



e-doc



WAT TE DOEN BIJ EEN ARBEIDS- ONGEVAL?



april 2015



‘ Wat te doen
bij een
arbeidsongeval?



WANNEER is er sprake van een **ARBEIDSONGEVAL?**

Dat is de eerste vraag die gesteld moet worden. Want lang niet elk ongeval dat je meemaakt, is een arbeidsongeval.

Daarvoor moet het ongeval aan enkele voorwaarden voldoen:

- een ongeval dat door een plotselinge gebeurtenis tijdens en door de uitoefening van de arbeidsovereenkomst of het ambt is gebeurd en een letsel heeft veroorzaakt;
 - een ongeval dat gebeurt op de normale weg naar en van het werk wordt ook als arbeidsongeval beschouwd.
-

**TIP**

Er is regelmatig discussie over de term 'het normale traject'. Het normale traject is de weg die de werknemer gewoonlijk volgt om zich van zijn huis naar het werk te begeven en op de normale uren in functie van het begin en het einde van zijn taak (een kleine omweg of een korte onderbreking worden aanvaard, alsook een grote omweg of een lange onderbreking in geval van overmacht). Indien je tijdelijk op een verblijfadres woont, is dit ook in orde, maar dan moet je de werkgever hier bij aanvang van op de hoogte stellen.

**De aangifte**

Je meldt elk ongeval waarvan je het slachtoffer bent geworden op de arbeidsplaats of op de weg naar en van het werk aan je werkgever. Je doet dat zo snel mogelijk. Als dat onmogelijk is wegens de letsels van het ongeval, dan laat je dit doen door iemand uit je omgeving. Ook als je niet meteen hinder ondervindt van het ongeval en je je werk niet moet onderbreken, meld je het aan je werkgever. Zo vermijd je discussie als je pas later problemen zou ondervinden van je arbeidsongeval.

Het is heel belangrijk dat de aangifte duidelijk en onbetwistbaar is. Ze moet een gedetailleerde beschrijving

bevatten van de feiten die tot het ongeval hebben geleid, alsook van het verband tussen het feit dat het letsel heeft veroorzaakt en het ongeval. Je vraagt best een kopie van de verklaring aan je werkgever.

Je werkgever geeft het ongeval vervolgens aan bij zijn verzekeringsonderneming. Hij is daartoe verplicht en heeft daarvoor 8 dagen tijd vanaf de dag na het ongeval. Hij moet ook een zogenaamd attest van eerste vaststelling (dat is een medisch attest waarop je letsels worden beschreven) indienen. Zelfs al zijn er geen zichtbare letsels, dan nog is het absoluut noodzakelijk om onmiddellijk een geneesheer te raadplegen.

www.fao.fgov.be/sites/default/files/assets/NL/medischattest.pdf

Verzeker je er nadien van dat de werkgever wel degelijk de aangifte van het ongeval heeft ingediend bij zijn verzekeraar, ook indien het ongeval geen arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft.

WAT ALS JE WERKGEVER JE ARBEIDSONGEVAL NIET AANGEEFT?

Als je werkgever weigert je ongeval aan te geven, neem je zo snel mogelijk contact op met je ABVV-delegee of het secretariaat van ABVV-Metaal. www.abvvmetaal.be/index.php/informatie

WEET JE NIET BIJ WELKE VERZEKERINGS-ONDERNEMING JE WERKGEVER VERZEKERD IS?

Vraag het dan aan het Fonds voor Arbeidsongevallen via het formulier

'Bij wie is mijn werkgever verzekerd?'

www.fao.fgov.be/nl/formulieren/bij-wie-de-werkgever-verzekerd

**TIP**

De verzekeringsonderneming **en niet je werkgever** zal uitmaken of het om een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk gaat.

Zorg ervoor dat de aangifte eveneens wordt opgestuurd naar het ziekenfonds voor het geval het ongeval niet zou worden erkend.

HEB JE GETUIGEN VAN HET ARBEIDSONGEVAL?

In geval van een arbeidsongeval moet je proberen getuigen te vinden. Zij zijn belangrijk bij eventuele betwisting met de arbeidsongevallenverzekering. Onrechtstreekse getuigen die het ongeval niet hebben zien gebeuren, maar die je net daarna hebt gesproken over het ongeval kunnen van belang zijn in je dossier.

WAT GEBEURT ER NA DE AANGIFTE VAN HET ARBEIDSONGEVAL?

