

HOOFDSTUK 5. ZIEKTEVERLOF

AFDELING 1 – Algemene bepalingen

Artikel 319

§1.

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval heeft recht op ziekteverlof.

De arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid wordt geschorst overeenkomstig de bepalingen van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 320

Volgende afwezigheden worden niet met ziekteverlof gelijkgesteld :

- onderzoek door geneesheer of specialist in ziekenhuis,
- bezoek aan een tandarts, kinesist, osteopaat, andere specialisten e.d.

Hiervoor dient het personeelslid verlof of inhaalrust aan te vragen.

Artikel 321

Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door het bestuur.

Onderafdeling 1: meldingsplicht

Artikel 322

§1

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, is het personeelslid verplicht zijn rechtstreeks leidinggevende (of diens vervanger) hiervan persoonlijk (sms of telefonisch)²⁹, of door tussenkomst van een derde persoon, zo snel mogelijk en alleszins voor aanvang van de normale arbeidsprestaties op de hoogte te brengen. 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 werklast 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.

§2

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

- ~~*— In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, is het personeelslid verplicht zijn diensthoofd (of diens vervanger) hiervan bij voorkeur persoonlijk of alleszins telefonisch of per SMS en voor de aanvang van de normale arbeidsprestaties door tussenkomst van een derde persoon op de snelste manier op de hoogte te brengen uiterlijk binnen het eerste uur van aanvang van de normale arbeidsprestaties.~~
- ~~— Het diensthoofd of het personeelslid dient eveneens onmiddellijk~~
- ~~*— In de loop van de dag in de loop in de loop van de dag de personeelsdienst hiervan op de hoogte te brengen en dit volgens de modaliteiten bepaalt door de personeelsdienst.~~

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

Onderafdeling 2: geneeskundig getuigschrift/doktersattest

Artikel 323

§1

²⁹ Afhankelijk van wat de leidinggevende de meest pragmatische werkwijze vindt.

Het zieke personeelslid moet in de loop van de eerste dag van zijn afwezigheid op eigen kosten een arts van zijn keuze contacteren.

Binnen de eerste dag na zijn doktersbezoek laat de zieke medewerker zijn direct leidinggevende weten tot welke datum hij afwezig zal zijn. Deze melding aan de leidinggevende gebeurt telefonisch, per SMS of per mail afhankelijk van wat de leidinggevende de meest pragmatische werkwijze vindt.

§2

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

1. Een doktersattest aan de personeelsdienst. Dit geneeskundig attest maakt melding van:

- De arbeidsongeschiktheid
- De vermoedelijke duur ervan,
- De naam en handtekening van de behandelende arts

2. Een medisch attest aan het geneeskundig controleorgaan.

Dit medisch attest 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 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 personeelslid die zich buiten zijn gewone standplaats laat verzorgen is ertoe gehouden op het doktersattest de plaats van zijn verblijf aan te geven, met de vermelding dat het een tijdelijk adres betreft. Iedere latere adresverandering dient insgelijks te worden genotificeerd.

§3

Het laattijdig bezorgen of overhandigen van de getuigschriften of het niet naleven van de bepalingen over de meldingsplicht en het doktersattest kunnen ertoe leiden dat:

- de afwezigheid wordt beschouwd als niet gerechtvaardigd en de desbetreffende bepalingen van de rechtspositieregeling of het arbeidsreglement van toepassing worden;
- het personeelslid het recht verliest op het loon dat het bestuur voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte van verzending van het attest zou verschuldigd geweest zijn in het geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden zijn gerechtvaardigd als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

- ~~• Het zieke personeelslid moet zich in de loop van de eerste dag van zijn afwezigheid op eigen kosten laten onderzoeken door een geneesheer van zijn keuze.~~

~~Het personeelslid dat zich onwel voelt en zich niet kan verplaatsen, zonder evenwel de interventie van een geneesheer noodzakelijk te maken, kan echter tijdens één dag afwezig blijven zonder een geneeskundig getuigschrift in te dienen.~~

~~Het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte of ongesteldheid voor één dag zonder geneeskundig getuigschrift bedraagt maximum twee drie dagen per kalenderjaar.~~

- ~~• Behoudens in geval van overmacht bezorgt het personeelslid zo snel mogelijk en uiterlijk binnen de twee werkdagen de 48 uur na het doktersbezoek te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid (de postdatum geldt als bewijs), volgend attest:~~

~~1. een geneeskundig attest aan het bestuur = deel Aan de personeelsdienst~~

~~Dit medisch attest dient conform te zijn zoals dit wordt opgelegd door het geneeskundig controleorgaan dat door het bestuur werd aangeduid. Hiertoe worden door de personeelsdienst de nodige formulieren ter beschikking gesteld van de personeelsleden, die dan ook gehouden zijn zich de nodige exemplaren aan te schaffen.~~

