Nieuwe re-integratieregels **van arbeidsongeschikte werknemers**

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

Nieuwe re-integratieregels **van arbeidsongeschikte werknemers**

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

D/1831/2018/8/18000
V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 03/2018

Deel I: re-integratie in de praktijk

Voor wie is de brochure bedoeld?

1. Je werkt in de privésector of als contractuele ambtenaar.
2. Je bent arbeidsongeschikt en dit is niet te wijten aan een erkend arbeidsongeval of een erkende beroepsziekte.

De verschillende actoren in het re-integratietraject zijn:

1. **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. **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. **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 of 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, welke bestaat uit verschillende fasen, is gericht op de terugkeer naar de arbeidsmarkt via aangepast werk, ander werk of een opleiding.

De centrale persoon in dit traject is de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer.

De drie fasen zijn de opstart, de re-integratiebeoordeling en de opmaak/uitvoering van een re-integratieplan.

I. Wie kan het re-integratietraject laten opstarten?

De aanvraag om een re-integratietraject te laten opstarten, gebeurt steeds schriftelijk en wordt gericht aan de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer. De drie partijen die een re-integratietraject kunnen opstarten zijn: de werknemer zelf of zijn behandelend geneesheer, de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of de werkgever.

Van zodra de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer een re-integratieverzoek ontvangt, zal hij de andere partijen verwittigen. Zo moet hij de werkgever verwittigen wanneer een traject wordt opgestart door jou of door de adviserend geneesheer. Wanneer jij of de werkgever een re-integratietraject opstart, moet de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer de adviserend geneesheer verwittigen.

1. Jijzelf of je behandelend geneesheer mits je toestemming of op je uitdrukkelijke vraag

Ongeacht de duur van je arbeidsongeschiktheid kan jij of je behandelend geneesheer een verzoek tot re-integratie indienen.

2. De adviserend geneesheer van je ziekenfonds

De adviserend geneesheer van het ziekenfonds kan ten laatste twee maanden na de aangifte van de arbeidsongeschiktheid het initiatief nemen tot opstart van het re-integratietraject. Aan de hand van een vragenlijst schat de adviserend geneesheer in of je terug aan het werk kan.

Hij kan je uitnodigen voor een gesprek of een medisch onderzoek om je arbeidsongeschiktheid te beoordelen. Op basis van het medisch onderzoek kan hij je indelen in één van de volgende vier categorieën:

A. Uiterlijk binnen de zes maanden van je arbeidsongeschiktheid kan je hoogstwaarschijnlijk spontaan je werk hervatten.
B. Je kan om medische redenen het werk niet hervatten.
C. Je kan het werk nog niet hervatten omdat de medische diagnose of de medische behandeling de prioriteit verdienen.
D. Je kan het werk hervatten via (tijdelijk of definitief) aangepast of ander werk.

In het laatste geval zal de adviserend geneesheer je doorverwijzen naar de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer voor het opstarten van een re-integratietraject.

Voor de categorieën A en C kan de adviserend geneesheer je op een latere datum doorverwijzen naar de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer. Voor categorie A kan deze doorverwijzing plaatsvinden wanneer je na afloop van zes maanden nog steeds arbeidsongeschikt is en de adviserend geneesheer meent dat werkhervatting mogelijk lijkt te zijn door aangepast of ander werk. Voor categorie C zal doorverwijzing mogelijk zijn wanneer de adviserend geneesheer n.a.v. de tweemaandelijkse herevaluatie meent dat werkhervatting door aangepast of ander werk mogelijk lijkt.

3. Je werkgever

De werkgever kan ten vroegste na een onafgebroken periode van vier maanden arbeidsongeschiktheid van de werknemer of vanaf ontvangst van het attest van je behandelend geneesheer dat verklaart dat je definitief ongeschikt bent om het overeengekomen werk uit te voeren, het initiatief nemen om een re-integratietraject op te starten.

! **Opgelet!** Sinds 1 januari 2018 geldt dit ook dit ook voor werknemers die vóór 01.01.2016 arbeidsongeschikt werden.

