



FEBRUARI 2023



**Alles wat je
moet weten over
ziekte & werk
in dit e-book
toegelicht**

INTRO DUCTIE

Ziek is ziek, hoor je wel eens zeggen als een collega ziek uitvalt. En wie ziek is, die blijft thuis. Simpel toch? Hoe correct die eenvoudige bewering ook mogen zijn, in de praktijk zijn er 101 factoren om rekening mee te houden bij de ziekte van een werknemer. Wat als je ziek wordt voor korte of langere duur? Hoe zit het dan met je gewaarborgd loon? Wanneer moet je je werkgever verwittigen van je afwezigheid om in regel te zijn en netjes je centen te ontvangen? Of wat als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in je periode van arbeidsongeschiktheid? Welke precedentes zijn er in de recente rechtspraak?

Als je als werknemer in een van onze metaalsectoren ziek valt, heb je een aantal rechten en plichten. Met dit e-book geven we algemene, maar ook meer specifieke uitleg over wat te doen bij de ziekte van een werknemer. Nuttig leesvoer voor zowel delegees als werknemers uit de sector! Met nog meer specifieke en individuele vragen kun je terecht bij je hoofddelegee, secretaris of lokaal ABVV-Metaal-kantoor.

Deel 1

Arbeidsongeschiktheid en de schorsing van de arbeidsovereenkomst

blz. 3

A. Algemeen

blz. 3

B. Verplichting van de werknemer

blz. 4

Deel 2

Arbeidsongeschiktheid en het einde van de arbeidsovereenkomst

blz. 13

A. Einde van de arbeidsovereenkomst en arbeidsongeschiktheid

blz. 13



Deel 1: Arbeids- ongeschikt- heid en de schorsing van de arbeids- overeen- komst

A. ALGEMEEN

Overeenkomstig artikel 31 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst, wanneer je als werknemer je werk niet meer kan verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval.

Let op!

Tijdelijk ander werk uitvoeren in het kader van een re-integratie of progressieve tewerkstelling komt niet overeen met een schorsing van de arbeidsovereenkomst! Dit is belangrijk ten aanzien van een opzeggingstermijn die dus niet geschorst wordt bij progressieve tewerkstelling, maar wel bij een 'gewone' arbeidsongeschiktheid.

Welke arbeid? Voor de arbeid die de werknemer gewoonlijk verricht.

Welke ziekte? Het moet gaan om een ziekte of ongeval. Ook ziekte ten gevolge van een heelkundige behandeling komt in aanmerking (zelfs al is de reden anders dan het herstel of behoud van de gezondheid – bijv. plastische chirurgie, sterilisatie ...).

Tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid? In principe tijdelijk. Wanneer de arbeidsongeschiktheid blijvend is, dan zal dit in de praktijk leiden tot re-integratie (al dan niet binnen het bedrijf maar in een andere functie) of tot een ontslag om medische overmacht. Meer informatie hierover vind je onder [deze link](#).

B. VERPLICHTING VAN DE WERKNEMER

1. Meldingsplicht/ verwittigingsplicht

In principe moet de werkgever onmiddellijk worden verwittigd van de arbeidsongeschiktheid (art.31 § 2 eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet). De termijn is niet bij wet bepaald, maar **er mag worden aangenomen dat dit op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid is.**

Let op!

Kijk altijd na wat het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst zegt!

Hoe? Ook dat is niet bepaald door de wet, maar het moet wel duidelijk zijn voor de werkgever dat het om ziekte/ongeval gaat – het enkel toesturen van een Turks medisch attest is dus niet voldoende.

Uitzondering? Overmacht! (bijv. je ligt in coma of zit in psychiatrie)

Sanctie? De werkgever kan je gewaarborgd loon ontzeggen voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de verwittiging voorafgaan (art.31 § 3/1 Arbeidsovereenkomstenwet).



2. Geneeskundig getuigschrift

De werknemer moet aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift voorleggen:

- Als een cao of het arbeidsreglement het voorschrijft;
- Bij gebrek aan dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever.

De verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zijn persoonlijk en moeten niet worden uitgevoerd door de familieleden van de werknemer. De werknemer blijft dus verantwoordelijk.

1. Bestemming? De werkgever of de onderneming (dit staat uitdrukkelijk in de wet, omdat de werkgever niet kan of mag eisen dat het attest bijv. moet worden verzonden rechtstreeks naar een aangewezen arts).

2. Hoe? De wet zegt niet dat een getuigschrift aangetekend moet worden verzonden, ook de arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement mag dit niet opleggen, aangezien dit een verzwaaring is van de plichten van de werknemer (artikel 6 Arbeidsovereenkomstenwet), MAAR je moet wel kunnen bewijzen dat je het attest hebt afgegeven/verzonden/bezorgd aan de werkgever/onderneming. Een aangetekende zending geeft een vermoeden van ontvangst en er kan via track 'n trace nagegaan worden of de zending is teruggekomen/opgehaald/niet opgehaald.

