

Nieuws van de studiedienst

Niet langer medisch attest vereist bij één dag afwezigheid

De wet houdende diverse bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid werd gepubliceerd op 18.11.2022 en treedt dus in werking op 28.11.2022. Vanaf deze datum zal de werknemer niet langer verplicht zijn een medisch getuigschrift (ziektebriefje) voor te leggen voor één dag afwezigheid door arbeidsongeschiktheid. Hij zal dit maximaal drie keer per (kalender)jaar kunnen doen.

1. Toelichting

Tot nog toe moest een werknemer, overeenkomstig artikel 31, § 2, eerste lid van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Het tweede lid bepaalt dat de werknemer aan zijn werkgever een medisch attest voorlegt indien dit zo voorgeschreven is door een cao of arbeidsreglement, of bij gebrek daaraan, wanneer de werkgever erom vraagt. Het derde lid bepaalt dat, behalve in geval van overmacht, de werknemer het medisch attest binnen de twee werkdagen bij de werkgever moet indienen, tenzij in een cao of het arbeidsreglement een andere termijn is vastgelegd.

Via het wetsontwerp wordt aan dit artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 een nieuw lid 2/1 toegevoegd dat bepaalt dat “de werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.”

Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van één dag als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. De werknemer kan namelijk niet van tevoren weten hoe lang hij ziek zal zijn. De werknemer die na één dag arbeidsongeschiktheid vaststelt dat het gezondheidsprobleem langer zal duren kan dus ook van deze maatregel gebruikmaken. Dit om te vermijden dat hij zijn arbeidsongeschiktheid met terugwerkende kracht moet laten vaststellen. Desgevallend moet de werknemer een ziektebriefje voorleggen vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid.

Het gaat dus om een vrijstelling van de verplichting voor de werknemer een medisch attest aan de werkgever te moeten voorleggen. Als de werknemer geen bewijsschrift indient dat zijn eerste dag arbeidsongeschiktheid indekt, dan maakt hij gebruik van deze vrijstelling. Omgekeerd, wanneer de werknemer wel een bewijs voorlegt aan zijn werkgever dat betrekking heeft op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid dan maakt hij geen gebruik van deze vrijstelling.



Sterk in oplossingen

Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

Opgelet! Het nieuwe lid 2/1 wijkt niet af van §2, lid 1, van de arbeidsovereenkomstenwet. Dit betekent dat de werknemer zijn werkgever nog steeds onmiddellijk moet inlichten over zijn arbeidsongeschiktheid.

Het wetsontwerp voorziet tevens in een extra verplichting voor de werknemer. Als hij gebruik wil maken van deze vrijstelling dient hij zijn werkgever onmiddellijk te laten weten op welk adres hij tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid verblijft, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is. Het loutere feit van de mededeling wordt niet beschouwd als gebruikmaken van de vrijstelling: hij kan er dus nog steeds voor kiezen voor die eerste dag arbeidsongeschiktheid een ziektebriefje in te dienen waardoor hij dan geen gebruikmaakt van de vrijstelling.

2. Mogelijkheid tot afwijking voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers

Het wetsontwerp voorziet ook in de mogelijkheid om van deze vrijstelling af te wijken. Enkel de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 1 januari van het betrokken kalenderjaar hebben deze mogelijkheid. Hiertoe dienen zij een nieuwe cao te sluiten of het arbeidsreglement in die zin te wijzigen door duidelijk te vermelden dat zij afwijken van de vrijstelling van de in het wetsontwerp toegevoegde § 2/1 (aan artikel 31 van de wet van 3 juli 1978).

Van zodra een onderneming de grens van 50 werknemers overschrijdt (op 1 januari van het betrokken kalenderjaar) kan zij niet langer gebruikmaken van deze vrijstelling.



Wanneer een onderneming die minder dan 50 werknemers tewerkstelt wil afwijken van deze vrijstelling en daartoe een nieuwe cao sluit of haar arbeidsreglement wijzigt, valt zij onder het huidige stelsel van artikel 31§2 van de wet van 3 juli 1978. Dit bepaalt dat de werknemer aan zijn werkgever een ziektebriefje moet voorleggen indien dit zo voorgeschreven is door een cao of arbeidsreglement, of als de werkgever erom vraagt. Behalve in geval van overmacht moet de werknemer het medisch attest binnen de twee werkdagen bij de werkgever indienen, tenzij in een cao of het arbeidsreglement een andere termijn is vastgelegd.

3. Inwerkingtreding

Deze wet wordt op 18/11/2022 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Deze reglementering treedt in werking op de tiende dag volgende op die van haar publicatie in het Belgisch Staatsblad, te weten 28/11/2022.