

1. Op wie is de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen in de privé-sector van toepassing?

De algemene regel is dat de arbeidsongevallenwet van toepassing is op **iedereen die aan de sociale zekerheid onderworpen is**.

Het betreft alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst zijn gebonden, d.w.z. iedereen die onder het **gezag** van een ander persoon tegen **bezoldiging** arbeid verricht, zoals arbeiders, bedienden, dienstboden, sportbeoefenaars, kunstenaars, uitzendkrachten.

Anderzijds is de sociale zekerheid uitgebreid tot personen die onder dezelfde voorwaarden als een arbeidsovereenkomst arbeiden, zoals leerlingen met een leerovereenkomst, huisarbeiders, onthaalhouders, vervoerders van personen of goederen.

De toepassing van de arbeidsongevallenwet is ook uitgebreid tot **bepaalde categorieën van personen die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid**. Tot die categorieën behoren onder meer de uitwonende dienstboden, de jobstudenten, de occasionele werknemers die minder dan acht uur per week arbeid verrichten voor de behoeften van het huishouden van de werkgever (zoals babysitters, tuinmannen, privéchauffeurs, gouvernantes), de seizoenarbeiders voor bepaalde landbouwactiviteiten, alsook de bezoldigde animators en monitoren van socioculturele en sportmanifestaties.

Andere vergoedingsregelingen voor arbeidsongevallen?

Sommige personen vallen onder het toepassingsgebied van een andere arbeidsongevallenwet, namelijk het personeel van de openbare diensten, de militairen en het statutair personeel van de NMBS.

Bepaalde categorieën vallen niet onder het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, maar hebben dezelfde voordelen als voorzien in deze wet, zoals werknemers die door het PWA worden ingezet of werkzoekenden die een beroepsopleiding volgen.

Andere categorieën hebben geen specifieke arbeidsongevallenregeling. Dit geldt o.a. voor de vrije beroepen, handelaars en zelfstandigen, de beheerders van vennootschappen, de werkzoekenden en de vrijwilligers.

Indien u twijfelt tot welke categorie u behoort, neem dan contact op met Fedris.

2. Wat is een arbeidsongeval?

Om als een slachtoffer van een **arbeidsongeval** te worden erkend, moet u drie zaken bewijzen:

- een plotselinge gebeurtenis;
- een letsel;
- het ongeval gebeurde tijdens de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst.

De **plotselinge gebeurtenis** is de oorzaak van het ongeval. Plots betekent duidelijk afgelijnd in de tijd. De uitoefening van de normale arbeidstaken kan als een ongeval beschouwd worden, op voorwaarde dat er een speciaal aanwijsbaar element kan aangeduid worden dat het letsel kan veroorzaken.

Het kan gaan om een lichamelijk (bv. verzwikking, fractuur, amputatie, brandwonde) of een mentaal **letsel** (bv. zenuwinzinking).

U **voert de arbeidsovereenkomst** uit wanneer uw werkgever zijn gezag kan uitoefenen. Zo kunnen bepaalde ongevallen tijdens rustpauzes of bedrijfsfeesten ook erkend worden, omdat de werkgever zijn gezag kan uitoefenen.

Indien deze voorwaarden vervuld zijn, dan wordt vermoed dat het letsel veroorzaakt werd door de plotse gebeurtenis en dat het ongeval gebeurde door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Deze vermoedens kunnen weerlegd worden door de verzekeringsonderneming.

Wat is een arbeidswegongeval?

Om als een slachtoffer van een **arbeidswegongeval** erkend te worden, moet u naast een plotselinge gebeurtenis en een letsel bewijzen dat het ongeval zich heeft voorgedaan op uw **normale arbeidsweg**.

Het **normale traject** is de verantwoorde weg die u moet afleggen om u van uw woon- of verblijfplaats naar uw arbeidsplaats te begeven en omgekeerd.

Indien u dit traject onderbreekt of omwegen maakt, dan wordt dit traject toch nog als normaal beschouwd, wanneer een weinig belangrijke onderbreking of omweg gerechtvaardigd is door een **wettige reden** (zoals een verplichting waaraan u zich niet kan onttrekken) of wanneer een grote onderbreking of omweg gemotiveerd is door **overmacht** (zoals een onvoorziene gebeurtenis die u belet de normale weg te nemen).

De belangrijkheid van de onderbreking of omweg is afhankelijk van de duur en de lengte van het traject. In geval van een omweg nodig omwille van carpooling of kinderopvang blijft de arbeidsweg normaal.

Daarnaast zijn er nog een aantal gelijkgestelde arbeidsplaatsen en arbeidswegen.

U doet er goed aan:

- onmiddellijk het ongeval aan uw werkgever te melden, ook al is er geen werkonderbreking;
- de letsels zo spoedig mogelijk door een arts te laten vaststellen;
- de namen van rechtstreekse of onrechtstreekse getuigen te vermelden op de aangifte.

Indien de verzekeraar weigert het ongeval te aanvaarden, kan u een onderzoek vragen door Fedris.

Fedris

Sterrenkundelaan 1, 1210 Brussel

☎ 02 272 20 00

✉ inspect@fedris.be

www.fedris.be

Verantwoordelijke uitgever: Pierre Pots,
Fedris, Sterrenkundelaan 1, 1210 Brussel

Wettelijk depot: D/2016/14.014/7



**Wie is onderworpen
aan de arbeidsongevallenwet?**

**Wat is een arbeidsongeval
of arbeidswegongeval?**

In deze folder geeft Fedris een overzicht van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet en een definitie van de begrippen "arbeidsongeval" en "arbeidswegongeval".