Whatsapp of email zijn perfect legitieme mogelijkheden om het getuigschrift over te maken, maar je moet kunnen aantonen dat het de bestemming heeft bereikt. Dit kan bewezen worden doordat er een antwoord is gevolgd, doordat dat binnen de onderneming ook de gebruikelijke wijze is van communicatie, enz. Verder is het belangrijk om na te gaan dat de bestemming de werkgever of de onderneming is en niet bijv. de ploegbaas, tenzij je kunt aantonen dat dit een afspraak was binnen de onderneming.

3. Termijn? Behoudens in geval van overmacht, zendt de werknemer het getuigschrift aan de werkgever op of geeft hij het op de onderneming af, binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij cao of door het arbeidsreglement is bepaald.

4. Inhoud? Melding van de arbeidsongeschiktheid, de waarschijnlijke duur en of de werknemer het huis mag verlaten (**Let op:** mocht er een gegeven ontbreken, dan betekent dit niet automatisch dat de arbeidsongeschiktheid niet werd meegedeeld)

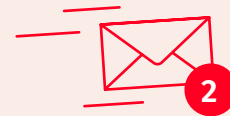
5. Sanctie? Gewaarborgd loon **kan** worden ontzegt voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de voorlegging van het getuigschrift voorafgaan. Sanctieverlies gewaarborgd loon geldt verder alleen als je NIET bewijst verwittigd te hebben, niet als de wijze waarop je verwittigd in strijd zou zijn met het arbeidsreglement.

6. Verlenging? Hier zegt de Arbeidsovereenkomstenwet niets over. Er zijn drie strekkingen. De eerste strekking verwijst naar de regels, zoals de regels die gelden voor het begin van de arbeidsongeschiktheid. Strekking twee zegt hetzelfde, behalve voor het geval dat er kan worden aangetoond dat de werkgever niet onwetend kan zijn over de toestand van de werknemer. Een derde strekking gaat een stap verder en meent dat er een vermoeden van arbeidsongeschiktheid is in het voordeel van de werknemer. Deze laatste strekking wordt ondertussen door Cassatie afgewezen, stellende dat er nergens een plicht is voor de werkgever om zich te informeren wanneer een werknemer na ziekte niet komt opdagen. Anderzijds wordt ontslag dringende redenen/contractbreuk meestal niet aanvaard bij het niet indienen van een verlengingsattest ziekte.

7. Afschaffing ziektebriefje voor 1 dag? Drie keer per jaar is er geen ziektebriefje meer nodig voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Deze vrijstelling zou zowel van toepassing zijn voor een arbeidsongeschiktheid van 1 dag, als voor de eerste dag van een langere afwezigheidsperiode. De werknemer zal nog wel moeten verwittigen en moeten aangeven op welk adres hij/zij verblijft voor eventuele controle (dit recht van de werkgever valt immers niet weg). Ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen op 1 januari van het kalenderjaar kunnen van deze regeling afwijken. De werkgever kan dan wel een attest eisen vanaf de eerste dag. **Let op:** voor deze afwijking is een (nieuwe) cao of arbeidsreglement nodig!



Getuigschrift te bezorgen aan werkgever



Verzenden via post, whatsapp of e-mail



Binnen de werkdagen



- Melding van de arbeidsongeschiktheid
- Waarschijnlijke duur
- Of de werknemer het huis mag verlaten



Gewaarborgd loon kan worden ontzegt



Verlenging?



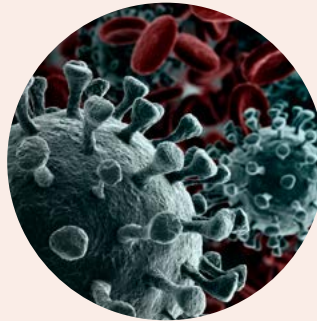
3x per jaar geen ziektebriefje nodig

Wist-je-datjes individuele gevalletjes in de rechtspraak:



Coma

De werknemer had drankprobleem en was opgenomen in comateuze toestand. Hij was alleenstaande en zijn zus werd verwittigd. Zij heeft gezocht naar de gegevens van de werkgever bij betrokkene thuis en vervolgens de werkgever verwittigd en hem het attest bezorgd, zij het laattijdig. De werkgever werd veroordeeld tot het betalen van het gewaarborgd loon.



Corona

Door corona duurt het soms langer om bij de arts te geraken – hierdoor kan de termijn van 2 werkdagen gemist worden. Indien dit enkel ligt aan het gegeven van de afspraak bij de arts, dan is dit overmacht. Het valt aan te raden om de werkgever wel te verwittigen van de datum waarop je bij de arts terecht kan en ook om meteen daarna het attest over te maken.



Attesten tijdens verlof

Deze attesten moeten de nodige gegevens bevatten, ze moeten voor de werkgever leesbaar en verstaanbaar zijn EN ze moeten het verblijfsadres van de werknemer bevatten. Is dit niet het geval, dan zal eveneens het gewaarborgd loon kunnen worden ontzegd. Hierbij stelt zich verder nog het probleem van de controle, maar daarover verder meer.