Bijna de helft van de arbeidsongevallen worden geregeld zonder dat er enige arbeidsongeschiktheid is geweest. Je wordt in dat geval alleen vergoed voor je eventuele medische kosten en verplaatsingskosten, tenminste als de verzekeringsonderneming het ongeval heeft aanvaard. Vanaf de datum van je ongeval is er wel een herzieningstermijn van 3 jaar ingegaan. Tijdens die herzieningstermijn kan je arbeidsongeschiktheid

worden herzien, mocht je gezondheidstoestand toch verergeren als gevolg van het arbeidsongeval.

Als het arbeidsongeval wel tot een arbeidsongeschiktheid heeft geleid, verschilt de regeling naargelang de verzekeringsonderneming het ongeval als arbeidsongeval heeft erkend of niet.

ER ZIJN 3 MOGELIJKE SCENARIO'S:**Scenario 1:****Wat als de verzekeringsonderneming je ongeval als arbeidsongeval erkend?**

Als de verzekeringsonderneming je arbeidsongeval heeft erkend en je een vergoeding betaalt (voor je tijdelijke arbeidsongeschiktheid en medische kosten), zal ze op een bepaald moment (maar wel na het einde van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid) je toestand willen consolideren. Op die consolidatiedatum stelt ze vast dat je letsels niet meer evolueren en gaat ze na of je je geschiktheid om door arbeid een inkomen te verwerven al dan niet gedeeltelijk of volledig en blijvend verloren bent.

Genezen zonder blijvende arbeidsongeschiktheid:

Als de verzekeringsonderneming oordeelt dat je geen restletsels hebt die een blijvende weerslag hebben op je verdienvermogen, verklaart ze je genezen zonder blijvende ongeschiktheid. De verzekeringsonderneming brengt je schriftelijk op de hoogte van haar beslissing als je meer dan 7 dagen tijdelijk arbeidsongeschikt bent geweest. Als je meer dan 30 dagen tijdelijk arbeidsongeschikt bent geweest, moet de genezing worden bevestigd met het

verplicht model van medisch attest. De datum van de brief waarin de verzekeringsonderneming je genezen verklaart, is het begin van de herzieningstermijn. Ga je niet akkoord met de verklaring 'genezen', dan kun je de zaak voorleggen aan de arbeidsrechtbank.

Blijvend arbeidsongeschikt:

Als de verzekeringsonderneming meent dat je blijvend ongeschikt bent, doet ze je een voorstel voor de regeling van je ongeval. Dat voorstel bevat onder meer de volgende gegevens: de beschrijving van je blijvende letsels; je graad van blijvende ongeschiktheid (uitgedrukt in %); je basisloon (het loon dat je hebt verdiend tijdens het jaar dat aan je ongeval is voorafgegaan); de consolidatiedatum (de datum vanaf wanneer je letsels niet meer evolueren); je eventuele noodzakelijke prothesen of orthopedische toestellen.

Als je akkoord gaat met het voorstel van de verzekeringsonderneming en je behandelend geneesheer akkoord gaat met de beschrijving van de blijvende letsels of met de elementen in het consolidatieverslag, bezorgt de verzekeringsonderneming het dossier aan het Fonds voor Arbeidsongevallen. Vervolgens onderzoekt het Fonds of de Arbeidsongevallenwet correct werd toegepast.

Als je niet akkoord gaat met het voorstel van de verzekeringsonderneming of als je behandelend geneesheer niet akkoord gaat met de beschrijving van de blijvende letsels of met de elementen in het consolidatieverslag of als het Fonds weigert de overeenkomst te bekrachtigen, kunnen jij of de verzekeringsonderneming de zaak voorleggen aan de arbeidsrechtbank. Daarvoor geldt er een verjaringstermijn van 3 jaar.



Als de verzekeringsonderneming je arbeidsongeval heeft erkend, zal ze je toestand willen consolideren.

Neem in dat geval zo snel mogelijk contact op met je ABVV-delegee of het secretariaat van ABVV-Metaal. De arbeidsrechtbank zal je arbeidsongeval bij vonnis regelen, eventueel na een medische expertise.

Scenario 2:

Wat als de verzekeringsonderneming weigert het ongeval als een arbeidsongeval te beschouwen?

In dat geval moet de verzekerings-

onderneming jou en het Fonds voor Arbeidsongevallen op de hoogte brengen van die weigering. Ben je het niet eens met de beslissing van de verzekeringsonderneming, neem in dat geval zo snel mogelijk contact op met je ABVV-delegee of het secretariaat van ABVV-Metaal.