~~Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van:~~

- ~~— de arbeidsongeschiktheid~~
- ~~— de vermoedelijke duur ervan~~
- ~~— de naam en de handtekening~~
- ~~— de reden van arbeidsongeschiktheid, alsmede van de vermoedelijke duur ervan;~~
- ~~— de naam en handtekening van de behandelende geneesheer;~~
- ~~— of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten;~~
- ~~— de plaats van verblijf tijdens de ziekte indien deze wanneer deze verschilt van het door de werkgever gekende adres;~~
- ~~— de datum dat het medisch attest wordt afgeleverd;~~
- ~~— de vermelding of het gaat om een eerste attest, een verlenging of een herval.~~

- ~~— Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van de getuigschriften of het niet naleven van de bepalingen inzake meldingsplicht en geneeskundig getuigschrift ortoe leiden dat:~~

- ~~— de afwezigheid wordt beschouwd als niet gerechtvaardigd en de desbetreffende bepalingen van de rechtspositieregeling of het arbeidsreglement van toepassing worden;~~
- ~~— de medewerker het recht verliest op het loon dat het bestuur voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte van verzending van het attest~~

zou verschuldigd geweest zijn in het geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden zijn gerechtvaardigd als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

—
▪ tot het verlies van het recht op het loon dat het bestuur voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift zou verschuldigd geweest zijn, in geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden gerechtvaardigd geweest zijn als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

2. een medisch attest voorbestemd voor het geneeskundig controleorgaan = deel B + deel C houdt het personeelslid ter beschikking voor de controlearts.

— Dit medisch attest dient conform te zijn zoals dit wordt opgelegd door het geneeskundig controleorgaan dat door het bestuur werd aangeduid en dient door het personeelslid zelf verstuurd te worden naar het geneeskundig controleorgaan. Hiertoe worden door de personeelsdienst de nodige formulieren ter beschikking gesteld van de personeelsleden, die dan ook gehouden zijn zich de nodige exemplaren aan te schaffen.

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

— Dit deel van het geneeskundig getuigschrift moet voldoen aan de vereisten opgelegd door het controleorgaan

3. maakt melding van:
4. de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de vermoedelijke duur ervan;
5. de diagnose;
6. of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten;
7. de naam, RIZIV-nummer en handtekening van de behandelende geneesheer.
8. De naam van de behandelde geneesheer moet steeds leesbaar zijn.

Artikel 323bis

§1

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.

Het zieke personeelslid meldt ook in dit geval zijn afwezigheid conform de bepalingen artikel 322 §1. De leidinggevende brengt de personeelsdienst in de loop van dezelfde dag op de hoogte. De personeelsdienst bepaalt daarvoor de praktische modaliteiten.

§2

Een personeelslid dat in de loop van de werkdag ziek wordt en daardoor vroeger stopt, meldt dit vooraleer het werk te verlaten aan de leidinggevende. Deze dag wordt niet als een ziektedag aangerekend maar als een dag met gewaarborgd dagloon. Het personeelslid moet hiervoor dus geen ziekteattest opsturen of de betreffende werkdag als een dag ziek zonder doktersattest (laten) registreren. Indien het personeelslid de volgende dag afwezig blijft wegens ziekte, is dit de eerste ziektedag.

Toevoegingen

Ziek zonder attest

De medewerker die 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.

De zieke medewerker meldt ook in dit geval zijn afwezigheid vóór aanvang van de normale arbeidsprestaties aan de rechtstreeks leidinggevende of diens vervanger. Deze melding gebeurt telefonisch of per SMS, afhankelijk van wat de leidinggevende de meest pragmatische werkwijze vindt. Dit contact moet de organisatie in staat stellen passende maatregelen te nemen om de afwezigheid op te vangen en de continuïteit van de dienstverlening te garanderen.

De leidinggevende brengt de personeelsdienst in de loop van dezelfde dag op de hoogte. De personeelsdienst bepaalt daarvoor de praktische modaliteiten.

Onderafdeling 3 : verlenging van ziekte

Artikel 324

§1

Het personeelslid dat zich niet in staat voelt zijn arbeidsprestaties te hernemen bij het verstrijken van de voorziene afwezigheid moet uiterlijk op de laatste werkdag voor de dag waarop het ziekteverlof verstrijkt zijn/ haar arts contacteren op de wijze zoals vermeld in artikel 323.

Het zieke personeelslid neemt in dit geval opnieuw contact 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.

§2

Wanneer het personeelslid het werk niet hervat op de dag waarop hij of zij wordt geacht het werk te hernemen en hij of zij heeft nagelaten het doktersattest (tijdig) te bezorgen aan de personeelsdienst of de meldingsplicht aan de leidinggevende correct na te leven, wordt het personeelslid geacht onwettig afwezig te zijn.

Onderafdeling 4 : Contact tijdens ziekte

Artikel 325

§1

Na 10 werkdagen afwezigheid kan door de leidinggevende telefonisch contact worden opgenomen met het zieke personeelslid, tenzij deze heeft aangegeven dat hij/ zij dat niet wenst. Dit gesprek heeft verschillende doelstellingen.

De leidinggevende kan in dit gesprek:

- zijn zorg uitdrukken en indien gewenst een luisterend oor bieden;
- de werkorganisatie verder regelen;
- afspreken hoe het contact met het werk verder kan verlopen en hoe het personeelslid verder betrokken wordt;
- vragen of het personeelslid nog wil gecontacteerd worden wanneer de afwezigheid langer duurt;
- de mogelijkheid bieden om te bespreken of er oorzaken van de ziekte zijn die verband houden met het werk;
- de werkhervatting voorbereiden.

§2

Na 60 dagen afwezigheid (gesignaleerd door de personeelsdienst) kan de leidinggevende dit telefonisch contact herhalen, tenzij het personeelslid tijdens de contact name na 10 werkdagen heeft aangegeven dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte liever niet meer wordt gecontacteerd.

Artikel 325bis

De arbeidsarts kan, mits toestemming van het zieke personeelslid, te allen tijde contact nemen met de behandelend arts. Beide artsen zijn gebonden aan het beroepsgeheim en geven geen vertrouwelijke informatie door aan derden.

Onderafdeling 5 : controle

Artikel 326

Bij vermoeden van misbruik of bij een vertrouwensbreuk kan de leidinggevende de personeelsdienst vragen om een medische controle te laten uitvoeren door een controlearts.

De controle kan gebeuren op elk ogenblik van de afwezigheid. Het personeelslid moet de nodige maatregelen nemen om zich ter beschikking te houden van een controlearts.

Het personeelslid mag niet weigeren een door het bestuur aangewezen en betaalde controlearts³⁰ te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken, hetzij via een controle aan huis, hetzij via een oproep naar het medisch centrum. Een zieke medewerker die weigert de controlearts te ontvangen of weigert zich te laten onderzoeken, wordt niet als ziek erkend en verliest het recht op gewaarborgd loon en dit vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid.

Tenzij het doktersattest van de behandelde arts vermeldt dat de zieke medewerker de woning niet mag verlaten, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanmelden als die daarom wordt verzocht. De reiskosten van het personeelslid zijn ten laste van het bestuur. Voor de bezoeken aan het medisch centrum mag het personeelslid na ontvangst van de oproeping indien nodig contact nemen met het controleorganisme om een andere afspraak te maken. Het controleorganisme zal zo snel mogelijk een andere afspraak met het personeelslid maken zover de werkonbekwaamheid vermeld op het medisch getuigschrift niet is overschreden.

Indien het personeelslid de woonplaats mag verlaten, kan de controle toch op de woonplaats of de voorlopige verblijfplaats doorgaan in de volgende gevallen:

- wanneer de afwezigheid van te korte duur is om het sturen van een oproepingsbrief toe te laten;
- bij afwezigheid van een medisch centrum in de nabijheid van de woonplaats van het personeelslid.

In geval van afwezigheid van het personeelslid ontvangt hij een oproeping om zich voor controle bij het medisch centrum aan te bieden.

Artikel 327

§1

De controlearts gaat na of de afwezigheid gerechtvaardigd is, voor een kortere periode dan vermeld in het medisch getuigschrift gerechtvaardigd is, of medisch niet gerechtvaardigd is en verifieert in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de ziektecontrole. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts overhandigt schriftelijk, na raadpleging van de behandelende arts die het medisch getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen aan het personeelslid. Indien het personeelslid op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift.

§2

Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe het personeelslid werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan het personeelslid het recht worden

³⁰ die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

ontzegd op loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

Artikel 328

Wanneer de controlearts oordeelt dat het personeelslid zijn dienst kan waarnemen zonder nadeel voor zijn gezondheidstoestand, die van zijn collega's en de bevolking, overhandigt hij het bevel tot werkherneming. Het personeelslid neemt zo snel mogelijk contact op met zijn leidinggevende en de personeelsdienst om de beslissing mee te delen.

Het bevel tot werkherneming betekent geen blaam voor het personeelslid en kan geen aanleiding geven tot een ongunstige interpretatie te zijnen opzichte, tenzij bijzondere omstandigheden werden meegedeeld door de controlearts.

