



departement Personeel  
dienst Personeel onderwijs

dossiernummer:

1403759

## Provincieraadsbesluit

<b>betreft</b>	<b>Personeel</b> Reglement met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, privéongeval en arbeidsongeval
verslaggever	Hilde Bruggeman

### 1. Feitelijke en juridische gronden

Artikel 42, §3 van het Provinciedecreet

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

Reglement van 13 november 2003 met betrekking tot de arbeidsonderbreking wegens ziekte of ongeval privéleven

Rechtspositieregeling van het provinciepersoneel van 17 december 2008

Advies van het managementteam van 5 juni 2014

Voorstel van de Deputatie van 17 juli 2014

Protocol van het Bijzonder Onderhandelingscomité van 27 augustus 2014

### 2. Motivering

Het Reglement van 13 november 2003 met betrekking tot de arbeidsonderbreking wegens ziekte of ongeval privéleven, kortweg "het Ziektereglement" genoemd, werd door de Provincieraad vastgesteld in de zitting van 13 november 2003.

De opmaak ervan was toen reeds gekaderd binnen een integraal 'aanwezigheidsbeleid' waarbij naast het aspect controle de focus meer en meer werd verschoven naar preventie en opvolging. De leidinggevenden werden in deze geresponsabiliseerd o.m. door het bespreekbaar maken van afwezigheden in het kader van individuele verzuimgesprekken en

./...

functioneringsgesprekken. Daarnaast werd een team psychosociale begeleiding uitgebouwd die zowel preventief als remediërend kan optreden.

Het voorstel om voor een ééndaagse afwezigheid ook een attest te vragen kadert in een globaal, integraal HR-beleid (aanwezigheidsbeleid). In een globaal aanwezigheidsbeleid wordt uitgegaan van een visie op aanwezigheid. Binnen het provinciebestuur kan het aanwezigheidsbeleid gekaderd worden binnen de globalere visie van Het Nieuwe Werken, een manier van werken waarbij de geresponsabiliseerde medewerker centraal staat die:

- Tijds- en plaatsonafhankelijk werkt
- Gebruik maakt van de nieuwste informatie- en communicatiemiddelen
- Resultaatsgericht en coachend wordt aangestuurd.

De cultuur- of gedragsverandering wordt geconcretiseerd vanuit het departement Personeel. De cultuurverandering houdt in dat we evolueren van de 3 C's naar de 4 V's: nl.

- van **C**ommand, **C**ommunication en **C**ontrol
- naar **V**erantwoordelijkheid, **V**ertrouwen, **V**erbinding en **V**rijheid

Een aanwezigheidsbeleid zet in op drie domeinen:

1. Preventie (deels ism IDPBW): vaccinaties, ergonomie, positief werkklimaat scheppen, rol van de leidinggevenden cfr. traject, psychosociaal welzijn, pilootprojecten rond telewerken en flexibele uren,....
2. Controle: ziektereglement, een duidelijke procedure
3. Re-integratie: inzetten op een vlotte integratie na langdurige afwezigheid

Deze vorm van controle botst niet met de V van vertrouwen. Een beperkte groep van medewerkers geeft vorm aan het 'zwart verzuim' (= onrechtmatige afwezigheid). Hiervoor is een controlesysteem nodig. Zij misbruiken het vertrouwen dat wordt gegeven aan de medewerkers.

Uit de cijfers blijkt dat de huidige tool van gerichte controle een weinig, blijvend effect heeft. Het is bovendien ook praktisch onhaalbaar om tijdig een controlearts op te roepen.

Eendaagse afwezigheden hebben de grootste negatieve impact op het team en op de aansturing. Een medewerker die veelvuldig 1 dag afwezig is, beïnvloedt veel sterker het team dan iemand die langdurig afwezig is.

In de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen worden in Hoofdstuk 3 wijzigingen aangebracht aan een aantal bepalingen rond arbeidsongeschiktheid, opgenomen in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Provincie is dan ook verplicht om het Ziektereglement aan te passen aan deze wijzigingen.

De voorgestelde wijzigingen aan het ziektereglement hebben geen impact op het te voeren aanwezigheidsbeleid dat gewoon wordt verdergezet.

./...

Tegelijkertijd werd van de gelegenheid gebruik gemaakt om het Ziektereglement zowel inhoudelijk als tekstueel te herzien.

