

Re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers



Vrije visie, eigen stem



Re-integratietraject en medische overmacht

Vrije visie, eigen stem



Deel I: het re-integratietraject

Voor wie is de brochure bedoeld?

1. Je werkt in de privésector of als contractuele ambtenaar.
2. Je bent arbeidsongeschikt.

De verschillende actoren in het re-integratietraject zijn:

1. **De behandelend geneesheer:** hij is je persoonlijke arts (je huisarts of een specialist in een ziekenhuis). Hij kan je arbeidsongeschikt verklaren en zal dan een attest (getuigschrift van arbeidsongeschiktheid) opstellen. Hij fungeert als je vertrouwenspersoon. Mits jouw toestemming, kan hij de adviserend geneesheer van het ziekenfonds en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer informeren over je medische toestand.
2. **De adviserend geneesheer van het ziekenfonds:** hij beoordeelt je medische ongeschiktheid, vastgesteld door je behandelend arts op basis van 'het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid.' Tijdens je arbeidsongeschiktheid kan je uitgenodigd worden voor een medisch onderzoek. Hij kan je advies geven en begeleiden wanneer je het werk wil hervatten.
3. **De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:** hij werkt voor een interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij is aangesteld door de werkgever maar moet onafhankelijk van werkgever en werknemer optreden. Hij bekijkt je gezondheidstoestand in functie van de job die je uitoefent. Het gaat niet om een medisch onderzoek. Zo kan hij, wanneer je het werk wil hervatten, voorstellen formuleren om je werkpost en/of je takenpakket aan te passen indien dit vanuit medisch oogpunt nodig is. Je hebt het recht om de arbeidsgeneesheer te contacteren voor een gesprek over je werkhervatting. Daarnaast kan je op eigen initiatief de arbeidsgeneesheer contacteren bij gezondheidsproblemen die het gevolg zijn van je werk.

Wat is een re-integratietraject?

Een re-integratietraject heeft tot doel de re-integratie te bevorderen van een werknemer die het overeengekomen werk niet langer kan uitvoeren, door die werknemer tijdelijk of definitief aangepast werk of een ander werk te geven.

De persoon die centraal staat in dit proces is de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

De drie fasen zijn de opstart van het re-integratietraject, de evaluatie van de re-integratie en de opmaak van een re-integratieplan.

I Wie kan het re-integratietraject laten opstarten?

De twee partijen die een re-integratietraject kunnen aanvragen zijn: de werknemer zelf (of zijn behandelend geneesheer) en de werkgever. De aanvraag om een re-integratietraject te laten opstarten, gebeurt steeds schriftelijk en wordt gericht aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Van zodra deze de aanvraag heeft ontvangen licht hij de andere partijen in. Het is ook de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die het re-integratietraject opstart.

1. Werknemer of zijn behandelend geneesheer

Ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid kan jij of je behandelend geneesheer (mits jouw akkoord) een verzoek tot het doorlopen van een re-integratietraject indienen.

2. Werkgever

Je werkgever kan een re-integratietraject aanvragen als je drie opeenvolgende maanden arbeidsongeschikt bent geweest, of vanaf het moment dat je een attest van je behandelend geneesheer voorlegt waarin staat dat je definitief ongeschikt bent voor het overeengekomen werk.

De periode van 3 maanden wordt onderbroken wanneer je opnieuw aan het werk gaat, tenzij je binnen de 14 dagen na deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt. In dat geval wordt deze termijn geacht niet onderbroken te zijn geweest.

Kan een re-integratietraject worden gestart als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte?

Ja. In dit geval kan het re-integratietraject echter ten vroegste starten op de consolidatiedatum, d.i. het ogenblik waarop het letsel niet meer zal verergeren.

II Re-integratiebeoordeling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet binnen 49 kalenderdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek de re-integratiebeoordeling, het daaraan voorafgaande onderzoek naar mogelijke re-integratie met inbegrip van het overleg met alle betrokkenen, volbracht hebben en deze beslissing overgemaakt hebben aan de werkgever en de werknemer.