Het bestuur, eventueel op de hoogte van een misbruik in geval van afwezigheid wegens ziekte, zal zulks zonder verwijl ter kennis brengen van de controlearts.

Artikel 328bis

Wanneer een medische controle is uitgevoerd door een controlearts voert de leidinggevende altijd een herstelgesprek met de betrokken medewerker. Doel van dit gesprek is de afstand tussen de beide partijen te overbruggen en het vertrouwen te herstellen. Zowel de leidinggevende als het personeelslid kunnen vragen het herstelgesprek te voeren in aanwezigheid van een derde partij, die door allebei als neutraal wordt aanzien. **Artikel 7 – Ziek tijdens de werkdag**

Een medewerker die in de loop van de werkdag ziek wordt en daardoor vroeger stopt, meldt dit vooraleer het werk te verlaten aan de leidinggevende. Deze dag wordt niet als een ziektedag aangerekend maar als een dag met gewaarborgd dagloon. De medewerker moet hiervoor dus geen ziekteattest opsturen of de betreffende werkdag als een dag ziek zonder doktersattest (laten) registreren. Indien de medewerker de volgende dag afwezig blijft wegens ziekte, is dit de eerste ziektedag.

Artikel 8 – Verlenging van ziekte

De medewerker die zich niet in staat voelt zijn arbeidsprestaties te hernemen bij het verstrijken van de voorziene afwezigheid moet uiterlijk op de laatste werkdag voor de dag waarop het ziekteverlof verstrijkt zijn/ haar arts contacteren op de wijze zoals vermeld in artikel 5. Art 322 en 323

De zieke medewerker neemt in dit geval opnieuw contact 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.

Wanneer de medewerker het werk niet hervat op de dag waarop hij of zij wordt geacht het werk te hernemen en hij of zij heeft nagelaten het doktersattest (tijdig) te bezorgen aan de personeelsdienst of de meldingsplicht aan de leidinggevende correct na te leven, wordt de medewerker geacht onwettig afwezig te zijn.

Onderafdeling 3 : Contact tijdens ziekte

Contact door de leidinggevende

Na 10 werkdagen afwezigheid kan door de leidinggevende telefonisch contact worden opgenomen met de zieke medewerker, tenzij deze heeft aangegeven dat hij/ zij dat niet wenst.

Na 60 dagen afwezigheid (gesignaleerd door de personeelsdienst) kan de leidinggevende dit telefonisch contact herhalen, tenzij de medewerker tijdens de contact name na 10 werkdagen heeft aangegeven dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte liever niet meer wordt gecontacteerd.

Contact door de arbeidsarts

De arbeidsarts kan, mits toestemming van de zieke medewerker, ten allen tijde contact nemen met de behandelend arts. Beide artsen zijn gebonden aan het beroepsgeheim en geven geen vertrouwelijke informatie door aan derden.

Onderafdeling 3:4

-controle

Artikel 324

- ~~▪ Het arbeidsongeschikte personeelslid moet de nodige maatregelen nemen om zich ter beschikking te houden van een controlearts. De controle kan gebeuren op elk ogenblik van de afwezigheid.~~

- ~~▪ Het personeelslid mag niet weigeren een door het bestuur aangewezen en betaalde controlearts³⁴ te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken, hetzij via een controle aan huis, hetzij via een oproep naar het medisch centrum. De zieke personeelsleden die weigeren de geneesheer controleur te ontvangen of weigeren zich te laten onderzoeken, worden niet als ziek erkend en verliezen hierdoor het recht op loon vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid. 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. De reiskosten van het personeelslid zijn ten laste van het bestuur.~~

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

- ~~▪ Indien het personeelslid de woonplaats mag verlaten kan het bestuur overgaan tot een controle op de woonplaats of de voorlopige verblijfplaats in de volgende gevallen:
 - ~~○ afwezigheid van te korte duur om het sturen van een oproepingsbrief toe te laten;~~
 - ~~○ afwezigheid van medisch centrum in de nabijheid van de woonplaats van het personeelslid. 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 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.~~~~

³⁴ die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde

Onderafdeling 4: spontane controle

Artikel 325

~~Het bestuur kan het geneeskundig controleorgaan vragen om een personeelslid onder spontane controle te plaatsen, wanneer dit personeelslid meer dan vier afwezigheden wegens ziekte van één dag of meer per jaar opneemt. De controlearts zal beslissen of een 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 geval van ziekte dient het personeelslid de richtlijnen in verband met melding en geneeskundig getuigschrift na te komen en dient het zich spontaan voor een controle aan te bieden in het medisch centrum. Als betrokkene zich niet kan verplaatsen, moet hij het medisch centrum hiervan verwittigen voor de aanvang van de werkdag 10u00. In de mate van het mogelijke zal hij dan in zijn woonplaats door een controlearts bezocht worden.~~

