

AFSCHAFFING CARENSDAG EN CONTROLEMOGELIJKHEID BIJ ZIEKTE

Op 31 december 2013 werd de langverwachte wet betreffende het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Deze wet stelt een einde aan de discriminatie tussen arbeiders en bedienden op het vlak van het bestaan van verschillende opzeggingstermijnen en de carensdag. Nu de nieuwe wetgeving van kracht is, wordt het tijd om alvast één aspect verder toe te lichten, nl. de afschaffing van de carensdag en de gewijzigde controlemogelijkheden bij ziekte.

.....
Acerta

De afschaffing van de carensdag

Voor arbeiders (en bepaalde bedienden) bestond er tot en met 31 december 2013 een carensdag. Dit was de eerste dag ziekte die niet werd betaald indien de werknemer minder dan 14 dagen arbeidsongeschiktheid is. In een aantal sectoren werd deze carensdag reeds betaald, maar sedert 1 januari 2014 is de carensdag voor iedereen definitief verleden tijd. Het gevolg hiervan is dat de periode van het gewaarborgd loon voor zowel arbeiders als bedienden begint te lopen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

Deze maatregel wordt vergezeld door een compensatiemaatregel om de meerkost voor werkgevers enigszins te drukken. De wetgever speelde eerst met het idee om het loon van de eerste ziektedag vrij te stellen van RSZ-bijdragen. Het is intussen duidelijk geworden dat deze dag gewoon aan RSZ-bijdragen wordt onderworpen. De compensatiemaatregel zal worden toegekend onder de vorm van een verhoging van de structurele sociale lastenverlaging voor alle werkgevers.

Opgelet!

Het bedrag dat een werkgever uitbetaalt in het kader van gewaarborgd loon is echter nog steeds verschillend naargelang het gaat om een arbeider of een bediende. De berekeningswijze van het gewaarborgd loon blijft met andere woorden voor arbeiders dus anders dan die voor bedienden.



▲ Vanaf 1 januari begint de periode van gewaarborgd loon voor zowel arbeiders als bedienden te lopen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Een andere nieuwigheid in het kader van de periode van het gewaarborgd loon is dat vanaf 1 januari 2014 de eerste onvolledige of onderbroken arbeidsdag niet langer als de eerste dag van de periode van het gewaarborgd loon wordt beschouwd. Dit wil zeggen dat de werkgever nu een dag langer gewaarborgd loon zal moeten betalen wanneer een werknemer in de loop van de dag ziek wordt en naar huis gaat. De periode van gewaarborgd loon start in zo'n situatie per slot van rekening pas de dag nadien.

Voorbeeld

Jan werkt van maandag tot en met vrijdag. Hij komt op woensdag 1 oktober 2014 naar het werk, maar wordt ziek in de loop van de dag. Hij verlaat

het werk met toestemming van zijn werkgever. Het medisch getuigschrift vermeldt dat Jan arbeidsongeschikt is van 1 oktober 2014 tot en met 31 oktober 2014. Op 1 oktober 2014 moet de werkgever gewaarborgd dagloon uitbetalen voor de onderbroken arbeidsdag. De periode van 30 dagen gewaarborgd loon start op donderdag 2 oktober 2014 en loopt tot en met 31 oktober 2014. In de oude regeling zou de telling van de periode gewaarborgd loon starten op 1 oktober 2014 en eindigen op 30 oktober 2014.

De controle van arbeidsongeschiktheid

Welke controlemogelijkheden heeft de werkgever?

De wetgever heeft zijn kans benut

om een aantal richtlijnen in de wet te verankeren met betrekking tot de controlemogelijkheden van de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid van één van zijn werknemers. Het gaat in de meeste gevallen om procedures die in de praktijk bijna overal werden toegepast.

Vanaf 1 januari 2014 is elke werknemer verplicht om zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. De werknemer moet zijn werkgever eveneens verplicht een medisch attest bezorgen binnen een termijn die bepaald werd in een collectieve arbeidsovereenkomst, in het arbeidsreglement, of wanneer de werkgever er om vraagt. Werd er geen expliciete termijn afgesproken, dan valt men terug op de reeds bepaalde termijn van twee werkdagen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek van de werkgever.

Daarnaast mag de werknemer niet weigeren om zich te laten onderzoeken

door een controlearts. Elke sector heeft voortaan de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst een aantal uren te bepalen waarbinnen een werknemer zich in zijn woonplaats of een andere verblijfplaats ter beschikking zal moeten houden voor een bezoek van de controlearts. Deze tijdspanne mag maximaal vier opeenvolgende uren bevatten. Bovendien moeten deze uren zich tussen 7 uur 's ochtends en 20 uur 's avonds situeren. Ook op ondernemingsvlak kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement dergelijke afspraak worden gemaakt.

Hoe zit het met mogelijke sancties?

Wanneer een werknemer zijn werkgever niet tijdig op de hoogte brengt of nalaat om een doktersbriefje te overhandigen, dan moet de werkgever het gewaarborgd loon niet uitbetalen voor de periode voorafgaand aan de verwittiging of de overhandiging van het ziektebriefje (uitgezonderd overmacht).

Ook indien de werknemer zich niet

aan de afspraken houdt om zich tijdens bepaalde uren van de dag beschikbaar te houden voor een mogelijk bezoek van een controlearts en zich op die manier aan de controle onttrekt, verliest hij zijn recht op gewaarborgd loon voor de periode die het controlebezoek voorafgaat, tenzij de werknemer een geldige reden kan voorleggen (bijvoorbeeld bij een hospitalisatie of consultatie bij de behandelende arts op het moment van de controle). De wetgever voorzag al dat een werkgever kon weigeren om het gewaarborgd loon te betalen als de werknemer het ziektebriefje niet (tijdig) had ingediend, maar deze sanctie wordt nu uitgebreid naar enerzijds het niet of te laat verwittigen van de werkgever en anderzijds naar het zich onttrekken aan de controle. Vanaf het ogenblik dat de werknemer overgaat tot de verwittiging van zijn werkgever, de voorlegging van het medisch getuigschrift of de controle, dan heeft hij toch recht op gewaarborgd loon. ■