

Algemeen

Met ingang van 01.12.2016 zijn er twee nieuwe regelingen in voege getreden om langdurig zieken te begeleiden (KB van 28.10.2016, BS 24.11.2016). Enerzijds wordt de nadruk gelegd op een **re-integratie in de onderneming** van een zieke werknemer, anderzijds is er een traject dat de **re-integratie op de arbeidsmarkt** in het algemeen stimuleert.

In deze nota wordt de re-integratie in de onderneming verder uiteengezet, waarbij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (verder **PA-AG** genoemd) een belangrijke rol speelt en hierbij samen zal werken met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. In tegenstelling tot vroeger moet het initiatief niet noodzakelijk vanuit de werknemer komen, maar kunnen ook andere partijen de eerste aanzet geven. Deze wijzigingen hebben zowel een invloed op de mogelijkheden en procedure bij progressieve werkhervatting, alsook bij de procedure van een medische overmacht omwille van een definitieve ongeschiktheid.

De werknemers krijgen de bevoegdheid om een re-integratietraject op te starten vanaf 01.01.2017, ongeacht de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid.

De werkgevers kunnen een re-integratietraject starten vanaf 01.01.2017 voor arbeidsongeschiktheden die aangevangen zijn vanaf 01.01.2016 en vanaf 01.01.2018 voor arbeidsongeschiktheden die aangevangen zijn vóór 01.01.2016.

Doel

Het re-integratietraject in de onderneming heeft als doel de betrokken arbeidsongeschikte werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet meer kan uitoefenen, te evalueren en te integreren door tijdelijk of definitief aangepast of ander werk te geven.

Tijdens dit traject wordt een vlotte samenwerking tussen werkgever en werknemer verwacht. Indien de werknemer in dit kader verplaatsingen moet doen, neemt de werkgever de kosten hiervan ten laste.

Het re-integratietraject is niet van toepassing op werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of werknemers die kampen met een beroepsziekte.

Opstart van het re-integratietraject

Drie partijen kunnen een verzoek tot re-integratietraject indienen opdat deze procedure wordt opgestart:

- De werknemer of zijn behandelende arts na instemming van de werknemer, ongeacht de duur van de ongeschiktheid;
- De adviserend geneesheer van het ziekenfonds, ongeacht de duur van de ongeschiktheid;
- De werkgever, doch ten vroegste vanaf 4 maanden arbeidsongeschiktheid of eerder wanneer een attest een definitieve ongeschiktheid vermeldt.

De PA-AG is diegene die het re-integratietraject verder in goede banen moet leiden en verder de nodige stappen moet zetten. De PA-AG zorgt ervoor dat de werkgever en de werknemer binnen een termijn van 40 werkdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek het formulier voor de re-integratiebeoordeling ontvangen, tenzij er geen aangepast of ander werk wordt voorgesteld.

Stappenplan

Stap 1: De PA-AG verwittigt:

- de werkgever bij een verzoek tot re-integratie dat werd gedaan door de werknemer of adviserend geneesheer van het ziekenfonds;
- de adviserend geneesheer van het ziekenfonds bij een verzoek tot re-integratie dat werd gedaan door de werknemer of door de werkgever.

Stap 2: De PA-AG nodigt de werknemer uit voor een re-integratiebeoordeling

Gesprek met werknemer: De PA-AG gaat hierbij na of de werknemer op termijn het afgesproken (al dan niet aangepast) werk opnieuw kan uitvoeren. De arbeidscapaciteit van de werknemer speelt een belangrijke rol in het bepalen van een mogelijke re-integratie.

Overleg: Als de werknemer daarmee instemt, kan de PA-AG overleg plegen met de behandelende arts, de adviserend geneesheer of andere preventieadviseurs/personen die kunnen bijdragen tot een geslaagde re-integratie.

Onderzoek: De PA-AG doet verder ook een onderzoek van de werkpost en de werkomgeving en bekijkt ook daar aanpassingsmogelijkheden.

Verslag: De PA-AG maakt hiervan tenslotte een verslag op met de bevindingen en van het overleg. Dit verslag komt ook in het gezondheidsdossier van de werknemer.