~~Het controleorganisme beslist over het moment waarop de spontane controle wordt opgeheven. Het bestuur kan hiertoe ook een verzoek richten aan het controleorganisme.~~

Onderafdeling 5 : opdracht van de controlearts

Artikel 326

~~De controlearts gaat na of de afwezigheid gerechtvaardigd is, voor een kortere periode dan vermeld in het medisch getuigschrift gerechtvaardigd is, of medisch niet gerechtvaardigd is en verifieert in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de ziektecontrole. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.~~

~~De controlearts overhandigt schriftelijk, na raadpleging van de behandelende arts die het medisch getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen aan het personeelslid. Indien het personeelslid op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift.~~

~~Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe het personeelslid werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan het personeelslid het recht worden ontzegd op loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.~~

Onderafdeling 6: werkherneming na een controleonderzoek

Artikel 327

~~Wanneer de geneesheer-controleur oordeelt dat het personeelslid zijn dienst kan waarnemen zonder nadeel voor zijn gezondheidstoestand, die van zijn collega's en de bevolking, overhandigt hij het bevel tot werkhername. Het personeelslid begeeft zich onmiddellijk, met dit document, naar de personeelsdienst.~~

~~Het bevel tot werkhername betekent geen blaam voor het personeelslid en kan geen aanleiding geven tot een ongunstige interpretatie te zijnen opzichte, tenzij bijzondere omstandigheden werden meegedeeld door de geneesheer-controleur.~~

~~Het bestuur, eventueel op de hoogte van een misbruik in geval van afwezigheid wegens ziekte, zal zulks zonder verwijl ter kennis brengen van de geneesheer-controleur.~~

Onderafdeling 7 : verlenging arbeidsongeschiktheid

Artikel 328

~~De bepalingen van deze afdeling gelden ook voor elke verlenging van arbeidsongeschiktheid alsook bij herval in dezelfde ziekte.~~

Artikel 329

§1

Wanneer het personeelslid zich benadeeld acht door een beslissing van de controlearts, beschikt hij over een recht op beroep.

§2

Wanneer de controlearts niet akkoord gaat met de datum van de werkhervatting, voorgesteld door de behandelende arts, neemt de controlearts contact op met de behandelende arts en bespreken ze het betwiste punt. De volgende situaties kunnen zich voordoen :

- De controlearts kan het standpunt van de behandelende arts aanvaarden. In dit geval is er geen betwisting omtrent de situatie van het personeelslid.
- De behandelende arts herziet zijn eerste visie. De behandelende arts zal een nieuw medisch getuigschrift schrijven dat het eerste getuigschrift vervangt. De behandelende arts of de controlearts stelt het personeelslid in het bezit van het nieuw medisch getuigschrift. Het personeelslid bezorgt dit nieuwe document aan de werkgever ten laatste de dag nadat het werd opgesteld.
- De betwisting tussen behandelende arts en controlearts blijft bestaan.

Artikel 329

~~Wanneer het personeelslid zich benadeeld acht door een beslissing van de geneesheer-controleur, beschikt het over een recht op beroep.~~

~~Wanneer de controlegeneesheer niet akkoord gaat met de datum van de werkhervatting, voorgesteld door de behandelende geneesheer, neemt de controlegeneesheer contact op met de behandelende geneesheer en bespreken ze het betwiste punt. De volgende situaties kunnen zich voordoen:~~

- ~~○ De controlegeneesheer kan het standpunt van de behandelende geneesheer aanvaarden. In dit geval is er geen betwisting omtrent de situatie van de werknemer.~~
- ~~○ De behandelende geneesheer herziet zijn eerste visie. De behandelende geneesheer zal een nieuw medisch getuigschrift schrijven dat het eerste getuigschrift vervangt. De behandelende geneesheer of de controlegeneesheer stelt het personeelslid in het bezit van het nieuw medisch getuigschrift. Het personeelslid bezorgt dit nieuwe document aan de werkgever ten laatste de dag nadat het werd opgesteld.~~
- ~~○ De betwisting tussen behandelende geneesheer en geneesheer-controleur blijft bestaan.~~

Artikel 330

§1

Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard die rijzen tussen het personeelslid en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.

§2

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, dienen de controlearts en de behandelend arts in onderling overleg een arts-scheidsrechter aan te wijzen. Indien binnen voornoemde termijn geen akkoord kan worden bereikt, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen³². Het bestuur kan de controlearts en het personeelslid, diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te duiden.