Het begrip 2 werkdagen

Dit leidt tegenwoordig vaak tot problemen. De wet bepaalt niet wat de eerste werkdag is, dus moet je ervan uitgaan dat dat de dag is dat je je ziek hebt gemeld. Binnen 2 werkdagen is dus tegen het einde van de volgende dag. Soms staat er in het arbeidsreglement 48 uren. Dit wordt vaak uur op uur berekend. Alleszins betekent dit dat een ziekte gemeld op maandag, uiterlijk dinsdag moet geattesteerd zijn! Anders kan het gewaarborgd loon ontzegd worden voor, in ons voorbeeld, maandag en dinsdag.



Overlapping van attesten

Hier gaat het over een vrij specifieke zaak. De werknemer meldt zich ziek, er wordt eerst een quarantaineattest afgeleverd (dat zijn de attesten die op een bepaald moment werden afgeleverd door een arts of digitaal wanneer er een vermoeden was van COVID-besmetting). Dit attest zorgde voor een wettiging van de afwezigheid voor 4 dagen. In principe wordt het 'daarna' tijdelijke werkloosheid (wanneer je besmet bent, niet arbeidsongeschikt bent, maar je niet kunt thuiswerken) of arbeidsongeschiktheid (gewaarborgd loon). Maar wat indien je nu eerst een quarantaineattest aflevert (wat dus geen arbeidsongeschiktheidsattest is, maar uitdrukkelijk melding maakt van arbeidsongeschiktheid) en een dag of 2 later - wanneer je bij de huisarts een afspraak hebt en je al dan niet besmet blijkt en ziek - een arbeidsongeschiktheidsattest aflevert? Wat primeert dan? Het ziekte-attest vanaf de begindatum van afwezigheid of het eerder afgeleverde quarantaineattest? Er is een regel die wordt toegepast dat de eerste schorsingsgrond geldt.

Dat is in eerste instantie de quarantaine met tijdelijke werkloosheid tot gevolg. Een andere regeling zegt dat ziekte tijdens tijdelijke werkloosheid geen aanleiding geeft tot gewaarborgd loon, maar dient te worden aangevraagd aan het ziekenfonds voor uitkeringen. Wij hebben hier geargumenteed dat je voor tijdelijke werkloosheid arbeidsongeschikt moet zijn en dat uit het medisch attest blijkt dat betrokkene arbeidsongeschikt is. Een arts kan maar een medisch attest afleveren wanneer hij de patiënt effectief heeft gezien en de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld. Tijdens de coronaperiode was dat niet evident en was het soms dagenlang wachten op een afspraak bij de huisarts.

De deontologische code heeft later wel voorzien in de mogelijkheid om patiënten middels telefonisch consult bij te staan, maar dit ging dan voornamelijk over het kunnen aanrekenen van deze consulten. Corona zelf zou bovendien in dat opzicht als een uitzondering/overmacht kunnen worden aanzien. Alleszins betroffen het hier overlappende attesten met verre gaande gevolgen. De Rechtbank is ons echter gevolgd. Vanaf november 2021 is dit probleem van de baan omwille van cao 160 die aangeeft dat de periode van het quarantaineattest recht geeft op loonbehoud.



3. Controle door de werkgever

Wijzen? De werkgever kan eigenlijk op om het even welke wijze de arbeidsongeschiktheid controleren en trachten te bewijzen dat de werknemer die zich arbeidsongeschikt verklaart, dit in werkelijkheid niet is. De bevindingen van een detective kunnen hier dus mits eerbiediging van de wettelijke voorwaarden, aangewend worden! Er is wel een verbod voor een privédetective om info in te winnen over de gezondheidstoestand van personen, maar de rechtspraak geeft aan dat dit verbod soepel moet worden geïnterpreteerd. De regel zal uiteraard nog steeds een geneeskundig onderzoek zijn.

Geneeskundige controle? De werknemer mag niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. De werkgever heeft de keuze of hij gebruik maakt van zijn controlerecht. Maakt hij er geen gebruik van, dan kan hij het bestaan van de ongeschiktheid (medisch) niet betwisten. De controle kan niet alleen tijdens de periode van gewaarborgd loon, maar kan gedurende de ganse periode van arbeidsongeschikt-

heid (dus ook wanneer er ziekte-uitkeringen worden getrokken). Het is dus ook van belang dat, wanneer men naar het buitenland gaat tijdens een periode van ziekte, men dit niet enkel meldt aan het ziekenfonds maar ook aan de werkgever.

Controlearts? Het moet gaan om een arts die gerechtigd is de geneeskunde uit te oefenen en 5 jaar ervaring heeft als huisarts. De werkgever heeft vrije keuze van arts.

Medische enkelband? “Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in een paritair comité of subcomité, hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.”

Deze mogelijkheid werd ingevoerd met de Wet rond het eenheidsstatuut.

De werknemer kan verplicht worden om zich bepaalde delen van de dag thuis ter beschikking te houden van een controlearts. Dit systeem wordt ook wel eens de medische enkelband genoemd.

De beschikbaarheidsperiode moet **proportioneel** zijn. Men mag bijvoorbeeld niet eisen dat men gedurende de volledige duur van de arbeidsongeschiktheid iedere dag een blok van 4 uur thuis is (Arbrb. Antwerpen, afdeling Antwerpen dd. 7.10.2021: de wetgever heeft geen maximumperiode voorzien voor de beschikbaarheidsperiode, maar de rechtbank oordeelde dat de bepaling in het arbeidsreglement dat voorzag in de gehele ziekteperiode, met een maximum van 14 dagen, ‘toch excessief was’.)