### **3. Besluit**

#### **Enig artikel**

De Provincieraad stelt het Reglement met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, privéongeval en arbeidsongeval vast als volgt :

#### **HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN**

##### **Artikel 1 – Toepassingsgebied en terminologie**

§ 1. Dit reglement is van toepassing op de werknemers van de Provincie Oost-Vlaanderen die vallen onder het toepassingsgebied van :

1° de Rechtspositieregeling van het provinciepersoneel van 17 december 2008;

2° het Provincieraadsbesluit van 18 december 2008 met betrekking tot de administratieve rechtspositieregeling van het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel, opvoedend hulppersoneel, orthopedagogisch, paramedisch en psychologisch personeel en de niet-gesubsidieerde opvoeders van het Provinciaal Onderwijs van Oost-Vlaanderen.

§ 2. Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder :

1° arbeidsongeschiktheid : arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, wegens privéongeval of wegens arbeidsongeval;

2° controleorganisme : de organisatie die door de Provincie wordt belast met de controle op de arbeidsongeschiktheid;

3° medisch attest : het door de Provincie voorgeschreven en ter beschikking gesteld attest uit het “boekje” met “getuigschriften van werkonbekwaamheid”;

4° gewaarborgd loon : het loon waarop zowel de contractuele als de statutaire werknemer recht heeft en dat gegarandeerd wordt door de werkgever gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid;

5° werkdag : elke dag waarop de werknemer prestaties dient te leveren conform zijn uurrooster;

6° weekendag : elke dag van de week met uitzondering van zaterdag en zondag;

7° werkgever: de Provincie Oost-Vlaanderen;

./...

8° werknemer : de natuurlijke personen die zijn tewerkgesteld bij de Provincie Oost-Vlaanderen en die vallen onder het toepassingsgebied van dit reglement zoals omschreven in § 1;

9° herval: het zich voordoen van een nieuwe arbeidsongeschiktheid, binnen de 14 kalenderdagen na het einde van de vorige periode van arbeidsongeschiktheid, die dezelfde medische oorzaak heeft.

## **Artikel 2 – Meldingsplicht**

§ 1. Behalve in geval van overmacht moet de werknemer zijn eerste evaluator onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Onder "onmiddellijk" wordt verstaan :

- 1° uiterlijk op het tijdstip dat de werknemer het werk moet aanvangen;
- 2° uiterlijk één uur vóór het tijdstip dat de werknemer het werk moet aanvangen, indien de werknemer een functie vervult waarbij vervanging strikt noodzakelijk is om de continuïteit van de dienst te garanderen.

§ 2. Deze melding gebeurt steeds telefonisch en persoonlijk door de werknemer.

§ 3. Deze melding bevat minstens volgende informatie :

- 1° de (vermoedelijke) duur van de arbeidsongeschiktheid;
- 2° het adres waarop de werknemer te bereiken is;
- 3° dringende taken die moeten worden opgevolgd;
- 4° of de werknemer de woning mag verlaten of niet.

§ 4. Het niet-naleven van deze meldingsplicht kan aanleiding geven tot inhouding van het gewaarborgd loon voor de dagen die de vervulling van deze meldingsplicht voorafgaan en kan, bij herhaling en na schriftelijke verwittiging door de werkgever, worden beschouwd als een zware fout.

## **Artikel 3 – Medisch attest**

§ 1. Bij elke arbeidsongeschiktheid bezorgt de werknemer :

- 1° een volledig ingevuld medisch attest (luik 3) aan de werkgever;
- 2° een volledig ingevuld medisch attest (luik 2) aan het controleorganisme.

Beide attesten moeten binnen de drie weekdagen, te rekenen vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van de arbeidsongeschiktheid, de werkgever en het controleorganisme bereiken.

De werknemer moet evenwel geen medisch attest bezorgen voor de dag waarop hij het werk heeft verlaten wegens een plots ontstane arbeidsongeschiktheid zoals omschreven in artikel 6.

§ 2. Op het medisch attest moeten volgende gegevens verplicht worden ingevuld :

- 1° of het een eerste attest, een verlengingsattest of een attest van herval betreft;
- 2° de datum waarop het medisch attest werd afgeleverd;
- 3° de begindatum van de arbeidsongeschiktheid;
- 4° de einddatum van de arbeidsongeschiktheid;

./...

- 5° of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ziekte, een privéongeval of een arbeidsongeval;
- 6° of het verlaten van de woning toegelaten of verboden is;
- 7° de naam en het adres van de behandelende arts;
- 8° de handtekening van de behandelende arts.

