

Voorwoord

De Rode Boekjes zijn terug !

Ze bevatten handige en praktische informatie over diverse thema's.

De eerste in de nieuwe rij gaat over de regeling bij ziekte.

Deze handleiding moet voorkomen dat je je recht op gewaarborgd loon zou verliezen of dat je onwettig afwezig zou zijn. Tevens krijg je ook meer uitleg over je rechten en de verplichtingen van je werkgever. Bij vragen wend je je tot onze afgevaardigde of ons afdelingssecretariaat.

De regeling inzake gewaarborgd loon bij ziekte gaat in deze brochure over arbeid(st)ers. Bedienden hebben een gunstiger regeling. Dit is een discriminatie die moet weggewerkt worden. In een aantal sectoren zijn al stappen in deze richting gezet

Je kan op ons rekenen!

Aangifte van de ziekte

Als je ziek wordt, moet je aan drie zaken denken:

- je moet onmiddellijk je werkgever verwittigen;
- je moet je werkgever binnen de twee werkdagen een medisch attest bezorgen;
- je moet (binnen de twee werkdagen) de mutualiteit verwittigen met het document "vertrouwelijk". Dit moet je zeker doen, wanneer er tijdelijke werkloosheid is of als de ziekte langer kan duren dan 14 dagen.

Verwittiging

Je moet onmiddellijk je werkgever op de hoogte brengen dat je ziek bent. Onmiddellijk betekent zo spoedig mogelijk, normaliter de eerste dag van de ziekte, en zelfs indien mogelijk, de eerste ochtend van de ziekte.

Door deze spontane verwittiging heeft de werkgever de mogelijkheid je ziekte te controleren en het werk te organiseren tijdens je afwezigheid.

De verwittiging kan op verschillende manieren gebeuren: telefonisch, door een familielid, door een collega, via e-mail,

...

Medisch attest

Je moet je werkgever binnen de twee werkdagen ook een medisch attest bezorgen. Je kan dit opsturen naar de werkgever of afgeven op de onderneming.

Het is de verzending van de brief of de afgifte op de onderneming die binnen de twee werkdagen moet gebeuren. Je werkgever moet dus niet het attest ontvangen binnen die termijn.

Dit medisch attest moet bovendien het volgende vermelden:

- naam en adres van de geneesheer;
- naam en adres van de werknemer;
- begindatum en waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
- oorzaak van de afwezigheid: ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, hospitalisatie. Omwille van het medisch geheim mogen geen verdere details vermeld worden;
- of je al dan niet de woning mag verlaten;
- datum van aflevering;
- of het om een eerste medisch attest gaat of om een verlenging;
- of het ingeval van hervatting, al dan niet om dezelfde ziekte, gaat.

Verlenging van je ziekte

Als je langer ziek bent dan het attest vermeldt, moet je je werkgever onmiddellijk van de verlenging van de ziekte op de hoogte brengen.

Hij moet ook een nieuw attest krijgen. Je hebt daarvoor twee werkdagen de tijd. Indien je het opstuurt, doe het bij voorkeur aangetekend.

Controle

De werkgever kan op elk ogenblik een controlearts sturen. Hij kan hiervoor een beroep doen op een gespecialiseerde controle-instelling.

Je kan niet weigeren de controlearts te ontvangen of je door hem te laten onderzoeken. Doe je dit toch, dan kan men je afwezigheid als ongewettigd beschouwen. De controlearts gaat na of je werkelijk arbeidsongeschikt bent.

Hij zal ook de waarschijnlijke duur van de ongeschiktheid nagaan en desgevallend ook andere medische gegevens noteren. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts mag in geen geval uitspraak doen over het definitieve of tijdelijke karakter van je ziekte, noch over het mogelijke medische verloop van je aandoening. Hij moet je ook zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van je behandelende geneesheer, zijn bevindingen schriftelijk overhandigen. Op dat ogenblik heb je het recht niet akkoord te zijn met dit schriftelijk verslag. De controlearts zal dit dan ook noteren op het verslag. In dit geval moet je ook dringend je behandelende geneesheer verwittigen. We raden je ook aan om onmiddellijk de vakbondssecretaris op de hoogte te brengen. Dit kan na een gesprek met je delegee.

Opmerking:

In de textielsector moet de medische controle rekening houden met een drietal concrete sectorale afspraken:

- De controlearts mag bij je thuis komen tussen 8 u en 20 u. Hij kan je in zijn medisch kabinet uitnodigen tussen 8u en 18u en dit indien je de woning mag verlaten.
- De plaats waar de controle wordt uitgevoerd, mag niet meer dan 15 km van jouw woonplaats liggen. De werkgever moet jouw reiskosten betalen.
- Wanneer je jezelf niet hebt aangeboden op vastgestelde dag en uur, moet je werkgever bewijzen dat hij je heeft uitgenodigd.

Recht op gewaarborgd loon

Bij ziekte heeft een arbeider recht op gewaarborgd loon en dit gedurende een periode van 30 dagen.

Om recht te hebben op dit gewaarborgd loon moet je wel één maand in dienst zijn bij je werkgever. Anders ontvang je onmiddellijk uitkeringen van de mutualiteit. Er zijn vier periodes van arbeidsongeschiktheid:

periode arbeidsongeschiktheid	verplichtingen werkgever	verplichtingen ziekenfonds
7 dagen	normaal loon	-
8 ^{ste} -14 ^{de} dag	vergoeding = 85,88% van het loon	-
15 ^{de} -30 ^{ste} dag	□opleg van 25,88% op het deel van het brutoloon dat sinds 01/01/2005 begrensd is tot 2.737,94 €/ maand (ZIV-grens) □85,88% op het deel boven de ZIV-grens	uitkeringen aan 60% van het loon -
na 30 dagen	-	uitkeringen aan 60% van het loon of 55% voor personen zonder gezinslast

- 1^{ste} periode

De eerste periode van 7 dagen wordt gedekt door het gewaarborgd weekloon. Je ontvangt je normaal loon.

- 2^{de} periode

Van de 8^{ste} tot de 14^{de} dag moet de werkgever een vergoeding betalen die gelijk is aan 85,88 % van het

brutoloon. Daarop wordt nog bedrijfsvoorheffing (belastingen) afgehouden.

- **3^{de} periode**

Van de 15^{de} tot de 30^{ste} dag ontvang je ziekte-uitkeringen. Die bedragen 60 % van het brutoloon. De werkgever moet nog een opleg betalen van 25,88 %. Die slaat eveneens op het brutoloon en er zijn ook nog afhoudingen inzake bedrijfsvoorheffing.

Het loonplafond voor de berekening is € 2.737,94 per maand. Dit komt overeen met € 105,3055 per dag in de zesdagenweek en € 126,3666 in de vijfdagenweek (index januari 2005). Gedurende de eerste dertig dagen wordt op die manier het netto-inkomen benaderd. Er kan wel een inkomensverlies zijn, indien de werkgever misbruik maakt van het stelsel van tijdelijke werkloosheid!

- **Na 30 dagen**

De mutualiteit betaalt verder de ziekte-uitkeringen. Er is geen verdere opleg meer voorzien door de werkgever.

Carensdag

Je hebt dus recht op een gewaarborgd maandloon.

De aanvang van de periode van gewaarborgd loon is echter afhankelijk van de duur van de arbeidsongeschiktheid. Er zijn twee mogelijkheden:

1) Ziekte duurt minder dan 14 kalenderdagen:

In dit geval is er een carensdag. Een carensdag is de eerste volledige werkdag waarop de arbeider niet kan werken wegens ziekte. Deze dag wordt niet betaald, noch door de werkgever noch door de mutualiteit!

2) Ziekte duurt 14 kalenderdagen en meer:

Wanneer de ongeschiktheid ten minste 14 dagen duurt, is er geen carensdag! De toepassing van de carensdag zorgt dus voor een discriminatie tussen de arbeiders en de bedienden. Bedienden vallen trouwens niet onder de toepassing van de carensdag. Het spreekt voor zich dat deze “ongelijkheid” dan ook deel uitmaakte van de sectorale onderhandelingen. Er werd in verschillende sectoren een doorbraak gerealiseerd. In de meeste sectoren wordt de eerste carensdag betaald. Je vindt hieronder een overzicht van de sectoren waarin onze centrale de eerste betaalde carensdag heeft gerealiseerd. Hou er echter rekening mee dat er in bepaalde sectoren opnieuw zal onderhandeld worden omtrent de betaling van de carensdag.

- ***Textiel***

Vanaf 1 april 2004 wordt 1 carensdag per kalenderjaar gedekt door loon. De arbeider moet wel een ononderbroken ondernemingsanciënniteit van 5 jaar hebben op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid aanvangt.

- ***Textielverzorging***

Voor de werknemers met een ondernemingsanciënniteit van 10 jaar, wordt er één carensdag per jaar betaald door de werkgever.

- ***Confectie***

In de confectiesector wordt per kalenderjaar een carensdag terugbetaald. Je moet dan wel een ondernemingsanciënniteit van minstens 10 jaar hebben en een ziekteperiode van minimum zeven kalenderdagen.

- **Lompen en Vlas**

De werknemers tewerkgesteld in de terugwinning van lompen en de vlassector hebben per kalenderjaar recht op de betaling van het normale loon voor de eerste carensdag bij ziekte of ongeval. Er worden hier geen verdere sectorale voorwaarden gesteld.

- **Meester-kleermakers**

Voor de arbeid(st)ers met een anciënniteit van minstens 5 jaar in de onderneming valt de eerste carensdag weg.

- **Jute**

In deze sector wordt de carensdag door de werkgever betaald na een ziekte van 5 werkende dagen.

- **Diamant**

Geen regeling inzake betaling van de carensdag.

Hervalling

Je kan na hervatting van je werk terug ziek worden. In dit geval spreekt men van hervalling. Bij deze nieuwe arbeidsongeschiktheid binnen de eerste veertien dagen na het einde van de vorige, zijn er speciale regels inzake carensdag en gewaarborgd loon. Er wordt ook onderscheid gemaakt tussen hervallen in dezelfde ziekte of een andere ziekte. De regeling is nogal ingewikkeld. Bij concrete vragen, raadpleeg je ABVV-delegee.