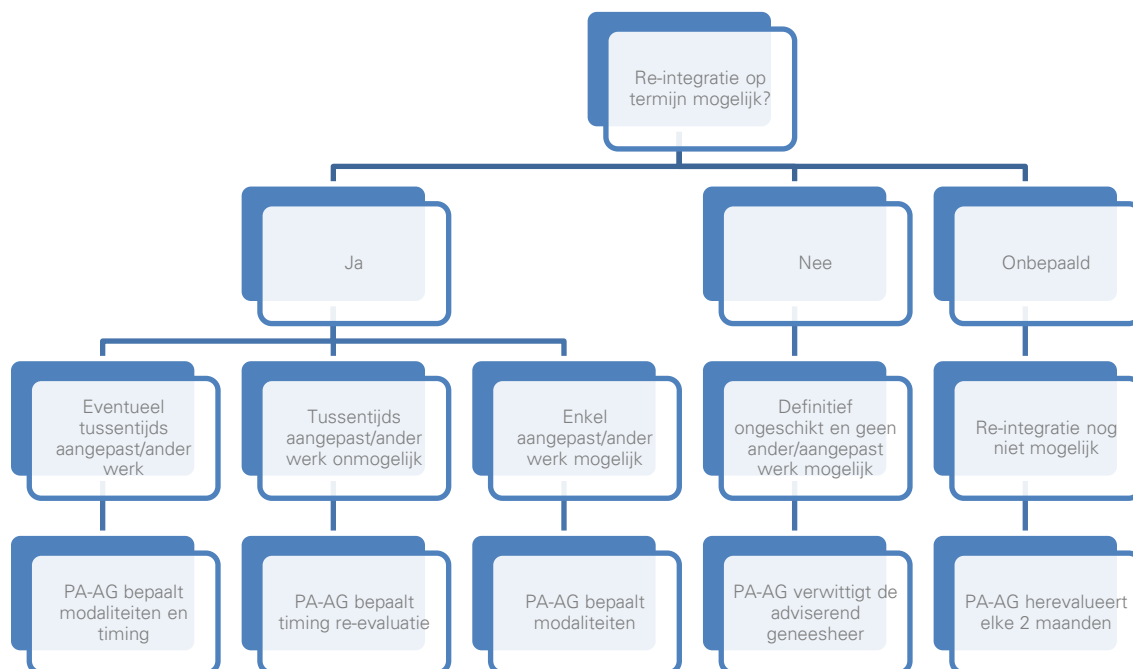
Stap 3: De PA-AG maakt een re-integratiebeoordeling

De PA-AG beoordeelt zo snel mogelijk het re-integratieverzoek en vermeldt de gemaakte beslissing op een formulier voor de re-integratiebeoordeling. Zowel werkgever als werknemer ontvangen een exemplaar. Ook dit formulier maakt deel uit van het medisch dossier.

Mogelijke beslissingen zijn:

1. De werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten, waarbij tussentijds aangepast of ander werk mogelijk is. De PA-AG bepaalt hiervoor de modaliteiten en herbekijkt het traject op een later tijdstip dat hij bepaalt;
2. De werknemer kan op termijn het overeengekomen werk hervatten, maar tussentijds werken is onmogelijk. De PA-AG bepaalt wanneer een re-evaluatie gebeurt op een tijdstip dat hij bepaalt. De PA-AG verwittigt de adviserend geneesheer;
3. De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten. Hij is wel in staat om aangepast of ander werk bij dezelfde werkgever uit te oefenen, eventueel mits aanpassingen van de werkpost. De PA-AG bepaalt hier de modaliteiten voor aangepast of ander werk;
4. De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is ook niet in staat om aangepast of ander werk uit te voeren. De PA-AG verwittigt de adviserend geneesheer en het re-integratietraject eindigt hier;
5. De PA-AG oordeelt dat het (om medische redenen) niet opportuun is om een re-integratietraject op te starten. Om de twee maanden houdt de PA-AG in dit geval een re-evaluatie om na te gaan of het re-integratietraject alsnog kan opgestart worden. De PA-AG verwittigt de adviserend geneesheer.

Schematische weergave:



Stap 4: De werkgever stelt in overleg het re-integratieplan op

De werkgever maakt een re-integratieplan in overleg met de werknemer, de PA-AG en eventueel andere personen die een nuttige bijdrage kunnen leveren in het re-integratietraject.

Het re-integratieplan moet opgemaakt worden:

- wanneer de PA-AG een tijdelijke aanpassing of een tijdelijk ander werk voorstelt: na ontvangst van de re-integratiebeoordeling;
- wanneer de PA-AG een definitieve aanpassing of op definitieve basis een ander werk voorstelt:
 - na de beroepstermijn van 7 werkdagen van de werknemer tegen de beslissing van de PA-AG die hem definitief ongeschikt verklaart voor het overeengekomen werk;
 - na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure, waarin de beslissing van de PA-AG bevestigd wordt (d.i. binnen 31 werkdagen na ontvangst van het beroep dat werd ingediend).

