

Arbeidsongeschikte werknemers: hoe verloopt de re-integratie?

Nieuws donderdag 21 november 2019

In december 2016 werd het KB in verband met de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers van kracht. Het voorziet in een re-integratietraject op maat om langdurig arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar tijdelijk of definitief aangepast of ander werk. Ook bpost zet in op de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers. Deze wetgeving is van toepassing voor alle medewerkers: contractuelen, statutairen en hulppostmannen. Het is niet van toepassing in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte.

De aanvraag voor een re-integratietraject kan gebeuren door de medewerker zelf, de mutualiteit of de werkgever. De medewerker kan vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid re-integratie aanvragen. Hiervoor beschikt hij over een attest van de behandelende geneesheer dat hij tijdelijk of definitief zijn werk niet kan uitvoeren en is hij in ziekteverlof op het moment van de aanvraag. De medewerker stuurt zijn aanvraag per aangetekende brief naar SPMT-Arista (Koningsstraat 196, 1000 Brussel) en licht zijn leidinggevende in over het opstarten van het traject.

De adviserend arts van de mutualiteit kan oordelen dat re-integratie mogelijk is en maakt dan het dossier rechtstreeks over aan de arbeidsarts.

bpost kan re-integratie aanvragen na vier maanden arbeidsongeschiktheid of wanneer de werknemer een attest van definitieve ongeschiktheid ontvangt van zijn behandelende arts. De leidinggevende bespreekt het dossier met de re-integratiecoördinator en samen wordt beslist of re-integratie opstarten de juiste stap is.

Sleutelrol voor preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

In dit re-integratietraject is een sleutelrol weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die niet alleen de arbeidsomstandigheden en het werk in een bepaalde onderneming kent, maar ook kan fungeren als gekend aanspreekpunt voor werkgever en werknemer. De medewerker wordt uitgenodigd voor een medisch onderzoek waarin gekeken wordt naar wat hij nog wel kan en of hij met deze capaciteiten kan re-integreren.

De beslissing van de arbeidsgeneesheer na het re-integratieonderzoek wordt gedocumenteerd in het formulier re-integratiebeoordeling.

Wat zijn de mogelijke beslissingen?

Terugkeer naar huidige job is op termijn mogelijk en tijdelijk of aangepast werk is in tussentijd mogelijk.

De medewerker kan hervatten, mits aangepast of ander werk wordt aangeboden, voor een vastgelegde termijn.

Hiervoor moet een re-integratieplan worden opgesteld door de leidinggevende in samenspraak met de medewerker en dit binnen een termijn van 55 werkdagen na de beslissing van de arbeidsarts.

Terugkeer naar huidige job is op termijn mogelijk, maar tijdelijk of aangepast werk is in tussentijd onmogelijk.

De medewerker blijft ziek. De arbeidsarts her-evalueert de situatie op een door hem bepaald tijdstip.

Terugkeer naar de huidige job is onmogelijk want de medewerker is definitief ongeschikt en zal definitief verplaatst moeten worden naar een aangepaste of andere job.

De medewerker kan hervatten, mits definitief aangepast of ander werk wordt aangeboden. Hiervoor moet een re-integratieplan opgesteld worden door de leidinggevende in samenspraak met de medewerker nadat de beroepstermijn van 7 werkdagen is verlopen en dit binnen een termijn van 1 jaar.

Terugkeer naar de huidige job is onmogelijk want de medewerker is definitief ongeschikt en tijdelijk of aangepast werk is in tussentijd onmogelijk.

Het contract van de medewerker wordt beëindigd omwille van medische overmacht nadat de beroepstermijn van 7 werkdagen is verlopen.

Het is om medische redenen momenteel niet mogelijk het werk te hervatten.

De medewerker blijft ziek. De arbeidsarts her-evalueert de situatie na 2 maanden.

Wat zijn de gevolgen van deze beslissingen?

In het geval van een beslissing B, D of E stopt het traject. Bij een beslissing B en E blijft de medewerker met ziekteverlof. Bij een beslissing D wordt het contract van de contractuele medewerker na een beroepstermijn van 7 werkdagen beëindigd omwille van medische overmacht. Deze contractverbreking is zonder verbrekingsvergoeding, maar de medewerker heeft onmiddellijk recht op werkloosheidsuitkeringen of een uitkering van de mutualiteit. Bovendien voorziet de wetgeving sinds eind april 2019 in outplacementbegeleiding voor de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt ten gevolge van medische overmacht, om de kansen op tewerkstelling bij een andere werkgever te optimaliseren.

In het geval van een beslissing A of C stelt de leidinggevende samen met de medewerker een re-integratieplan op, waarin de aanpassing van de werkpost of de omschrijving van het aangepaste of het ander werk worden beschreven. Tevens omvat het plan ook de nodige opleidingen om de vereiste competenties te verwerven. De opmaak van dit re-integratieplan moet binnen de 55 werkdagen gebeuren in geval van een beslissing A en na maximum 12 maanden in geval van een beslissing C. Wanneer het niet mogelijk is aangepast werk te geven dat beantwoordt aan de aanbevelingen van de arbeidsarts, moet de werkgever dit uitgebreid motiveren in een verslag.

Om de kans op slagen van de re-integratie te vergroten in geval van een definitieve ongeschiktheid (beslissing C) biedt bpost coaching aan via het Career Center (het vroegere Job Mobility Center), met als doel de talenten en interesses van de medewerker in kaart te brengen en de kans op een definitieve re-integratie te

vergroten.

bpost heeft een re-integratiecoördinator aangesteld binnen de dienst Preventie. Deze is te contacteren via reintegratie-reintegration@bpost.be.

Aarzel niet ACOD Post te contacteren voor bijkomende inlichtingen en of hulp bij de opstart van uw re-integratiedossier.

Jean-Pierre Nyns

Dit artikel verscheen in Tribune 75.10