Bovendien stelt de rechtbank dat het niet is omdat men afwezig is, dat dit ipso facto ook betekent dat men zich doelbewust aan de controle heeft onttrokken. De rechter in de praktijk kan beoordelen of er sprake was van onttrekking (bijv. niet het geval bij een ziekenhuisopname, of doktersbezoek, apothekersbezoek bij dringende medicatie ...).

Plaats van de controle? Wanneer er geen attest is dat verbiedt om zich buitenshuis te begeven, moet de werknemer zich naar een controlearts begeven. De reiskosten zijn ten laste van de werkgever. Wanneer de controlearts thuis komt, dan moet de werknemer alle maatregelen nemen om de controle mogelijk te maken (bijv. bericht aan de huisdeur aanbrengeven, kenbaar maken van de verblijfplaats, verwijderen van de hond wanneer dit de controle zou onmogelijk maken). Het betekent ook dat de werknemer bij thuiskomst in de brievenbus moet kijken of er geen briefje van de controlearts in zit. Bij dit

leerd zal worden. Anderzijds zien we toch enkele werkgevers die een telefonische controle door de controlearts laten doen. Of dit mag, daarover valt te discussiëren. Nergens in de wet wordt verwezen naar een andere mogelijkheid van medische controle dan een fysieke, maar of een telefoontje hierbij voldoende is, is maar de vraag. De wet is wel aangepast waardoor huisartsen telefonische consulten kunnen doen, maar die regel heeft voornamelijk betrekking op corona en op het kunnen aanrekenen van de consulten. Verder is het maar de vraag hoe betrouwbaar een telefonische controle is. In dit

Tijdstip van de controle? Soms zal er een uitgangsverbod op het medisch attest staan. Dan kan de controle gebeuren op de normale uren, ook op zon- en feestdagen.

Soms zal er in het arbeidsreglement een clause staan die stelt dat de werknemer zich automatisch de eerste dag van arbeidsongeschiktheid (wanneer hij/zij de woonst mag verlaten), bij een bepaalde arts ter controle moet aanbieden. De rechtspraak neemt hier twee stellingen in tot op de dag van vandaag. De ene stelling zegt dat dit kan en mag en dat wie zich hier niet aan houdt het recht verliest op gewaarborgd loon. De andere stelling meent dat een dergelijke clause niet kan (onder andere omwille van een verzwaring van de plichten van de werknemer). Een dergelijke plicht zou ook kunnen volgen uit een cao met dezelfde tweedeling in de rechtspraak.

Opdracht van de controlearts? De controlearts verifieert de arbeidsongeschiktheid en de waarschijnlijke duur en eventuele andere medische gegevens die noodzakelijk zijn hiervoor (bijv. de reden: beroepsziekte, arbeidsongeval, ongeval, ziekte ...).

De arts mag de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid niet betwisten op zicht van het geneeskundig attest zonder de werknemer te onderzoeken! Wat verder weinigen weten, is dat er een deontologische code is die zegt dat wanneer deze arts het attest van de behandelend arts wijzigt, hij met deze arts eerst contact moet opnemen. In de praktijk gebeurt dit nagenoeg nooit en ... in het kader van de arbeidsrechtelijke procedure is het ook niet afdwingbaar. De controlearts mag zich zelfs uitspreken over de gezondheidstoestand van de werknemer vanaf de eerste dag van de beweerde arbeidsongeschiktheid, maar de beslissing kan wel geen uitwerking hebben voorafgaand aan de dag van de beslissing of het onderzoek (art.31§4 Arbeidsovereenkomstenwet).

Alle andere vaststellingen (bijv. aangaande het huis, dronkenschap ...) vallen onder het beroepsgeheim en mogen dus niet meegedeeld worden aan de werkgever.



alles zijn de concrete omstandigheden van belang. Zo moet de controlearts de werknemer wel de nodige tijd geven om zich aan te bieden bij de controlearts. Wanneer er op het medisch attest geen verblijfplaats vermeld staat, dan is dit op zich niet 'een controle onmogelijk maken', aangezien men gewoon kan nagaan wat het gekende adres van de werknemer is. **MAAR let op** bij ziekte in het buitenland, want de werkgever heeft ook het recht te controleren in het buitenland.

Dit zal vaak een probleem opleveren waardoor in de praktijk niet gecontro-

verband is het eveneens de vraag of iemand nog naar huis kan terugkeren om zich hier ter controle beschikbaar te houden. Want vaak wordt men ziek in het buitenland op het moment dat men naar huis dient te vertrekken.

Wanneer het attest niet aangeeft dat je niet kunt reizen, is er geen reden om niet huiswaarts te keren waarna hier een controle kan plaatsvinden. Moraal van het verhaal is hierbij om zeker omzichtig te zijn met ziekte in het buitenland en naar eer en geweten te handelen. Het kan je anders duur te staan komen.