1. Re-integratieonderzoek en overleg

• Uitnodiging en overleg met/onderzoek van de werknemer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zal je uitnodigen voor een gesprek of een medisch onderzoek om de verschillende re-integratiemogelijkheden te bekijken. Het doel is na te gaan of je in staat bent om op lange termijn terug te keren naar je oude job (het overeengekomen werk), of dat er een aanpassing moet gebeuren (passen de functie, ander werk). Dit gebeurt op basis van je beroepsbekwaamheden. Als je nog steeds niet bent ingegaan op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, na 3 keer uitgenodigd te zijn geweest met een tussentijd van minstens 14 kalenderdagen, wordt het re-integratietraject stopgezet. De adviserend geneesheer en de werkgever worden hierover geïnformeerd.

Zijn er sancties wanneer een werknemer niet reageert op de verschillende uitnodigingen?

De wet voorziet niet uitdrukkelijk in sancties. Ze voorziet wel dat de werkgever en de werknemer moeten samenwerken om het re-integratietraject goed te laten verlopen. Het is dus mogelijk dat een werkgever sancties oplegt aan een werknemer die niet ingaat op een uitnodiging. Als je belet bent en om die reden niet kan ingaan op een uitnodiging van de arbeidsgeneesheer, raden we je aan toch te reageren en je afwezigheid te verantwoorden.

• Overleg met andere betrokken actoren

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan in deze fase, mits jouw akkoord, overleg plegen met de verschillende actoren (behandelend geneesheer, adviserend geneesheer van het ziekenfonds, terug-naar-werk-coördinator, preventieadviseur, werkgever). Het is immers mogelijk dat het nodig is om medische gegevens uit te wisselen of over je gezondheidstoestand te spreken.

• Onderzoek van de werkpost

Het is mogelijk dat de werkpost/werkomgeving moet aangepast worden met het oog op de re-integratie. Dit kan betrekking hebben op apparaten en installaties maar ook op het bureau (met inbegrip van de ruimte waarin het bureaumeubel zich bevindt).

• Verslag

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer maakt een verslag van zijn bevindingen en van het resultaat van het overleg. Dit wordt in het gezondheidsdossier van de werknemer opgenomen. De werknemer kan eventueel vragen om inzage. Dit intern verslag is een belangrijk document aangezien het ingeval van gerechtelijke procedure als bewijsmiddel kan dienen.

2. Re-integratiebeoordeling

Op basis van de onderzoeken (van werknemer en werkpost) en van het overleg met de andere betrokken actoren, neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beslissing en vermeldt deze op het formulier van de re-integratiebeoordeling (papieren of elektronische versie). De re-integratiebeoordeling wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

! **Opgelet!** Bij zijn beoordeling moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer abstractie maken van de concrete mogelijkheden die binnen de onderneming al dan niet bestaan om passend of ander werk aan te bieden.

Welke beslissingen kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nemen?

Er zijn drie mogelijkheden.

A. Werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten en kan intussen ander of aangepast werk doen

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het passend/ander werk. Eventueel met tijdelijke aanpassing van de werkpost om aan de gezondheidstoestand van de werknemer te beantwoorden.

VOORBEELD:

een arbeider belast met het manueel tillen van producten heeft een ernstig rug- letsel en kan bijgevolg zijn overeengekomen werk niet uitvoeren. Hij krijgt intussen ander werk in het magazijn nl. het inbrengen van bestellingen via pc.

B. Werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk maar kan wel nog ander of aangepast werk doen

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beschrijft de voorwaarden waaraan het passend of ander werk (en eventueel de werkpost) moet(en) voldoen, op basis van de huidige gezondheidstoestand van de werknemer.

VOORBEELD:

een dakwerker die voor een bedrijf werkt heeft een probleem aan zijn knie waardoor hij niet langer het werk kan doen waarvoor hij is aangenomen. Hij heeft echter de mogelijkheid ander werk uit te voeren, bijvoorbeeld als magazijnier: goederen ontvangen, voorraad beheren, bestellingen voorbereiden, enz.

C. Het is voorlopig, omwille van medische redenen, niet mogelijk een re-integratiebeoordeling te doen

Deze beslissing wordt onder meer genomen omdat het nog niet duidelijk is of de werknemer tijdelijk of blijvend ongeschikt zal zijn voor het overeengekomen werk, of omdat de werknemer nog een medische behandeling moet ondergaan voordat hij weer kan gaan werken. In dit geval wordt het re-integratietraject afgesloten en kan het ten vroegste na drie maanden opnieuw worden opstart (tenzij de preventieadviseur-arbeids-geneesheer een goede reden heeft om van deze termijn af te wijken).

