

Zijn zeer langdurig zieken een vogel voor de kat?

Wie al van voor 2016 langdurig ziek is, kan vanaf 1 januari opgeroepen worden door zijn werkgever voor een re-integratietraject. Dat kan momenteel enkel op vrijwillige basis. Je bent niet verplicht om in te gaan op een oproep door de werkgever.

Sinds een jaar is er een nieuwe wettelijke regeling van kracht om langdurig zieken weer aan het werk te helpen. De grootste wijziging ten opzichte van vroeger is dat de werkgever zelf een re-integratietraject kan laten opstarten via de bedrijfsarts. In 2017 kon dat enkel voor werknemers die sinds 1 januari 2016 ziek zijn. Maar vanaf 1 januari 2018 wordt die doelgroep uitgebreid naar alle langdurig zieke werknemers.

Ontslag medische overmacht

'Bedrijfsartsen signaleren nu al dat zij veel vragen krijgen van werkgevers om vanaf 1 januari zeer langdurig zieken op te roepen voor een re-integratietraject. De kans is heel groot dat werkgevers een *beslissing D* willen verkrijgen' zegt Herman Fonck van ACV. 'In dat geval oordeelt de bedrijfsarts dat de werknemer definitief ongeschikt is voor de vroegere job en ook niet in aanmerking komt voor aangepast of ander werk binnen het bedrijf. Met een *beslissing D* heeft een werkgever een bijzonder stevig argument in handen om een ontslag wegens medische overmacht te motiveren. Hij moet dan geen opzeggingsvergoeding betalen en kan onmiddellijk de arbeidsovereenkomst verbreken.'

In oktober stelde het ACV vast dat de nieuwe wetgeving weinig re-integratie oplevert. In 70 procent van de gevallen is een 'beslissing D' het resultaat. 'De uitbreiding van de doelgroep naar de zeer langdurig zieken vanaf 1 januari voorspelt daarom weinig goeds. Bij wie al twee jaar ziek is of langer kunnen we veel grotere problemen verwachten om

het werk opnieuw te hervatten. Helaas hebben we met de vakbonden de uitbreiding niet kunnen tegenhouden.'

Te ziek

Het kan zijn dat je te ziek bent om in te gaan op een uitnodiging van de bedrijfsarts voor een re-integratietraject. In het geval van een verontschuldiging om medische redenen en bij gebrek aan informatie kan de bedrijfsarts geen beslissing nemen en valt de procedure stil. En heeft de werkgever geen bewijs om een ontslag wegens medische overmacht te rechtvaardigen.'

Ook belangrijk om te weten is dat je diagnose valt onder het medisch beroepsgeheim van je behandelende arts en je recht op privacy. 'Je werkgever heeft geen recht op inzage in je medisch dossier en mag van je arts of bedrijfsarts enkel horen of je arbeidsongeschikt bent of niet. De bedrijfsarts heeft enkel toegang tot je medische gegevens als jij die vrijwillig doorgeeft of wanneer je behandelende arts daarvoor toelating geeft.'

Leen Grevendonck

✓ **Als je opgeroepen wordt voor een re-integratietraject kan je terecht op het ACV-dienstencentrum voor advies.**

✓ **Re-integratie kan een goede stap zijn, als je zelf als zieke het werk wil hervatten tijdens de herstelperiode. Dat kun je doen via een discrete consultatie van de bedrijfsarts en zonder risico op sancties. Meer info op www.teruginhetzadel.be.**

HOE VERLOOPT EEN RE-INTEGRATIETRAJECT NA LANGDURIGE ZIEKTE?

STAP 1 Wie kan een re-integratietraject aanvragen?



Adviserend geneesheer ziekenfonds



Werkgever (na vier maanden ziekte)



Werknemer (zelf of via behandelende arts)

STAP 2 Op bezoek bij de bedrijfsarts

De bedrijfsarts probeert een zicht te krijgen op de mogelijkheden voor re-integratie. Hij of zij kan vijf mogelijke beslissingen nemen.

A	B	C	D	E
Werk op termijn hervatten EN in staat om intussen aangepast of ander werk te doen	Werk op termijn hervatten NIE T in staat om intussen aangepast of ander werk te doen	Definitief ongeschikt voor huidig werk WEL in staat om aangepast of ander werk te doen	Definitief ongeschikt voor huidig werk NIE T in staat om aangepast of ander werk te doen	GEEN re-integratietraject mogelijk omwille van medische redenen

STAP 3 Werkgever stelt re-integratieplan op in geval van beslissing A of C

Wat staat in dat plan?



Nodige aanpassingen (werkvolume, uurrooster...)



Nodige opleiding



Duurtijd van het plan



Werkgever overlegt met werknemer en preventiearts en bezorgt plan binnen de 55 werkdagen.

STAP 4 Akkoord van werknemer

Na ontvangst heeft werknemer 5 werkdagen de tijd om plan al dan niet te aanvaarden. In geval van weigering is een schriftelijke motivatie nodig.

