

Uittreksel uit de notulen van het vast bureau van 29 november 2022

Digitale ondertekening namens het vast bureau:

voorzitter vast bureau,
Jan Seynhaeve

algemeen directeur,
Kurt Parmentier

Aanwezig

Jan Seynhaeve, voorzitter

Mathieu Desmet, Kevin Defieuw, Geert Breughe, Lobke Maes, Stijn Tant, Bas Surmont,
Marie De Clerck, schepenen

Kurt Parmentier, algemeen directeur

**Voorstel wijziging rechtspositieregelingen en arbeidsreglementen OCMW-
personeel: wijziging formaliteiten arbeidsongeschiktheid**

Feiten, context en argumentatie

Op 18 november 2022 werd de wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De wet treedt in werking met ingang van 28 november 2022.

Artikel 2 van deze wet wijzigt artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en bepaalt dat een zieke werknemer tot driemaal per kalenderjaar geen geneeskundig voorschrift moet voorleggen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid. In voorkomend geval deelt hij de werkgever onmiddellijk mee op welk adres hij zal verblijven tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is. Daar artikel 2 van bovenvermelde wet van 30 oktober 2022 een wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inhoudt, is strikt gezien de nieuwe regeling enkel van toepassing op contractueel tewerkgesteld personeel.

In het kader van een gelijke behandeling wordt voorgesteld om de regeling door te trekken naar het statutair personeel. Dit houdt een wijziging van de rechtspositieregeling en van het arbeidsreglement van het gemeentepersoneel in.

Er wordt voorgesteld om artikel 253 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel en artikel 24 van de arbeidsreglementen van het OCMW-personeel te wijzigen.

Er werd een protocol van akkoord gesloten met ACV Openbare Diensten.

Vorige beslissingen

- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 9 maart 2015 en wijzigingen: goedkeuring arbeidsreglement OCMW-personeel (woonzorgcentra, assistentiewoningen), in het bijzonder artikel 24.
- Beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 12 maart 2012 en wijzigingen: goedkeuring arbeidsreglementen OCMW-personeel (administratie, sociale dienst Thuiszorg), in het bijzonder artikel 24.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 januari 2011 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling OCMW-personeel (woonzorgcentra, groep van assistentiewoningen, dienstencentra en dienst Thuiszorg), in het bijzonder artikel 253.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 december 2008 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling OCMW-personeel (administratie en sociale dienst), in het bijzonder artikel 253.

Bijlagen

- Protocol van akkoord van ACV Openbare Diensten.

Hogere regelgeving

- Wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid.
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Beslissing

Artikel 1

Artikel 253 van de rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel wordt gewijzigd als volgt:

Art. 253.

Formaliteiten :

- Het personeelslid brengt de leidinggevende of de personeelsdienst onverwijld op de hoogte van zijn arbeidsongeschiktheid.
- Volgende regeling geldt:
 1. Tot drie maal per kalenderjaar moet het personeelslid geen geneeskundig getuigschrift voorleggen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid. In dit geval deelt het personeelslid aan de leidinggevende of de personeelsdienst mee op welk adres hij zal verblijven tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is.
 2. Indien het personeelslid arbeidsongeschikt wordt nadat hij het werk al begonnen is, wordt dit beschouwd als overmacht. Deze dag wordt beschouwd als een onderbroken arbeidsdag. Het personeelslid moet voor deze dag geen geneeskundig getuigschrift bezorgen, tenzij op verzoek van de werkgever. Deze onderbroken arbeidsdag wordt bovendien niet beschouwd als een van voormelde drie dagen, opgenomen in bovenvermeld punt 1.

In de andere gevallen moet het personeelslid wel een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan de leidinggevende of de personeelsdienst en dit uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval in toepassing van voormeld punt 1., binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval in toepassing van voormeld punt 2., binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf de dag volgend op de onderbroken arbeidsdag behalve in geval van overmacht. De datum van poststempel of van het e-mailbericht is doorslaggevend.

Indien door de administratieve diensten niet gewerkt wordt, kan er steeds gebruik gemaakt worden van de brievenbus aan de hoofdingang van het administratief centrum te Wevelgem.

Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die

verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift voor het contractuele personeel leiden tot het verlies van het recht op het gewaarborgd loon dat de werkgever 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.

Elke verlenging van arbeidsongeschiktheid moet gerechtvaardigd worden door een nieuw geneeskundig getuigschrift dat binnen de twee werkdagen na het verstrijken van de arbeidsongeschiktheid aan de personeelsdienst moet bezorgd worden. Het verwittigen dient te gebeuren zoals beschreven onder lid 1 van huidig artikel.

