|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | Catherine LegardienLegal Advisor Partena Professional |
| Valse attesten: wat kan de werkgever doen? |  |

**Ingevolge een sociaal akkoord van dinsdag 12 april tussen de directie van Belgocontrol en een vakbondsorganisatie heeft een deel van de luchtverkeersleiders zijn ontevredenheid getoond door niet op het werk te verschijnen. Om hun afwezigheid te rechtvaardigen hebben zij geen gebruik gemaakt van hun stakingsrecht maar hebben zij zich arbeidsongeschikt laten verklaren. De afdeling Legal Knowledge van Partena Professional heeft het over de bredere vraag: wat kan een werkgever doen wanneer werknemers 'valse' attesten voorleggen?**

# Herhaling van enkele principes

In geval van arbeidsongeschiktheid moet de werknemer aan een aantal verplichtingen voldoen:

* hij moet onmiddellijk zijn werkgever inlichten;
* hij moet een geneeskundig getuigschrift voorleggen, voor zover een bepaling in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst hierin voorziet. Wanneer er niet zo'n bepaling is, moet de werkgever daar om vragen. Het medisch attest moet verplicht een aantal vermeldingen bevatten: de verwachte duur van de ongeschiktheid en of de werknemer zich, met het oog op een controle, eventueel buitenshuis mag begeven.
* hij moet zich aan de eventuele medische controle onderwerpen.

Enkel wanneer de werknemer aan deze drie verplichtingen voldoet en de controlearts de arbeidsongeschiktheid bevestigt, kan de werknemer aanspraak maken op zijn gewaarborgd loon.

# Wat kan een werkgever doen wanneer hij twijfels heeft over de arbeidsongeschiktheid?

Ook al wordt de arbeidsongeschiktheid gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift, toch kan de werkgever er om de een of andere reden twijfels bij hebben. Het enige wat hij dan kan doen is een controlearts inschakelen om de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid te controleren. Afhankelijk van zijn beslissing moet de werkgever dan eventueel geen gewaarborgd loon betalen.

# Hoe verloopt een medische controle concreet?

## Keuze van de controlearts

De werkgever mag vrij een arts kiezen. Die arts moet wel gerechtigd zijn om de geneeskunde uit te oefenen en hij moet 5 jaar ervaring hebben als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk. Bij elke opdracht moet hij bovendien een onafhankelijkheidsverklaring ondertekenen. De werkgever kan een beroep doen op een gespecialiseerde controle-instelling. De controlearts mag in geen geval de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn.

**Modaliteiten van de controle**

De werknemer mag niet weigeren om de controlearts te ontvangen of zich door hem te laten onderzoeken.

De controle kan plaatsvinden in de woonplaats van de werknemer, op een plaats waarvan het adres aan de werkgever werd meegedeeld of in het kabinet van de controlearts (enkel wanneer de behandelend geneesheer meent dat de gezondheidstoestand van de werknemer hem toelaat zich te verplaatsen). De eventuele verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

**Tijdstip van de controle**

De controle van de ongeschiktheid kan te allen tijde tijdens de afwezigheid plaatsvinden. Ze blijft dus niet beperkt tot de periode die gedekt wordt door het gewaarborgd loon. Een collectieve arbeidsovereenkomst (in de sector of de onderneming) of een bepaling in het arbeidsreglement kan een periode van de dag van maximum 4 opeenvolgende uren, tussen 7u en 20u, bepalen waarin de werknemer zich ter beschikking moet houden van de controlearts in zijn woonplaats of in om het even welke andere verblijfplaats die vooraf aan de werkgever werd meegedeeld. De werkgever behoudt evenwel de mogelijkheid om zijn werknemer aan de medische controle te onderwerpen tijdens de volledige duur van zijn arbeidsongeschiktheid (d.w.z. buiten de periode van maximum 4 uur per dag bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement).

**Rol van de controlearts**

Tijdens het controleonderzoek controleert de controlearts:

* de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid;
* de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
* de andere medische gegevens, voor zover ze noodzakelijk zijn voor de toepassing van de wet.

Alle andere vaststellingen blijven gedekt door het beroepsgeheim.

**Beslissingen van de controlearts**

Na het medische controleonderzoek en eventueel na raadpleging van de behandelende geneesheer die het medisch attest heeft afgeleverd, overhandigt de controlearts aan de werknemer zo snel mogelijk een document met zijn vaststellingen.

In zijn verslag kan de controlearts aangeven dat de afwezigheid wegens ongeschiktheid, volgens hem, ofwel volledig gerechtvaardigd is, ofwel ongerechtvaardigd is, ofwel gerechtvaardigd is maar voor een kortere duur dan de duur bepaald door de behandelende geneesheer van de werknemer.

Indien de werknemer niet akkoord gaat met deze vaststellingen neemt de controlearts daar akte van in zijn verslag.

**Gevolgen van de beslissing van de controlearts**

De beslissing van de controlearts heeft gevolgen voor de toekenning van het gewaarborgd loon:

* in geval van volledig gerechtvaardigde afwezigheid: de werkgever moet aan de werknemer het gewaarborgd loon betalen vanaf het begin van de ongeschiktheidsperiode en gedurende de volledige duur ervan;
* in geval van ongerechtvaardigde afwezigheid: de werkgever kan weigeren om het gewaarborgd loon toe te kennen maar pas vanaf de datum van het eerste medische controleonderzoek waarvoor de werknemer werd opgeroepen of vanaf de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts;
* in geval van gerechtvaardigde afwezigheid maar voor een kortere periode dan de periode bepaald door de behandelende geneesheer: de werkgever moet het gewaarborgd loon toekennen tot de laatste dag van de afwezigheid die niet wordt betwist. Hij moet de werknemer vervolgens verzoeken om het werk vervroegd te hervatten. Indien hij dat weigert kan de werknemer geen aanspraak maken op het gewaarborgd loon voor de periode die wordt betwist.

**Sanctie bij weigering van de controle**

Indien de werknemer zich zonder gegronde reden onttrekt aan de controle kan de werkgever weigeren om het gewaarborgd loon te betalen, zowel voor de periode voorafgaand aan de dag van de controle als voor de periode daarna.

Over Partena Professional Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)

**Perscontact**

Pauline Pierart

T : +32 2 549 36 03

Email: Pauline.Pierart@partena.be