VOORBEELD 1:

de werknemer moet nog op korte termijn een medische behandeling ondergaan of zijn gezondheidstoestand laat niet toe om een re-integratie te overwegen.

Wat kan je doen als je niet akkoord gaat met de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die je definitief ongeschikt heeft verklaard voor het overeengekomen werk?

Het gaat dan over beslissing B. Als je het niet eens bent met de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die je definitief ongeschikt heeft verklaard voor het overeengekomen werk, kan je tegen deze beslissing beroep aantekenen (per aangetekende brief) binnen 21 kalenderdagen na ontvangst van de vaststelling van definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk. Deze aangetekende brief moet worden gericht aan de bevoegde geneesheer – sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk en aan de werkgever.

Er vindt een overleg plaats tussen de geneesheer – sociaal inspecteur, de preventie-adviseur – arbeidsgeneesheer en je behandelend geneesheer. In functie van je gezondheidstoestand nemen deze drie artsen een beslissing bij meerderheid van stemmen, uiterlijk binnen een termijn van 42 kalenderdagen na ontvangst van het beroep door de geneesheer – sociaal inspecteur.

Wanneer het beroep wordt aanvaard zal de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn beslissing moeten herzien (nieuwe evaluatie). Bij weigering van het beroep wordt de definitieve ongeschiktheid bevestigd.

III Hoe komt het re-integratieplan tot stand?

Na ontvangst van de re-integratiebeoordeling in geval van een beslissing A, of na het verstrijken van de beroepstermijn in geval van een beslissing B, moet de werkgever de concrete mogelijkheden van passend of ander werk en/of aanpassingen aan de werkpost onderzoeken. Hij houdt daarbij rekening met de voorwaarden en modaliteiten die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft vermeld.

Vervolgens stelt de werkgever een individueel re-integratieplan op dat is afgestemd op de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer. Dit gebeurt in overleg met de werknemer, de arbeidsgeneesheer en eventueel andere actoren die kunnen bijdragen tot de re-integratie van de werknemer.

Binnen welke termijn moet de werkgever het re-integratieplan opmaken?

Als de werknemer tijdelijk ongeschikt wordt verklaard voor het overeengekomen werk, met de mogelijkheid om in de tussentijd aangepast of ander werk te doen (beslissing A), heeft de werkgever 63 dagen de tijd, na ontvangst van de re-integratiebeoordeling, om een re-integratieplan op te stellen.

Als de werknemer definitief ongeschikt wordt verklaard voor het overeengekomen werk, maar wel in staat is ander of passend werk te doen (beslissing B), bezorgt de werkgever de werknemer een re-integratieplan binnen de 6 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling.

Wat moet het re-integratieplan opgesteld door de werkgever bevatten?

Het re-integratieplan van de werkgever moet concreet zijn en conform aan de beoordeling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het plan moet één of meerdere maatregelen omvatten, als volgt:

- de beschrijving van de aanpassingen die nodig zijn aan de werkpost
- de beschrijving van passend of ander werk (werkvolume, uurrooster, progressiviteit van de maatregelen, enz.)
- de aard van de eventueel voorgestelde opleiding met het oog op het verwerven van de competenties die moeten toelaten dat de werknemer een aangepast of ander werk kan uitvoeren
- de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

Kan de werkgever weigeren een re-integratieplan op te stellen?

Een werkgever die, na het overleg en het onderzoek van de concrete mogelijkheden voor passend of ander werk en voor aanpassingen aan de werkpost, geen re-integratieplan kan opmaken, moet een gemotiveerd verslag opstellen. Hij moet aantonen dat het

technisch of objectief onmogelijk is – of op zijn minst onredelijk – om een re-integratieplan op te stellen. Uit dit verslag moet blijken dat de mogelijkheden om de werkpost aan te passen en/of aangepast of ander werk aan te bieden grondig werden onderzocht. De werkgever mag ‘redelijke’ aanpassingen weigeren als hij kan aantonen dat deze voor hem een onevenredige belasting vormen.