De arts-scheidsrechter voert een nieuw medisch onderzoek uit en neemt binnen de drie werkdagen na zijn aanwijzing een beslissing. Hij brengt zowel de behandelende arts als de controlearts op de hoogte. Het bestuur en het personeelslid worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief van de beslissing in kennis gesteld.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van het personeelslid vallen ten laste van de verliezende partij.

§3

Het loon is verschuldigd voor de periode dat het personeelslid als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

Indien de arts-scheidsrechter oordeelt dat de afwezigheid niet gerechtvaardigd was, wordt de periode tussen de datum van werkhervatting bepaald door de controlearts en de datum van de beslissing van de arts-scheidsrechter omgezet in non-activiteit voor statutaire personeelsleden of wordt het loon niet gewaarborgd voor contractuele personeelsleden.

³² 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

Artikel 330

~~Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard die rijzen tussen het personeelslid en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.~~

~~Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, dienen de controlearts en de behandelend geneesheer in onderling overleg een arts-scheidsrechter aan te wijzen. Indien binnen voornoemde termijn geen akkoord kan worden bereikt, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen³³. Het bestuur kan de controlearts en het personeelslid, diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te duiden.~~

~~De arts-scheidsrechter voert een nieuw medisch onderzoek uit en neemt binnen de drie werkdagen na zijn aanwijzing een beslissing. Hij brengt zowel de behandelende arts als de controlearts op de hoogte. Het bestuur en het personeelslid worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief van de beslissing in kennis gesteld.~~

~~De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van het personeelslid vallen ten laste van de verliezende partij.~~

~~Het loon is verschuldigd voor de periode dat het personeelslid als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.~~

~~Indien de arts-scheidsrechter oordeelt dat de afwezigheid niet gerechtvaardigd was, wordt de periode tussen de datum van werkhervatting bepaald door de controlearts en de datum van de beslissing van de arts-scheidsrechter omgezet in non-activiteit voor statutaire personeelsleden of wordt het loon niet gewaarborgd voor contractuele personeelsleden.~~

³³ die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld

Artikel 331

§1

Wanneer het personeelslid langer dan 4 weken ziek is en onderworpen is aan het gezondheidstoezicht of komt werken met een gewijzigd werkregime moet een werkhervattingsonderzoek gebeuren bij de arbeidsarts en dit voor zover mogelijk binnen de 10 kalenderdagen. Bij voorkeur en indien mogelijk raadpleegt het personeelslid in dit geval al tijdens de ziekte de arbeidsarts. Daarnaast neemt het personeelslid bij voorkeur vóór de werkhervatting zelf contact met de leidinggevende.

De arbeidsarts kan een advies geven over een aangepaste terugkeer aan de hand van geijkte formulieren (formulier voor de gezondheidsbeoordeling) of in een mondeling contact met de leidinggevende.

§2

De leidinggevende moet bij een werkhervatting na een afwezigheid van 4 weken of meer omwille van ziekte een werkhervattingsgesprek voeren met het personeelslid.

Dit gesprek heeft tot doel de integratie te faciliteren en het personeelslid te ondersteunen bij een succesvolle terugkeer naar het werk. Daarnaast richt dit gesprek zich op het vermijden van terugval en het afstemmen van realistische verwachtingen, waarbij taken mogelijk worden afgebakend.

Het werkhervattingsgesprek vindt bij voorkeur op de eerste dag van de werkhervatting plaats en voor zover mogelijk alleszins binnen de 2 werkdagen na de hervatting.

~~▪ Indien het personeelslid zich onbekwaam voelt zijn dienst te hernemen bij het verstrijken van de voorziene afwezigheid, dient het uiterlijk op de laatste werkdag voor de dag waarop het verlof verstrijkt, zijn of haar arts te contacteren en een nieuw getuigschrift voor te leggen conform de bepalingen van artikel 331, 323~~

~~▪ Indien het personeelslid zijn dienst niet hervat op de dag waarop het geacht wordt zijn dienst te hervatten en het bestuur daaromtrent geen kennisgeving heeft ontvangen, wordt het personeelslid geacht onwettig afwezig te zijn.~~

~~— De personeelsleden die zich buiten hun gewone standplaats laten verzorgen zijn ertoe gehouden op het getuigschrift de plaats van hun verblijf aan te geven, met de vermelding dat het een tijdelijk adres betreft. Iedere latere adresverandering dient insgelijks te worden genotificeerd.~~

~~— §1 werkhervattingsonderzoek~~

~~— Wanneer de medewerker langer dan 4 weken ziek is en onderworpen is aan het gezondheidstoezicht of komt werken met een gewijzigd werkregime moet een werkhervattingsonderzoek gebeuren bij de arbeidsarts en dit voor zover mogelijk binnen de 10 kalenderdagen.~~