Bij vervroegde dienstherovating na minder dan vier weken verwittigt het personeelslid onmiddellijk de leidinggevende of de personeelsdienst. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan vier weken, dan dient het personeelslid eerst doorverwezen te worden naar de preventieadviseur-geneesheer.

De algemeen directeur kan elk lid van het personeel onderwerpen aan het toezicht van een door het vast bureau aangestelde geneesheer (al dan niet van een controleorganisme).

De controlerende geneesheer begeeft zich bij het betrokken personeelslid. Het controle-onderzoek mag gebeuren gedurende de ganse periode van arbeidsongeschiktheid tussen 9 uur en 19 uur en dit op iedere werkdag van de week. Bij afwezigheid van de werknemer laat de controlearts bericht na, met mededeling van datum waarop de werknemer op controlebezoek moet gaan bij de controlearts.

Zo de afwezigheid de 14 dagen overschrijdt, kan op verzoek van het bestuur een nieuw verslag worden voorgelegd.

Bij verlenging levert de controlerende geneesheer eveneens een verslag aan de personeelsdienst.

Het personeelslid mag niet weigeren een door het OCMW aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle-geneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

Bij tegenstrijdige geneeskundige attesten zal, indien de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer niet tot een overeenkomst komen, beroep gedaan worden op een derde geneesheer, genoemd arts-scheidsrechter.

De meest gereede partij geeft uitdrukkelijk mandaat aan de controlearts en de behandelende geneesheer voor aanduiding van deze arts-scheidsrechter uit een lijst van FOD WASO van erkende geneesheren. Indien geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van een arts-scheidsrechter binnen de termijn van twee werkdagen, zal de meest gereede partij een arts-scheidsrechter kunnen kiezen uit een lijst van FOD WASO van erkende geneesheren.

De beslissing van de arts-scheidsrechter heeft een definitief karakter en verbindt de partijen.

Alle kosten van de scheidsrechterlijke procedure evenals de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de verliezende partij. Indien niet duidelijk is wie als verliezende partij moet worden beschouwd, b.v. in geval van vermindering van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid, worden de kosten ten laste gelegd van het OCMW bestuur.

De betrokken partijen hebben de mogelijkheid om zich te wenden tot de arbeidsrechtbank.

Artikel 2

Artikel 24 van de arbeidsreglementen van het OCMW wordt als volgt gewijzigd:

Arbeidsreglement OCMW (administratie en sociale dienst) en arbeidsreglement OCMW (dienst Thuiszorg)

Art. 24. Formaliteiten:

De medewerker brengt het diensthoofd onverwijld op de hoogte van zijn arbeidsongeschiktheid.

Bij melding aan het diensthoofd brengt deze de personeelsdienst onverwijld op de hoogte van de afwezigheid wegens ziekte.

Het diensthoofd moet iedere dag de personeelsdienst op de hoogte brengen van elke aanvang of verlenging van afwezigheid van een medewerker die onder zijn gezag is gesteld en hetzelfde geldt bij dienstneming. Dit geldt evenwel niet voor een medewerker die in verlof is, tenzij het gaat om een verlof dat werd toegekend op de dag van aanvraag en opname.

Volgende regeling geldt:

1. Tot drie maal per kalenderjaar moet het personeelslid geen geneeskundig getuigschrift voorleggen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid. In dit geval deelt het personeelslid aan het diensthoofd mee op welk adres hij zal verblijven tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is.
2. Indien het personeelslid arbeidsongeschikt wordt nadat hij het werk al begonnen is, wordt dit beschouwd als overmacht. Deze dag wordt beschouwd als een onderbroken arbeidsdag. Het personeelslid moet voor deze dag geen geneeskundig getuigschrift bezorgen, tenzij op verzoek van de werkgever. Deze onderbroken arbeidsdag wordt bovendien niet beschouwd als een van voormelde drie dagen, opgenomen in bovenvermeld punt 1.

In de andere gevallen moet het personeelslid wel een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan het diensthoofd en dit uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval in toepassing van voormeld punt 1., binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval in toepassing van voormeld punt 2., binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf de dag volgend op de onderbroken arbeidsdag behalve in geval van overmacht. De datum van poststempel of van het e-mailbericht is doorslaggevend.

Indien door de administratieve diensten niet gewerkt wordt, kan er steeds gebruik gemaakt worden van de brievenbus aan de voorgevel van het administratief centrum van het OCMW.

Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de medewerker zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

De medewerker die tijdelijk elders verblijft dan op de verblijfplaats die bekend is bij de personeelsdienst, moet zijn tijdelijk adres op het geneeskundig attest vermelden. Iedere wijziging van verblijfplaats, zelfs tijdelijk, die zich nadien voordoet, moet onmiddellijk worden meegedeeld aan de personeelsdienst.

Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen van het getuigschrift voor het contractuele personeel leiden tot het verlies van het recht op het gewaarborgd loon dat de werkgever 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. Hetzelfde geldt in geval het geneeskundig getuigschrift niet alle verplichte meldingen bevat.

Voor statutaire medewerkers kan op dezelfde wijze non-activiteit worden opgelegd.

Elke verlenging van arbeidsongeschiktheid moet gerechtvaardigd worden door een nieuw geneeskundig getuigschrift dat binnen de twee werkdagen na het verstrijken van de arbeidsongeschiktheid aan het diensthoofd moet bezorgd worden. Het verwittigen dient te gebeuren zoals beschreven onder lid 1 van huidig artikel.

Vervroegde dienstherhvatting:

Indien een medewerker vervroegd het werk wil hervatten, terwijl zijn periode van arbeidsongeschiktheid, minder dan 4 weken, nog lopende is, verwittigt hij hiervan het diensthoofd op voorhand. De algemeen directeur, die hierover ingelicht wordt door het diensthoofd, kan de werkhervatting afhankelijk maken van een onderzoek door de arbeidsgeneesheer. Deze controle moet plaatsvinden vóór de werkhervatting, dit is uiterlijk de laatste dag van de ziekteperiode.

Controlegeneesheer:

Het diensthoofd kan na advies van de algemeen directeur elk lid van het personeel onderwerpen aan het toezicht van een door het vast bureau aangestelde geneesheer (al dan niet van een controleorganisme). De controle-aanvraag gebeurt door de personeelsdienst. De controlerende geneesheer begeeft zich bij de betrokken medewerker. Het controle-onderzoek mag gebeuren gedurende de ganse periode van arbeidsongeschiktheid tussen 9 uur en 19 uur en dit op iedere werkdag van de week. Bij afwezigheid van de werknemer laat de controlearts bericht na, met mededeling van datum waarop de werknemer op controlebezoek moet gaan bij de controlearts. Zo de afwezigheid de 14 dagen overschrijdt, kan op verzoek van het bestuur een nieuw verslag worden voorgelegd.

De controlerende geneesheer bezorgt de personeelsdienst een verslag van de controle. Bij verlenging levert de controlerende geneesheer eveneens een verslag aan de personeelsdienst.

De medewerker mag niet weigeren een door het OCMW aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

Bij tegenstrijdige geneeskundige attesten zal, indien de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer niet tot een overeenkomst komen, beroep gedaan worden op een derde geneesheer, genoemd arts-scheidsrechter.

De meest gerede partij geeft uitdrukkelijk mandaat aan de controlearts en de behandelende geneesheer voor aanduiding van deze arts-scheidsrechter uit een lijst van FOD WASO van erkende geneesheren. Indien geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van een arts-scheidsrechter binnen de termijn van twee werkdagen, zal de meest gerede partij een arts-scheidsrechter kiezen uit een lijst van FOD WASO van erkende geneesheren.

De beslissing van de arts-scheidsrechter heeft een definitief karakter en verbindt de partijen.

Alle kosten van de scheidsrechterlijke procedure evenals de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de verliezende partij. Indien niet duidelijk is wie als verliezende partij moet worden beschouwd, bijvoorbeeld in geval van vermindering van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid, worden de kosten ten laste gelegd van het OCMW.

De betrokken partijen hebben de mogelijkheid om zich te wenden tot de arbeidsrechtbank.

Arbeidsreglement OCMW (woonzorgcentra, dienstencentra en assistentiewoningen)

Art. 24. Formaliteiten:

De medewerker brengt het diensthoofd onverwijld op de hoogte van zijn arbeidsongeschiktheid.

Bij melding aan het diensthoofd brengt deze de directeur en de personeelsdienst onverwijld op de hoogte van de afwezigheid wegens ziekte.

Het diensthoofd moet iedere dag de personeelsdienst op de hoogte brengen van elke aanvang of verlenging van afwezigheid van een medewerker die onder zijn gezag is gesteld en hetzelfde geldt bij diensttherneming. Dit geldt evenwel niet voor een medewerker die in verlof is, tenzij het gaat om een verlof dat werd toegekend op de dag van aanvraag en opname.