Wat mag de controlearts verder ook niet:

- De werknemer na controle opnieuw zelf uitnodigen om terug te komen;
- De werknemer na controle opnieuw uitnodigen wanneer de arbeidsongeschiktheid zou worden verlengd;
- De werknemer bevelen het werk te hervatten.

Dit is logisch, aangezien dit tot het takenpakket van de werkgever behoort.

Bevindingen van de controlearts?

De controlearts overhandigt zo snel mogelijk zijn bevindingen, samen met de onafhankelijkheidsverklaring aan de werknemer en de werkgever. Wanneer de werknemer dit betwist, dan moet dit vermeld worden op het blad met de bevindingen. **Doe dit dus direct!**

Bewijskracht van de vaststellingen?

Het getuigschrift van de controlearts bewijst op zich niet de onjuistheid van het attest van de behandelend arts. De attesten zijn op zich gelijkwaardig. Een nieuw attest van de behandelend arts die zijn eerder attest enkel en alleen bevestigt, wijzigt verder ook niets aan de gelijkwaardigheid van de bevindingen.

Stel dat de controlearts meent dat de werknemer het werk moet hervatten de volgende dag, dan helpt het niet om gewoon een nieuw attest op te sturen van de behandelend arts en het werk niet te hervatten. Je zult dan of een attest met nieuwe bevindingen of onderzoeken moeten doorsturen ofwel de scheidsrechtelijke procedure opstarten ofwel het werk hervatten en de dag nadien weer ziek vallen ... Worden nieuwe elementen aangehaald in het 'nieuwe' medische attest, dan dringt een nieuwe controle zich op (bijv. een nieuwe oorzaak).

Gewaarborgd loon? Vanaf de datum van het controleonderzoek (of de uitnodiging), kan aan de werknemer het recht op gewaarborgd loon worden ontzegd, tenzij er over de periode geen betwisting is.

Scheidsrechtelijke procedure? Let op: de partijen kunnen tot een vergelijk komen buiten de scheidsrechtelijke procedure, maar hier heb je geen garanties.

Binnen de **twee werkdagen** nadat de controlearts zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer heeft overhandigd, kan de meest gerede partij (dat is de partij die een negatieve beslissing heeft gekregen) een arts-scheidsrechter aanduiden voor de beslechting van het 'geschil'. Hiertoe is een lijst voorhanden. De behandelend arts (aangezien het meestal de werknemer zal zijn die de beslissing betwist) dient

gaat naar de werknemer en de werkgever.

Sanctie? De sanctie op de **onttrekking** aan de controle (behoudens wettige reden) is de ontzegging van het gewaarborgd loon voor de periode vanaf de controle, maar het gewaarborgd loon kan ook ontzegd worden voor de periode voorafgaand aan de controle (art.31 § 3/1 Arbeidsovereenkomstenwet)!

Let op! Het niet aanwezig zijn in de woonst in het kader van de medische enkelband wordt soms aanzien als het zich onttrekken aan de controle (tenzij de werknemer



hiertoe contact op te nemen met zijn arts die dan vervolgens de controlearts aanspreekt en verder het nodige doet. Werkt de controlearts niet mee, dan kan de behandelend arts dit alleen doen. De werknemer zou dit ook zelf kunnen doen. Sedert 1 augustus 2021 staat de lijst met artsen ook op de website van de Orde van Geneesheren en ook op de site van de FOD WASO. Er volgt een medisch onderzoek en de arts-scheidsrechter beslist binnen de drie werkdagen. De kosten zijn voor de verliezende partij (dit zijn vaste kosten). De arts en controlearts worden op de hoogte gebracht. Afschrift

bijv. naar een medisch onderzoek moest). De meeste rechtspraak ziet dit anders, omdat deze sanctie niet uitdrukkelijk is bepaald bij wet. In deze rechtspraak wordt verwezen naar de sociale partners die de regels maar in een cao moeten bepalen.

Controle gemist? Wanneer de werknemer een controle mist (of hij/zij heeft de bel niet gehoord), is het toch wel van belang dat de werknemer én zijn werkgever én de controlearts zo snel mogelijk verwittigt dat hij beschikbaar is voor de controle (en een bewijs daarvan).

Zeer vaak horen we dan dat de werknemer naar de controlearts belt, die dan zegt dat het te laat is. Maar achteraf kunnen we daar niets van bewijzen. **Je kunt dan ook maar best bewijs verzamelen van het feit dat je hebt gemeld dat je de controle hebt gemist en dat je terug beschikbaar bent.** Dan kan men de werknemer niet meer verwijten zich aan de controle te onttrekken.

Dus niet stilzitten en niet wachten op een nieuwe uitnodiging!

Als dan blijkt dat de werknemer wél het nodige heeft gedaan om de controle terug mogelijk te maken, dan is er geen sprake van onttrekken aan de controle.

Méér zelfs, als de werkgever het niet mogelijk maakt om alsnog een controle te laten gebeuren (bijv. omdat men zegt dat het te laat is), dan is dat volgens de Arbeidsrechtbank een inbreuk op de vereiste van uitvoering van de overeenkomsten ter goede trouw.

Contractbreuk? Het zich niet aanbieden is geen uiting van een blijvende wil om de arbeidsovereenkomst stop te zetten. Het is ook geen dringende reden.

4. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid

De wet voorziet nergens in de voorwaarde om een voorafgaand getuigschrift van arbeidsgeschiktheid voor te leggen alvorens het werk opnieuw aan te vatten. Wanneer de werkgever de werkhervatting van een werknemer afhankelijk stelt van een dergelijk getuigschrift, dan schendt hij artikel 20 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Gedeeltelijke werkhervatting?

De werkgever is niet verplicht om een gedeeltelijke werkhervatting toe te laten (tenzij in het kader van een re-integratietraject).

5. Gewaarborgd loon

Dit is het loon dat de werkgever betaalt tijdens een periode van



arbeidsongeschiktheid die is gedekt door een medisch attest.

Welk loon? Het normale loon (zoals wanneer je gewoon werkt) – dus bijv. ook behoud van de firmawagen die men ook mag gebruiken privé (dit recht vervalt wanneer de periode van gewaarborgd loon om is), commissielonen (12 maanden) en variabel loon (12 maanden).

Hervalling? Gewaarborgd loon, bij arbeidsongeschiktheid die geen gevolg is van een beroepsziekte of arbeidsongeval, is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen 14 dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid, die aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van dit gewaarborgd loon, tenzij:

- Het recht op gewaarborgd loon nog niet is uitgeput;
- De werknemer door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe ongeschiktheid te wijten is aan een ander ongeval of ziekte (dit moet niet noodzakelijk worden bewezen door het eerste geneeskundige getuigschrift, maar het moet wel binnen een redelijke termijn aan de werkgever bezorgd worden, omdat het opnieuw een recht geeft op gewaarborgd loon en de werkgever ook een controlerecht heeft).

Met deze periode van 14 dagen heeft de wetgever een aaneensluitende periode van 14 kalenderdagen bedoeld.

**Moet het gaan om effectieve werkher-
vatting?** Mag het ook jaarlijkse vakantie
of iets dergelijks zijn? Ook hier is de
rechtspraak verdeeld. Het ene deel
zegt dat het geen effectieve werkher-
vatting moet zijn, maar dat de reden
van de niet-werkhervatting wel moet
gelegen zijn in omstandigheden die
buiten de wil vallen van de werknemer
(vakantie valt hier ook onder) EN dat
de werknemer moet kunnen aantonen
dat hij/zij in die periode arbeidsge-
schikt was. Andere rechtspraak zegt dat
het werk effectief moet zijn hervat.

Poging tot werkhervatting? Iedere
werkhervatting, hoe kortstondig ook,
maakt een einde aan de periode van
arbeidsongeschiktheid. De 'nieuwe'
arbeidsongeschiktheid zal dus moeten
worden aanzien als een hervalling.

**Wat met derde periode arbeidson-
geschiktheid die buiten de 14 dagen
valt?** Hier kan opnieuw gewaarborgd
loon verschuldigd zijn; ook al werd het
werk slechts enkele uren hervat.

Gewaarborgd dagloon? Wanneer de
arbeidsongeschiktheid in de loop
van de dag aanvangt, is er op basis
van artikel 27 van de Arbeidsovereen-
komstenwet gewaarborgd dagloon
verschuldigd. Het gewaarborgd loon
begint dan te lopen de dag nadien.

Gewaarborgd loon voor arbeiders?

Vanaf dag 1 tot en met dag 7 bedraagt
het gewaarborgd loon 100 %, vanaf
dag 8 tot en met 14 bedraagt het
gewaarborgd loon 85,55 % en vanaf
dag 15 tot en met 30 bedraagt het
gewaarborgd loon 25,88 %. De rest wordt
bijgepast met ziekte-uitkeringen.

Er is maar recht op gewaarborgd loon
vanaf een tewerkstelling van één maand
in dezelfde onderneming. Bereikt men
deze maand tijdens de periode van
gewaarborgd loon, dan kan er voor
de resterende dagen een recht zijn.

Het recht op gewaarborgd loon is er ook
enkel voor dagen van gewone activiteit
waarop de werknemer recht zou gehad
hebben op loon, mocht hij/zij niet ziek
zijn geweest (bijv. niet wanneer de
onderneming wegens collectieve vakantie
gesloten zou zijn geweest/staking/
schorsing/slecht weer/andere vormen
van tijdelijke werkloosheid ...) Hierin
wordt soms ook wel de regel gezien 'dat
de eerste schorsingsgrond telt'. **Deze
bepaling is er niet voor bedienden!**

Arbeidsongeval/beroepsziekte arbeiders?

Dan is er recht op het normale loon
voor de eerste 7 dagen, de volgende 23
kalenderdagen heeft de werknemer recht
op een vergoeding en is een aanvulling
op het bedrag dat wordt betaald door

de verzekering/Fedris. In de praktijk
wordt het gewone loon doorbetaald en
de verzekering/Fedris stort terug aan de
werkgever. **Let op:** dit kan een probleem
geven wanneer de werkgever het arbeids-
ongeval heeft aangegeven en later zou
blijken dat het arbeidsongeval wordt
geweigerd, aangezien er dan te veel is
betaald. Zijn er twee periodes arbeids-
ongeschiktheid die het gevolg zijn van
hetzelfde arbeidsongeval, dan kan er twee
keer gewaarborgd loon verschuldigd zijn.

Gewaarborgd loon voor bedienden?

Voor bedienden met een contract van
onbepaalde duur of bepaalde duur van
minimaal drie maanden (of duidelijk
omschreven werk), is er recht op
gewaarborgd loon gedurende de eerste
30 dagen van de arbeidsongeschiktheid.
Hier is er dus geen onderscheid of het nu
gaat om een gewone ziekte of ongeval of
een arbeidsongeval of beroepsziekte.

Voor de bedienden met een contract
van minder dan drie maanden (hier
mag het niet gaan om een arbeidsonge-
val of beroepsziekte), geldt het regime
van de arbeiders, zij het met lichtelijk
andere percentages. In verband met
arbeidsongevallen of beroepsziekten
geldt hetzelfde als bij arbeiders.

Gewaarborgd loon voor arbeiders

Aantal dagen:



De rest wordt bijgepast met ziekte-uitkeringen

Deel 2: Arbeids- ongeschikt- heid en het einde van de arbeids- overeenkomst

A. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Een werkgever kan een zieke werknemer ontslagen. Dit kan binnen de periode van zes maanden arbeidsongeschiktheid en buiten deze periode. Dit kan steeds met de betaling van de wettelijke opzeggingsvergoeding of middels het presteren van een opzeggingstermijn (zij het dat de periode van ziekte deze opzeggingstermijn schorst wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever of de opzeggingstermijn wordt NIET geschorst wanneer de opzegging uitgaat van de werknemer).

De arbeidsongeschiktheid zelf mag echter niet de reden zijn van de beëindiging, omdat dit mogelijks discriminatie zou kunnen inhouden of een kennelijk onredelijk ontslag of misbruik van ontslagrecht zou kunnen uitmaken. Rechtsmisbruik is echter zeer moeilijk, aangezien de bewijslast hiervoor volledig bij de werknemer zal liggen. Misbruik van ontslagrecht is de uitoefening van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de uitoefening van dat recht door een bedachtzaam en voorzichtig persoon. Op een vordering tot toekenning van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht kan enkel worden ingegaan in zoverre blijkt dat:

- De ontslaggever een kennelijke fout beging in de wijze waarop hij het ontslagrecht heeft uitgeoefend **en**
- De betrokkene een bijzondere materiële of morele schade heeft geleden, die veroorzaakt werd door deze fout. Deze schade moet onderscheiden zijn van de schade die in voorkomend geval gedekt wordt door de opzeggingsvergoeding.



Einde bij arbeids-overeenkomst van bepaalde duur

Artikel 37/9 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van minder dan drie maanden en bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan zeven dagen de werkgever de overeenkomst mag stopzetten zonder vergoeding indien de periode van opzegging is verstreken.

Gaat het over een contract van bepaalde duur van ten minste drie maanden en de arbeidsongeschiktheid overstijgt de zes maanden (en het contract van bepaalde duur heeft de einddatum nog niet bereikt), dan kan er eveneens worden stopgezet maar met een vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald (termijn) met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid (het gewaarborgd loon dus).

Arbeidsongeschiktheid en ontslag om dringende redenen

Arbeidsongeschiktheid is vaak rechtstreeks of onrechtstreeks de aanleiding van een ontslag om dringende redenen. Dit kan om verschillende redenen zijn, maar achterdocht is hier zeker niet vreemd aan.

Specifiek rond arbeidsongeschiktheid kunnen er zich verschillende gevallen voordoen:

1. Afwezigheid

Enkel een niet-verantwoorde afwezigheid van de werknemer kan, afhankelijk van de context, een ontslag om dringende redenen verantwoorden. In de rechtspraak zijn er volgende gevallen die als dringende redenen worden aanschouwd:

- Een werknemer die gedurende een beperkte tijd zonder enige verantwoording afwezig is en ook niet heeft verwittigd (anderzijds is de kortstondigheid ook een reden om de dringende reden niet te aanvaarden)
- Het gebruik van een vals attest
- Het repetitieve karakter van de afwezigheden zonder rechtvaardiging

De meeste rechtspraak vereist wel dat de werkgever bij een niet-verantwoorde afwezigheid, de werknemer in gebreke stelt en verwittigt dat een ontslag zal volgen, wanneer er geen rechtvaardiging komt binnen een bepaalde tijdspanne.

2. Andere bezigheden tijdens arbeidsongeschiktheid

Het uitoefenen van een activiteit tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, hetzij van professionele aard maar lichter dan de bedongen arbeid, hetzij in privésfeer, maakt op zich geen dringen-



de reden uit. Arbeidsongeschiktheid gaat immers over het eigen werk dat niet meer kan worden uitgevoerd. Ander werk kan misschien dus nog wel en is dus niet bij voorbaat een tekortkoming. Het is wel niet toegelaten om tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een activiteit uit te oefenen die de genezing in het gevaar brengt of uitstelt, ongeacht of die activiteit winstgevend is of niet.