~~— Indien een werkhervattingsonderzoek nodig is, neemt de medewerker ook zelf contact met de arbeidsarts.~~

~~— De arbeidsarts kan een advies geven over een aangepaste terugkeer aan de hand van geijkte formulieren (formulier voor de gezondheidsbeoordeling) of in een mondeling contact met de leidinggevende.~~

~~— §2 werkhervattingsgesprek :~~

~~— De leidinggevende moet bij een werkhervatting na een afwezigheid van 4 weken of meer omwille van ziekte een werkhervattingsgesprek voeren met de medewerker.~~

~~— Het werkhervattingsgesprek vindt bij voorkeur op de eerste dag van de werkhervatting plaats en voor zover mogelijk alleszins binnen de 2 werkdagen na de hervatting~~

~~▪~~

|

Artikel 332

§1.

Het personeelslid dat tijdens zijn ziekteverlof in het buitenland wil verblijven, dient hiervoor voorafgaandelijk toestemming te vragen aan het controleorgaan. -Om deze toelating te krijgen, dient het personeelslid zich na telefonische afspraak aan te bieden in het bevoegde medisch centrum en dit in principe minstens een week voor zijn vertrek mits voorlegging van een attest van zijn behandelende geneesheer-arts waarin deze toestemming geeft voor het verblijf in het buitenland.

Het personeelslid dient de secretarisalgemeen directeur of de hiërarchische overste van de dienst hier voor zijn vertrek van in kennis te stellen met voorlegging van de toelating van het controleorgaan.

§2.

De om medische redenen noodzakelijke verblijven in het buitenland of in de Belgische of buitenlandse kuuroorden zijn onderworpen aan een voorafgaande toelating van het bestuur.

Het personeelslid moet zich eerst aanbieden bij de geneesheer-controleurcontrolearts opdat deze zijn goedkeuring zou kunnen verlenen aan de aanvraag tot het verblijf in het buitenland of in de Belgische of buitenlandse kuuroorden. Het personeelslid dient zich na telefonische afspraak aan te bieden in het bevoegde medisch centrum met voorlegging van een attest van zijn behandelende geneesheerarts waarin deze het voorstel tot dit verblijf motiveert.

Om de toelating aan te vragen bij het bestuur, moet het personeelslid uiterlijk vijftien kalenderdagen voor de vastgestelde vertrekdatum, een schriftelijke aanvraag richten tot de secretarisalgemeen directeur vergezeld van een attest van zijn geneesheerarts en de geneesheer-controleurcontrolearts dat het voorstel tot dit verblijf wettigt.

In zijn aanvraag dient het personeelslid het adres te preciseren van een derde verantwoordelijke persoon in België, aan wie alle voor het personeelslid bestemde correspondentie kan gericht worden.

§3.

De voornoemde verloven worden gelijkgesteld met ziekteverlof.

|

Artikel 333

§1.

Voor contractuele personeelsleden gelden de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. -Bij elke nieuwe ziekte hebben zij gedurende een beperkte periode recht op gewaarborgd loon ten laste van het bestuur. -Daarna genieten zij een uitkering ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§2.

Het op proef aangestelde statutaire personeelslid -en het vast aangestelde statutaire personeelslid heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektedagdagen. -Voor opgenomen ziektedagdagen wordt het gewone salaris betaald.

§3.

Het op proef aangestelde statutaire personeelslid en het vast aangestelde statutaire personeelslid behoudt het gewone salaris ten laste van het bestuur, tot op het ogenblik dat er geen ziektedagdagen meer over zijn.

Artikel 334

§1.

De ziektedagdagen voor de vast aangestelde statutaire personeelsleden worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen betaald ziekteverlof per jaar volledige dienstactiviteit.

§2.

Nieuw aangestelde statutaire personeelsleden krijgen onmiddellijk voor de eerste drie jaar een krediet van drieëntwintig werkdagen toegekend. -Vanaf het vierde in aanmerking te nemen dienstjaar wordt het ziektedagkrediet dan verder jaarlijks opnieuw aangevuld.

Artikel 335

§1.

Bij de bepaling van het jaarlijkse ziektedagkrediet wordt verhoudingsgewijze rekening gehouden met de periodes van non-activiteit en van disponibiliteit die geen recht geven op ziektedagkrediet volgens de volgende berekeningswijze in geval van voltijdse tewerkstelling de voorbije twaalf maanden:

$$X = 21 - (21 \times Y / 260)$$

21 = maximum aantal werkdagen ziekteverlof per twaalf maanden dienstactiviteit

Y = afwezigheden op werkdagen die aanleiding geven tot proportionele vermindering van het verlof voor ziekte gedurende de beschouwde twaalf maanden dienstactiviteit

X= opgebouwd verlof voor ziekte op basis van de voorbije 12 maanden dienstactiviteit

§2.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal ziektedagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Artikel 336

Statutaire personeelsleden die binnen het bestuur eerst contractueel werden tewerkgesteld, hebben recht op de opbouw van ziektedagen vanaf hun indiensttreding bij het bestuur. -Reeds genomen ziektedagen worden in mindering gebracht.