De werknemer is verantwoordelijk voor de gegevens die de behandelende arts op het medisch attest invult of nalaat in te vullen.

§ 3. Het niet-naleven van de verplichtingen met betrekking tot het medisch attest, zoals omschreven in §1 en §2, kan aanleiding geven tot inhouding van het gewaarborgd loon voor de dagen die de vervulling van deze verplichtingen voorafgaan en kan, bij herhaling en na schriftelijke verwittiging door de werkgever, worden beschouwd als een zware fout.

#### **Artikel 4 – Verlenging van de arbeidsongeschiktheid, meldingsplicht en medisch attest van verlenging**

§ 1. Behalve in geval van overmacht moet de werknemer, bij verlenging van de arbeidsongeschiktheid, zijn eerste evaluator hiervan op de hoogte brengen, uiterlijk op de laatste weekdag van de vorige periode van arbeidsongeschiktheid.

Deze melding gebeurt steeds telefonisch en persoonlijk door de werknemer.

Deze melding bevat minstens volgende informatie :

- 1° de (vermoedelijke) duur van de verlenging van de arbeidsongeschiktheid;
- 2° het adres waarop de werknemer te bereiken is;
- 3° dringende taken die moeten worden opgevolgd;
- 4° of de werknemer de woning mag verlaten of niet.

§ 2. Bij elke verlenging van de arbeidsongeschiktheid bezorgt de werknemer:

- 1° een volledig ingevuld medisch attest (luik 3) aan de werkgever;
- 2° een volledig ingevuld medisch attest (luik 2) aan het controleorganisme.

Beide attesten moeten binnen de drie weekdagen, te rekenen vanaf de laatste weekdag van de vorige periode van arbeidsongeschiktheid, de werkgever en het controleorganisme bereiken.

Op dit verlengingsattest moeten verplicht dezelfde gegevens worden ingevuld als die omschreven in artikel 3, §2.

§ 3. Het niet-naleven van de verplichtingen, zoals omschreven in §1 en §2, kan aanleiding geven tot inhouding van het gewaarborgd loon voor de dagen die de vervulling van deze verplichtingen voorafgaan en kan, bij herhaling en na schriftelijke verwittiging door de werkgever, worden beschouwd als een zware fout.

./...

### **Artikel 5 – Herval**

§ 1. Bij herval heeft de werknemer dezelfde verplichtingen als deze omschreven in de artikelen 2 en 3.

§ 2. Bij herval moet de behandelende arts dit uitdrukkelijk vermelden op het medisch attest.

Voor de contractuele werknemers betekent dit dat enkel het eventuele saldo van het gewaarborgd loon zal worden uitbetaald.

### **Artikel 6 – Verlaten van het werk wegens arbeidsongeschiktheid**

§ 1. Wanneer de werknemer, na aankomst op het werk, door een plots ontstane arbeidsongeschiktheid, zijn werk niet kan beginnen of verderzetten, mag hij, na zijn eerste evaluator te hebben ingelicht, het werk verlaten.

In voorkomend geval moet de werknemer, voor die dag, geen medisch attest bezorgen.

§ 2. Indien de werknemer, die het werk heeft verlaten wegens een plots ontstane arbeidsongeschiktheid, de daaropvolgende werkdag het werk niet kan hervatten, is hij verplicht dit onmiddellijk te melden aan zijn 1<sup>ste</sup> evaluator en vanaf die dag een medisch attest te bezorgen aan de werkgever en aan het controleorganisme, zoals omschreven in de artikelen 2 en 3.

## **HOOFDSTUK II – BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE MEDISCHE CONTROLE**

### **Artikel 7 – Principe**

In geval van arbeidsongeschiktheid en op uitdrukkelijke vraag van de werkgever, is de werknemer verplicht zich te onderwerpen aan een medische controle door een controlearts, aangesteld door de werkgever.

### **Artikel 8 – Plaats van de medische controle**

§ 1. De medische controle heeft in principe plaats in de woning van de werknemer.

Dit is de recentste woon- of verblijfplaats die de werknemer aan zijn werkgever heeft meegedeeld.

Wanneer de werknemer gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid op een ander adres zal verblijven of van woon- of verblijfplaats zal veranderen, moet hij dit onmiddellijk meedelen aan zijn 1<sup>ste</sup> evaluator.

§ 2. De werknemer heeft de plicht er als een goede huisvader over te waken dat de controlearts de medische controle naar behoren kan uitvoeren.

