

## Hoofdstuk 6 : ANDERE AFWEZIGHEDEN

### Artikel 22: Ziekte

#### **§1. Verwittiging bij afwezigheid wegens ziekte**

~~Het personeelslid dat, ten gevolge in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een ongeval, belet is zich naar het personeelslid verplicht zijn werk te begeven, heeft als verplichting van zodra dit geweten is en ten laatste in het eerste uur van zijn afwezigheid, hiervan persoonlijk (of uitzonderlijk door tussenkomst van een derde persoon) de rechtstreeks leidinggevende (of zijndiens vervanger) en de personeelsdienst hiervan persoonlijk (sms of telefonisch te verwittigen, om toe te laten dat eventuele maatregelen met het oog)<sup>1</sup>, of door tussenkomst van een derde persoon, zo snel mogelijk en alleszins voor aanvang van de normale arbeidsprestaties op zijn vervanging zouden kunnen getroffen worden. Het personeelslid dat niet heeft verwittigd binnen het eerste uur van de dagtaak wordt geacht onwettig afwezig te zijnde hoogte te brengen. Voor afwezigheid tijdens de nachtdienst dient het personeelslid te verwittigen uiterlijk om 17 uur. Dit eerste contact moet de organisatie in staat stellen passende maatregelen te nemen om de afwezigheid op te vangen, de continuïteit van de dienstverlening te garanderen en de werklust te beheren. De leidinggevende brengt op zijn beurt in de loop van dezelfde dag de personeelsdienst op de hoogte en dit volgens de modaliteiten bepaald door de personeelsdienst.~~

In zijn eerste mededeling moet het personeelslid de plaats preciseren waar het verblijft en, in de mate van het mogelijke, de vermoedelijke duur van de afwezigheid aangeven (één of meer dagen) en ook of het mogelijk is zijn woonplaats te verlaten. Na het doktersbezoek verwittigt de medewerker onmiddellijk zijn rechtstreeks leidinggevende en de personeelsdienst over de voorgeschreven periode van afwezigheid.

Indien de zieke werknemer op een andere plaats dan zijn gewone woonplaats verblijft, moet hij/zij dit aan de werkgever meedelen evenals iedere latere adresverandering.

Worden niet met ziekteverlof gelijkgesteld: onderzoek door geneesheer of specialist in ziekenhuis, bezoek aan tandarts, kinesist e.d. ... Voor deze zaken dient verlof aangevraagd te worden.

~~Het personeelslid is er tevens toe gehouden om zijn rechtstreeks leidinggevende en de personeelsdienst tijdig te verwittigen betreffende het al dan niet hervatten van het werk na de periode van ziekteverlof die gestaafd is door middel van een geneeskundig getuigschrift van de geneesheer. Indien het betreffende personeelslid vervangen wordt, dient dit personeelslid minstens 2 werkdagen vóór het verstrijken van de ziekteperiode telefonisch zijn dienst en de personeelsdienst te verwittigen van het al dan niet hervatten van het werk, zodat de nodige maatregelen kunnen getroffen worden met het oog op de vervanging. Het zieke personeelslid dat zich niet in staat voelt zijn arbeidsprestaties te hernemen bij het verstrijken van de voorziene afwezigheid, moet opnieuw contact nemen met de direct leidinggevende (of ingeval van afwezigheid met diens vervanger) en dit bij voorkeur vóór de verlenging ingaat, maar ten laatste op de laatste werkdag voor de dag waarop het ziekteverlof verstrijkt. Om een goede organisatie van de dienst mogelijk te maken, wordt het gewaardeerd om zo vroeg mogelijk de leidinggevende te verwittigen. Indien het personeelslid op de vastgestelde datum zijn dienst niet hervat en indien het OCMW-bestuur daaromtrent geen kennisgeving heeft ontvangen, wordt het personeelslid geacht onwettig afwezig te zijn.~~

#### **§2. Medisch attest**

~~Behoudens het geval van ziekte voor de duur van één dag (maximaal 2 keer per kalenderjaar), moet het zieke personeelslid zich in de loop van de eerste dag van zijn afwezigheid, op eigen kosten, laten onderzoeken door een geneesheer van zijn keuze, die onmiddellijk:~~

- ~~— een medisch getuigschrift naar het model, voorgeschreven door het OCMW-bestuur, invult, bestemd voor de geneesheer-controleur van de bevoegde geneeskundige dienst. Hierop vermeldt hij zeer duidelijk zijn diagnose, het aantal afwezigheidsdagen dat hij noodzakelijk oordeelt en of het de zieke toegestaan of verboden is naar buiten te komen. De naam van de behandelende geneesheer moet steeds leesbaar zijn.~~

~~—EN~~

~~een~~ Behoudens in geval van overmacht bezorgt het personeelslid zo snel mogelijk en uiterlijk binnen de 48u na het doktersbezoek, volgende attesten:

---

<sup>1</sup> Afhankelijk van wat de leidinggevende de meest pragmatische werkwijze vindt.

