

## **Bijlage – Artikelsgewijze bespreking**

### Artikel 1:

#### **Artikel VII 20:**

De uitzonderingen op de vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage worden aangevuld met de situatie waarin een arbeidsongeschikte ambtenaar een herleid salaris geniet.

### Artikel 2:

#### **Artikel X 10:**

De uitzonderingen op de vermindering van het jaarlijks vakantieverlof worden aangevuld met de situatie waarin een arbeidsongeschikte ambtenaar een herleid salaris geniet.

### Artikel 3:

#### **Artikel X 17:**

Het principe van het ziekteverlof wordt zo veel mogelijk afgestemd op de regels uit de Arbeidsovereenkomstenwet over de schorsing van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid.

**Arbeidsongeschiktheid** is de toestand van het personeelslid wanneer het zijn werk niet kan uitoefenen wegens ziekte of ongeval. Het gaat daarbij om de onmogelijkheid om het werk te verrichten. **Ziekteverlof** is de verlofvorm die gekoppeld wordt aan de toestand van arbeidsongeschiktheid.

Het moet gaan om een volledige arbeidsongeschiktheid. Werkt een personeelslid toch een gedeelte van de dag, dan is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid. Deze regel is geïnspireerd op de contractuele regeling. Als een contractueel personeelslid op een bepaalde werkdag toch prestaties levert, dan is de arbeidsovereenkomst niet geschorst op basis van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Naar analogie zal het contractuele personeelslid of de ambtenaar geen recht hebben op ziekteverlof op basis van het Vlaams personeelsstatuut. Eventuele afwezigheden die een medische oorzaak hebben die zich voordoen op een dag waarop het personeelslid ook prestaties levert, zullen worden gedekt door een andere afwezigheidsvorm.

Het begin van de arbeidsongeschiktheid wordt bepaald door de concrete omstandigheden. Factoren die hier meespelen, zijn onder andere de ziektemelding en het geneeskundig getuigschrift.

Het derde lid verduidelijkt dat verschillende periodes van arbeidsongeschiktheid worden geacht één aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid te vormen wanneer tussen deze verschillende periodes geen effectieve werkhervatting heeft plaatsgevonden. Wanneer er bijvoorbeeld een ziekteperiode is van maandag tot en met vrijdag, en het personeelslid zich na het weekend op maandag opnieuw ziek meldt, wordt deze periode beschouwd als één aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid. Een uitzondering op dit principe geldt wanneer het personeelslid kan aantonen dat tussen beide periodes werkelijk arbeidsgeschied was.

Het is overigens mogelijk dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid wijzigt in een lopende, aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid. In dat geval blijft het gaan om één periode van arbeidsongeschiktheid, ook wat de geldelijke gevolgen betreft. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand arbeidsgeschied werd omwille van een operatie, maar het werk niet kan hervatten op de door de chirurg vooropgestelde datum

omdat hij op dat moment bijkomend een besmetting met een griepvirus heeft opgelopen. Het personeelslid blijft een week langer dan voorzien thuis.

Ziekteverlof kan samenvallen met een andere afwezigheidsvorm, die al dan niet voorrang krijgt op grond van de regels over samenloop van afwezigheden. Wanneer twee verlofvormen samenlopen zal een van de twee primeren en uitwerking krijgen. Hier geldt een cascaderedenering:

- In sommige gevallen is de samenloop wettelijk geregeld. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een samenloop van arbeidsongeschiktheid en jaarlijkse vakantie.
- Als er geen wettelijke regeling is, dan geldt dat het eerst begonnen verlof primeert, tenzij het oorzakelijk criterium onbetwistbaar vastligt. Het oorzakelijk criterium impliceert dat vooraf duidelijk was dat een bepaald verlof zich zou voordoen. In dat geval zal deze verlofvorm primeren.
- Wanneer de verloven op hetzelfde moment aanvangen, dan heeft de eerst gekende schorsing voorrang.

Wanneer er sprake is van een samenloop tussen een inactiviteitsdag en een verlof, dan zal de inactiviteitsdag primeren. De inactiviteitsdag is een dag waarop men normaal niet zou hebben gewerkt (bijvoorbeeld een weekenddag voor niet-continudiensten, inhaalrust, feestdag).

Bijvoorbeeld:

- een personeelslid geniet van 1/10 ouderschapsverlof en werkt niet op woensdagnamiddag. Als het personeelslid ziek is van maandag tot en met vrijdag, zal het ziekteverlof krijgen voor al deze dagen, ook voor woensdagnamiddag. Op woensdagnamiddag loopt het ziekteverlof evenwel samen met het ouderschapsverlof. Dat ouderschapsverlof zal primeren (oorzakelijk criterium, en eigenlijk betreft het zelfs een halve inactiviteitsdag), en zal in de praktijk de afwezigheidsvorm zijn die uitwerking krijgt. Op woensdagnamiddag zal het personeelslid dus geen salaris of een herleid salaris krijgen, maar een uitkering in het kader van ouderschapsverlof. Woensdagvoormiddag (en de andere dagen van de week) is het ziekteverlof de enige verlofvorm die uitwerking krijgt. De woensdagnamiddag vormt dus ook geen onderbreking van het ziekteverlof.
- een personeelslid heeft onbetaald verlof voor de hele maand januari. Op 15 januari wordt het personeelslid ziek en het dient ook een attest in dat 15 januari beschouwt als startdatum van de arbeidsongeschiktheid. Zo lang het onbetaald verlof loopt, zijn er twee oorzaken voor de afwezigheid: enerzijds het ziekteverlof, anderzijds het onbetaald verlof, dat zal primeren. Het ziekteverlof krijgt geen uitwerking: er is geen aanrekening op het ziektekapitaal en het personeelslid ontvangt geen salaris of herleid salaris. Zodra het onbetaald verlof afloopt, is het ziekteverlof de enige oorzaak van de afwezigheid.
- Een personeelslid heeft op 20 februari een aanvraag ingediend om onbetaald verlof te nemen op 15 maart. Die aanvraag werd meteen goedgekeurd. Op 10 maart wordt het personeelslid ziek, en de ziekte duurt tot 20 maart. Op 15 maart zal het onbetaald verlof primeren.
- een personeelslid heeft jaarlijkse vakantie van 1 februari tot en met 15 februari. Hij wordt ziek op 7 februari. In dit geval geldt een specifieke regeling op basis van artikel X 12 VPS. Als het personeelslid zijn ziekte tijdig meldt en een doktersattest indient volgens de geldende regels in het arbeidsreglement, wordt de jaarlijkse vakantie omgezet in ziekteverlof. In die situatie zal de jaarlijkse vakantie worden ingetrokken, en is het ziekteverlof de enige afwezigheidsvorm.

een personeelslid krijgt goedkeuring om een dag inhaalrust op te nemen. Op de dag van de inhaalrust is zij ziek. De dag inhaalrust zal primeren.

De derde paragraaf huldigt het principe dat ziekteverlof gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit.

Wanneer een personeelslid gestart is met werken, maar in de loop van de dag ziek wordt of een ongeval heeft en daardoor het werk niet kan verder zetten, zal deze dag op basis van de vierde paragraaf niet beschouwd worden als een dag van ziekteverlof. Het personeelslid is dan immers niet arbeidsongeschikt, aangezien die dag nog prestaties zijn geleverd. Deze dag zal dus ook niet worden aangerekend op het ziektekapitaal. Als het personeelslid de dag nadien ziek blijft, zal de periode van 60 kalenderdagen waarin het personeelslid het voltijdse salaris geniet, aanvangen op die eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Deze afwezigheid zal op een andere manier moeten worden geregistreerd (in de regel een dienstvrijstelling).

### **Artikel X 18:**

De eerste paragraaf regelt de vergoedingsregeling. Gedurende de eerste 60 dagen van de arbeidsongeschiktheid behoudt de ambtenaar zijn salaris, rekening houdend met de principes inzake samenloop van verloven en inactiviteitsdagen. De periode van 60 kalenderdagen begint te lopen van zodra de arbeidsongeschiktheid aanvat.

Onder 'salaris' wordt verstaan het salaris dat de ambtenaar genoot op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Dit salaris loopt de eerste 60 kalenderdagen van de arbeidsongeschiktheid door alsof de ambtenaar arbeidsprestaties verrichtte. Tijdens deze ziekteperiode wordt het salaris aangepast aan de normale evolutie die het in deze periode zou hebben ondergaan, zoals tussentijdse verhogingen, baremaherzieningen, stappen in de functionele loopbaan, enz.

De verwijzing naar het prestatieregime doelt op de principes inzake samenloop van verloven en dagen van inactiviteit. Wanneer tijdens deze eerste 60 dagen een andere afwezigheidsvorm voorrang krijgt op het ziekteverlof, heeft dit volgende gevolgen:

- Het ziekteverlof heeft geen uitwerking (er is bijvoorbeeld geen aanrekening op het ziektekapitaal). De primerende afwezigheidsvorm heeft uitwerking. Het personeelslid zal op deze dagen of dagdelen dus betaald worden conform de regels die de primerende verlofvorm beheersen.
- De primerende afwezigheid onderbreekt de arbeidsongeschiktheid niet, en schorst dus ook de periode van 60 kalenderdagen niet;

Het kan voorkomen dat een verlofvorm eindigt tijdens de ziekteperiode. Dit kan automatisch gebeuren, als de goedgekeurde periode afloopt tijdens de ziekte. Een personeelslid kan echter ook, conform het arbeidsreglement een aangevraagd of begonnen verlofstelsel opzeggen volgens de modaliteiten die bepaald zijn in het arbeidsreglement. De lijnmanager moet hiermee instemmen.

In deze situaties wordt het maandsalaris overeenkomstig aangepast.

Als er, los van het ziekteverlof, geen verlofsysteem meer van toepassing is, houdt het maandelijks (herleid) salaris dan voor deze periode rekening met een "volledig" salaris, ook als het personeelslid nog arbeidsongeschikt is.

Bijvoorbeeld: Wanneer een ambtenaar een verlof voor deeltijdse prestaties geniet en niet werkt op woensdagen, ziek wordt, dan ontvangt die zijn salaris op alle weekdays, behalve woensdag. Op woensdag ontvangt hij geen salaris. Als dit regime afloopt in de

ziekteperiode, wordt het uitbetaalde maandsalaris overeenkomstig aangepast. De ambtenaar zal vanaf dan een maandsalaris aan 100% ontvangen.

De tweede paragraaf bevat de toepasselijke regels als een personeelslid tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid van statuut zou wijzigen. Op basis van deze bepaling geldt vanaf het moment waarop de wijze van tewerkstelling wijzigt, ook de ziekteregeling van het desbetreffende statuut. De telling van de zestig kalenderdagen begint niet opnieuw naar aanleiding van de wijziging van tewerkstellingswijze. Anders gezegd blijft het begin van de arbeidsongeschiktheid behouden zoals deze was gestart onder het vorige statuut. Na de statuutwijziging is de betaalregeling voor dat specifieke statuut van toepassing.

#### **Artikel X 19:**

Op basis van de eerste paragraaf, 1<sup>o</sup> wordt vanaf de eenenzestigste kalenderdag afwezigheid het salaris herleid naar 80% van het salaris dat betrokkene geniet op deze eenenzestigste dag. Dit betekent dat voor een deeltijds werkende ambtenaar het salaris wordt herleid naar 80%. Men spreekt dan van het herleid salaris. Een ambtenaar werkt bijvoorbeeld 50%, dan bedraagt het herleid salaris 80% van 50%.

Als de periode van deeltijdse prestaties afloopt in de ziekteperiode zodat betrokkene terug voltijds zou werken, wordt het herleid salaris op dat moment ook aangepast.

Bijvoorbeeld:

- Een personeelslid werkt bijvoorbeeld 50% door een verlof voor deeltijdse prestaties tot 1 juli 2023, maar wordt ziek op 1 maart 2023. Vanaf 30 april 2023 ontvangt betrokkene als herleid salaris 80% van het deeltijds salaris. Op 1 juli 2023 zou het verlof voor deeltijdse prestaties van betrokkene een einde nemen. Als betrokkene op die datum nog steeds ziek is krijgt betrokkene dan 80% van een voltijds salaris.
- Een personeelslid werkt voltijds maar wordt op 1 maart 2023 ziek. Betrokkene had echter een aanvraag gedaan om vanaf 1 juni 2023 deeltijds te werken met een regime van 80% en deze aanvraag werd goedgekeurd. Als betrokkene op 1 juni 2023 nog steeds ziek is, zal zijn herleid salaris berekend worden op de deeltijdse prestaties die hij zou geleverd hebben alsof hij niet ziek was geweest. Op maandbasis betekent dit dat het personeelslid een herleid salaris van 80% van 80% van het normale salaris zal ontvangen vanaf 1 juni.

Vanaf de 181ste dag afwezigheid wordt het salaris herleid naar 75% van het salaris dat betrokkene geniet op deze 181ste dag arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat voor een deeltijds werkende ambtenaar het salaris wordt herleid naar 75% van het salaris dat hij overeenkomstig zijn prestatieregime ontvangt. Ook hier volgt het herleid salaris de normale evolutie die het salaris in deze periode zou hebben ondergaan, was betrokkene niet ziek geweest.

Het bedrag van de toelagen en vergoedingen en sociale voordelen wordt niet herleid. Voor toelagen en vergoedingen blijft de regeling van artikel VII 15 en VII 15bis en VII 73 gelden. Voor de haard- en standplaatstoelage blijven de grensbedragen gelden alsof het salaris aan 100% zou betaald zijn. Er wordt dus geen rekening gehouden met het herleid salaris.

Het kan voorkomen dat een contractueel personeelslid tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid statutair wordt. Op basis van de tweede paragraaf in deze bepaling geldt vanaf het moment waarop de wijze van tewerkstelling wijzigt, ook de ziekteregeling van het desbetreffende statuut. Het begin van de arbeidsongeschiktheid

blijft evenwel hetzelfde: de wijziging van de tewerkstellingswijze creëert geen nieuw beginpunt van die arbeidsongeschiktheid.

De derde paragraaf beschrijft de hervalregeling. Als een personeelslid gedurende meerdere opeenvolgende periodes arbeidsongeschiktheid afwisselt met werkhervattingen, dan gelden de regels van herval zoals geregeld in deze paragraaf.

Bijvoorbeeld:

- een ambtenaar is arbeidsongeschikt geweest gedurende 45 dagen en heeft dus recht op het salaris van paragraaf 2 gedurende deze hele periode. Hij komt terug werken maar na 5 dagen is er een nieuwe arbeidsongeschiktheid. In dat geval heeft hij nog recht op de 15 resterende dagen die betaald worden aan 100%.
- een ambtenaar is arbeidsongeschikt. De eerste periode van 60 kalenderdagen is voorbij en de ambtenaar blijft ziek. Het salaris aan 100%, zoals bedoeld in artikel X 18, paragraaf 1 is uitgeput en de ambtenaar heeft vanaf de 61ste kalenderdag recht op 80%. Na een werkhervatting van 5 dagen wordt de ambtenaar opnieuw ziek voor een week. Tijdens deze week is er niet opnieuw 100% salaris verschuldigd zoals bedoeld in paragraaf 2, aangezien er geen 14 kalenderdagen zijn verstreken sinds het einde van de vorige ziekteperiode die aanleiding gaf tot een uitbetaling van salaris zoals bedoeld in artikel X 18, paragraaf 1. In deze situatie zal het personeelslid verder blijven genieten van het herleid salaris aan 80% (zie ook paragraaf 7). Hij behoudt dit herleid salaris van 80% tot en met de 120ste dag na de zestigste dag waarvan sprake in artikel X 18, paragraaf 1 (dit is niet per definitie de honderdtachtigste dag na de aanvang vanaf de aanvang van de periode van gewaarborgd loon – in geval van herval wordt deze periode van honderdtachtig dagen immers onderbroken door een werkhervatting).
- een ambtenaar is arbeidsongeschikt voor 30 dagen. Na een werkhervatting van 10 dagen wordt hij opnieuw ziek. Het resterende gedeelte van het salaris aan 100% is nog verschuldigd, dit is 30 dagen. Nadien blijft de ambtenaar ziek en valt hij terug op het herleid salaris van 80%. Dit herleid salaris behoudt hij gedurende vier maanden na de laatste dag van de tweede periode van 30 dagen dat hij ontving na de werkhervatting.

Deze hervalregeling is niet van toepassing op de voltijdse ziekte die valt tijdens een periode van een gedeeltelijke werkhervatting. In die situatie gelden specifieke regels uit paragraaf 6.

Paragraaf 4 bepaalt wat ambtenaren ontvangen wanneer een arbeidsongeschiktheid zich voordoet tijdens een periode van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte. De ambtenaar ontvangt in dit geval eveneens een herleid salaris. Het percentage is afhankelijk van het moment waarop de deeltijdse prestaties wegens ziekte starten tijdens de arbeidsongeschiktheid. Om het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte af te bakenen in de tijd zijn de aanvraag door het personeelslid, de goedkeuring van het controleorgaan, en de goedkeuring door de lijnmanager bepalend. Aan beide voorwaarden moet voldaan zijn. Deze betaalregeling moet in die zin los worden gezien van de regeling over recht en gunst.

Bijvoorbeeld:

- Een ambtenaar was ziek van 1 januari tot en met 31 maart. De eerste 60 dagen aan 100% zijn uitgeput, en de ambtenaar ontvangt voor zijn dagen van ziekteverlof dus een herleid salaris van 80%. Hij hervat op 1 april deeltijds het werk via het systeem van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte (dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit, de ambtenaar ontvangt dus zijn voltijds salaris). Hiervoor heeft hij, na een correcte aanvraag, een goedkeuring gekregen

van zowel het controleorgaan als van de lijnmanager, voor drie maanden. Op 15 april wordt hij echter opnieuw ziek. Hij blijft afwezig tot en met 25 april. Aangezien deze nieuwe ziekte valt binnen een aangevraagde en goedgekeurde periode van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, en het verlof voor deeltijdse prestaties is gestart in de periode zoals bedoeld in artikel X 19, §1, 1°, zal het personeelslid 80% van zijn salaris ontvangen voor de periode van 15 tot en met 25 april.

- Als de ambtenaar in het voorbeeld hierboven ziek geweest zou zijn van 1 maart tot en met 31 maart, dan zou de periode van 60 dagen aan 100% nog niet zijn uitgeput. Gesteld dat het voorbeeld voor het overige op dezelfde manier zou verlopen, dan heeft de ambtenaar evenzeer recht op 80% van zijn salaris voor de periode van 15 tot en met 25 april.

### **Artikel X 20:**

Contractuele bedienden genieten op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet gedurende 30 kalenderdagen hun gewaarborgd loon. Na die eerste 30 dagen ontvangen zij in de regel een ziekte-uitkering. Vanaf die eenendertigste dag ontvangen zij op basis van artikel X 20 een aanvulling op deze uitkering. De som van de uitkering, een eventueel aanvullend loon (voor arbeiders en sommige bedienden) en de aanvulling mag van de 31ste tot en met de 60ste dag van de arbeidsongeschiktheid niet hoger zijn dan 100% van het bruto belastbaar inkomen. Vanaf de eenenzestigste dag bedraagt deze som niet meer dan 80%, en vanaf de 181ste dag van de arbeidsongeschiktheid bedraagt deze som maximaal 75% van het bruto belastbaar inkomen.

Bij arbeiders gaat het om een samengaan van enerzijds een percentage van het salaris betaald door de werkgever en uitkeringen betaald door de ziekte- en invaliditeitsverzekering anderzijds. Na 15 dagen betaalt de ziekteverzekering aan arbeiders en bedienden met een contract van minder dan 3 maanden, 60% van het gederfde geplafonneerde loon, en zal het personeelslid de aanvulling ontvangen tot maximaal 100% van het bruto belastbaar inkomen. Na deze periode vallen ook arbeiders terug op een ziekte-uitkering, en zullen ook zij bij die uitkering een aanvulling genieten tot de maximale percentages van 100% (30ste tot en met 60ste dag) 80% (61ste tot en met 180ste dag) en 75% (vanaf de 181ste dag).

Een aantal categorieën van personeelsleden wordt uitgesloten van deze aanvulling.

Bij een arbeidsongeschiktheid die zich voordoet in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte, ontvangt het contractuele personeelslid geen aanvulling. Het personeelslid ontvangt gewaarborgd loon en/of een uitkering zoals geregeld in de particuliere sector.

Wanneer personeelsleden afwezig zijn wegens ziekte, kan in het kader van een formeel of informeel re-integratietraject uitgekeken worden naar een andere of aangepaste functie. Daarbij moet in het kader van de holdinggedachte worden gezocht naar alternatieven binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

### **Artikel X 21:**

Statutaire personeelsleden die in dienst zijn op het moment van de inwerkingtreding van dit besluit, behouden hun salaris tijdens de arbeidsongeschiktheid. Hetzelfde geldt voor ambtenaren die in dienst treden ná ... [datum inwerkingtreding] op basis van een selectieprocedure die voor ... [datum inwerkingtreding] werd gepubliceerd.

### **Artikel X 22:**

Deze bepaling regelt de verplichtingen van het personeelslid dat arbeidsongeschikt is. Dit gaat over ziektemelding, het indienen van het ziekteattest, en de ziektecontrole. Het Vlaams personeelsstatuut vermeldt de basisprincipes. Deze basisprincipes, waaronder ook de arbitrageprocedure, kunnen wel verder worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

Tot op vandaag zijn deze basisverplichtingen geregeld in de arbeidsreglementen van de entiteiten, die gebaseerd zijn op het model van arbeidsreglement. Ook de sancties wanneer een personeelslid deze verplichtingen niet naleeft, zijn opgenomen in het arbeidsreglement. Rechten en plichten van personeelsleden horen evenwel thuis in de rechtspositieregeling. Om die reden worden deze bepalingen overgedragen naar het Vlaams personeelsstatuut. Daarnaast worden deze bepalingen inhoudelijk verduidelijkt en afgestemd op de bepalingen in de Arbeidsovereenkomstenwet.

In de eerste plaats moet het personeelslid zijn ziekte melden conform de procedure die is voorzien in het arbeidsreglement. Dit laat de lijnmanager toe om de dienst te organiseren.

Daarnaast moet het personeelslid een geneeskundig getuigschrift indienen in de gevallen en volgens de procedure zoals omschreven in het arbeidsreglement. Dat getuigschrift vormt het bewijs van de arbeidsongeschiktheid. Het Vlaams personeelsstatuut verduidelijkt welke vermeldingen het geneeskundig getuigschrift moet bevatten. Ook wordt verduidelijkt dat in de situaties waarin conform het arbeidsreglement geen geneeskundig getuigschrift moet worden ingediend, de lijnmanager wel de mogelijkheid zal hebben om een medisch attest te vragen.

De werkgever heeft het recht om een controlearts aan te duiden. Die controlearts zal nagaan of het personeelslid werkelijk arbeidsongeschikt is. Omwille van kostprijs, efficiëntie en schaalvergroting wijst de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken een gemeenschappelijk controleorgaan aan. Met haar nota van 30 oktober 2020 (met betrekking tot de uitbreiding van de gemeenschappelijke hr-dienstverlening door het Agentschap Overheidspersoneel) besliste de Vlaamse Regering dat alle entiteiten van de DVO, met uitzondering van de OPZ's Geel en Rekem, verplicht in de eerste helft van 2021 moesten aansluiten bij de raamovereenkomst van AgO voor ziektecontrole.

Paragraaf 4 vermeldt dat medische geschillen tussen het personeelslid en de controlearts worden beslecht via een arbitrageprocedure.

De vijfde paragraaf bepaalt welke sancties van toepassing zijn wanneer het personeelslid de hierboven aangehaalde verplichtingen niet naleeft.

Het arbeidsreglement bevat aanvullende bepalingen betreffende de controle op de arbeidsongeschiktheid en de arbitrageprocedure. Deze zijn van toepassing voor zover ze niet strijdig zijn met hogere regelgeving. Wanneer het personeelslid nalatig is bij het melden van de ziekte, bij het indienen van een attest of zich niet controleerbaar opstelt, voorziet deze bepaling onder welke voorwaarden het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met non-activiteit. Het recht op een salaris, een herleid salaris of een aanvulling op een uitkering gaat dan verloren. Er blijft wel sprake van ziekteverlof (het betreft immers een gelijkstelling van het ziekteverlof met non-activiteit, en geen vervanging), wat impliceert dat deze dagen ook meetellen voor de toepassing van artikel X 21 en dus mee bepalend zijn voor het moment waarop kan worden doorverwezen naar Medex.

Het kan voorkomen dat de controlearts van mening is dat het personeelslid niet werkelijk arbeidsongeschikt is. Op basis van het geneeskundig getuigschrift heeft het personeelslid wel het recht om afwezig te blijven – en in die zin is er geen sprake van

een ongewettigde afwezigheid – maar het ziekteverlof zal wel gelijkgesteld worden met non-activiteit.

### **Artikel X 23:**

De ambtenaar beschikt over een ziektekapitaal. Dit ziektekapitaal wordt ieder kalenderjaar berekend op hetzelfde tijdstip.

Om te vermijden dat ambtenaren die net in dienst kwamen geen ziektekapitaal hebben, of tijdens de eerste drie jaren maar een heel beperkt ziektekapitaal, krijgen zij bij de start van hun proeftijd meteen een ziektekapitaal van drieënzestig dagen.

Zodra de ambtenaar het vierde jaar van zijn tewerkstelling aanvat, krijgt hij iedere twaalf maanden 21 ziektekapitaaldagen, waarvan een aantal afwezigheden in mindering wordt gebracht. Die berekening gebeurt een eerste keer op het moment dat de ambtenaar vier jaar in dienst is.

Bijvoorbeeld:

Een ambtenaar begint op 15 april 2023 aan de statutaire proeftijd. Hij krijgt meteen 63 dagen ziektekapitaal. Op 15 april 2027 zal een eerste keer een aantal ziektedagen worden toegevoegd aan het oorspronkelijke ziektekapitaal. Het gaat om 21 werkdagen, verminderd met de eventuele afwezigheden vermeld in de tweede paragraaf die de ambtenaar heeft opgenomen van 15 april 2026 tot en met 14 april 2027.

Bepaalde afwezigheden geven geen aanleiding tot de opbouw van het ziektekapitaal. Deze afwezigheden worden opgesomd in paragraaf 2.

Ieder jaar gebeurt een herberekening van het ziektekapitaal op de verjaardag van de statutaire indiensttreding. Deze datum wordt niet beïnvloed door bepaalde afwezigheidsvormen of andere factoren.

Het ziektekapitaal wordt geplafonneerd op 666 werkdagen.

### **Artikel X 24:**

Deze bepaling regelt de gevolgen wanneer een ambtenaar ziekteverlof heeft, met het oog op de doorverwijzing naar de pensioencommissie.

De eerste paragraaf huldigt het algemene principe van de vergelijking van twee 'tellers'. Het totale aantal dagen van opgenomen ziekteverlof vormt een teller, en wordt permanent getoetst aan het opgebouwde ziektekapitaal, de tweede teller. Zodra het aantal opgenomen ziektedagen het opgebouwde ziektekapitaal overschrijdt, kan de lijnmanager beslissen om het personeelslid door te sturen naar de federale dienst die bevoegd is voor de definitieve ongeschiktverklaring. Dit kan de lijnmanager doen zo lang het ziektekapitaal niet hoger wordt dan het totaal aantal opgenomen dagen van ziekteverlof.

De overschrijding van het ziektekapitaal heeft geen andere gevolgen.

De tweede paragraaf omschrijft welke dagen meetellen om te bepalen of het ziektekapitaal is overschreden. Enerzijds schakelt deze paragraaf de afwezigheden in het kader van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte gelijk met opgenomen ziekteverlof. Anderzijds zal een werkdag die onderbroken wordt door een arbeids(weg) ongeval niet meetellen voor deze vergelijking, hoewel deze dag wel wordt beschouwd als een dag van ziekteverlof op grond van artikel X 19, §4.



### **Artikel X 24bis:**

De eerste paragraaf bevestigt uitdrukkelijk dat ook na de overschrijding van het ziektekapitaal, de ambtenaar recht blijft hebben op ziekteverlof.

Paragraaf 2 voorziet een regeling voor de situatie waarin een personeelslid zich niet laat onderzoeken door de federale medische dienst die bevoegd is voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

### **Artikel X 24ter:**

Onder deze bepaling wordt een overgangsregeling uitgewerkt voor de ambtenaren die reeds in dienst zijn op 31 december 2022. Ook voor hen moeten immers de twee 'tellers' – ziektekapitaal en aantal opgenomen ziektedagen – worden vastgesteld. Zij zullen een ziektekapitaal van 666 werkdagen krijgen op het moment dat de nieuwe ziekteregeling in werking treedt. Hetzelfde geldt voor ambtenaren die in dienst treden na datum van inwerkingtreding van de nieuwe ziekteregeling op basis van een selectieprocedure die voor die datum werd gepubliceerd.

Voor de vergelijking van het ziektekapitaal met het aantal opgenomen dagen van ziekteverlof, worden ook de dagen van ziekteverlof die de ambtenaar in het verleden opnamen, mee in overweging genomen.

### **Artikel X 24quater:**

In het verleden waren de afwezigheden in het kader van deeltijdse prestaties wegens ziekte gelijkgesteld met ziekteverlof. Deze gelijkstelling wordt geschrapt, om zo toe te laten eigen modaliteiten te verbinden aan een deeltijdse werkhervatting wegens ziekte. Daarom wordt er een apart verlofstelsel gecreëerd.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte wat het statutair personeel betreft en de gedeeltelijke werkhervatting wat het contractueel personeel betreft blijven twee van elkaar te onderscheiden regelingen die beide op andere gronden worden toegekend. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt op grond van het VPS toegekend door het geneeskundig controleorgaan aan het statutaire personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht zijn prestaties deeltijds wil hervatten. Het controleorgaan kan deze toelating geven voor maximaal 3 maanden, en telkens met maximaal 3 maanden verlengen, zolang het van oordeel is dat het personeelslid kan re-integreren. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte moet een statutair personeelslid immers helpen om na een afwezigheid wegens ziekte na verloop van tijd terug voltijds te werken. Voor sommige personeelsleden (ambtenaren in deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of personeelsleden die al lang deeltijds werken en er dus expliciet voor kiezen om minder te werken) is het voltijds arbeidsregime niet de standaard. Zij bouwen via het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte aldus niet op naar een voltijdse hervatting, maar wel naar een hervatting in het deeltijdse regime waarin ze werken. Deze regeling kan op voorwaarde dat men zijn verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte combineert met een andere deeltijdse verlofvorm. Doet men deze combinatie niet, dan gaan we er vanuit dat men opbouwt naar een voltijds arbeidsregime.

De gedeeltelijke werkhervatting wordt aan een contractueel personeelslid toegekend op basis van de arbeidsovereenkomstenwet en de ZIV-wetgeving door de adviserend geneesheer van de bevoegde mutualiteit.

De deeltijdse prestaties wegens ziekte en de gedeeltelijke werkhervatting zijn een recht gedurende een periode van zes maanden. De voorwaarden die voor de statutaire personeelsleden zijn opgenomen in het VPS (beslissing van het geneeskundig

controleorgaan en bijdragen aan de voltijdse hervatting) en voor de contractuele personeelsleden in de ZIV-wetgeving (advies adviserend geneesheer van de mutualiteit van het personeelslid) moeten wel voldaan zijn.

Vanaf de zevende maand is het verlof niet langer een recht, maar is een verderzetting wel mogelijk als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- statutair: er is een advies van de het geneeskundig controleorgaan, de deeltijdse prestaties blijven bijdragen tot een voltijdse hervatting van het werk en de lijnmanager stemt in met de verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- contractueel: er is een advies van de adviserend geneesheer van de mutualiteit van het personeelslid en de lijnmanager stemt in met de verderzetting van de gedeeltelijke werkhervatting.

Uit het hoger vermeldde blijkt dat het verlof voor deeltijdse prestaties na een afwezigheid wegens ziekte het personeelslid moeten helpen om te re-integreren en het werk geleidelijk aan te hervatten. Aldus ontstaat er pas een nieuw recht op verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte als het personeelslid terug ziek valt nadat hij effectief in het normale arbeidscircuit is gere-integreerd. Een nieuwe ziekteperiode die aansluitend volgt op een periode van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte of tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte leidt niet tot het ontstaan van een nieuw recht op verlof voor deeltijdse prestaties. Indien het recht is uitgeput, is een verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte wel mogelijk als een gunst.

Wat het prestatieregime betreft is ook gedurende de eerste zes maanden een hervatting met minder dan 50% van een voltijds arbeidsregime enkel mogelijk als de lijnmanager hiermee instemt.

Verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte kan slechts opgenomen worden na een voltijdse ziekte van minstens één dag. Ook voor contractuelen is een deeltijdse werkhervatting in het kader van artikel 100, §2 van de ZIV-wet slechts mogelijk na een voltijdse ziekte. De lijnmanager kan hier niet van afwijken.

#### **Artikel X 24quinquies:**

Deze bepaling bevat de specifieke regeling over arbeids(weg)ongevallen en beroepsziekten. Het personeelslid geniet in deze situaties van ziekteverlof met behoud van het salaris gedurende de gehele periode van arbeidsongeschiktheid.

Overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 19 juli 2013 kreeg AGODI de bevoegdheid tot afhandeling van de arbeidsongevallen, beroepsziekten en buitendienstongevallen bij de ministeries. De entiteiten van de ministeries sloten hiervoor een samenwerkingsovereenkomst af met AGODI.

Ongevallen van gemeen recht die zijn veroorzaakt door een derde zijn een toepassing van de regels rond ziekteverlof, waarbij een specifieke subrogatieregeling geldt.

#### Artikel 4-5:

Inwerkgintredings- en uitvoeringsbepaling