Zij zullen je dossier dan bekijken en een onderzoek instellen naar de beslissing van de verzekeringsonderneming. Indien blijkt dat de beslissing

aanvechtbaar is, kunnen zij in dat geval je dossier nog aan de arbeidsrechtbank voorleggen. De arbeidsrechtbank zal er zich over uitspreken of je ongeval als een arbeidsongeval moet worden erkend, eventueel na een medische expertise.

www.abvvmetaal.be/index.php/informatie

Scenario 3:

Wat als de verzekeringsonderneming twijfelt om je ongeval als arbeidsongeval te erkennen?

Indien de verzekeringsonderneming twijfelt om je ongeval als arbeidsongeval te erkennen, zal ze een voorbehoud formuleren. In afwachting van haar definitieve beslissing kun je tot je ziekenfonds wenden voor de vergoeding van je tijdelijke ongeschiktheid. Nadien zal je ziekenfonds zijn uitgaven terugvorderen bij de verzekeringsonderneming.

WAAR MOET IK OP LETTEN BIJ DE WERKHERVATTING?

Na de arbeidsongeschiktheid kan de controlegeneesheer van de verzekeringsmaatschappij van mening zijn dat de werknemer het werk kan hervatten. Hij is de enige die dit kan beslissen. Een werkhervatting kan betekenen dat de werknemer opnieuw aan de slag gaat, maar de controlegeneesheer kan ook aan de werkgever vragen om de mogelijkheid van een gedeeltelijke of aangepaste werkhervatting te onderzoeken.



TIP

Hervat het werk pas wanneer je geneesheer dat zegt. Je gezondheid en die van je collega's zijn veel belangrijker dan de statistieken van de overheid en/of het bedrijf.



A. Bij een gedeeltelijke werkhervatting

De controlegeneesheer van de verzekeringsmaatschappij (en enkel hij) vindt dat het slachtoffer niet volledig hersteld is, maar dat de werknemer onder bepaalde voorwaarden het werk gedeeltelijk kan hervatten. Hij kan aan de werkgever vragen om de mogelijkheid van werkhervatting te onderzoeken:

- hetzij deeltijds
- hetzij voorlopig in een andere functie

De werkgever beschikt over drie mogelijkheden:

- 1) Hij kan niets aanbieden.
Gevolg: het slachtoffer blijft uitkeringen voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid ontvangen tot aan de werkhervatting.
- 2) Hij stelt voor om 'gedeeltelijk' te werken. Hij maakt een voorstel voor een 'aangepaste' werkhervatting en het slachtoffer aanvaardt dit.
Gevolg: de werknemer ontvangt van de verzekeringsmaatschappij een uitkering die overeenstemt met het verschil tussen het loon van voor het ongeval en het loon dat verschuldigd is op basis van deze werkhervatting.
- 3) Hij formuleert een voorstel voor een 'aangepaste' werkhervatting en het slachtoffer weigert dit.
Gevolg: de verzekeringsmaatschappij maakt dit dossier over aan de arbeidsgeneesheer die de werknemer zal onderzoeken en hem zijn bevindingen meedeelt (alook aan de verzekeringsmaatschappij en de werkgever).

De arbeidsgeneesheer oordeelt dat het slachtoffer arbeidsgeschikt is.

- 1) Het slachtoffer heeft een geldige reden om te weigeren (te bekijken met de behandelende geneesheer).

Gevolg: het slachtoffer blijft uitkeringen ontvangen voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid.
2) Het slachtoffer heeft geen geldige reden om te weigeren.
Gevolg: het slachtoffer zal enkel een uitkering ontvangen die overeenkomt met zijn graad van arbeidsongeschiktheid.

VOORBEELD

Graad van arbeidsongeschiktheid
40% = Basisloon X 40%

De arbeidsgeneesheer vindt dat het slachtoffer arbeidsgeschikt is.

Gevolg: het slachtoffer blijft uitkeringen ontvangen voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid tot aan de normale werkhervatting. Het staat de verzekeringsmaatschappij vrij om een nieuw onderzoek te vragen.



B. Bij een normale werkhervatting

De verzekeringsmaatschappij stuurt een brief aan het slachtoffer dat hij genezen is, dat hij het werk normaal kan hervatten en vraagt hem om dit te ondertekenen. Er moet eerst en vooral gesproken worden met de adviserende geneesheer van de verzekeringsmaatschappij. Laet ons niet vergeten dat de verzekeringsmaatschappij er alle belang bij heeft dat het slachtoffer het werk zo vlug mogelijk hervat. Onder het voor-

wensel dat weer aan de slag gaan goed is voor de moraal, jagen sommige geneesheren slachtoffers op om het werk te hervatten terwijl ze nog in het gips zitten of de draadjes van hun hechtingen nog niet verwijderd zijn.