1. Een doktersattest aan de personeelsdienst. Dit geneeskundig attest bestemd voor het OCMW-bestuur (attest A) invult met vermelding van de naam en adres van de werknemer, de reden van de maakt melding van:
  - De arbeidsongeschiktheid, het begin en vermoedelijk einde van de arbeidsongeschiktheid, of de werknemer zijn woon- en verblijfsplaats wel of niet mag verlaten, de naam, het adres en de
  - De vermoedelijke duur ervan,
  - De naam en handtekening van de behandelende geneesheer, de datum waarop het arts
2. Een medisch attest aan het geneeskundig controleorgaan.

Dit medisch attest wordt afgeleverd en de vermelding of het gaat over een eerste moet voldoen aan de vereisten opgelegd door het geneeskundig controleorgaan dat door het bestuur werd aangeduid en dient door het personeelslid zelf verstuurd te worden naar het geneeskundig controleorgaan.

  - Er kan in dit verband ook gebruik gemaakt worden van het eMediAtt systeem, het elektronisch medisch attest, een verlenging of een hervat. voor ambtenaren, waarbij de arts het attest rechtstreeks invoert via een beveiligde applicatie conform de procedure die door het geneeskundig controleorgaan hiervoor voorzien werd.

Het OCMW-bestuur houdt de nodige modelgetuigschriften ter beschikking van het personeel, dat gehouden is zich de nodige exemplaren aan te schaffen en dient te zorgen dat de getuigschriften voorzien zijn van het verblijfsadres en de dienst waaronder het ressorteert. ~~Het medisch attest, bestemd voor het OCMW, dient binnen de eerste twee werkdagen van de arbeidsongeschiktheid aan het OCMW te worden bezorgd door afgifte aan de rechtstreeks leidinggevende of door te verzenden naar de personeelsdienst van het OCMW, Statiestraat 3, 3200 Aarschot (poststempel geldt als bewijs).~~

Behoudens overmacht zal het indienen van een medisch attest na de voorgeschreven termijn leiden tot het verlies aan loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending voorafgaan.

Indien het personeelslid zich onbekwaam voelt zijn dienst te hernemen bij het verstrijken van de voorziene afwezigheid, dient binnen de 48u na het op de dag vóór de dag waarop verstrijken van het verlof ~~verstrijkt~~, een nieuw getuigschrift voor te leggen.

Bij hervat binnen de 14 kalenderdagen volgend op het einde van een vorige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, moet op het medisch getuigschrift duidelijk vermeld staan of de nieuwe arbeidsongeschiktheid al dan niet te wijten is aan een andere ziekte. Vermeldt het medisch getuigschrift niets, dan gaat het bestuur ervan uit dat het om hervat gaat.

Het personeelslid dat maar één dag ziek is, kan één dag afwezig blijven zonder een doktersattest in te dienen. Het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte voor één dag zonder doktersattest bedraagt maximum drie dagen per kalenderjaar.

Contractuele personeelsleden dienen zich vanaf het begin van de ziekteperiode tevens in orde te stellen met de geldende voorschriften in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

~~Bij langdurige ziekte mag de maximumduur per voorgeschreven geneeskundig getuigschrift maximum 2 maanden bedragen.~~

### **§3. Verplichtingen in verband met controle**

Het arbeidsongeschikte personeelslid kan krachtens de wet van 13/06/1999 betreffende de controle geneeskunde onderworpen worden aan geneeskundige controle en moet de nodige maatregelen nemen om zich ter beschikking te houden van een controlearts die door het bestuur aangewezen en betaald wordt. -De controle kan gebeuren op elk ogenblik van de afwezigheid en het bestuur zal in geval van misbruik van afwezigheid wegens ziekte de controleorganisatie hiervan op de hoogte brengen.

Het zieke personeelslid mag niet weigeren de controlearts te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken, hetzij via een controle aan huis, hetzij via een oproep naar het medisch centrum. ~~-DeHet~~

zieke ~~personeelsleden die weigeren~~ personeelslid dat weigert de ~~geneesheer~~ controleur ~~controlearts~~ te ontvangen of ~~weigeren~~ weigert zich te laten onderzoeken, worden wordt niet als ziek erkend. Bijgevolg zal het recht op loon worden ontzegd. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan het personeelslid heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht. In geval van afwezigheid van het personeelslid in zijn woon- of verblijfplaats wordt een oproeping in de brievenbus gestoken opdat hij zich naar het medisch centrum van de ~~controlegeneesheer zou begeven, ten vroegste de dag na de passage op de woonplaats, behalve wanneer de duur van de ongeschiktheid op het medisch getuigschrift eindigt op de dag van de passage thuis bij het personeelslid.~~ controlearts zou begeven. Het personeelslid is verantwoordelijk voor het regelmatig (laten) lichten van de brievenbus, teneinde zich tijdig te kunnen aanbieden op het medisch centrum van de controlegeneesheer. Indien op het medisch attest niet werd vermeld of het arbeidsongeschikte personeelslid zijn woon- of verblijfsplaats wel of niet mag verlaten wordt aangenomen dat de zieke werknemer de woonst niet mag verlaten.

Voor de bezoeken aan het medisch centrum is het personeelslid na ontvangst van de oproeping toegelaten om telefonisch contact op te nemen met het controleorgaan met het oog op het maken van een andere afspraak, indien hij een geldig motief heeft om dit te doen. Het controleorgaan zal zo snel mogelijk een andere afspraak met het personeelslid maken zodat de periode van werkonbekwaamheid vermeld op het medisch getuigschrift niet is overschreden.

~~Het bestuur kan het geneeskundig controleorgaan vragen om een personeelslid onder spontane controle te plaatsen als deze medewerker meer dan vier afwezigheden wegens ziekte van één dag of meer per jaar opneemt. De controlearts beslist of het personeelslid al dan niet onder spontane controle komt te staan. Indien de spontane controle wordt ingesteld, wordt deze beslissing per brief meegedeeld aan werkgever en werknemer. In dat geval zal de medewerker zich bij elke volgende afwezigheid wegens ziekte spontaan bij het aangeduide medisch centrum moeten aanbieden. Als betrokkene zich niet kan verplaatsen, moet hij het medisch centrum hiervan verwittigen vóór 10u. In de mate van het mogelijke zal hij dan in zijn woonplaats door een controlearts bezocht worden.~~

Wanneer de controlearts oordeelt dat het personeelslid zijn dienst kan waarnemen zonder nadeel voor zijn gezondheidstoestand, die van de collega's en de cliënten, overhandigt hij het bevel tot werkhername. Het personeelslid begeeft zich onmiddellijk met dit document naar de personeelsdienst. Wanneer het personeelslid zich benadeeld acht door de beslissing van de ~~geneesheer~~ controleur ~~controlearts~~ beschikt het over een recht op beroep. De beroepsprocedure is raadpleegbaar in de rechtspositieregeling.

Indien de zieke medewerker een vakantie gepland heeft tijdens de afwezigheidsperiode moet eerst toestemming gevraagd worden aan het controleorgaan. Men dient zich na afspraak aan te melden bij de ~~controlegeneesheer~~ controlearts met een attest van toelating van de eigen arts en dit minstens een week voor vertrek. Men brengt de leidinggevende van de dienst en de personeelsdienst vooraf op de hoogte met voorlegging van de toelating van het controleorgaan.

De om medische redenen noodzakelijke verblijven in het buitenland of kuuroorden zijn onderworpen aan voorafgaande toelating van het bestuur. Hiertoe biedt men zich na afspraak aan bij de ~~controlegeneesheer~~ controlearts met een attest van de behandelend geneesheerarts waarin die zijn voorstel tot verblijf in het buitenland motiveert. Om de toelating van het bestuur te vragen moet het personeelslid uiterlijk 15 kalenderdagen voor de vastgestelde vertrekdatum een schriftelijke aanvraag richten tot de secretaris algemeen directeur, vergezeld van een attest van de eigen geneesheerarts en de toelating van de ~~controlegeneesheer~~ controlearts dat het voorstel tot dit verblijf wettigt. In de aanvraag dient het adres te worden aangeduid van een derde verantwoordelijke persoon in België aan wie alle voor het personeelslid bestemde correspondentie kan gericht worden.