

Bijlage aan het arbeidsreglement goedgekeurd in vergadering van de Raad
O.C.M.W. dd.28.08.2003.

**Vaststelling reglement inzake medische controle en arbeids(on)geschiktheid
op het personeel O.C.M.W.**

"REGLEMENT INZAKE MEDISCHE CONTROLE EN ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID"

HOOFDSTUK I - Algemene bepalingen.

Artikel 1. -Onderhavig reglement is toepasselijk op alle personeelsleden van het O.C.M.W.

Artikel 2. -De door de Raad bij beslissing van 31.1.1980 aangestelde Controledienst - hiernagenoemd geneesheer-controleur -, oefent het geneeskundig toezicht uit op alle personeelsleden, overeenkomstig de hiernavolgende bepalingen.

Het genot van het stelsel der ziekteverloven heeft voor het personeel tot gevolg de strikte naleving van de bepalingen van onderhavig reglement, evenals de naleving van de voorschriften door de behandelende geneesheer. De niet-naleving van een of meer van de hiernavolgende bepalingen heeft tot gevolg dat het berokkende nadeel aan het bestuur ten laste van het personeelslid wordt gelegd, o.m. door:

- 1) aanrekening van jaarlijks verlof of compensatieverlof in plaats van ziekteverlof;
- 2) aanrekening van verlof zonder wedde in plaats van ziekteverlof;
- 3) terugbetaling door het personeelslid van de onkosten van een controle die niet kon uitgevoerd worden wegens gebrekkige of foutieve informatie verstrekt door het personeelslid of ten gevolge van de ongegronde afwezigheid van het personeelslid uit zijn woonplaats.

ARBEIDSGENEESKUNDE

HOOFDSTUK II - Medisch toezicht.

Artikel 3. -Het medisch toezicht op de personeelsleden die, hetzij overeenkomstig de bepalingen van het K.B. van 16.4.1965 betreffende de veiligheid en gezondheid der werknemers, hetzij op voorschrift van het O.C.M.W. periodieke geneeskundige onderzoeken moeten ondergaan, wordt uitgevoerd door de Geneeskundige Dienst voor Limburgse Ondernemingen - GEDILO – Hasselt, hierna genoemd de arbeidsgeneesheer.

HOOFDSTUK III – Geschiktheidsonderzoeken

Artikel 4 -Par. 1 -Behalve de onderzoeken, voorzien in art. 3 van dit reglement, en voorbehouden aan Gedilo, kunnen tijdens de loopbaan van het personeelslid geschiktheidsonderzoeken worden ingesteld, welke tot doel hebben te bepalen of het in functie zijnde personeelslid nog in staat is de dienst, waaraan het verbonden is, zonder nadeel voor zijn gezondheid of de goede gang van de betrokken dienst, waar te nemen.

De ermede belaste geneesheren, met name de arbeidsgeneesheer, of in geval van beroep voornoemde geneesheer en de behandelende geneesheer in beroepsconsult of de met scheidsrechterlijke uitspraak belaste geneesheer al naargelang het geval, zullen, voor ieder geval, de bestemming die het best overeenkomt met de lichamelijke geschiktheid van het onderzochte personeelslid trachten te bepalen.

-Par. 2 -De in de vorige par. bedoelde onderzoeken mogen aangevraagd worden:

- 1) door het personeelslid zelf; met name wanneer het wenst ingelicht te worden omtrent een vraag die op zijn werk en tevens zijn gezondheidstoestand betrekking heeft; deze aanvraag geschiedt door tussenkomst van het bestuur, met name de secretaris, aan de arbeidsgeneesheer;
- 2) door het bestuur; met name wanneer het rendement van een personeelslid te wensen overlaat en het wenst te vernemen of betrokkene lichamelijk in staat is steeds "een normale en regelmatige dienst waar te nemen", deze aanvraag geschiedt rechtstreeks aan de arbeidsgeneesheer;
- 3) door de arbeidsgeneesheer; met name wanneer hij ter gelegenheid van zijn tussenkomst, te gelijk welke titel, meent dat een personeelslid de vereiste voorwaarden niet meer vervult om zijn functie op

normale wijze waar te nemen; in dit geval mag hij tot aanvullende onderzoeken doen overgaan met het oog op de vaststelling zijner diagnose en, inzonderheid, vragen dat het betrokken personeelslid aan periodieke geschiktheidsonderzoeken wordt onderworpen. Zodra deze onderzoeken aanleiding hebben gegeven tot vaste conclusies, laat de arbeidsgeneesheer aan het bestuur weten het betrokken personeelslid te belasten met een betrekking, die met zijn lichamelijke geschiktheid overeenstemt. In geval er bevonden wordt dat belanghebbende geschikt is om zijn oorspronkelijke dienst terug waar te nemen, wordt het bestuur en het personeelslid hiervan in kennis gesteld.