Moet de werknemer het re-integratieplan aanvaarden?

Van zodra je werkgever je het re-integratieplan heeft bezorgd, heb je 14 dagen tijd om het al dan niet te aanvaarden (schriftelijk). Als je het plan aanvaardt, teken je voor akkoord en stuur je het terug naar je werkgever. Indien je niet akkoord gaat, moet je de redenen ervan vermelden in het plan. In dit laatste geval wordt het re-integratietraject stopgezet.

Kan je je laten bijstaan tijdens de volledige looptijd van het re-integratietraject?

Ja. Je kan je laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde die in het CPBW zetelt, of wanneer dit niet bestaat, door een vakbondsafgevaardigde naar keuze.

Wanneer is het re-integratietraject definitief voorbij?

Het re-integratietraject eindigt wanneer de werkgever:

- de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer laat weten dat de werknemer niet is ingegaan op zijn verschillende uitnodigingen;
- van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratiebeoordeling met beslissing C heeft ontvangen (onmogelijkheid re-integratiebeoordeling op te maken);
- aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en aan de werknemer het verslag heeft bezorgd waarin de redenen worden uiteengezet waarom het voor hem onmogelijk is een re-integratieplan op te stellen;
- aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het door de werknemer geweigerde re-integratieplan heeft bezorgd;
- aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het door de werknemer aanvaarde re-integratieplan heeft bezorgd.

Kan mijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd van zodra het re-integratietraject is afgerond?

Neen. De arbeidsovereenkomst kan niet worden beëindigd aan het einde van een re-integratietraject. Een werkgever of werknemer die een arbeidsovereenkomst wil beëindigen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid, moet de specifieke procedure volgen die is vastgelegd in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 (zie lager).

Quid met het collectief re-integratiebeleid?

Om een doeltreffend re-integratiebeleid te ontwikkelen – en met het oog op een doeltreffend welzijnsbeleid in het algemeen – moet de werkgever regelmatig overleggen met het CPBW over de mogelijkheden, op collectief niveau, van passend of ander werk en over maatregelen voor de aanpassing van de werkpost. Bovendien moet het re-integratiebeleid jaarlijks geëvalueerd worden door het CPBW op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag opgesteld door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Deel II: Medische overmacht

Welke procedure moet gevolgd worden om een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht te kunnen beëindigen?

De specifieke procedure (voorzien in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978) moet gevolgd worden wanneer een partij (werkgever of werknemer) de arbeidsovereenkomst wil beëindigen omdat de werknemer definitief ongeschikt is om het werk, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, uit te voeren.

Onder welke voorwaarden kan deze procedure worden opgestart?

De specifieke procedure kan pas aanvangen wanneer aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

- de werknemer is gedurende een periode van ten minste 9 maanden onafgebroken arbeidsongeschikt geweest;
- de werknemer zit in geen enkel re-integratietraject.

Hoe wordt deze procedure opgestart?

De werkgever of werknemer die deze procedure wil opstarten, moet een aangetekende brief (kennisgeving) sturen naar de andere partij (werkgever of werknemer) en naar de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Deze aangetekende zending moet de intentie vermelden na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is geworden het overeengekomen werk te verrichten.

Hoe verloopt het door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit te voeren onderzoek?

Na ontvangst van dit schrijven nodigt de arbeidsgeneesheer de werknemer uit voor een onderzoek, dat niet eerder dan 10 dagen na deze kennisgeving kan plaatsvinden. Indien nodig onderzoekt hij tevens de werkplek. Met toestemming van de werknemer kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ook overleggen met de behandelend geneesheer van de werknemer, de geneesheer die het medisch attest heeft opgesteld en/of de adviserend geneesheer. Op basis hiervan bepaalt hij of het voor de werknemer definitief onmogelijk is geworden het overeengekomen werk te verrichten.

Wat gebeurt er als de werknemer niet ingaat op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer?

Als de werknemer niet ingaat op de uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, nadat hij 3 keer werd uitgenodigd, waarbij er telkens minstens 14 kalenderdagen tussen de uitnodigingen zit, wordt de werkgever verwittigd. De procedure wordt dan beëindigd. De arbeidsovereenkomst zal niet meer wegens medische overmacht kunnen worden verbroken.