3. Deelname aan sport-activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid

Dit kan een dringende reden uitmaken wanneer de deelname aan een sportwedstrijd de spoedige genezing in het gedrang kan brengen en de ongeschiktheid kan verergeren. Dit gaat dus niet over het deelnemen aan een wedstrijdje padel wanneer je een depressie hebt.

4. Uitoefening van een bijkomstige activiteit tijdens een arbeidsongeschiktheidsperiode

Dit kan een dringende reden uitmaken, maar dan meer omdat deze bijkomstige activiteit kan ingaan tegen de contractuele bepalingen. Ook wanneer de uitoefening van de activiteit de arbeidsongeschiktheid tegenspreekt, kan dit aanleiding geven tot een ontslag om dringende redenen (zie ook 'andere bezigheden').

Arbeidsongeschiktheid – verwittigingsplicht

Wanneer men niet verwittigt, voorziet de wet sinds 1 januari 2014 als sanctie de ontzegging van het gewaarborgd loon en niet het ontslag om dringende redenen. De context en eventueel eerdere aanmaningen, kunnen er toch een dringende reden van maken.

Arbeidsongeschiktheid – geneeskundig getuigschrift

Een laattijdige toezending van een attest kan op zich geen aanleiding geven tot een ontslag om dringende redenen. Idem bij een verlenging. Ook hier weer is de context van belang. Bedrog of opzet kunnen er een dringende redenen van maken, maar

moeten uiteraard worden bewezen. Zoals bijv. het afleveren van een vals attest.

Arbeidsongeschiktheid – controleweigering en -belemmering

De werknemer mag niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

Sinds 1 januari 2014 is als sanctie bepaald dat het recht op gewaarborgd loon kan worden ontzegd in een dergelijk geval, ook

Bijv. het zich niet aanbieden bij de controlearts (nadat dit eerder ook al was gebeurd en de werknemer hierop werd aangesproken), naar het buitenland vertrekken zonder kennisgeving/toestemming aan/van de werkgever, het weigeren een hond weg te zetten ...

Arbeidsongeschiktheid – strijdige attesten

Dit is op zich geen reden voor ontslag om dringende redenen. Wanneer een werknemer het werk moest hervatten van



voor de dagen die de controle voorafgaan. Door deze uitdrukkelijke sanctie zal een dringende reden meestal niet meer aan de orde zijn, behoudens wederom de context hiertoe aanleiding geeft.

De werknemer moet de nodige maatregelen nemen om de controle mogelijk te maken. De houding van de werknemer is hierbij vaak de 'dringende reden' die wordt aangehaald.

de controlearts en dit niet doet, omdat hij een attest heeft van de eigen arts die een langere periode aangeeft, begaat hij geen fout in de zin dat dit een ontslag om dringende redenen verantwoordt.

Weigeren mee te werken aan re-integratietraject

Het herhaald en zonder ernstige reden weigeren mee te werken aan een re-integratietraject door de werknemer maakt een dringende reden tot ontslag uit.

Arbeids- ongeschiktheid en impliciet ontslag

Ongerechtvaardigde afwezigheden van de werknemer worden vaak al te vlug ingeroepen als een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Uit de rechtspraak blijkt echter dat men zeer voorzichtig moet zijn en rekening moet houden met alle concrete omstandigheden die eigen zijn aan het geval. Reden is dat bij een impliciet ontslag het gaat om de 'wil om een einde te stellen' aan de arbeidsovereenkomst. Wanneer die wil wordt afgeleid uit bepaalde omstandigheden, kan dit tot interpretatie aanleiding geven. Wanneer overigens het impliciet ontslag (of de contractbreuk in hoofde van de andere partij) foutief wordt

ingeroepen, geeft dit aanleiding tot een opzeggingsvergoeding in hoofde van diegene die zich er foutief op beroept. Opgelet dus bij het inroepen ervan, want in tegenstelling tot een ontslag om dringende reden betwisten, is er hier een bijkomend risico voor de werknemer.

Voorbeelden in de rechtspraak:

- Het loutere feit van een afwezigheid gedurende een korte periode – hieruit kan geen wil worden afgeleid. Belangrijk hierbij is het gegeven of de werknemer in gebreke is gesteld of niet;
- Een beding in de arbeidsovereenkomst dat een ongerechtvaardigde afwezigheid van drie dagen zal aanschouwd worden als de wil tot beëindiging, is nietig.

Vaak is het niet duidelijk of een afwezigheid ongerechtvaardigd is of het eigenlijk om niet verwittigde of fout verwittigde ziekte gaat. Een werkgever die zich dan te snel beroept op een blijvende wil tot beëindiging, zal dan vaak veroordeeld worden tot een opzeggingsvergoeding. Twijfel speelt in het voordeel van de werknemer. Ook wanneer een ongerechtvaardigde afwezigheid plaatsvindt na een gerechtvaardigde periode van arbeidsongeschiktheid, kan hieruit geen blijvende wil worden afgeleid. Idem voor arbeidsongeschiktheid in het buitenland waar bijv. wel een attest werd overgemaakt maar het attest niet duidelijk is.

Bij weigering van controle of belemmering geldt vrijwel hetzelfde. Enkel wanneer hieruit de wil kan worden afgeleid, is het impliciete ontslag rechtmatig.



