

Metaal / Transport



ARBEIDSONGEVALLEN: WHAT'S IN A NAME

1. INLEIDING:

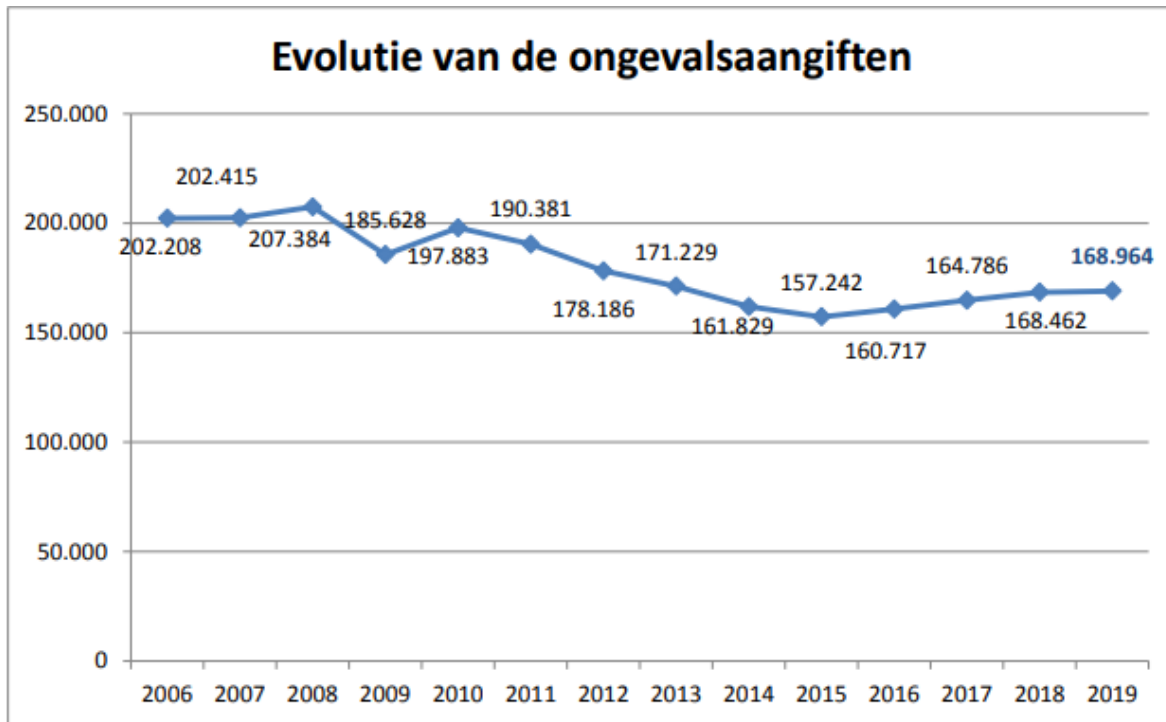
Als je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval en dus “*tijdens en door de uitvoering van het werk*” of “*van en naar het werk*” lichamelijke of psychische schade lijdt, geniet je een betere sociaalrechtelijke bescherming.

Arbeidsongevallen en beroepsziekten hangen nauw samen met de organisatie van het werk en de hieraan verbonden plichten van de werkgever dus ook de vakbond speelt hier een belangrijke rol.

Arbeidsongevallen en de preventie ervan blijven een hot topic enerzijds als graadmeter van bescherming van de arbeider en anderzijds omwille van de economische impact. De bescherming wordt geregeld in de welzijnswet en vooral dan de codex over het welzijn op het werk die alle uitvoeringsbesluiten bevat van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (met uitzondering van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen) en algemeen door art. 20 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

De evolutie van het aantal aangiftes gaat de laatste jaren in stijgende lijn zoals onderstaande grafiek aantoont (bron [FEDRIS](#)).

Van de 168.964 aangiftes werden er 146.507 ook daadwerkelijk aanvaard waarvan bijna 20% ongevallen op de arbeidsweg betroffen. Ook de arbeidsongevallen met blijvende arbeidsongeschiktheid evolueren in negatieve zin (10,2% in 2019). Een lichtpuntje is dat het aantal arbeidsongevallen met dodelijke afloop de laatste jaren sterk daalt waarschijnlijk door de nadruk op preventie en de plicht die hiervoor op de werkgever rust.



WETGEVEND KADER: ARBEIDSONGEVALLENWET

In wat volgt, duiden we wat een arbeidsongeval is, wie er allemaal onder de arbeidsongevallenwet valt en wat er wordt uitgekeerd als je onder de bescherming van de wet valt.

2. TOEPASSINGSGEBIED:

Wie ?

Alle werknemers (en werkgevers) die onder de bepalingen van de sociale zekerheid vallen met inbegrip van personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding

Wat ?

Elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt maar ook een ongeval dat zich voordoet van en naar het werk.

Metaal / Transport



Van en naar het werk hoeft niet per se vanuit de hoofdverblijfplaats te zijn. Zo zijn er afwijkingen voor opleiding of syndicale aangelegenheden voorzien.

Een ongeval wordt omschreven als een plotse gebeurtenis zodat er een duidelijk onderscheid is met een beroepsziekte. *Plots* is vrij ruim geïnterpreteerd zodat bijvoorbeeld lang en aanhoudend werk in slechte omstandigheden ook kan worden aanvaard als daaruit schade voortvloeit maar de gebeurtenis zelf moet wel vaststaan en tot het letsel lijden. Dit blijft echter een feitenkwestie die in ultieme instantie door de rechtbank zal moeten worden beoordeeld.

Er moet natuurlijk een band zijn met de uitvoering van het werk maar in de tijd kan ook dat ruim gesitueerd zijn. Zo is er voor een ongeval tijdens of na een bedrijfsfeest of evenement zeker een lans te breken dit als arbeidsongeval te aanvaarden maar geldt dat bijvoorbeeld niet als je blijft plakken op café met je collega's of samen naar een sportwedstrijd gaat na het werk.

Indien het ongeval echter voorvalt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt er vermoed dat het een arbeidsongeval betreft en zal de verzekering moeten tussenkomen tenzij wordt bewezen dat het geen arbeidsongeval betreft omdat het niet onder voorgaande regels valt.

Eenmaal die band vaststaat wordt het letsel vergoed wat zowel van fysieke als psychische aard kan zijn.

Hoeveel?

Waaruit die vergoeding bestaat hangt natuurlijk af van het letsel want zowel geneeskundige zorgen zijn verzekerd als het inkomensverlies voortvloeiend uit je (blijvende) arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongevallen met dodelijke afloop komt de verzekeraar tussen voor begrafeniskosten en transport alsmede voor uitkering van een rente aan je rechthebbenden.

Voor de **geneeskundige zorgen** moet je de voorwaarden van de polis bekijken maar in principe ben je vrij om te kiezen voor je arts en heeft de verzekeraar het recht om hier toezicht op uit te oefenen.

De verzekeraar neemt alle kosten op zich die het ongeval opdringen (dus medicatie, orthopedische apparaten, verpleging, revalidatie tot **verplaatsingskosten** toe) en zal ook de remgelden voor zijn rekening nemen. Ereloonsupplementen zijn in principe voor de verzekerde evenals buitengewone kosten (zoals een eenpersoonskamer). Maar ook daar bekijk je beter even de polisspecifieke bepalingen die je personeelsdienst je kan geven.

Metaal / Transport



Indien je **inkomensverlies** lijdt wordt dit gedekt aan 90% van je basisverloning (tot een drempel van 45.711,80 € voor ongevallen vanaf 01/01/2021). Tot je basisverloning behoren echter alle bedragen (of in geld waardeerbare voordelen) die rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever worden toegekend.

In geval van blijvende arbeidsongeschiktheid wordt u vergoed voor de aantasting van uw verdienvermogen volgens een bepaald percentage die hoger moet zijn dan 10% van zodra de restletsels geconsolideerd zijn. Hiervoor zal de verzekeraar een voorstel doen waarbij je goed moet opletten dat alle kosten (dus ook hulp van derden bv.) worden vergoed. Dit is de definitieve vergoeding. Van zodra deze definitieve vergoeding wordt toegekend (de definitieve regeling) start een herzieningstermijn van 3 jaar waarbinnen hervul kan optreden. Indien later alsnog nieuwe medische feiten opduiken, kan het zijn dat er een verergeringstoeslag wordt toegekend. Het spreekt vanzelf dat verzekeraars hier niet heel happig op zijn.

Indien je niet akkoord bent met de beslissing of het voorstel van de verzekeraar neem dan contact op met je vakbondsafgevaardigde of je ABVV-secretariaat die dit nader zal onderzoeken.

3. WAT ZIJN DE PLICHTEN VAN DE WERKGEVER?

A. VERZEKERING AFSLUITEN?

De werkgever is verplicht een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten bij een Arbeidsongevallenverzekeraar die instaat voor de financiële afhandeling. Indien dat niet gebeurt, zal Fedris (die de rechten en verplichtingen van het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft overgenomen) de werknemer vergoeden en zal Fedris daarna terugvorderen van de werkgever bovenop de bijdrage voor ambtshalve aansluiting.

De werkgever kan hier ook strafrechtelijk voor vervolgd worden indien hij geen verzekering heeft afgesloten.

B. HET ONGEVAL AANGEVEN

Als werkgever moet u **moet u elk ongeval** van uw werknemers op de arbeidsplaats of op de weg naar en van het werk **aangeven** aan uw verzekeringsonderneming binnen de acht dagen volgend op het ongeval via een attest van medische vaststelling.