Het re-integratieplan bevat één of meerdere van volgende concrete en gedetailleerde maatregelen:

- een omschrijving van de aanpassingen van de werkpost;
- een omschrijving van het aangepast/ander werk: de inhoud, het volume van het werk, het uurrooster en desgevallend de progressiviteit van de maatregelen;
- de aard van de voorgestelde opleiding om de nodige competenties te verwerven voor het aangepast of ander werk;
- de geldigheidsduur van het plan.

De PA-AG bezorgt vervolgens het re-integratieplan aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Deze neemt dan een beslissing over de arbeidsongeschiktheid in het kader van de ZIV-wetgeving en beslist over de progressieve werkhervatting.

Het re-integratieplan vermeldt ook de beslissing van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Indien nodig past de werkgever het plan nog aan.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer binnen een termijn van:

- 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling waarin de PA-AG een tijdelijke aanpassing of een tijdelijk ander werk voorstelt;
- 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling waarin de PA-AG een definitieve aanpassing of op definitieve basis een ander werk voorstelt.

De werknemer heeft hierbij 5 werkdagen de tijd om het plan te aanvaarden of te verwerpen. Bij akkoord ondertekent de werknemer het plan. Gaat de werknemer niet akkoord, dan moet hij de reden voor de weigering vermelden in het re-integratieplan. Bij niet-akkoord eindigt het re-integratietraject.

De werkgever moet geen re-integratieplan opmaken wanneer het onmogelijk is. Dit is het geval wanneer de werknemer definitief ongeschikt is verklaard om nog zijn overeengekomen werk uit te voeren en bovendien niet in staat is om nog enig ander werk uit te voeren bij de werkgever, alsook wanneer die om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. De werkgever moet dit wel motiveren in een verslag dat hij aan de PA-AG bezorgt en ter beschikking houdt van de inspectie.

Einde van het re-integratietraject bij definitieve arbeidsongeschiktheid / medische overmacht

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is pas mogelijk nadat het re-integratietraject volledig beëindigd is.

Het traject eindigt wanneer de werkgever van de PA-AG een formulier voor de re-integratiebeoordeling heeft ontvangen en waarin de PA-AG oordeelt dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is en ook de beroepsmogelijkheden van de werknemer hiertegen zijn uitgeput.

In tegenstelling tot het verleden kan nu ook de werkgever het initiatief nemen om de werknemer te laten controleren met het oog op medische overmacht. Hierbij ligt nu wel de nadruk op de re-integratie van de werknemer en moet dit ook met meerdere partijen overlegd worden. Afhankelijk van de re-integratiebeoordeling kan dit dan ofwel leiden tot een definitieve ongeschiktheid, dan wel een wedertewerkstelling binnen de onderneming.

Bijstand en beroepsmogelijkheden van de werknemer

De werknemer kan zich gedurende het ganse re-integratietraject **laten bijstaan** door een werknemersafgevaardigde in het Comité of bij gebreke hieraan door een vakbondsafgevaardigde naar keuze.

De werknemer die niet akkoord gaat met de bevinding van de PA-AG dat hij definitief arbeidsongeschikt is voor zijn overeengekomen werk, kan hiertegen een **beroep** instellen.

Binnen de 7 werkdagen na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling van de PA-AG dient de werknemer een aangetekende brief te verzenden aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en moet de werknemer de werkgever hiervan op de hoogte brengen.

In geval de werknemer beroep aantekent, roept de geneesheer sociaal inspecteur de PA-AG en de behandelende geneesheer op voor verder overleg. Hij vraagt de relevante documenten uit het gezondheidsdossier van de werknemer op en kan ook de werknemer uitnodigen voor verder verhoor.

Tijdens het overleg nemen de geneesheren een beslissing bij meerderheid van stemmen. Dit gebeurt uiterlijk 31 werkdagen na ontvangst van het beroep door de inspecteur.

De beslissing wordt opgenomen in een medisch verslag dat in het gezondheidsdossier van de werknemer komt en de geneesheer inspecteur deelt het resultaat van de beroepsprocedure onmiddellijk mee aan de werkgever en de werknemer.