De werknemer gaat niet akkoord:

- Hij moet zo vlug mogelijk zijn ABVV-delegee of de gewestelijke afdeling op de hoogte brengen.
- De behandelende geneesheer kan tussenkomen en samen met de geneesheer van de verzekeringsmaatschappij tot een overeenkomst proberen te komen. De behandelende geneesheer moet onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.
- De adviserende geneesheer van de verzekeringsmaatschappij kan aan de arbeidsgeneesheer vragen om het slachtoffer te onderzoeken. De arbeidsgeneesheer kan beslissen om de werkhervatting uit te stellen en later een nieuw onderzoek uit te voeren.
- Ook het slachtoffer kan een onderzoek aanvragen bij de arbeidsgeneesheer van de onderneming. Hij wordt verondersteld om heel goed de arbeidsomstandigheden te kennen, aangezien hij regelmatig de onderneming bezoekt om eventuele slechte arbeidsomstandigheden op te sporen.

De werknemer gaat akkoord:

- Hij is hersteld na minstens 7 dagen volledige arbeidsongeschiktheid. Hij hervat het werk zodra de behandelende geneesheer hem als arbeidsgeschikt beschouwt. Indien hij hervat of indien zijn gezondheidstoestand achteruitgaat, kan er een nieuw onderzoek worden ingesteld naar de gevolgen van het ongeval. De herzieningstermijn bedraagt drie jaar te rekenen vanaf het ongeval.



- Hij is hersteld na meer dan 7 dagen, maar minder dan 28. De herzieningstermijn begint op de datum vermeld in de officiële brief die door de verzekeringsmaatschappij werd gezonden om zijn genezing te melden.
- Hij is hersteld na meer dan 28 dagen. Als het slachtoffer voor zijn ongeval regelmatig medisch onderzocht werd in zijn onderneming, MOET de arbeidsgeneesheer de werknemer onderzoeken binnen de 8 dagen na de werkhervatting om advies te geven met betrekking tot zijn geschiktheid om opnieuw het werk uit te voeren. Indien hij het nodig acht, kan hij dit onderzoek aanvragen na een kortere aanwezigheid.

**TIP**

Indien de arbeidsgeneesheer het slachtoffer arbeidsongeschikt bevindt, moet hij dit eerst aan de werknemer melden zonder het aan iemand anders te zeggen.

Indien het slachtoffer niet akkoord gaat met deze beslissing van werkonbekwaamheid moet de werknemer hoogdringend reageren.

- De werknemer moet aan de arbeidsgeneesheer vragen:
 - of er aanvullende onderzoeken kunnen uitgevoerd worden om zeker te zijn;
 - of hij de werkpost heeft onderzocht en aanpassingen heeft voorgesteld opdat de werknemer er zelfs met een handicap opnieuw aan het werk zou kunnen gaan;
 - of hij rekening heeft gehouden met de gevolgen van zijn beslissing (jobverlies, loonverlies).

De wet verplicht de arbeidsgeneesheer om dit allemaal te doen VOORALEER aan de werknemer te melden dat hij hem werkonbekwaam acht. Heel vaak worden deze voorafgaande voorwaarden niet vervuld.

Indien hij bij zijn beslissing blijft, beschikt de werknemer over een termijn van 5 dagen om al dan niet zijn akkoord te geven met betrekking tot deze beslissing.

- De werknemer gaat niet akkoord. Hij moet een geneesheer naar keuze aanduiden (bijvoorbeeld zijn behandelende geneesheer). Beide geneesheren moeten vervolgens contact opnemen met elkaar om tot een eenduidige beslissing proberen te komen. Zodra de werknemer officieel aan de arbeidsgeneesheer heeft bekendgemaakt dat hij zijn beslissing betwist, wordt deze laatste opgeschort.
- Indien de arbeidsgeneesheer bij zijn beslissing blijft, moet hij een werkonbekwaamheidsfiche invullen die hij aan de werkgever bezorgt.
- De werknemer beschikt dan nog over slechts 7 dagen om een bezwaar (aangetekend) in te dienen bij de Algemene Directie Toezicht

op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De drie geneesheren zullen samen tot een beslissing komen. Tijdens deze procedure kan de werknemer het werk dat hij gewoonlijk uitoefent hervatten, behalve indien hij voor het ongeval een veiligheidsfunctie bekleedde (chauffeur, kraanmachinist, heftruckbestuurder, ...).

**TIP**

Bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 4 weken hebben alle werknemers het recht om een consultatie te vragen, voorafgaand aan de werkhervatting, bij de arbeidsgeneesheer van de onderneming. Dit bezoek geeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de gelegenheid om de gezondheidstoestand van het slachtoffer te bespreken die minstens 4 weken arbeidsongeschikt is (zonder dat er sprake is van een medisch onderzoek), alsook om de mogelijkheden te onderzoeken om de werkpost aan te passen.

AANGEPAST WERK

De arbeidsgeneesheer is verplicht om voor elke werknemer een hervattingsonderzoek uit te voeren, als hij er om vraagt. De arbeidsgeneesheer evalueert tijdens dit consult de fysieke en mentale arbeidsgeschiktheid van de betrokkene in functie van zijn werkpost. Verdere doorverwijzing bij onvoldoende herstel, een tijdelijke of definitieve werkaanpassing, jobmutatie of heroriëntering kunnen aangewezen zijn. De restmogelijkheden van de werknemer staan steeds centraal bij verdere begeleiding. Het gaat hier niet om een gezondheidsselectie.

De werknemer die door zijn behandelend geneesheer definitief arbeidsongeschikt verklaard is, kan een procedure instellen die tot doel heeft hem een aangepast werk te verschaffen, onder voorbehoud van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De werkgever moet dus een voor de werknemer redelijke termijn vastleggen om te reageren (art. 39 tot 41 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers).

**TIP**

In geval van arbeidsongeschiktheid moet de werkgever idealiter een wederinschakeling in een andere functie voorstellen of de aanpassing van de werkpost. Dit is niet altijd mogelijk en maar weinig ondernemingen houden rekening met het menselijke aspect.

BETER VOORKOMEN DAN GENEZEN!

Een degelijk onthaal in de onderneming is zeer belangrijk. De wetgeving verplicht de werkgever om elke werknemer attent te maken op de gevaren en risico's van je job, je in te lichten over de veiligheidsvoorschriften en je eventueel van beschermde kledij te voorzien (persoonlijke beschermingsmiddelen).



Welzijnswet, artikel 5, nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De werknemer voorlichten over de aard van zijn werkzaamheden, de daaraan verbonden overblijvende risico's en de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken:
 1° bij zijn indiensttreding;
 2° telkens wanneer dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is.



Enkele misvattingen



Als de werknemer schuld heeft aan het ongeval, zal hij niet vergoed worden.

Zelfs als de onderneming van mening is dat het slachtoffer een ernstige fout heeft begaan op het moment van het arbeidsongeval en de werknemer ontslaat, zal de verzekeringsmaatschappij toch verplicht zijn om hem te vergoeden. Enkel in het geval van een 'opzettelijke fout' kan de verzekeringsmaatschappij weigeren om een schadevergoeding uit te betalen. Er is sprake van een opzettelijke fout wanneer er bewijs wordt geleverd dat de werknemer zelf het ongeval heeft gewild.



Als de werknemer zijn beschermingsuitrusting niet droeg op het ogenblik van het ongeval, wordt hij niet vergoed.

Elke werkgever is verplicht om zich aan te sluiten bij een verzekeringsmaatschappij en de premies voor zijn arbeidsongevallenverzekering te storten, opdat die alle arbeidsongevallen dekt en vergoedt, ongeacht de omstandigheden.

Het ongeval is het resultaat van een reeks oorzaken die geanalyseerd moeten worden: de arbeidsomstandigheden, de werksfeer, het opgelegde werkritme of het gereedschap. Heel vaak wordt de werknemer door de werkgever aangeduid als de enige verantwoordelijke van het ongeval om de arbeidsomstandigheden niet te moeten wijzigen. Het is niet door het slachtoffer te beschuldigen dat ongevallen in de toekomst vermeden zullen worden. Er moet gezocht worden naar de diepliggende oorzaken, technische en organisatorische tekortkomingen én ze oplossen.



Een ongeval zonder arbeidsongeschiktheid moet je niet aangeven.

Elk ongeval, zelfs zonder duidelijke oorzaak, moet zo snel mogelijk worden gemeld aan de werkgever. Want er kunnen zich achteraf verwickelingen voordoen. Als er geen schriftelijk spoor terug te vinden is, dan wordt het moeilijk om het alsnog te laten erkennen als arbeidsongeval, met alle gevolgen van dien.

BRONNEN

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg:
www.werk.belgie.be/home.aspx

Fonds voor Arbeidsongevallen:
www.fao.fgov.be/nl

Nationale Arbeidsraad:
www.cnt-nar.be

ABVV-Metaal:
www.abvvmetaal.be

ABVV:
www.abvv.be



www.abvvmetaal.be
#abvvmetaal

