen de aldus verloren dagen op een ander moment op te nemen.

## **Feestdagen**

De werkgever blijft ertoe verplicht de feestdagen uit te betalen die binnen een periode van 30 kalenderdagen vallen te rekenen vanaf het begin van de ziekte. Voor die dagen wordt geen ziekenfondsuitkering uitbetaald.

## **Eindejaarspremie**

Er bestaat geen nationale wetgeving inzake eindejaarspremies. Wat telt, zijn de specifieke toekenningvoorwaarden in je sector of onderneming.

De meeste cao's voorzien in een gelijkstelling van ziekteperiodes, binnen bepaalde grenzen. Voor bedienden die onder het aanvullend paritair comité vallen (PC 200), geldt bijvoorbeeld een limiet van 60 dagen.

*(Deze infofiche is gebaseerd op de regelgeving zoals deze bij ons bekend was op 1 december 2016)*