Artikel 337

§1.

Het statutaire personeelslid dat zijn ziektedag volledig heeft opgebruikt, kan in disponibiliteit wegens ziekte gesteld worden volgens de bepalingen van hoofdstuk 7, afdeling 2.

§2.

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid, ongeacht zijn leeftijd, zijn ziektedag heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd ziek is, kan het het personeelslid doorverwijzen naar de medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

§3.

Wanneer een vast aangesteld statutair personeelslid na de leeftijd van zestig jaar meer dan 365 kalenderdagen afwezig is geweest wegens ziekte (zowel ziektedagen met behoud van salaris, als ziektedagen met wachtgeld (disponibiliteit)), zal hij ambtshalve worden gepensioneerd. -De ambtshalve inruststelling vangt aan de eerste dag van de maand volgend op die waarin het aantal van 365 kalenderdagen overschreden wordt.

Artikel 338

Het statutaire personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, kan voor het ziektedag volledig is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

Artikel 339

§1.

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

1. een arbeidsongeval;
2. een ongeval op de weg naar en van het werk;
3. een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
4. een beroepsziekte;
5. profylactisch verlof (zwangerschap/borstvoeding): de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;
6. de dagen afwezigheid wegens ziekte tijdens het prenataal verlof (6/8 weken).

Die dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, vermeld in artikel 333, 334 en 335 behalve voor de toepassing van artikel 337, voor wat de afwezigheden, vermeld in artikel 339 §1, punt 1. tot en met 4., betreft.

§2.

Met het oog op een vervroegde pensionering bij definitieve arbeidsongeschiktheid, worden volgende afwezigheden 'virtueel' wel aangerekend op het ziektekrediet, om na te gaan of het beschikbare ziektekrediet 'zou' opgebruikt zijn:

1. arbeidsongeval;
2. ongeval op de weg naar en van het werk;
3. ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
4. beroepsziekte.

§3.

In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in §1, punt 1. tot en met 4., te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutaire personeelslid het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot te kunnen verkrijgen, moet het personeelslid zijn bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laten treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

Artikel 340

§1.

Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster van het betrokken personeelslid.

De toestemming kan verleend worden voor een periode van ten hoogste drie maanden en dient gestaafd te worden aan de hand van een gunstig medisch advies van de controlearts.

§2.

Een contractueel personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster van het betrokken personeelslid.

De toestemming kan verleend worden voor een periode van ten hoogste drie maanden en dient gestaafd te worden aan de hand van een gunstig medisch advies van de adviserend geneesheer-arts van het ziekenfonds.

Artikel 341

Het personeelslid dient zich na telefonische afspraak aan te bieden bij de geneesheer-arts van de bevoegde geneeskundige dienst, die zich uitspreekt over diens lichaamsgeschiktheid om zijn ambt opnieuw op te nemen met deeltijdse prestaties.

Artikel 342

§1.

Het statutair personeelslid richt zijn aanvraag minstens 1 week vooraf tot de a-Algemeen directeur secretaris en voegt daarbij het medisch advies van de controlearts. -Het personeelslid kan de toestemming krijgen om zijn functie opnieuw op te nemen met deeltijdse prestaties, -indien die maatregel kan worden overeengebracht met de goede werking van de dienst.

§2.

Het contractueel personeelslid richt zijn aanvraag minstens 1 week vooraf tot de secretaris-Aalgemeen directeur. De -beslissing van de adviserend geneesheer-arts van het ziekenfonds hoeft niet voorafgaandelijk bij de aanvraag gevoegd te zijn maar dient uiterlijk binnen de 30 dagen vanaf de eerste dag van de deeltijdse werkhervatting ingediend te worden. -Het personeelslid kan de toestemming

krijgen om zijn functie opnieuw op te nemen met deeltijdse prestaties, -indien die maatregel kan worden overeengebracht met de goede werking van de dienst.

Artikel 343

De deeltijdse prestaties, die een deeltijds uurrooster omvatten van ten minste de helft van het normale uurrooster van het betrokken personeelslid, - dienen onmiddellijk aan te sluiten op het volledige ziekteverlof en dienen bij voorkeur elke dag te worden verricht.

Artikel 344

§1.

De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als verlof en gelijkgesteld met dienstactiviteit, en niet aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektedagen.

§2.

De afwezigheid van het contractuele personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof.