



## **Praktische gids voor arbeidsongevallen of ongevallen die zich op weg naar of van het werk hebben voorgedaan in de openbare diensten**

### **Ik heb een arbeidsongeval gehad: op welke rechtsgrondslag moet ik me beroepen om mijn rechten te kennen? Welke wet is in mijn geval van toepassing?**

Voor de openbare diensten, is de **wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector** van toepassing.

- ➔ Om zeker te zijn dat u binnen het toepassingsgebied van deze wet valt - dat wil zeggen zeker zijn dat deze wet op u van toepassing is en dat u deze kunt invoeren - lees **artikel 1**. Artikel 1 vermeldt de categorieën van personen die vallen onder deze wet, zoals bijvoorbeeld de personeelsleden van de federale besturen, de hulpverleningszones, de lokale politie en de gesubsidieerde onderwijsinstellingen. Het is een lange lijst, maar geen paniek. Als u in de openbare diensten werkt, zult u waarschijnlijk in deze lijst opgenomen zijn.

### **Wat verstaat men onder arbeidsongeval? Kan mijn ongeval als een arbeidsongeval worden beschouwd krachtens het Belgisch recht?**

Artikel 2 van de Wet van 3 juli 1967 omvat de definitie van arbeidsongevallen. Dit artikel vermeldt het volgende: (het citaat omvat bepaalde fragmenten van het artikel)

*“Onder arbeidsongeval wordt verstaan het ongeval dat zich tijdens en door de uitoefening van het ambt heeft voorgedaan en dat een letsel veroorzaakt.*



*Het ongeval overkomen tijdens de uitoefening van het ambt wordt, behoudens tegenbewijs, geacht<sup>1</sup> door de uitoefening van het ambt te zijn overkomen.*

Worden eveneens beschouwd als arbeidsongevallen:

*1° het ongeval overkomen op de weg naar en van het werk dat aan de vereisten voldoet om dit karakter te hebben in de zin van artikel 8 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;*

*2° het ongeval dat een personeelslid als bedoeld in artikel 1 buiten de uitoefening van zijn dienst is overkomen maar dat veroorzaakt is door een derde (wegens het door dit personeelslid uitgeoefend ambt).*

*Wanneer de getroffene of zijn rechthebbenden, benevens het bestaan van een letsel, het bestaan van een plotselinge gebeurtenis aanwijzen, wordt het letsel, behoudens tegenbewijs, **vermoed door een ongeval te zijn veroorzaakt.***

- Kortom, er zijn **3 voorwaarden** om te kunnen spreken over een arbeidsongeval:
  - 1) Een plotselinge gebeurtenis.
  - 2) Een letsel.
  - 3) Doet zich voor tijdens het uitoefenen van het ambt of op weg van en naar het werk.

<sup>1</sup> \* Het begrip ‘vermoeden’ houdt in dat de rechter zal oordelen dat wanneer het ongeval in de uitoefening van uw functie heeft plaatsgevonden, er sprake is van een arbeidsongeval. Dus als u een ongeval heeft tijdens de uitoefening van uw functie, hoeft u niet te bewijzen dat het om een arbeidsongeval gaat, dat wordt door de rechter verondersteld. Dit is dus een voordeel voor u.

\*\* Een vermoeden kan weerlegbaar (dit betekent dat de tegenpartij, uw werkgever, tegenbewijs kan leveren waaruit blijkt dat uw ongeval eigenlijk geen arbeidsongeval was) of onweerlegbaar (dit betekent dat het vermoeden nooit kan worden omgekeerd, welk bewijs er ook wordt geleverd) zijn.

Het vermoeden dat in artikel 2 wordt bedoeld, is een weerlegbaar vermoeden, dat wil zeggen dat uw werkgever het kan weerleggen door ofwel een met redenen omkleed besluit tot weigering van erkenning ofwel via een gerechtelijke procedure voor de Arbeidsrechtbank.

Het begrip bedoeld in “*tijdens het uitoefenen van het ambt*” betreft het werk in ruime zin. Stel dat uw werkgever bijvoorbeeld een teambuilding organiseert op zondag en dat u tijdens dit evenement uw linker arm breekt.

Is dit een arbeidsongeval?

→ Ja!

Ook al vindt, in dit geval, het ongeval op een zondag plaats, u oefent nog steeds uw ambt uit aangezien u als werknemer deelneemt aan deze dag en op verzoek van uw werkgever.



Specifiek geval, voor de vakbondsafgevaardigden:

Art. 86 van het vakbondsstatuut (KB 28.09.1984), betreffende het **recht op bescherming van de arbeidsongevallen** (voor de vakbondsafgevaardigde): *“Het personeelslid dat vakbondsafgevaardigde is wordt tijdens de duur van zijn verlof of van zijn vrijstelling van dienst in de zin van deze titel en met het oog op de uitoefening van zijn vakbondsopdracht, wat de toepassing van de wetgeving inzake de arbeidsongevallen en de ongevallen op weg naar en van het werk betreft, geacht zich te bevinden op de plaats waar het zijn functies uitoefent.”*

→ Dit gaat dus zowel over het vakbondsverlof (deelname aan de activiteiten van een Algemene Commissie, zoals voorzien in het syndicaal statuut ; bv. vergaderingen in een lokaal van de centrale) als over de dienstvrijstellingen (bv. deelname aan een lokaal overleg/onderhandeling, officieel bezoek aan de werkplaats (CPBW), enz.).



Artikel 2 bevat twee vermoedens:

- 1) Er is een causaliteitsvermoeden tussen het letsel en de plotselinge gebeurtenis.
- 2) Het ongeval dat zich tijdens de uitoefening van de functie heeft voorgedaan, wordt geacht zich voorgedaan te hebben door deze uitoefening.

→ Wat betekenen deze twee vermoedens? Het betekent dat u zelf niet moet bewijzen dat dit letsel (bv. gebroken linkerarm) het gevolg is van een arbeidsongeval (bv. een gevallen balk).

Dit betekent ook dat als het ongeval op de werkplek heeft plaatsgevonden, er wordt aangenomen dat het ongeval gebeurde omdat u aan het werk was, dus u hoeft dat niet te bewijzen.

### **Op het eerste gezicht is mijn ongeval een arbeidsongeval. Wat moet ik doen?**

#### **1<sup>ste</sup> stap:**

U moet eerst zo snel mogelijk (liefst de dag zelf nog<sup>2</sup>) een arts raadplegen om de verwondingen door hem/haar te laten controleren. Dit kan de huisarts zijn of de arts die u behandeld op de spoeddienst. Gelieve deze persoon een gedetailleerd medisch attest<sup>3</sup> te vragen of tenminste het medisch rapport dat door de spoedarts is opgesteld! Als er getuigen (collega's, voorbijgangers, enz.) waren bij het ongeval, kan het nuttig zijn hen te vragen hun verklaring schriftelijk op te stellen, of ten minste hun contactgegevens te vragen zodat er later contact met hen kan worden opgenomen (naam, voornaam, telefoonnummer, enz.).

---

<sup>2</sup> De wetgeving voorziet niet in een formele termijn. Het is echter belangrijk dit zo snel mogelijk - als dat mogelijk is - te doen voor de bewijslast (bv. medische vaststelling in verband met het ongeval, enz.).

<sup>3</sup> Het gaat over een gedetailleerd medisch attest dat de verwondingen precies beschrijft, de medische gevolgen ervan, het aantal dagen arbeidsongeschiktheid, de voorgeschreven medicatie, de artsen die u behandeld hebben, de medische aanbevelingen, de uitgevoerde behandelingen, enz.



## 2<sup>de</sup> stap:

Vervolgens moet het arbeidsongeval aan de werkgever worden gemeld.

Wanneer? Zo snel mogelijk, de dag zelf of de eerste werkdag. Het is belangrijk dit zo snel mogelijk te melden, ook al zijn de gevolgen niet ernstig of als u de volgende dag opnieuw kunt gaan werken!<sup>4</sup>

Hoe? Via het formulier dat de werkgever u op uw verzoek zal geven of via het standaardformulier dat u op de website van FEDRIS kan terugvinden:

<https://fedris.be/nl/slachtoffer/publieke-sector/aangifte>

- *Model A* : <https://fedris.be/nl/formulieren/model-aangifteformulier-arbeidsongeval-publieke-sector> -> Dit is het **aangifteformulier arbeidsongeval**. U dient het formulier in twee exemplaren in te vullen, en dit ongeacht de ernst van het ongeval of het aantal dagen arbeidsongeschiktheid.
  - *Model B* : <https://fedris.be/nl/formulieren/model-b-doktersattest-arbeidsongeval-publieke-sector> -> Dit betreft het **doktersattest**. Dit formulier moet in twee exemplaren worden ingevuld door de behandelende arts of de spoedarts die u heeft behandeld. Het formulier moet worden ingevuld als u meer dan één dag arbeidsongeschikt bent.
  - Als het ongeval geen invloed heeft op uw arbeidsvermogen en u dezelfde dag of de volgende dag opnieuw gaat werken, moet u het formulier niet laten invullen.
  - Opgelet: er is een uitzondering op deze regel! Als u bij de politie werkt, dan moet u het formulier model B verplicht laten invullen, ook als u niet langer dan één dag arbeidsongeschikt bent.
- ➔ In principe, moeten deze twee formulieren bij uw werkgever worden ingediend, maar uw arbeidsreglement of de personeelsstatuten en haar bijlagen kunnen voorzien dat deze bij een andere persoon dan uw werkgever moeten worden indienen, zoals bij het diensthoofd of de personeelsdienst.

---

<sup>4</sup> Let erop dat een AO niet noodzakelijkerwijs alleen betrekking heeft op lichamelijke letsels, maar ook op mentale letsels (agressie, enz.). Medisch gezien zijn mentale letsels moeilijker te bewijzen. Maar dit mag u er niet van weerhouden te proberen uw letsel als een arbeidsongeval te laten erkennen, met name om er nota van te nemen in uw medisch dossier.



Vergeet in de verklaring niet de identiteit en de contactgegevens van eventuele getuigen te vermelden.

### **2<sup>de</sup> stap bis:**

Bij genezing, moet u een genezenverklaring voorleggen aan uw werkgever. Uw werkgever stelt MEDEX vervolgens per aangetekend schrijven op de hoogte van de genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid. U vindt het formulier voor de genezenverklaring op de website van MEDEX :

<https://www.health.belgium.be/nl/medex/overheidspersoneel/arbeidsongevallen>

### **3<sup>de</sup> stap:**

Van zodra de twee formulieren ontvangen zijn, moet de werkgever MEDEX in kennis stellen van het medisch attest (*Model B*). Dit is een wettelijke verplichting, als de werkgever dit niet doet, kan u dit aanvechten!

MEDEX is verplicht een medisch onderzoek uit te voeren als uw tijdelijke arbeidsongeschiktheid langer dan 30 dagen duurt, d.w.z. als u meer dan 30 dagen afwezig bent vanwege het arbeidsongeval.

Indien uw arbeidsongeschiktheid daarentegen minder dan 30 dagen bedraagt en u een genezenverklaring hebt verstrekt, is MEDEX niet verplicht een medisch onderzoek uit te voeren.

MEDEX zal 1) het medisch attest ontvangen en vervolgens 2) u een oproep tot medisch onderzoek versturen.



## Hoe zal deze medische expertise verlopen?

De rol van MEDEX bestaat uit

- het vaststellen van het causaal verband tussen het arbeidsongeval en het of de letsels;
- het vaststellen van het causaal verband tussen het arbeidsongeval en de perioden van tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- het bepalen van het tijdelijk arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het bepalen van de datum van consolidatie<sup>5</sup>;
- het vastleggen van de mate van blijvende arbeidsongeschiktheid als dit van toepassing is (→ er is niet altijd blijvende arbeidsongeschiktheid!);
- het bepalen van het percentage hulp van derden indien nodig.

Deze zes rollen worden door een arts van MEDEX vervuld, het is dus geen adviserend geneesheer van de verzekeringsmaatschappij van uw werkgever die dit doet!

### **4<sup>de</sup> stap:**

Na het medisch onderzoek van MEDEX, zal deze instantie een beslissing nemen over de 6 in de vorige fase genoemde punten.

Er kan binnen de 30 dagen intern beroep worden aangetekend (d.w.z. beroep bij MEDEX) tegen deze beslissing van MEDEX. De beslissing vermeldt de modaliteiten van dit beroep en voegt als bijlage de te gebruiken formulieren toe. Dit beroep is zuiver medisch: u moet uw arts raadplegen en hem/haar vragen het beroepsformulier in te vullen. In deze fase is er geen sprake van juridische tussenkomst, noch van tussenkomst van een adviserend geneesheer<sup>6</sup> (deskundig arts).

---

<sup>5</sup> Het is de datum die is vastgelegd door de artsen en die ervan uitgaan dat uw lichamelijke en geestelijke gezondheid is gestabiliseerd en dit volgens de laatste resultaten van de medische informatie.

<sup>6</sup> Een adviserend geneesheer is een geneesheer die enerzijds over een diploma algemene geneeskunde beschikt, en anderzijds over een diploma in verzekeringsrecht en evaluatie van lichamelijk letsel.



Indien beroep is aangetekend, zal MEDEX een nieuwe beslissing nemen, die de vorige zal vervangen<sup>7</sup>.

De beslissing van MEDEX zal aan de werkgever worden meegedeeld, die gebonden is aan deze beslissing. Zodra de beslissing is doorgegeven, beslist de werkgever of het arbeidsongeval al dan niet wordt erkend. De werkgever heeft van zijn kant vaak een contract gesloten met een verzekeraar om de kosten te vergoeden die hij maakt in het kader van het herstellen van de gevolgen van een arbeidsongeval: opgelet, deze verzekeraar heeft geen juridische band met de werknemer, en is niet bevoegd om in de plaats van de werkgever te beslissen over de erkenning van het arbeidsongeval (in tegenstelling tot de privésector waar de wetsverzekeraar van de werkgever zal beslissen over de erkenning van het ongeval en de eventuele schadevergoeding).

**Opgelet dat er geen twee zaken door elkaar worden gehaald!** We hebben de drie voorwaarden van een arbeidsongeval opgesomd: een plotselinge gebeurtenis, een letsel en doet zich voor tijdens het uitoefenen van het ambt of op weg van en naar het werk. De beslissing die de werkgever bindt, betreft het verband tussen het letsel en de plotseling gebeurtenis alsmede de omvang van het letsel. De werkgever kan echter het arbeidsongeval niet erkennen als hij van mening is dat het niet in de uitoefening van de functie of op weg naar het werk heeft plaatsgevonden! De werkgever heeft dus geen beoordelingsmarge ten aanzien van het letsel en het verband met de plotseling gebeurtenis, maar wel ten aanzien van het arbeidsongeval als geheel en de andere componenten van het arbeidsongeval.

<sup>7</sup> Dit gebeurt zelden, maar in het ergste geval: de nieuwe beslissing van MEDEX (bv. over het percentage van de blijvende invaliditeit of over de consolidatieperiode) kan minder gunstig zijn voor de werknemer dan het oorspronkelijk besluit.



## 5<sup>de</sup> stap: als de werkgever het ongeval erkent:

Als de werkgever het arbeidsongeval erkent, heeft u recht op de terugbetaling van alle medische, chirurgische, farmaceutische, ziekenhuis, prothese en orthopedische kosten.

U heeft ook recht op de terugbetaling van de transportkosten in verband met het ongeval: bijvoorbeeld als u zich naar het ziekenhuis moest begeven voor een medisch onderzoek, maar dat u een gebroken been heeft en u een taxi heeft moeten nemen, dan wordt u dit terugbetaald.

U zal vergoed worden voor uw tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Als u totaal arbeidsongeschikt bent, zal u 100% van uw loon krijgen. Als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, kan de werkgever de mogelijkheid voor een **werkhervatting** onderzoeken na advies van MEDEX. Opgelet: wat dit punt betreft, **verwijst** de wet van 3 juli 1967 *betreffende de preventie of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector* naar de wetgeving uit de privé sector : **de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen**. Wederom, als u de datum en de titel van de wet in Google ingeeft, vindt u deze makkelijk terug.

*“Artikel 23. (fragment – betreffende de wedertewerkstelling)*

*Ingeval de tijdelijke arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk is of wordt, kan de verzekeringonderneming aan de werkgever vragen de mogelijkheid van een wedertewerkstelling te onderzoeken, hetzij in het beroep dat de getroffene voor het ongeval uitoefende, hetzij in een passend beroep dat voorlopig aan de getroffene kan worden opgedragen. De wedertewerkstelling kan slechts gebeuren na een gunstig advies van de arbeidsarts wanneer dit advies voorgeschreven wordt in het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming of wanneer de getroffene zichzelf niet geschikt acht om het werk te hervatten.”*

Tot slot, zal uw blijvende arbeidsongeschiktheid vergoed worden volgens de consolidatiedatum en het percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid. Onder blijvende arbeidsongeschiktheid, verstaat men de blijvende letsels die door het ongeval zijn opgelopen. Deze blijvende letsels worden gecompenseerd door de regelmatige betaling van een bedrag



Opleiding ACOD-LRB Arbeidsrecht – Praktische Gids voor Arbeidsongevallen (v. 11/2022)  
(maandelijks of jaarlijks) dat 'rente' wordt genoemd. Deze rente komt overeen met een percentage van uw grensloon.

➔ Al deze kosten zullen door de verzekeraar van de werkgever worden gedragen. Het is dus in deze fase dat de verzekeraar moet tussenkomen en niet eerder, niet in de fase van de erkenning!

De werkgever kan een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een verzekeringsmaatschappij. Als er een tussenkomst van de adviserend geneesheer van de verzekeringsmaatschappij is, dan beperkt die zich tot het onderzoeken van de letsels en het onderzoek van de arbeidsongeschiktheid.

**6<sup>de</sup> stap: als het arbeidsongeval niet is erkend of als de letsels niet correct zijn geëvalueerd:**

Een gerechtelijk beroep is mogelijk.

**Voor welke rechtbank?** Voor de *Arbeidsrechtbank* => Dit is een exclusieve bevoegdheid wat betekent dat geen enkele andere rechtbank uw zaak zal kunnen beoordelen (= zowel voor statutaire als contractuele werknemers).

**Waar?** Bij de Arbeidsrechtbank van de *plaats van het arbeidsongeval* of van de *woonplaats van de sollicitant* (namelijk u, de werknemer).

**Wanneer kan ik deze aantekenen?** U heeft een termijn van drie jaar vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing van de werkgever (namelijk de brief die de werkgever u stuurt om zijn standpunt over de erkenning en de gevolgen van het ongeval mee te delen<sup>8</sup>).

Als uw arbeidsongeval bijvoorbeeld heeft plaatsgevonden op **15 april 2022**, heeft u tot **14 april 2025** om beroep aan te tekenen. Indien u het beroep op 15 april 2025 aantekent, is het te laat!

Als u dergelijk beroep wil aantekenen en daarbij door de ACOD wil worden bijgestaan, moet u contact opnemen met een deskundige arts en hem om zijn mening over de situatie vragen

---

<sup>8</sup> Als de werkgever zijn beslissing niet meedeelt (bv. Door zich achter het advies van zijn verzekeringsmaatschappij te verschuilen, maar die enkel een advies formuleert en geen beslissing kan nemen), loopt de termijn van drie jaar formeel niet. (Opgelet: in tegenstelling tot wat in de brief van MEDEX staat, die verkeerdelijk een termijn van drie jaar vermeld, die begint te lopen vanaf de datum van de melding door MEDEX).



Opleiding ACOD-LRB Arbeidsrecht – Praktische Gids voor Arbeidsongevallen (v. 11/2022)  
(1<sup>ste</sup> medische expertise op kosten van de werknemer). De arts zal u een medisch-juridisch attest bezorgen waarin wordt onderzocht of de consolidatiedatum en het percentage van de rente voldoende zijn. U dient dit verslag bij de sector LRB in en op basis daarvan zal de juridische dienst van de ACOD-Brussel de mogelijkheid voor gerechtelijke stappen onderzoeken.

- ➔ Als het juridisch advies positief is en de sector LRB ermee instemt om gerechtelijke stappen te ondernemen, neemt de sector LRB alle kosten op zich (advocaatkosten en medische expertise tot 1.000 EUR).

### **Bijlage:**

#### **1. Overzicht van de wetten die van toepassing zijn op arbeidsongevallen (beschikbaar op het internet):**

- Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector
- Wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen (van toepassing in de privésector, maar naar de welke de wet van 3 juli 1967 soms verwijst)
- Koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk
- Koninklijk besluit van 26 augustus 2003 houdende de tenlasteneming en de betaling van de kosten, vergoedingen en de renten inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten overkomen aan personeelsleden van de geïntegreerde politie
- Koninklijk besluit van 12 juni 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden der instellingen van openbaar nut en de autonome overheidsbedrijven, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk

#### **2. Lijst met informatie/documenten die bij de sector LRB moeten worden ingediend om een dossier en de mogelijkheden van een gerechtelijk beroep te onderzoeken:**

- Zie checklist van de nodige documenten in bijlage.
- Ter herinnering: de 1<sup>e</sup> medische expertise is op kosten van het lid.