

Vraag aan een expert

Re-integratie van werknemers na een langdurige ziekte? Waar moet men op letten?



Katrien Depuydt
Legal Consultant
Partena Professional

Eind 2016 is het nieuwe re-integratiebeleid van arbeidsongeschikten in werking getreden. Bovendien werden de *arbeidsrechtelijke* aspecten van het re-integratietraject aangepakt. Zo is er voortaan rechtszekerheid in de arbeidsrelatie tijdens de periode van uitvoering van het aangepast werk. Bovendien kan sedert begin 2017 de arbeidsovereenkomst van de definitief arbeidsongeschikte werknemer slechts beëindigd worden wegens medische overmacht nadat het re-integratietraject volledig werd doorlopen. Tijd voor een eerste evaluatie...

Doel van de nieuwe wetgeving

Heel wat werkgevers worden geconfronteerd met langdurig zieke werknemers. Gezien het hoge kostenplaatje en het sociaal isolement is het belangrijk dat de werknemer zo snel als mogelijk opnieuw aan de slag kan en dit bij voorkeur in zijn vertrouwde werkomgeving.

De nieuwe wetgeving heeft als doel langdurig zieken te ondersteunen en hen terug te begeleiden naar werk door hen via een re-integratietraject tijdelijk of definitief ander of aangepast werk aan te bieden. Belangrijk om weten is dat het re-integratietraject niet geactiveerd kan worden bij een werkhervatting na een *arbeidsongeval* of een *beroepsziekte*.

De focus ligt in eerste instantie op het nagaan van de re-integratiemogelijkheden bij de *eigen werkgever* tussen gekende collega's, wat de kansen op een vlotte re-integratie verhoogt. De wetgever voorziet hiervoor *4 fasen* waarbij strikte termijnen in acht moeten genomen worden, m.n.:

- de opstart van het re-integratietraject / het initiatief
- de re-integratiebeoordeling
- de opmaak van een re-integratieplan door de werkgever
- de beslissing van de werknemer

Indien uit overleg blijkt dat er geen re-integratie mogelijk is, kan aan de werknemer de optie aangeboden worden om samen met de re-integratiecoach te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn op de *externe arbeidsmarkt*.

Belangrijke wijzigingen

In tegenstelling tot vroeger kan de *werkgever* sedert 1 januari 2016 *zelf* het initiatief nemen en een re-integratietraject aanvragen.

Dit kan ten vroegste vanaf 4 maanden arbeidsongeschiktheid van de werknemer of wanneer de werkgever een attest van definitieve ongeschiktheid ontvangt van de behandelende arts.

Momenteel kan de werkgever enkel een re-integratietraject initiëren voor arbeidsongeschiktheden die aangevangen zijn vanaf 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2018 kan dit eveneens voor werknemers waarvan de arbeidsongeschiktheid aangevangen is voor 1 januari 2016!

Een tweede belangrijke wijziging is de rol van de *adviserend geneesheer van het ziekenfonds*, die de arbeidsongeschiktheid of de mogelijkheid tot progressieve werkhervatting beoordeelt en autonoom een re-integratietraject kan aanvragen. Bij een verzoek door de werknemer zelf (of zijn behandelend arts als hij daarmee instemt) of de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, speelt de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid geen rol.

Re-integratieplan

De werkgever moet in principe een re-integratieplan opmaken wanneer de werknemer door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tijdelijk of definitief ongeschikt verklaard wordt maar in staat is om aangepast of ander werk uit te voeren bij de werkgever.

De werkgever moet geen re-integratieplan opmaken indien het technisch of objectief onmogelijk is of redelijkerwijze niet mogelijk is om aangepast werk te geven aan de werknemer, rekening houdend met de taakhoud, de opleiding en de competenties van de werknemer en de activiteit van de onderneming. Belangrijk is dat de werkgever dit uitgebreid motiveert in een verslag dat hij ter beschikking houdt van de sociale inspectie.

Indien de werkgever een re-integratieplan heeft opgemaakt, kan de werknemer dit plan binnen de 5 werkdagen al dan niet aanvaarden. Indien de werknemer niet instemt met het re-integratieplan, moet hij de redenen van zijn weigering in het verslag vermelden.

Sancties

De vraag stelt zich of de werkgever en de werknemer sancties kunnen oplopen als ze niet of onvoldoende meewerken aan de re-integratie van langdurig zieken, o.a.:

- indien de werkgever geen of een onvolledig re-integratieplan opmaakt
- indien de werkgever geen contact houdt met zieke werknemers of geen redelijke aanpassingen doet aan de werkpost om de re-integratie van zieke werknemer mogelijk te maken
- indien de werknemer niet of onvoldoende motiveert waarom hij het re-integratieplan niet aanvaardt
- wanneer de werknemer zich niet laat onderzoeken
- wanneer de werknemer niet komt opdagen voor een gesprek over een re-integratietraject

Op 31 maart 2017 heeft de regering hierover een akkoord bereikt en een ontwerp van Koninklijk Besluit aangekondigd tot *responsabilisering* van zowel de werkgevers, de werknemers als de artsen (bv. abnormaal voorschrijfgedrag).

Werkgevers die in gebreke blijven kunnen een boete oplopen van € 800 per tekortkoming. *Werknemers* die manifest weigeren om mee te werken, lopen het risico dat hun *uitkering gedurende een maand met 5 tot 10 % verminderd wordt*.

Voormelde sancties gelden enkel voor ondernemingen met *minstens 50 werknemers*. Bovendien worden zieke mensen die geen restcapaciteit meer hebben om aan het werk te gaan en hun werkgevers niet geviseerd.

De re-integratie is gericht op de vrijwillige medewerking van de werknemer. Er is op het niveau van het *arbeidsrecht geen sanctie* verbonden aan het feit dat de medewerker niet meewerkt aan het opstarten van de re-integratie.

Indien de werknemer het re-integratieplan weigert kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden wegens medische overmacht.

De arbeidsrelatie tijdens de uitvoering van het re-integratieplan

Tijdens de periode van uitvoering van het aangepast of ander werk met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds is er voortaan rechtszekerheid in de arbeidsrelatie zowel voor de *werknemer* als de *werkgever*.

Indien de werknemer tijdens de uitvoering van het ander of aangepast werk opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een ziekte (geen beroepsziekte) of een ongeval (geen arbeidsongeval), moet de werkgever *niet opnieuw gewaarborgd loon betalen* en dit ongeacht de oorzaak van de ongeschiktheid. Dit geldt eveneens indien het werk hervat wordt bij een andere werkgever en ook als de periode van de betaling van het gewaarborgd loon nog niet verstreken is.

Indien de arbeidsovereenkomst verbroken wordt tijdens de uitvoering van het re-integratieplan wordt de verbrekingsvergoeding berekend op basis van het *loon vastgelegd in de initiële arbeidsovereenkomst*.

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt niet geschorst tijdens de toegestane hervatting. Dit heeft tot gevolg dat een *opzegging* betekend voor of tijdens een periode van uitvoering van aangepast of ander werk *uitwerking heeft en dus gewoon verder loopt*.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy. Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op www.partena-professional.be