Volgende regeling geldt:

1. Tot drie maal per kalenderjaar moet het personeelslid geen geneeskundig getuigschrift voorleggen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid. In dit geval deelt het personeelslid aan het diensthoofd mee op welk adres hij zal verblijven tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is.
2. Indien het personeelslid arbeidsongeschikt wordt nadat hij het werk al begonnen is, wordt dit beschouwd als overmacht. Deze dag wordt beschouwd als een onderbroken arbeidsdag. Het personeelslid moet voor deze dag geen geneeskundig getuigschrift bezorgen, tenzij op verzoek van de werkgever. Deze

onderbroken arbeidsdag wordt bovendien niet beschouwd als een van voormelde drie dagen, opgenomen in bovenvermeld punt 1.

In de andere gevallen moet het personeelslid wel een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan het diensthoofd en dit uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval in toepassing van voormeld punt 1., binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval in toepassing van voormeld punt 2., binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf de dag volgend op de onderbroken arbeidsdag behalve in geval van overmacht. De datum van poststempel of van het e-mailbericht is doorslaggevend.

Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de medewerker zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

De medewerker die tijdelijk elders verblijft dan op de verblijfplaats die bekend is bij de personeelsdienst, moet zijn tijdelijk adres op het geneeskundig attest vermelden. Iedere wijziging van verblijfplaats, zelfs tijdelijk, die zich nadien voordoet, moet onmiddellijk worden meegedeeld aan de personeelsdienst.

Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen van het getuigschrift voor het contractuele personeel leiden tot het verlies van het recht op het gewaarborgd loon dat de werkgever 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. Hetzelfde geldt in geval het geneeskundig getuigschrift niet alle verplichte meldingen bevat.

Voor statutaire medewerkers kan op dezelfde wijze non-activiteit worden opgelegd.

Elke verlenging van arbeidsongeschiktheid moet gerechtvaardigd worden door een nieuw geneeskundig getuigschrift dat binnen de twee werkdagen na het verstrijken van de arbeidsongeschiktheid aan het diensthoofd moet bezorgd worden. Het verwittigen dient te gebeuren zoals beschreven onder lid 1 van huidig artikel.

Vervroegde dienstherhvatting:

Indien een medewerker vervroegd het werk wil hervatten, terwijl zijn periode van arbeidsongeschiktheid, minder dan 4 weken, nog lopende is, verwittigt hij hiervan het diensthoofd op voorhand. De directeur, die hierover ingelicht wordt door het diensthoofd, kan de werkhervatting afhankelijk maken van een onderzoek door de arbeidsgeneesheer. Deze controle moet plaatsvinden vóór de werkhervatting, dit is uiterlijk de laatste dag van de ziekteperiode.

Controlegeneesheer:

De directie kan elk lid van het personeel onderwerpen aan het toezicht van een door de OCMW-raad aangestelde geneesheer (al dan niet van een controleorganisme). De controle-aanvraag gebeurt door de personeelsdienst. De controlerende geneesheer begeeft zich bij de betrokken medewerker. Het controle-onderzoek mag gebeuren gedurende de ganse periode van arbeidsongeschiktheid tussen 9 uur en 19 uur en dit op iedere werkdag van de week. Bij afwezigheid van de werknemer laat de controlearts bericht na, met mededeling van datum waarop de werknemer op controlebezoek moet gaan bij de controlearts.

Zo de afwezigheid de 14 dagen overschrijdt, kan op verzoek van het bestuur een nieuw verslag worden voorgelegd.

De controlerende geneesheer bezorgt de personeelsdienst een verslag van de controle. Bij verlenging levert de controlerende geneesheer eveneens een verslag aan de personeelsdienst.

De medewerker mag niet weigeren een door het OCMW aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

Bij tegenstrijdige geneeskundige attesten zal, indien de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer niet tot een overeenkomst komen, beroep gedaan worden op een derde geneesheer, genoemd arts-scheidsrechter.

De meest gerede partij geeft uitdrukkelijk mandaat aan de controlearts en de behandelende geneesheer voor aanduiding van deze arts-scheidsrechter uit een lijst van FOD WASO van erkende geneesheren. Indien geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van een arts-scheidsrechter binnen de termijn van twee werkdagen, zal de meest gerede partij een arts-scheidsrechter kiezen uit een lijst van FOD WASO van erkende geneesheren.

De beslissing van de arts-scheidsrechter heeft een definitief karakter en verbindt de partijen.

Alle kosten van de scheidsrechterlijke procedure evenals de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de verliezende partij. Indien niet duidelijk is wie als verliezende partij moet worden beschouwd, bijvoorbeeld in geval van vermindering van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid, worden de kosten ten laste gelegd van het OCMW.

De betrokken partijen hebben de mogelijkheid om zich te wenden tot de arbeidsrechtbank.