



Een werknemer wordt ziek in het buitenland...

Publicatiedatum: 16 juli 2009

In de zomerperiode komt het wel eens voor dat een werknemer ziek wordt op vakantie in het buitenland. Hieronder zetten we de verplichtingen van de werknemer evenals de actiemogelijkheden van u als werkgever op een rijtje.

1. Principe

In principe dienen voor een ziekte in het buitenland **dezelfde regels** gevolgd te worden als bij een ziekte in België.

2. Verwittiging

In eerste instantie is de werknemer verplicht zijn werkgever te **verwittigen** van het feit dat hij ziek is en dus niet kan komen werken. Deze verwittiging kan op eender welke manier gebeuren:

- *via telefoon, via e-mail en/of via fax;*
- *en door eender wie vb. een familielid of een collega.*

3. Medisch attest

Daarnaast kan je de werknemer verplichten om binnen de 48 uur een **medisch attest** te verzenden/overhandigen.

LET OP - Een dergelijke verplichting dient opgenomen te worden in uw **arbeidsreglement**. Voorzie dus een dergelijke bepaling in uw arbeidsreglement, zoniet dient u de werknemer telkens uitdrukkelijk per brief te vragen om een medisch attest te bezorgen.

Bezorgt de werknemer (ondanks de bepaling in het arbeidsreglement of uw uitdrukkelijke vraag) geen medisch attest of pas na de voorziene termijn, dan kan u het **gewaarborgd loon inhouden** voor de ziekte-dagen die vallen vóór de overhandiging/verzending van het attest.

Ook indien de werknemer u wel degelijk een **medisch attest van een buitenlandse geneesheer** bezorgt, zijn er een aantal zaken die u in het oog moet houden:

- *Bevat het attest de verplichte vermeldingen?*
 - *het feit dat de betrokken werknemer ziek is;*
 - *de vermoedelijke duur van de ziekte;*
 - *of de werknemer zich, met oog op een eventuele controle, al dan niet buitenshuis mag begeven.*
- *Is het attest wel degelijk opgesteld door iemand die hiervoor bevoegd is?*
- *Is het attest opgesteld in een begrijpelijke taal bv. Frans, Engels of Duits?*

Indien u vaststelt dat het doktersattest niet voldoet aan deze voorwaarden kan u de werknemer vragen om een **attest** te bezorgen **dat wel voldoet aan de wettelijke voorschriften.**

4. Controle van de arbeidsongeschiktheid

Tot slot heeft de werkgever het recht om de echtheid van de ziekte te laten **controleren door een arts.**

Om deze controle mogelijk te maken dient de werknemer zijn verblijfsadres in het buitenland mee te delen; dit kan vb. via het afzendadres op de enveloppe waarmee de werknemer zijn doktersattest heeft verstuurd.

Neem in uw arbeidsreglement een bepaling op dat werknemers hun **verblijfsadres in het buitenland dienen mee te delen.** Indien de werknemer dit niet doet en het voor u onmogelijk maakt om zijn ziekte te laten controleren door een controlearts, kan u het gewaarborgd loon inhouden.

TIP - Om alle discussie te vermijden kan het interessant zijn om de te volgen regels inzake ziekte (in het buitenland) op te nemen in uw **arbeidsreglement.**