Zijn er sancties voor een werknemer die niet ingaat op de verschillende uitnodigingen?

De wet voorziet niet uitdrukkelijk in sancties wanneer een werknemer niet reageert op de uitnodigingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De werkgever kan evenwel een sanctie opleggen op basis van de algemene verplichtingen die de werknemer tegenover hem heeft. Als je niet kan ingaan op een uitnodiging van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wegens andere verplichtingen, raden we je aan zeker te reageren en je afwezigheid te staven.

Wat gebeurt er nadat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn onderzoek heeft afgerond?

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer brengt de werkgever en de werknemer zo snel mogelijk, en uiterlijk 3 maanden na ontvangst van de kennisgeving, per aange tekende zending op de hoogte van zijn bevindingen. Als hij heeft vastgesteld dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is geworden om het overeengekomen werk te verrichten, deelt hij deze beslissing ook mee aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

Kan de werknemer een herziening van de voorwaarden van passend of ander werk aanvragen?

Ja. Tijdens het onderzoek van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan de werknemer schriftelijk laten weten of hij al dan niet wenst dat de voorwaarden en modaliteiten waaraan aangepast of ander werk moet beantwoorden op basis van zijn huidige gezondheidstoestand en mogelijkheden, worden onderzocht. Indien de werknemer tijdens dit onderzoek heeft aangegeven dat hij niet wenst dat de voorwaarden en modaliteiten voor passend of ander werk worden onderzocht, heeft hij 7 dagen de tijd, na ontvangst van de beslissing van blijvende arbeidsongeschiktheid, om alsnog van mening te veranderen. In een gemotiveerd schrijven, aangetekend te versturen naar de werkgever en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer laat hij weten dat hij toch wenst dat de voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk worden onderzocht.

Van zodra de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de vraag tot onderzoek van de voorwaarden en modaliteiten van aangepast of ander werk van de werknemer heeft

ontvangen, moet hij dezelfde stappen doorlopen als deze die in het kader van een re-integratietraject worden doorlopen (zie hoger): overleggen met de andere actoren, een beslissing nemen (A, B of C) na afronding van zijn onderzoek, het formulier voor de re-integratiebeoordeling indienen. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezorgt aan de werkgever en aan de werknemer ten laatste 30 kalenderdagen na ontvangst van de vraag van de werknemer, de voorwaarden en modaliteiten waaraan het passend of ander werk moet voldoen. Net als bij het re-integratietraject (zie hoger) onderzoekt de werkgever vervolgens de mogelijkheden van aangepast of ander werk en bezorgt hij de werknemer een re-integratieplan of een gemotiveerd verslag indien hij het onmogelijk acht een re-integratieplan op te stellen. De werknemer heeft dan 14 dagen de tijd om het plan al dan niet te aanvaarden (zie hoger – re-integratietraject).

Heeft de werknemer het recht om in beroep te gaan tegen een beslissing van blijvende arbeidsongeschiktheid?

Ja. Een werknemer die het niet eens is met de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dat hij definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, heeft 21 dagen de tijd om hiertegen beroep aan te tekenen volgens dezelfde procedure als voor het re-integratietraject (zie hoger).

Onder welke voorwaarden kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd wegens medische overmacht?

De arbeidsovereenkomst kan enkel beëindigd worden omwille van medische overmacht indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft vastgesteld dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is geworden het overeengekomen werk uit te voeren en dat de werknemer:

- niet heeft gevraagd de mogelijkheden voor een passend of ander werk te onderzoeken;
- heeft gevraagd de mogelijkheden voor een passend of ander werk te onderzoeken maar de werkgever hem een gemotiveerd verslag heeft overhandigd waarin hij uitlegt waarom de opstelling van een plan voor passend of ander werk technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden geëist;
- heeft gevraagd om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever hem een plan heeft voorgelegd, maar dit door de werknemer werd geweigerd.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen wegens medische overmacht. De arbeids-

overeenkomst wordt onmiddellijk beëindigd zonder dat de werknemer recht hebt op een opzeggingsvergoeding.

Heeft de werknemer het recht om tijdens deze procedure te worden bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde?

Ja. De werknemer kan zich tijdens de volledige duur van de procedure laten bijstaan door de syndicale delegatie.