./...

Hij dient er in het bijzonder op te letten dat :

1° de toegang tot zijn woning niet belemmerd is;

2° de bel van zijn woning naar behoren functioneert.

§ 3. Het niet-naleven van de verplichtingen, zoals omschreven in §1 en §2, schendt de bewijsregels en wordt beschouwd als het zich onttrekken aan de medische controle. Dit kan aanleiding geven tot inhouding van het gewaarborgd loon en kan, bij herhaling en na schriftelijke verwittiging door de werkgever, worden beschouwd als een zware fout.

### **Artikel 9 – Tijdstip van de medische controle**

§ 1. De medische controle kan plaatsvinden vanaf de eerste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid en gedurende de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 2. De medische controle kan op iedere dag van de week plaatsvinden, ook op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

§ 3. De medische controle vindt steeds plaats tussen 08.00 uur en 21.00 uur.

§ 4. Indien de werknemer de woning niet mag verlaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid dient hij gedurende de hele periode van arbeidsongeschiktheid beschikbaar te zijn voor de controlearts.

Indien de werknemer niet in deze woning aanwezig is, laat de controlearts ter plaatse een bericht achter om te melden dat hij zich heeft aangeboden voor het uitvoeren van een medische controle.

Indien de werknemer evenwel, om redenen die verband houden met de arbeidsongeschiktheid (bv. medische onderzoeken, apotheekbezoek, ...), niet in deze woning aanwezig kan zijn voor de controlearts, moet hij dit vooraf en zo snel mogelijk telefonisch melden aan zijn eerste evaluator.

§ 5. Indien de werknemer de woning mag verlaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid dient hij toch gedurende de eerste drie kalenderdagen van de periode van arbeidsongeschiktheid beschikbaar te zijn voor de controlearts, en dit telkens tussen 11.00 uur en 15.00 uur.

Indien de werknemer niet in deze woning aanwezig is tussen 11.00 uur en 15.00 uur, laat de controlearts ter plaatse een bericht achter om te melden dat hij zich heeft aangeboden voor het uitvoeren van een medische controle.

Indien de werknemer evenwel, om redenen die verband houden met de arbeidsongeschiktheid (bv. medische onderzoeken, apotheekbezoek, ...), niet in deze woning aanwezig kan zijn voor de controlearts, moet hij dit vooraf en zo snel mogelijk telefonisch melden aan zijn eerste evaluator.

./...

§ 6. Indien de werknemer de woning mag verlaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid mag hij ook spontaan een medische controle aanvragen.

In voorkomend geval moet de werknemer telefonisch contact opnemen met de Personeelsdienst.

De medische controle vindt dan plaats binnen de 24 uur na de aanvraag. In dit geval is de verplichting voor de werknemer om aanwezig te zijn in de woning slechts van toepassing tot op het tijdstip van de medische controle.

§ 7. Het niet-naleven van de verplichtingen, zoals omschreven in § 4 en § 5, schendt de bewijsregels en wordt beschouwd als het zich onttrekken aan de medische controle. Dit kan aanleiding geven tot inhouding van het gewaarborgd loon en kan, bij herhaling en na schriftelijke verwittiging door de werkgever, worden beschouwd als een zware fout.

#### **Artikel 10 – Oproeping door de controlearts**

§ 1. Indien de werknemer die de woning mag verlaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, tijdens de eerste drie kalenderdagen arbeidsongeschiktheid, voor 11.00 uur en na 15.00 uur en na de eerste drie kalenderdagen arbeidsongeschiktheid, bij een medische controle niet thuis is, laat de controlearts een oproepingskaart achter.

Deze oproepingskaart verplicht de werknemer om zich bij de controlearts aan te bieden op de plaats, de dag en het uur vermeld op deze oproepingskaart.

§ 2. De verplaatsingskosten van de werknemer die voortvloeien uit deze oproeping zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die de woning mag verlaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid dient regelmatig de inhoud van de brievenbus na te kijken, om na te gaan of er al dan niet een oproepingskaart in zit.

Het laattijdig vinden van de oproepingskaart kan niet als reden worden ingeroepen voor het zich niet of laattijdig aanbieden bij de controlearts.

§ 4. Het niet-naleven van de verplichtingen, zoals omschreven in §1 en §3, schendt de bewijsregels en wordt beschouwd als het zich onttrekken aan de medische controle. Dit kan aanleiding geven tot inhouding van het gewaarborgd loon en kan, bij herhaling en na schriftelijke verwittiging door de werkgever, worden beschouwd als een zware fout.



