

Om de **arbeidsovereenkomst** te kunnen **beëindigen op basis van medische overmacht**, kan **vanaf 28 november 2022** een bijzondere procedure worden gevolgd. Wij zetten de **belangrijkste wijzigingen even op een rij**.

## 1. Opstart van de medische overmacht - kennisgeving

De procedure medische overmacht kan pas worden opgestart nadat de **werknemer minstens 9 maanden arbeidsongeschikt\*** is én voor zover er geen re-integratietraject voor de werknemer lopende is.

Het traject kan worden opgestart hetzij door **de werkgever**, hetzij door **de werknemer**. Ook de werknemer kan de procedure pas opstarten nadat hij 9 maanden arbeidsongeschikt is.

De **kennisgeving** om vast te stellen dat een werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, gebeurt **via aangetekende zending aan de arbeidsarts van de onderneming en aan de andere partij**.

Als de kennisgeving door de werkgever gebeurt, dient deze volgende vermeldingen te bevatten:

-  het recht van de werknemer om aan de arbeidsarts te vragen om de mogelijkheid voor aangepast of ander werk te onderzoeken;
-  het recht van de werknemer om zich te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Vanaf maandag 28 november vindt u een document 'Kennisgeving van definitieve ongeschiktheid' op onze website of kan u deze opvragen bij CLB externe preventiedienst via 011 59 83 50 of [planning-edpb@clbgroup.be](mailto:planning-edpb@clbgroup.be).

\*Het gaat om een ononderbroken periode van 9 maanden. Elke werkhervatting onderbreekt deze periode, behalve wanneer de werknemer binnen de 14 dagen na de hervatting opnieuw arbeidsongeschikt te worden. Dan wordt de periode van 9 maanden geacht ononderbroken te zijn.

## 2. Onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts

De arbeidsarts **onderzoekt** de werknemer **ten vroegste 10 kalenderdagen na de ontvangst van de kennisgeving**. Indien nodig onderzoek de arbeidsarts ook de werkpost waaraan de werknemer is tewerkgesteld.

De arbeidsarts mag de gezondheidsgegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststellingen en aanbevelingen opvragen bij de werknemer. Mits toestemming van de werknemer, mag de arbeidsarts overleggen met de behandelende arts, of andere binnen het kader van deze procedure betrokken artsen en derden, met respect voor het medisch beroepsgeheim en de vertrouwelijkheid van de gegevens.

Op basis van de verzamelde informatie gaat de arbeidsarts na of de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren. Indien dit het geval is en de werknemer vraagt erom, onderzoekt de arbeidsarts ook de mogelijkheden voor aangepast of ander werk.

### 3. Mogelijke beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts

De arbeidsarts kan 3 beslissingen nemen:

- **Beslissing A:** De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk **ZONDER VRAAG** naar **aangepast of ander werk\***;
- **Beslissing B:** De werknemer is **definitief ongeschikt** voor het overeengekomen werk **MET VRAAG** naar **aangepast of ander werk**;
- **Beslissing C:** De werknemer is **niet definitief ongeschikt**. De bijzondere procedure medische overmacht is beëindigd.

De arbeidsarts moet een **beslissing** nemen **binnen de 3 maanden na opstart** van het traject en deelt zijn **vaststelling per aangetekende zending** mee aan **de werknemer** en aan **de werkgever** (en bij beslissing A en B ook **de adviserend arts**). Gaat het om een definitieve arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer nog beroep instellen tegen de beslissing.

\* De werknemer kan via een aangetekende zending aan de werkgever en de arbeidsarts vragen om de voorwaarden en modaliteiten van aangepast of ander werk alsnog te onderzoeken. De arbeidsarts dient nu binnen 30 kalenderdagen de voorwaarden en modaliteiten over te maken aan werknemer en werkgever, al dan niet is nog een onderzoek nodig.

### 4. Werkgever maakt re-integratieplan of motivatieverslag op

Na een **beslissing B** van de arbeidsarts, moet de werkgever **overleg** plegen met de werknemer, de arbeidsarts en alle andere actoren die kunnen bijdragen tot de re-integratie, zoals bijvoorbeeld de Terug Naar Werk Coördinator van de mutualiteit. Hij doet dit **binnen de 6** (in plaats van 12) **maanden**. Na het overleg maakt de werkgever ofwel een **re-integratieplan** op, ofwel een **motivatieverslag**:

- **Re-integratieplan:** indien **aangepast of ander werk** in de onderneming **mogelijk** is, maakt de werkgever een re-integratieplan op. Hij houdt hierbij zo goed als mogelijk rekening met de aanbevelingen van de arbeidsarts. