

Medisch vademecum

In uitvoering van de bepalingen van het arbeidsreglement

I. toepassingsgebied

Artikel 1

Algemeen

Dit reglement – “medisch vademecum” genoemd – bevat de algemene onderrichtingen tot uitvoering van de bepalingen over werkonbekwaamheid van het arbeidsreglement. Afwijkingen zijn slechts zeer uitzonderlijk mogelijk.

Buiten de naleving van de vermelde onderrichtingen moeten werknemers ook hun ziekenfonds verwittigen. Bij ziekte is deze verwittiging van belang en afhankelijk van het zich al dan niet bevinden in de proefperiode van een arbeidscontract en de duurtijd van de ziekte. In geval van zwangerschap /bevalling, hospitalisatie, arbeidsongeval moet het ziekenfonds zeker worden gewaarschuwd.

Het niet naleven van het medisch vademecum kan aanleiding geven tot sancties, zoals vermeld in het arbeidsreglement.

De werkgever biedt aan de werknemers een aanvullende hospitalisatieverzekering aan volgens de voorwaarden opgenomen in de polis hiervoor afgesloten bij Ethias verzekeringsmaatschappij.

II. Onderrichtingen voor het personeel

ZIEKTE

Artikel 2

In uitvoering van dit reglement is de controle op de afwezigheid wegens ziekte en ongeval, anders dan een arbeidsongeval, door vzw CISO toevertrouwd aan ADMB ziektecontrole, tel 050 47 47 24.

Artikel 3

Verwittiging

Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zal de werknemer de werkgever of zijn aangestelde onmiddellijk, en uiterlijk tegen 09.00 uur, telefonisch hiervan verwittigen. Hierbij wordt tevens het verblijfsadres tijdens ziekte meegedeeld.

De werknemer meldt ook zo snel mogelijk het aantal dagen ziekteverlof dat de behandelende arts heeft voorgeschreven.

Alle verwittigingen kunnen persoonlijk of door derden worden gedaan.

Artikel 4

De ziek gemelde werknemers moeten steeds een schriftelijk bewijs van afwezigheid aanleveren.

Medisch attest

In geval van afwezigheid moet een medisch attest worden bezorgd.

De werknemer moet uiterlijk de tweede werkdag (bij verzending per post geldt de postdatum als bewijs) na het begin van de arbeidsongeschiktheid een medisch attest overmaken aan de werkgever. Dit geneeskundige attest dient te vermelden:

- a) naam, voornaam en adres van de werknemer
- b) naam, voornaam, adres, telefoonnummer en ordenummer van de behandelende arts
- c) oorzaak van de arbeidsongeschiktheid: ziekte, ongeval (privé- of arbeidsongeval), opname in het ziekenhuis, prenataal zwangerschapsonderzoek,De aard van de ziekte zelf moet niet vermeld worden
- d) handtekening en stempel van de behandelende arts
- e) datum waarop medisch attest wordt afgeleverd
- f) begin en vermoedelijk einde van de arbeidsongeschiktheid
- g) toelating om al dan niet de woning te verlaten
- h) plaats waar de werknemer verblijft tijdens periode van arbeidsongeschiktheid
- i) de vermelding of het gaat over een eerste attest, een verlenging of een hervallen

Elke afwezigheid zonder verwittiging en niet gedekt door een medisch attest, wordt als een ongerechtvaardigde afwezigheid beschouwd. Niet gewettigde afwezigheden om persoonlijke redenen afhankelijk van de wil van de werknemer en die niet vooraf toegestaan werden door het diensthoofd, zullen in mindering worden gebracht van de nog resterende extralegale vakantiedagen, of zo de werknemer geen recht meer heeft op deze vakantiedagen, van zijn bezoldiging worden afgehouden.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan aanvankelijk werd bepaald, dan moet de werknemer zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis stellen, zoals bij de aanvang van de ongeschiktheid. Bovendien zal hij uiterlijk de tweede werkdag na het begin van de verlengde arbeidsongeschiktheid een nieuw medisch attest bezorgen aan de werkgever.

Indien de werknemer in de loop van zijn dagtaak het werk niet kan verder zetten omwille van ziekte of ongeval, stelt hij/zij de werkgever hiervan onmiddellijk in kennis. De werknemer krijgt van laatstgenoemde de toestemming om het werk te verlaten.

De werknemer heeft dan een keuzemogelijkheid. Ofwel begeeft hij/zij zich nog diezelfde dag naar een arts om de afwezigheid te kunnen rechtvaardigen. Ofwel neemt hij vakantie of compensatie-uren op ter wettiging van de afwezigheid.

Indien een werknemer een afspraak maakt met een arts – voor een controle, een kleine ingreep, ... - dient dit buiten de diensturen te gebeuren.

Wanneer de afspraak toch binnen de diensturen valt, worden hiervoor wettelijk of compensatieverlof of glijuren genomen. In noodgevallen of uitzonderlijke situaties kan in onderling overleg tussen rechtstreekse chef en de coördinator personeelsbeleid vzw CISO, hiervan afgeweken worden. Wettelijke uitzondering: prenataal onderzoek – zie verder.

Artikel 5 Controle

Elke arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich aan de controle van een door de werkgever gemachtigd en betaald arts te onderwerpen.

De controle gebeurt op de door de werknemer aangeduide verblijfplaats tijdens de arbeidsongeschiktheid. Indien de werknemer op moment van de controle niet aanwezig is, begeeft deze zich naar het kabinet van de controlerende arts, in navolging van het oproepingsbericht dat deze achterlaat.

De medische controle kan te allen tijde tijdens de afwezigheid plaatsvinden en blijft niet beperkt tot de periode die gedekt wordt door het gewaarborgde loon. Medische controle kan op alle dagen plaatsvinden, zelfs op zaterdag, zondag of feestdagen.

Wanneer de werknemers de controle verhinderen of bemoeilijken door niet naleving van de onderrichtingen, waarschuwt de controlearts de werkgever hiervan. Door zich te onttrekken aan controle kan de controlearts ziekteverlof van een werknemer weigeren. De werkgever kan bovendien sancties opleggen die vermeld staan in het arbeidsreglement.

Artikel 6 Toekenning ziekteverlof

Onverminderd de andere bepalingen van dit vademecum, wordt het door de behandelende arts voorgeschreven ziekteverlof als gerechtvaardigd beschouwd, tenzij de controlearts hiermee niet akkoord gaat.

Indien de controlearts niet akkoord gaat met het door de behandelende arts voorgeschreven ziekteverlof, meldt hij dit aan betrokken werknemer. Tevens geeft de controlearts aanwijzingen over de datum van werkhervatting van de werknemer. Dit wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld waarbij deze laatste voor kennisneming ondertekent. Indien het werknemer niet akkoord is en het werk niet hervat, kan hij/zij contact opnemen met de behandelende arts. Wanneer deze laatste niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts kan hij/zij contact opnemen met de controlearts om overleg te plegen over de arbeidsongeschiktheid van het werknemer. De controlearts geeft het uiteindelijke advies ter kennis aan de betrokken werknemer.

Artikel 7 Expertise

Verschillen de door de werkgever aangeduide en de behandelende arts van mening over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid, dan aanvaarden zowel de werkgever als de werknemer dat de definitieve uitspraak wordt gedaan door een onafhankelijke arts, aangeduid in gemeenschappelijk overleg tussen de voormelde artsen of tussen werkgever en werknemer. De aanduiding van deze expert gebeurt binnen de 2 werkdagen na het overhandigen van de beslissing van de controlearts. Beide partijen schikken zich onherroepelijk naar de beslissing van de expert. De kosten van de scheiderechterlijke procedure worden gedragen door de in het ongelijk gestelde partij.

Indien beide partijen niet tot een akkoord komen over de aanstelling van de persoon van de expert, dan zal de werknemer een expert aanstellen uit de lijst opgesteld en ter beschikking gehouden door de administratie arbeidshygiëne en –geneeskunde van het ministerie van tewerkstelling en arbeid.

De werknemer kan geen aanspraak maken op loon voor de dagen waarop hij/zij afwezig was en die niet erkend zijn door de geneesheerscheidsrechter.

Indien een werknemer bij betwisting, geen beroep doet op een geneesheerscheidsrechter of het onderzoek van deze onmogelijk maakt, wordt hij/zij geacht zich neer te leggen bij de beslissing van de controlearts.

Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht van de partijen het geschil door de arbeidsrechtbank te laten beslechten.

Artikel 8

Werkhervatting

De werknemers moeten hun werk onmiddellijk hervatten zodra hun gezondheidstoestand dit toelaat, ook indien het voorgeschreven of toegestane ziekteverlof in een langere afwezigheid voorziet.

Bij werkhervatting waarschuwt de betrokken werknemer onmiddellijk de personeelsadministratie dat hij/zij terug op dienst is.

Na een periode van arbeidsongeschiktheid kan de werkgever de werkhervatting afhankelijk maken van de uitslag van een geneeskundige controle bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

Artikel 9

Ziekte en vakantie

De eerste schorsingsgrond bij afwezigheid telt ingeval van ziekte en vakantie. Indien de vakantie al een aanvang heeft genomen en een medewerker wordt ziek, dan telt de eerste schorsingsgrond voor de afwezigheid, nl. vakantie. Indien de ziekteperiode start voor een gepland verlof, dan telt de eerste schorsingsgrond voor de afwezigheid, nl. ziekteverlof en kunnen de dagen vakantie die hiermee samenvallen, gecupereerd worden.

Als de werknemer wordt gehospitaliseerd tijdens zijn/haar vakantie, wordt de vakantie geschorst vanaf de eerste dag ziekenhuisopname.

Zieke werknemers die naar het buitenland willen gaan, melden dit voorafgaand en schriftelijk aan de werkgever. De werkgever neemt hierover contact op met de controlerende organisatie.

Artikel 10

Keuze behandelende geneesheer

Een arts kan voor een werknemer niet tegelijk optreden als behandelende geneesheer en als controlearts en/of geneesheerscheidsrechter.

PROFYLACTISCH VERLOF

Artikel 11

Besmettelijke ziekten en profylactisch verlof

Voor de toepassing van dit artikel worden als besmettelijke ziekten beschouwd: alle ziekten die in de lijst van wettelijk te melden infectieziekten opgenomen zijn. Deze lijst is te raadplegen op de website van het Vlaams Agentschap voor zorg en gezondheid (www.zorg-en-gezondheid.be/infectieziekten.aspx)

Werknemers die een besmettelijke ziekte hebben doorgemaakt, mogen het werk slechts hervatten nadat hun behandelende arts hen een attest heeft afgeleverd waaruit hun genezing blijkt en waarin wordt bevestigd dat er geen gevaar op besmetting meer bestaat.

Profylactisch verlof

Wanneer 1 of meerdere personen waarmee het werknemer samenwoont, aangetast is of zijn door een besmettelijke ziekte, mag de werknemer het werk niet aanvatten om de verspreiding van de ziekte te voorkomen.

De werknemer verwittigt de werkgever zoals bij ziekte, waarbij het medisch attest duidelijk meldt dat het gaat om profylactisch verlof, met vermelding van de betrokken ziekte en de naam van de inwonende persoon. Verlenging van profylactisch verlof gebeurt op eenzelfde wijze.

Het verbod op het aanvatten van het werk geldt ook als de behandelende arts vermoedt dat het om een besmettelijke ziekte gaat. Indien bijkomend onderzoek het tegendeel uitwijst, blijft het profylactisch verlof verworven.

Zwangerschap en profylactisch verlof

Bepaalde ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor zwangere werkneemsters of voor werkneemsters die borstvoeding geven. De wet somt een aantal werkzaamheden en werkomstandigheden op die in deze situatie verboden zijn zoals vb de blootstelling aan lawaai, hoge temperaturen, scheikundige stoffen, mechanische trillingen, gevaar voor besmetting, het dragen van zware lasten gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap.

Zwangere of borstvoeding gevende werkneemsters mogen evenmin arbeid verrichten die voor hen of hun kind gevaarlijk is ten gevolge van de bijzondere omstandigheden van het werk en die eigen zijn aan het bedrijf of de gezondheidstoestand van de werkneemster. In deze laatste gevallen stelt de bedrijfsarts vast of een bepaalde arbeid gevaarlijk is. Als dat zo is, zal de werkgever, indien mogelijk, de werkneemster een ander werk in de onderneming geven.

Is het niet mogelijk om ander werk op te nemen, dan heeft de werkneemster recht op een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ten laste van het ziekenfonds.

ARBEIDSONGEVAL

Artikel 12

Een werknemer die slachtoffer is van een ongeval op de weg van of naar het werk brengt de werkgever onmiddellijk op de hoogte door hem alle noodzakelijke inlichtingen te verschaffen over de aangifte van het ongeval. De werknemer staat in voor de getuigenis van één of meerdere personen (bvb verbaliserende overheid of hulpdiensten).

Indien de werknemer een ongeval overkomt op de plaats van tewerkstelling of tijdens een opdracht buiten het bedrijf, ongeacht de omvang van het ongeval, is hij verplicht zijn werkgever of diens afgevaardigde onmiddellijk op de hoogte te brengen. Formulieren voor aangifte arbeidsongeval zijn ter beschikking op de personeelsadministratie of de afdeling zelf.

ZWANGERSCHAP EN KRAAMVERLOF

Vanaf het ogenblik dat het werkneemster zwanger is, heeft ze er alle belang bij de werkgever hiervan op de hoogte te brengen. Vanaf dat ogenblik treden er een aantal beschermingsmaatregelen in werking. Deze hebben betrekking op arbeidsvoorwaarden en op de gezondheid van de werkneemster en het ongeboren kind. Zo heeft de zwangere werkneemster het recht om van het werk afwezig te blijven voor een zwangerschapsonderzoek indien dit niet buiten de werkuren kan plaatsvinden.

Artikel 13

De zwangere werkneemster moet de eerstvolgende werkdag, nadat ze een prenataal zwangerschapsonderzoek heeft ondergaan dat noodzakelijkerwijze tijdens de arbeidsuren moest doorgaan, een medisch attest overmaken aan de werkgever.

Dit attest bevat, naast de vermelde gegevens in artikel 4 (a-d):

- datum en uur van het zwangerschapsonderzoek
- bevestiging van de noodzakelijkheid van het onderzoek tijdens de werkuren

Artikel 14

Om kraamverlof te bekomen moet de werkneemster de werkgever verwittigen van de vermoedelijke bevallingsdatum, door middel van een attest, opgesteld door de behandelende arts en dit uiterlijk 7 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (9 weken ingeval van een meerling). Tevens wordt binnen de 48 uur na de bevalling, door middel van de juiste bevallingsdatum, door middel van een geboortekaartje of een ander schriftelijk bewijs de werkgever verwittigd.

Bij elk bewijs moeten alle gegevens over de identiteit van de aanvraagster worden gevoegd: naam en voornaam, afdeling, adres.

Artikel 15

Een zwangere werkneemster beslist wanneer zij met zwangerschapsverlof wenst te gaan. Dit verlof kan ten vroegste 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum starten. Bij meerlingen kan zij het werk onderbreken vanaf de 8^o week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Miskraam voor de 181^o dag van de zwangerschap geeft geen recht op kraamverlof.

Artikel 16

Aan een zwangere werkneemster wordt een moederschapverlof van 15 weken toegekend. Vanaf de 7^o dag die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, moet de werkneemster alle arbeid stopzetten, tot het verstrijken van een periode van 9 weken na de dag van bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de 9^o week verlengd met een periode die gelijk is aan de duur waarin zij verder gewerkt heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van bevalling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop gewerkt werd tijdens de zeven dagen die de bevalling voorafgaan.

Artikel 17

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster haar postnatale rustperiode verlengen met de duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging(en) mag niet meer bedragen dan 24 weken.

De werkneemster die hiervan gebruik wenst te maken bezorgt bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinstelling waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de inrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf de geboorte en met vermelding van de duur van de opname.

Wanneer tijdens deze verlenging, het pasgeboren kind nog in de verplegingsinrichting verblijft, kan het verlof opnieuw verlengd worden, via het overhandigen van een getuigschrift zoals hiervoor vermeld.

Artikel 18

Borstvoeding

Werkneemsters hebben het recht om borstvoedingspauzes te nemen, volgens de wettelijk voorziene regelgeving.

Borstvoedingsverlof is een vorm van onbezoldigd verlof en wordt door de werknemer bij het dagelijks bestuur van de vzw CISO aangevraagd.

Artikel 19

VADERSCHAPSVERLOF

De werknemer heeft het recht om gedurende 10 dagen afwezig te blijven van het werk ter gelegenheid van de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Deze dagen zijn door hem te kiezen binnen 4 maanden vanaf de dag van de bevalling en kunnen aaneensluitend of gespreid genomen worden. Gedurende de eerste 3 dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van loon. Gedurende de volgende 7 dagen geniet de werknemer een uitkering via het ziekenfonds.

In geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder, mag de vader van het kind in de plaats van de moeder de overblijvende bevallingsrust opnemen, volgens de wettelijk voorziene bepalingen.

ADOPTIE

Onderstaand artikel kan onderhevig zijn aan wijzigingen van de geldende reglementering. Indien er wijzigingen zijn, gelden de wettelijke bepalingen en vervallen de betrokken passages in het medisch vademecum.

Artikel 20

Toekomstige ouders die werken hebben beide recht op adoptieverlof. Om dit te verkrijgen wordt de werkgever minstens 1 maand (= wettelijk minim.) op voorhand op de hoogte gebracht.

Deze bekendmaking gebeurt schriftelijk, hetzij via aangetekende brief, hetzij door afgifte van een document dat voor ontvangst door de werkgever wordt ondertekend. De bekendmaking bevat zowel begin- als einddatum van het adoptieverlof.

Ten laatste op het moment dat het verlof ingaat, bezorgt de werknemer documenten ter staving van de adoptie:

- gezinssamenstelling
- bewijs van de voor het kind gevoerd adoptieprocedure

Bij adoptie door een werknemer, geldt een ontslagprocedure vergelijkbaar met zwangerschap van een werknemer. De bescherming start 2 maanden voor de start van het adoptieverlof en eindigt de maand erna.

Opname verlof

Adoptieverlof wordt opgenomen tijdens de 2 maanden die volgen op inschrijving van het kind in het bevolkingsregister (of vreemdelingenregister) als deel van het gezin van de werknemer.

Het adoptieverlof bedraagt zes opeenvolgende weken indien het kind nog geen drie jaar oud is. Vier opeenvolgende weken in het andere geval.

Indien de werknemer niet het maximum aantal weken wil opnemen, zal het verlof toch minimaal 1 week duren. Adoptieverlof wordt per volledige week opgenomen.

Het recht op adoptieverlof verloopt op het moment dat het kind acht jaar wordt tijdens het verlof.

PLEEGZORG

Onderstaand artikel heeft uitwerking van zodra het K.B. hierover in werking treedt. Het artikel kan onderhevig zijn aan wijzigingen van de geldende reglementering. Indien er wijzigingen zijn, gelden de wettelijke bepalingen en vervallen de betrokken passages in het medisch vademecum.

Artikel 20bis

De werknemer kan, indien aangeduid en benoemd als pleegouder door de rechtbank of door een bevoegde instantie, jaarlijks 6 dagen verlof opnemen. Elk van de ouders heeft recht op deze dagen, zolang het aantal van 6 dagen per pleeggezin niet overschreden wordt. Voor de dagen afwezigheid ontvangt de werknemer een bijdrage ten laste van de RVA.

HOSPITALISATIE

Artikel 21

Zowel bij opname in als bij ontslag uit een verpleeginrichting moeten de werknemers de werkgever verwittigen, zoals vermeld bij ziekte. Hetzelfde geldt indien na de hospitalisatie een verlenging van het ziekteverlof wordt voorzien.

III. Onderrichtingen voor werkgever en toezichthoudend personeel

Artikel 22

De rechtstreekse chef waakt streng over de stipte naleving van de in het medisch vademecum opgenomen onderrichtingen en treft de nodige schikkingen om deze voorschriften in alle omstandigheden uitvoerbaar te maken. Ongewettigde afwezigheid wordt door de afdelingsverantwoordelijke steeds gemeld aan de werkgever.

Artikel 23

Werknemers die plots onwel worden, op die manier dat zij zich niet op eigen krachten kunnen verplaatsen, mogen op kosten van de werkgever naar een arts, naar huis of naar een ziekenhuis worden vervoerd.

Artikel 24

De werkgever of zijn aangestelde waakt erover dat het medische beroepsgeheim te allen tijde wordt geëerbiedigd en dat derden de geneeskundige getuigschriften en verslagen van medische onderzoeken niet kunnen inzien.

Artikel 25

Er wordt voor de hoogst nodige tijd dienstvrijstelling verleend aan de werknemers die naar de arbeidsgeneeskundige dienst gaan.

De zwangere werkneemsters, of ze al dan niet vallen onder de verplichting om zich aan de periodieke arbeidsgeneeskundige onderzoeken te onderwerpen, staan onder medisch toezicht van de arbeidsgeneesheer. Deze treft, indien nodig, maatregelen ter bescherming van de gezondheid van de zwangere werkneemster en voor het verschaffen van aangepaste arbeid. Hiertoe brengt de werkgever de arbeidsgeneeskundige dienst onmiddellijk op de hoogte van de zwangerschap van werkneemsters, door middel van een kopie van het attest zoals vermeld in artikel 13.

Artikel 26

De werkgever draagt zorg voor de organisatie van de nodige onderzoeken voor de werknemers die volgens het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) en de wetgeving inzake welzijn en veiligheid op het werk, verplicht worden zich aan periodieke arbeidsgeneeskundige onderzoeken te onderwerpen.

Deze werknemers moeten na een afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of bevalling, die op zijn minst 4 weken heeft geduurd, bij werkhervatting een arbeidsgeneeskundig onderzoek ondergaan. Dit onderzoek vindt plaats ten laatste binnen de week na werkhervatting. De werkgever waakt erover, in overleg met de arbeidsgeneeskundige dienst, dat deze timing gerespecteerd wordt.

Dit medisch vademecum wordt van kracht samen met het nieuwe arbeidsreglement en vervangt vanaf dan het huidige medisch vademecum.