Beroepsprocedure

Artikel 5. -De arbeidsgeneesheer laat aan het onderzochte personeelslid het afschrift van de notificatie van de uitslag van het geneeskundig onderzoek geworden, die aan het Bestuur wordt overgemaakt. Indien het personeelslid zich benadeeld voelt, mag het personeelslid en zijn behandelende geneesheer binnen de 10 dagen na ontvangst der notificatie beroep aantekenen volgens de hiernavermelde procedure:

- 1) het personeelslid dient aan de arbeidsgeneesheer te vragen dat de redenen van zijn beslissing aan de behandelende geneesheer of een andere naar zijn keuze wordt medegedeeld, zodat deze laatste zal kunnen oordelen of er redenen bestaan om het hiernavermelde beroepsconsult aan te vragen;
- 2) de arbeidsgeneesheer deelt aan de door het personeelslid aangeduide geneesheer de redenen mede die zijn beslissing hebben gemotiveerd, waarop deze een beroepsconsult kan vragen.

In geval er tijdens het consult geen akkoord onder de geneesheren bereikt wordt, onderwerpt men het geval aan de scheidsrechterlijke uitspraak van een derde door het O.C.M.W. aan te duiden geneesheer. Het beroepsconsult dient plaats te hebben binnen de 10 dagen volgend op het antwoord van de arbeidsgeneesheer. De scheidsrechterlijke onderzoeken geschieden eveneens binnen eenzelfde termijn te rekenen vanaf de datum van het consult.

Beroepsconsult zowel als scheidsrechterlijk onderzoek hebben plaats in het kabinet van de arbeidsgeneesheer als het personeelslid in staat is zich te verplaatsen en in het ander geval ten huize van het personeelslid.

Artikel 6. -De comparant, die voor het beroep alleen de ganse verantwoordelijkheid draagt, moet zorgen dat de door hem aangeduide geneesheer op straffe van uitsluiting de vastgestelde termijn in acht neemt. De onkosten der consulten en scheidsrechterlijke onderzoeken worden door het bestuur gedragen naar de normaal voorgeschreven tarieven, indien de beslissing waartegen beroep werd aangetekend, niet bekrachtigd wordt.

HOOFDSTUK IV - Voorbehoedend verlof.

Artikel 7. -Onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde duur als voor het personeel der Ministeries wordt voorbehoedend verlof verleend voor een personeelslid van wie een familielid door een besmettelijke ziekte is aangetast.

Het attest dat hiervoor dient gebruikt, is hetzelfde als bedoeld bij art. 9. De verlofperiodes beginnen te lopen vanaf de dag dat de zieke persoon de eerste duidelijke verschijnselen der ziekte vertoont.

Het verlof van het personeelslid, dat zelf door een besmettelijke ziekte is aangetast wordt van dat ogenblik af in ziekteverlof omgezet, zodat betrokkene vanaf die datum de voorschriften voorzien onder art. 9 dient na te komen.

CONTROLEGENEESKUNDE

HOOFDSTUK V - Medische controle bij ziekte van het personeelslid.

Afdeling A - Onderzoeken door de behandelende geneesheer.

Artikel 8. -Elk personeelslid dat ten gevolge van ongesteldheid of ziekte belet is zich naar zijn werk te begeven, brengt zijn directe chef of diens vervanger voor aanvang van zijn/haar dienst hiervan op de hoogte.

Dienst Gezinszorg en Poetsdienst:

Bij ziekte zal het personeelslid vóór 9 uur de dienst verwittigen van zijn afwezigheid, alsmede de gezinnen waar het die dag tewerkgesteld zou zijn.

Artikel 9. -Het zieke personeelslid moet zich in de loop van de eerste dag van zijn/haar afwezigheid, op zijn kosten, laten onderzoeken door een geneesheer van zijn/haar keuze, die een medisch getuigschrift naar het model voorgeschreven door ons bestuur, opmaakt.

Het bestuur houdt de nodige model-getuigschriften ter beschikking van het personeel. Het personeelslid dient zichzelf van de nodige exemplaren te voorzien. De cel personeel zal er voor zorgen dat de getuigschriften, die aan het personeel worden overhandigd, voorzien zijn van het persoonlijk adres van het personeelslid en het werknemersnummer.

