

Afschaffing carenzdag en controlemaatregelen bij arbeidsongeschiktheid

De redactie en de uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Met ingang van 01.01.2014 wordt de carenzdag afgeschaft.

De carenzdag is de eerste werkdag van een periode van arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 kalenderdagen, die niet wordt betaald. De carenzdag was alleen van toepassing voor arbeiders en sommige bedienden, maar in vele sectoren was de carenzdag al afgeschaft. Met ingang van 01.01.2014 zal de carenzdag gewoonweg niet meer bestaan en dit noch voor de arbeiders, noch voor de bedienden.

Dit wijzigt echter niets aan de overige richtlijnen. Voor de berekening van het gewaarborgd loon blijft er een onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Een onderbroken arbeidsdag wordt niet beschouwd als de eerste ziekte dag, maar de werkgever is hiervoor wel het dagloon verschuldigd.

Arbeiders (en bedienden met een AO voor bepaalde duur/bepaald werk < 3 maanden)

Ziekte en ongeval geven recht op een loonwaarborg gedurende een periode van 30 kalenderdagen.

Ook bedienden die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een bepaald werk van minder dan 3 maanden, vallen onder de arbeidersregeling.

Voordien gold ook voor bedienden in de proefperiode de regeling van de arbeiders, maar aangezien de proefperiode met ingang van 01.01.2014 wordt afgeschaft, vervalt deze regeling. Bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur vallen onmiddellijk onder de regeling van de bedienden.

Anciënniteitsvoorwaarde

De werknemer moet 1 maand ononderbroken in dienst zijn om het recht op gewaarborgd loon te openen. Wanneer de anciënniteit bereikt wordt tijdens de ziekteperiode, heeft de werknemer nog wel recht op het resterende gedeelte van het gewaarborgd loon.

Voor de periode vóór het bereiken van de anciënniteitsvoorwaarde komt de mutualiteit tussen.

Gewaarborgd loon

Praktisch schema:	TE BETALEN DOOR DE WG	TE BETALEN DOOR ZIV
GWL arbeider		
Gewaarborgd weekloon (= eerste 7 KD)	100% van het normale loon (onderhevig aan RSZ)	-
Gewaarborgd loon (v/d 8 ^e tot en met de 14 ^e kalenderdag)	85,88% van het normale loon (niet onderhevig aan RSZ)	-
Gewaarborgd maandloon (v/d 15 ^e tot en met de 30 ^e KD)	25,88% van het normale loon onder de ZIV-loongrens + 85,88% van het normale loon boven de ZIV-loongrens (niet onderhevig aan RSZ)	60% van het normale loon, evenwel beperkt tot de ZIV-loongrens*

Bedienden (m.u.v. bedienden met een AO voor bepaalde duur/bepaald werk < 3 maanden)

Ziekte en ongeval geven recht op een loonwaarborg gedurende een periode van 30 kalenderdagen. Deze loonwaarborg bedraagt 100% ten laste van de werkgever voor de ganse periode van gewaarborgd loon.

Controlemaatregelen bij arbeidsongeschiktheid

De werkgever die de kennisgeving van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft ontvangen, mag dit laten controleren. De controle mag enkel uitgevoerd worden door een controlearts en de werknemer mag deze controle niet weigeren. Ingeval van weigering door de werknemer en/of niet-aanmelding bij de controlearts op verzoek van de controlearts, verliest de werknemer het recht op gewaarborgd loon voor de ganse periode van arbeidsongeschiktheid waarop het doktersattest betrekking heeft.

Een werkgever kan richtlijnen bepalen in het arbeidsreglement en/of arbeidsovereenkomst betreffende de melding (onmiddellijk) van de arbeidsongeschiktheid en het bezorgen van een verantwoording (binnen de 2 werkdagen). Indien de werknemer laattijdig een doktersattest bezorgt, kan de werkgever weigeren om het gewaarborgd loon uit te betalen voor de dagen vóór de overhandiging/verzending van het doktersattest.



Deze richtlijnen zullen met ingang van 01.01.2014 niet meer door de werkgever bepaald moeten worden, maar worden wettelijk vastgesteld. In deze situaties, behoudens in geval van overmacht of omwille van een geldige reden, kan de werkgever weigeren het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die de verwittiging, de voorlegging van het getuigschrift of de controle voorafgaan. Vanaf het ogenblik dat de werknemer overgaat tot de verwittiging, de voorlegging of de controle, heeft deze evenwel recht op de betaling van het gewaarborgd loon.

Een cao of een bepaling in het arbeidsreglement kan voorzien dat de werknemer zich gedurende maximum 4 opeenvolgende uren (tussen 07:00 uur en 20:00 uur) in zijn woonplaats (of aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats) ter beschikking moet houden van een controlearts. Indien de werknemer zonder geldige reden afwezig is op het ogenblik van de controle van de controlearts, kan de werkgever weigeren het gewaarborgd loon te betalen voor de ganse periode waarop het doktersattest betrekking heeft.