./...

### **Artikel 11 – Voorleggen van medische documenten en medicatie**

Zowel bij de medische controle als bij de consultatie op uitnodiging van de controlearts moet de werknemer aan de controlearts alle relevante medische documenten (medische beelden, laboratoria-uitslagen, ...) en de voorgeschreven medicatie voorleggen.

### **Artikel 12 – Beslissing van de controlearts**

§ 1. Na de medische controle overhandigt de controlearts een document aan de werknemer, met daarop zijn bevindingen.

Op dit document vermeldt de controlearts de datum waarop de werknemer, volgens zijn bevindingen, opnieuw arbeidsgeschikt is.

§ 2. De werknemer ondertekent dit document voor ontvangst en kennisname.

§ 3. De werknemer is verplicht om het werk te hervatten op de datum waarop hij volgens de bevindingen van de controlearts opnieuw arbeidsgeschikt is.

### **Artikel 13 – Niet-akkoord met bevindingen controlearts**

§ 1. Indien de werknemer niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts moet hij dit aan de controlearts meedelen. De controlearts maakt hiervan melding op het document.

§ 2. Indien de controlearts heeft beslist dat de werknemer het werk vroeger moet hervatten dan voorzien op het medisch attest en de werknemer hier niet mee akkoord gaat, dan licht de werknemer onmiddellijk zijn behandelende arts in.

In voorkomend geval kan de behandelende arts, indien nodig, contact opnemen met de controlearts om tot een vergelijk te komen.

Indien de behandelende arts geen contact opneemt met de controlearts wordt verondersteld dat de behandelende arts akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts en is de werknemer verplicht om het werk te hervatten op de datum waarop hij volgens de bevindingen van de controlearts opnieuw arbeidsgeschikt is.

Indien de behandelende arts contact opneemt met de controlearts en zij tot een vergelijk komen moet de werknemer het werk hervatten op de datum die beide artsen overeengekomen zijn.

Indien de behandelende arts contact opneemt met de controlearts en zij het niet eens worden over de datum waarop de werknemer opnieuw arbeidsgeschikt is, kan zowel de werkgever als de werknemer het geschil voorleggen aan een arts-scheidsrechter of aan de bevoegde rechtbank.

./...

#### **Artikel 14 – Procedure via een arts-scheidsrechter**

§ 1. Indien de werknemer of de werkgever voor de scheidsrechterlijke procedure kiest, zullen de behandelende arts en de controlearts in onderling akkoord een arts-scheidsrechter aanduiden.

Indien er geen onderling akkoord kan worden bereikt over de aanduiding van de arts-scheidsrechter, kan de meest gerede partij de arts-scheidsrechter eenzijdig aanduiden en zal de andere partij zich bij die keuze moeten neerleggen.

§ 2. De aanduiding van de arts-scheidsrechter moet gebeuren binnen de twee wekdagen nadat de controlearts het document met zijn bevindingen, zoals omschreven in artikel 12, §1, heeft overhandigd aan de werknemer.

§ 3. De arts-scheidsrechter voert een onderzoek uit binnen de drie wekdagen nadat hij werd aangeduid.

§ 4. De uitspraak van de arts-scheidsrechter is bindend voor alle partijen.

De werknemer moet het werk hervatten op de datum die werd bepaald door de arts-scheidsrechter.

Indien deze datum zich in het verleden situeert moet de werknemer het werk hervatten op de eerstvolgende werkdag na de uitspraak van de arts-scheidsrechter.

§ 5. Indien de werknemer het werk niet hervat op de datum die werd bepaald door de arts-scheidsrechter bevindt hij zich in een toestand van ongewettigde afwezigheid.

§ 6. De kosten van de scheidsrechterlijke procedure zijn ten laste van de partij die in het ongelijk wordt gesteld.

### **HOOFDSTUK III – SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 15 – Betwistingen**

De Deputatie beslist over alle betwistingen met betrekking tot de toepassing van dit reglement.

#### **Artikel 16 – Opheffing**

Het Reglement van 13 november 2003 met betrekking tot de arbeidsonderbreking wegens ziekte of ongeval privéleven wordt opgeheven.

./...

**Artikel 17 – Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2015.

Gent, 3 september 2014

namens de Provincieraad:

de provinciegriffier,  
(get.)Albert De Smet

de voorzitter,  
(get.)Marc De Buck