Luik A van het voorgeschreven getuigschrift, in te vullen door de behandelende geneesheer, dient tijdens de eerste dag van de afwezigheid - aan de directe chef overhandigd te worden, die het op zijn beurt overmaakt aan het secretariaat. Indien het zieke personeelslid ingevolge praktische moeilijkheden er niet in slaagt om het medisch getuigschrift tijdens de eerste dag van de ziekte te overhandigen dan zal hij/zij deze dag de dienstverantwoordelijke telefonisch voor 17h verwittigen van de duur van de ziekte.

Het medisch attest zal in dit geval alleszins tijdens de tweede dag van de ziekte bezorgd worden.

Artikel 10. -par. 1 -De behandelende geneesheer moet zeer duidelijk de reden van afwezigheid vermelden, het aantal dagen verlof dat hij noodzakelijk oordeelt en eveneens of de patiënt al dan niet zijn woning mag verlaten.

Het personeelslid waakt over de volledigheid van de gegevens vermeld op het attest.

De personeelsleden die zich buiten hun gewone verblijfplaats laten verzorgen zijn ertoe gebonden hun tijdelijk adres op het getuigschrift te vermelden. Een eventuele adresverandering dient aan de cel personeel onmiddellijk doorgegeven te worden.

Het verblijf in het buitenland moet door de geneesheer-controleur voorafgaand worden toegelaten.

-par. 2 -Het zieke personeelslid dient volgende richtlijnen ter zake na te leven:

a) het zieke personeelslid dat de woning mag verlaten: dit personeelslid dient zich uiterlijk de tweede werkdag van zijn ziekte, uit eigen beweging, ter controle aan te melden in het controlecentrum bij de geneesheer-controleur, voorzien van het "VERTROUWELIJK" van het geneeskundig getuigschrift. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

b) het zieke personeelslid dat de woning niet mag verlaten: dit dient zich thuis ter beschikking te houden. Het kan aan een medische controle thuis onderworpen worden. In dit geval zal het personeelslid het "VERTROUWELIJK" gedeelte van zijn medisch getuigschrift aan de bezoekende geneesheer overhandigen.

Het zieke personeelslid dat weigert de afgevaardigde geneesheer-controleur te ontvangen of weigert zich te laten onderzoeken, wordt niet als ziek erkend.

Ingeval op het getuigschrift niet werd aangeduid of het zieke personeelslid zich al dan niet mag verplaatsen, wordt het geacht zich ter controle te kunnen aanbieden in het controlecentrum waarbij het O.C.M.W. aangesloten is.

c) Bij ziekte op zaterdag, zondag en feestdagen, voorzover ze als werkdagen vallen in de werkregeling, wordt het zieke personeelslid verzocht de woning niet te verlaten tot het aan een controle is onderworpen door een geneesheer-controleur.

-par. 3 -Bovenstaande richtlijnen inzake verwittiging, inleveren van geneeskundig getuigschrift en controleverplichting gelden tevens voor elke verlenging van ziekteverlet alsook ingeval van hervalling in dezelfde ziekte.

Het personeelslid dat zich niet houdt aan deze voorschriften zal niet als ziek erkend worden.

De geneesheer zal vermelden of de hervalling binnen 14 kalenderdagen volgend op het einde van een vorige arbeidsongeschiktheid dezelfde of een nieuwe oorzaak heeft. De geneesheer-controleur kan deze oorzaak eventueel ook vaststellen.

Komt deze vermelding niet voor op het medisch getuigschrift, dan zal vermoed worden dat de beide ongeschiktheden aan dezelfde oorzaak te wijten zijn; in geen geval zal dit vermoeden teniet gedaan worden door een nieuw attest dat aan de werkgever overgelegd wordt na de genezing.

Artikel 11. -Herneming van de dienst.

Het personeelslid moet zijn dienst hernemen zodra zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft.

Tijdens de laatste dag van de ziekte zal men steeds (vóór 9 uur voor de Dienst Gezinszorg, poetsdienst en rusthuis) zijn directe chef verwittigen inzake hervatting van het werk of eventuele verlenging van de ziekte.

Bij verlenging van de ziekte zal men op de eerste dag van de verlenging ten laatste voor 17 uur een nieuw getuigschrift afgeven aan zijn directe chef.

Indien men de woning mag verlaten zal men zich nog diezelfde dag aanbieden bij de geneesheer-controleur.

Indien men zich niet kan verplaatsen, kan de geneesheer-controleur een controle ten huize komen afleggen.

Indien het personeelslid op de vastgestelde datum zijn dienst niet herneemt, of indien de directe chef geen enkele kennisgeving daaromtrent heeft ontvangen, dient deze laatste onmiddellijk de cel personeel ervan te verwittigen en de secretaris op de hoogte te stellen.

Wanneer de geneesheer-controleur bij een toezicht oordeelt dat het personeelslid zonder bezwaar zijn dienst kan waarnemen, overhandigt hij het een bevel tot dienstherneming. In dit geval begeeft het personeelslid zich onmiddellijk bij zijn directe chef om met hem overleg te plegen nopens de dienstherneming. Deze chef brengt de secretaris hiervan op de hoogte.

Het bevel tot dienstherneming betekent geen blaam ten overstaan van het personeelslid en kan geen aanleiding geven tot ongunstige uitleg ten ware bijzondere omstandigheden door de geneesheer-controleur zouden medegedeeld worden.

De secretaris die gebeurlijk op de hoogte mocht zijn van een misbruik in geval van afwezigheid wegens ziekte, zal het nodige doen om dit de eerste dag der afwezigheid ter kennis te brengen van de geneesheer-controleur.

Artikel 12. –Beroepsprocedure bij afwezigheid wegens ziekte.

Indien de werknemer – hij kan doch moet dit niet doen – aan de geneesheer-controleur meldt dat hij niet akkoord gaat met diens advies, moet de geneesheer-controleur dit op het controledocument noteren. Op het controledocument van Gecoli is hiervoor een standaardvermelding voorzien.

Artikel 13 -

In geval de geneesheer-controleur en de behandelende arts niet tot een consensus komen over de datum van werkhervatting bestaan er 2 mogelijkheden:

1^e mogelijkheid: arts-scheidsrechter wordt aangesteld in onderling overleg tussen de geneesheer-controleur en de behandelende arts. In dit geval mag doch moet de arts-scheidsrechter niet voorkomen op de lijst van artsen-scheidsrechters gepubliceerd bij Ministerieel Besluit van 27 augustus 2002.

2^e mogelijkheid: in geval er geen consensus bestaat over de persoon van arts-scheidsrechter, stelt de meest gereede partij ééenzijdig een arts-scheidsrechter aan. In dit geval moet de arts-scheidsrechter voorkomen op de lijst van artsen-scheidsrechters.

De meest gereede partij is de meest belanghebbende partij. Dit is de werknemer (of zijn behandelende geneesheer) indien hij zijn recht op (gewaarbord) loon wil laten gelden. Dit is de werkgever als deze de werkhervatting eist/zekeerheid wil omtrent het bestaan van de arbeidsongeschiktheid.

De aanwijzing van de arts-scheidsrechter moet gebeuren binnen de 2 werkdagen nadat de geneesheer-controleur aan de werknemer zijn bevindingen overmaakte. De arts-scheidsrechter voert zijn onderzoek uit binnen de 3 werkdagen na zijn aanwijzing.

De beslissing die voortvloeit uit de scheidsrechterlijke procedure, is definitief en bindt de partijen. De kosten van de procedure en de verplaatsingskosten van de werknemer vallen ten laste van de verliezende partij.

Het gewaarborgd loon kan ingehouden worden vanaf de datum dat de arts-scheidsrechter de werknemer arbeidsgeschikt verklaart.

Het honorarium van een arts-scheidsrechter bedraagt maximum € 113 zoals bepaald door het Koninklijk Besluit van 20 september 2002.

Artikel 14. -Betwistingen

Ingeval de controlerende geneesheer niet akkoord gaat met de beslissing van de behandelende geneesheer, neemt de controlegeneesheer eerst contact op met de behandelende geneesheer om tot een mogelijk vergelijk te komen.

HOOFDSTUK IV - Slotbepalingen.

Artikel 15. -Onderhavig reglement wordt van kracht op 1 september 2003. Het zal vervolgens ter kennis gebracht worden van het personeel. Het zal ook, voor zover zich terzake wijzigingen in de voor het personeel van de Ministeries geldende voorschriften mochten voordoen, aangepast worden aan die voorschriften.

Aldus vastgesteld door de Raad OCMW in zitting van 28 augustus 2003

Voor de Raad OCMW Dilsen-Stokkem,

Bij bevel: Eddy Stevens
secretaris

Albert Stassen
voorzitter

Voor éénsluitend afschrift

Eddy Stevens
secretaris

Pierre Houben
voorzitter