Ook hier kan de werkgever strafrechtelijk vervolgd worden, mocht hij dit nalaten.

Metaal / Transport



De termijn van acht dagen is niet van toepassing indien het ongeval valt onder de lichte arbeidsongevallen. Zo'n arbeidsongeval moet wel gemeld worden in het **register van eerste hulp**. Mocht de gezondheidstoestand van de arbeider toch nog verslechteren, moet dit ongeval alsnog worden aangegeven binnen de acht dagen na kennisname van de verslechtering.

Indien het een ernstig ongeval betreft moet dit ook worden aangegeven aan de arbeidsinspectie.

Indien de termijn van acht dagen niet werd gerespecteerd, moet de werkgever dit toch zo snel mogelijk aangeven en uiterlijk binnen de 3 jaar (verjaringstermijn) na het ongeval.

Contacteer bij overtreding van deze bepalingen in elk geval je ABVV-delegee of het secretariaat van ABVV-metaal.

Om je rechten te vrijwaren, stuur je de aangifte best ook naar je ziekenfonds die instaat voor je bescherming mocht het arbeidsongeval niet erkend worden door de verzekeraar.

Contacteer in dat geval meteen je vakbond die dit zal uitspitten en indien dit kan worden aangevochten je dossier aan de arbeidsrechtbank zal voorleggen die hierin een beslissing zal nemen.

C. PREVENTIEBELEID

Het preventiebeleid kan in grote lijnen worden uitgewerkt in 4 topics maar beoogt voornamelijk het voorkomen van arbeidsongevallen door uitbouw van een beleid dat preventiemaatregelen bevat die toegespitst zijn op de specifieke activiteit van de onderneming of het risicoprofiel.

Het spreekt vanzelf dat arbeid in een productieomgeving andere uitdagingen stelt dan arbeid in een kantooromgeving wat je vakbondsvertegenwoordiging als beste kan aantonen.

Voor meer informatie kan je altijd terecht op [website van de FOD WASO](#) maar wij schetsen hieronder alvast kort de krijtlijnen in 4 grote topics.

1. Dynamisch risicobeheersingssysteem

Het dynamisch risicobeheersingssysteem viseert het begrip "welzijn" door planning van de preventie en de uitvoering van het beleid mogelijk te maken mits vier handgrepen :

Metaal / Transport



- de uitwerking van het **beleid**, dat vooral de **doelstellingen** en de benodigde **middelen** bepaalt;
- de **programmatie** van het beleid, dat vooral de toe te passen **methodes**, de **opdrachten**, de **verplichtingen** en de **middelen** van de betrokkenen bepaalt;
- de **uitvoering** van het beleid;
- de **evaluatie** van het beleid, dat vooral betrekking heeft op de vaststelling van de evaluatiecriteria.

Dit systeem houdt rekening met:

- de **aard** van de activiteiten;
- de specifieke risico's verbonden aan die **activiteiten**;
- de specifieke risico's eigen aan bepaalde **groepen werknemers**.

2. Risicoanalyse

Het dynamisch risicobeheersingssysteem steunt op het principe van de risicoanalyse, die wordt uitgevoerd om adequate preventiemaatregelen te kunnen vaststellen. Dit gebeurt op drie niveaus (organisatie; groepen van werkposten/ functies; en uiteindelijk het individu zelf) en bestaat uit drie fasen (identificatie van gevaren; identificatie risico's en het voorkomen ervan).

3. Preventiemaatregelen

Dit leidt tot een pakket van de preventiemaatregelen met oog op in volgorde van belangrijkheid

- maatregelen die tot doel hebben **risico's te voorkomen**;
- maatregelen die tot doel hebben **schade te voorkomen**;
- maatregelen die tot doel hebben **schade te beperken**.

4. Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan

De neerslag van dit alles gebeurt in een globaal preventieplan in overleg opgesteld door de werkgever en de diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (intern en extern). Het **globaal preventieplan** wordt opgesteld voor **5 jaar** en **elk jaar** geconcretiseerd in een **actieplan** waarin prioriteiten worden gesteld en middelen vrijgemaakt om die prioriteiten te realiseren alsmede een algemene analyse van de situatie op de werkvloer waarbij het jaarverslag en de adviezen van het Comité van Preventie en Bescherming op het Werk een belangrijke rol spelen.

Metaal / Transport



Het spreekt vanzelf dat de werking van het Comité staat of valt met een onafhankelijkheid aangezien de aanpassingen een serieuze impact kunnen hebben op de winst van een bedrijf. Winst moet natuurlijk altijd ondergeschikt blijven aan de bescherming van de arbeider. Dit vereist dus een sterke en actieve vakbondsvertegenwoordiging zodat onze rechten ten volle worden beschermd.