II. Re-integratiebeoordeling door de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet binnen 40 werkdagen na de 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

- **Onderzoek/overleg met de werknemer**

  De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer zal je uitnodigen, om je te onderzoeken, alsook met je overleggen om na te gaan wat er mogelijk is inzake re-integratie.

  Het doel is na te gaan of je op termijn het overeengekomen werk terug zal kunnen uitoefenen, eventueel mits aanpassing van de werkpost alsook om de mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer, m.a.w. via aangepast of ander werk.

- **Overleg met andere betrokken actoren**

  De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer pleegt in deze fase overleg met de behandelend geneesheer, mits je toestemming. Het is immers mogelijk dat het nodig is om medische gegevens uit te wisselen of over je gezondheidstoestand te spreken.

  De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer kan ook overleg plegen met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Bij opstart van het traject door de adviserend geneesheer, kan bijkomend overlegd worden over de omvang/volume van tewerkstelling of de progressiviteit van het traject.

- **Onderzoek van de werkpost**

  Het is mogelijk dat de werkpost/werkomgeving moet aangepast worden in het kader van de re-integratie. Dit kan een machine of installatie zijn, maar ook een 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 zijn onderzoek van werknemer en werkpost en van het overleg met de andere betrokken actoren, maakt de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer zijn re-integratiebeoordeling op en vermeldt deze op het formulier voor de re-integratiebeoordeling (op papier of elektronisch), dat bestemd is voor de werkgever en de werknemer. Hij voegt de re-integratiebeoordeling ook toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

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

Welke beslissingen kan de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer nemen?
Er zijn vijf mogelijke trajecten.

A. De 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 aangepast/ander werk. Eventueel moet de werkpost aangepast worden. De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer voorziet een datum om dit nadien opnieuw te evalueren.

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

B. De werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten maar kan intussen geen ander of aangepast werk doen

De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer moet bepalen wanneer hij het re-integratietraject (dat tijdelijk wordt stopgezet) zal herbekijken aangezien het hier om een tijdelijke situatie gaat (nl. in afwachting van het hervatten van het overeengekomen werk).

Bij een verbetering van de gezondheidstoestand kan de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer beslissen in de zin van traject A. Bij een verslechtering van de gezondheidstoestand kan hij beslissen in de zin van traject D.

VOORBEELD:
een bediende heeft een longontsteking opgelopen. Hij kan intussen geen ander/aangepast werk doen. Zijn werkgever wenst geen investering/inspanning te doen. Hij kan niet voorzien in persoonlijk vervoer naar het werk. Daarnaast bestaat de mogelijkheid van telewerk niet in het bedrijf.

C. De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk maar kan wel nog ander of aangepast werk doen
De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast/ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost. Het re-integratietraject loopt dus door.

VOORBEELD:
een dakwerker met een ernstig knieprobleem krijgt ander werk in het magazijn, nl. het doorgeven en klaarzetten van bestellingen.

D. De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en kan geen ander of aangepast werk doen
De werknemer kan het overeengekomen niet meer uitoefenen en is ook niet in staat om aangepast werk uit te voeren. De onmogelijkheid om ander/aangepast werk te doen, kan ook het gevolg zijn van de situatie waarbij de werkgever geen ander/aangepast werk heeft. Het traject neemt definitief een einde.

VOORBEELD:
Bij een 50-jarige boekhouder is de diagnose gesteld van de ziekte van Alzheimer.

E. Het is om medische redenen niet opportuun om een re-integratietraject te starten
Deze beslissing is enkel mogelijk als het re-integratieverzoek wordt opgestart op vraag van de werkgever of eventueel jezelf. Het re-integratietraject wordt tijdelijk stopgezet. De preventieadviseur – arbeidsgeneesheer moet de situatie tweemaandelijks herbekijken en eventueel later het re-integratietraject opnieuw opstarten.

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

Wat kan je doen als je niet akkoord gaat met de beslissing van de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer waarbij je definitief ongeschikt wordt verklaard voor het overeengekomen werk?
Het betreft de trajecten C en D. Je tekent beroep aan tegen deze beslissing binnen een termijn van **zeven werkdagen** (via aangetekende brief) na ontvangst van het formulier van de beslissing definitieve ongeschiktheid bij de bevoegde geneesheer – sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk. Je moet hiervan de werkgever verwittigen.

Het beroep (kosteloos en eenmalig tijdens één re-integratietraject) schort het traject op. De werkgever kan geen verdere stappen ondernemen in het re-integratietraject totdat de beroepsprocedure is afgelopen.

Er vindt een overleg plaats tussen de geneesheer – sociaal inspecteur, de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer en je behandelend geneesheer. Deze drie artsen nemen een beslissing bij meerderheid van stemmen, uiterlijk binnen een termijn van 31 werkdagen na ontvangst van het beroep door de geneesheer – sociaal inspecteur.

Bij aanvaarding van het beroep zal de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer zijn beslissing herzien (nieuwe evaluatie). Bij weigering van het beroep wordt de definitieve ongeschiktheid bevestigt. Indien de werknemer geschikt wordt geacht voor aangepast/ander werk (traject C), stelt de werkgever een re-integratieplan op.

III. Hoe komt het re-integratieplan tot stand?

Indien de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer heeft geoordeeld dat de werknemer aangepast of ander werk kan uitvoeren (trajecten A en C), bekijkt de werkgever welke concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk er zijn in de onderneming. Hij maakt een individueel re-integratieplan op in overleg met de werknemer en de arbeidsgeneesheer. Tijdens dit overleg en in feite gedurende het gehele re-integratietraject kan de werknemer zich laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde in het CPBW of als er geen comité is door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

De uitvoering van dit plan wordt regelmatig opgevolgd door de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer.

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

Bij tijdelijke ongeschiktheid voor het overeengekomen werk (traject A) maakt de werkgever het re-integratieplan over binnen een termijn van maximum 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling.

Bij definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk (traject C) beschikt de werkgever over maximum 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling. Deze langere termijn moet toelaten om in de onderneming alle mogelijkheden na te gaan voor de werknemer om ander werk te krijgen, het overeengekomen werk aan te passen, eventuele nieuwe mogelijkheden inzake aangepaste werkposten of aanpassingen die zich in die tijd in de onderneming zouden aanbieden.

Wat is de inhoud van het re-integratieplan opgesteld door de werkgever?

Het re-integratieplan van de werkgever moet concreet zijn en conform aan de beoordeling van de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer. In dit plan vind je minstens één van de volgende maatregelen:

- De beschrijving van de werkpost en de nodige aanpassingen
- De beschrijving van aangepast of ander werk (werkvolume, uurrooster, progressiviteit van de maatregelen, enz.)
- De aard van de voorgestelde opleiding
- De geldigheidsduur van het re-integratieplan.

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

De wetgever verplicht de werkgever niet om een re-integratieplan op te maken. Er zijn op dit moment geen strafsancties voorzien. De werkgever die weigert een re-integratieplan op te stellen, zal dit uitgebreid moeten motiveren. Hij moet aantonen dat het technisch of objectief onmogelijk of niet redelijk is om ander of aangepast werk aan te

bieden. De werkgever kan weigeren redelijke aanpassingen door te voeren indien hij kan aantonen dat deze voor hem een onevenredige last betekenen.

Moet je het re-integratieplan aanvaarden?

De werknemer beschikt over vijf werkdagen na ontvangst van het plan om het al dan niet te aanvaarden (schriftelijk). Bij akkoord, tekent hij voor akkoord en bezorgt dit aan de werkgever. Indien hij niet akkoord gaat, moet hij de redenen ervan vermelden in het plan. In dit laatste geval neemt het re-integratietraject een einde.

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

Inderdaad, je kan je laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde in het CPBW of bij ontstentenis hiervan, door een vakbondsafgevaardigde naar keuze.

Hoe ziet een collectief re-integratiebeleid binnen de onderneming eruit?

De werkgever moet minstens één keer per jaar overleggen met het CPBW over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en over de maatregelen voor aanpassing van de werkplaatsen. Dit overleg gebeurt in aanwezigheid van de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer eventueel samen met andere bevoegde preventieadviseurs.

Het re-integratiebeleid moet jaarlijks worden geëvalueerd en besproken in het CPBW op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer.

In welke gevallen neemt het re-integratietraject een einde?

Er zijn drie situaties waarin het re-integratietraject onmiddellijk beëindigd wordt.

- Het re-integratietraject neemt een einde wanneer de werkgever op de hoogte gebracht is door de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren noch in staat is om aangepast/ander werk uit te voeren en de werknemer geen beroep meer kan aantekenen.
- Het re-integratietraject neemt een einde als de werkgever technisch of objectief in de onmogelijkheid is om een re-integratieplan op te maken of indien dit om gegronde reden niet kan worden geëist.
- Het re-integratietraject neemt een einde wanneer de werknemer niet heeft ingestemd met het door de werkgever opgestelde re-integratieplan bij tijdelijke of definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te oefenen maar wel mogelijkheid van aangepast/ander werk.

Deel II: Arbeidsrechtelijke gevolgen

Kan mijn arbeidsovereenkomst na afloop van het re-integratietraject beëindigd worden?

Ja, dat is mogelijk en wel omwille van medische redenen (medische overmacht) op voorwaarde dat het re-integratietraject opgestart, volledig doorlopen en beëindigd is. In deze situatie ben je definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, alsook ongeschikt voor ander of aangepast werk bij je huidige werkgever.

Bij beroep op medische overmacht, dat zowel door je werkgever als door jou kan ingeroepen worden, neemt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk een einde zonder dat je recht hebt op een opzeggingsvergoeding. De werkgever dient te motiveren dat er geen redelijke aanpassingen of aangepast werk mogelijk zijn.

Het is uiteraard ook mogelijk dat beide partijen akkoord gaan met deze wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst mits naleving van een opzeggingstermijn of de betaling van een verbrekingsvergoeding.

Wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst tijdens het re-integratietraject?

Neen, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de arbeidsongeschikte werknemer die het werk hervat, wordt niet geschorst. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst wordt verondersteld behouden te zijn, ondanks eventuele tijdelijke aanpassingen.

De arbeidsrelatie die bestond vóór de uitvoering van aangepast of ander werk wordt vermoed behouden te zijn. Dit vermoeden is weerlegbaar door het aantonen van een vaste en definitieve wil om de initiële arbeidsrelatie op blijvende wijze te wijzigen.

Hoe kunnen de partijen afwijken van de initiële arbeidsovereenkomst?

In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer een bijlage bij de arbeidsovereenkomst afsluiten. Hierin worden de belangrijke elementen van uitvoering van aangepast of ander werk opgenomen. Over de volgende elementen inzake het aangepast of ander werk kunnen partijen een afspraak maken: het volume, de aard van het werk, het loon, de duur van de geldigheid van de bijlage.

Van zodra je niet meer als arbeidsongeschikt wordt erkend, eindigt de bijlage en moet je je werkgever inlichten.

Heb ik recht op gewaarborgd loon als ik arbeidsongeschikt word tijdens de duur van het re-integratietraject?

Je werkgever is niet verplicht om jou gewaarborgd loon uit te betalen tijdens de periode van uitvoering van het re-integratietraject ingeval van ziekte of ongeval opgetreden tijdens deze periode. In dit geval zal je onmiddellijk een uitkering van het ziekenfonds krijgen.

Zijn er sancties voorzien?

De regering heeft een akkoord bereikt dat sancties zal voorzien voor beide partijen indien ze niet meewerken aan de re-integratie. De sancties zijn nog niet van toepassing aangezien er hiervoor nog geen wetgeving is.

www.aclvb.be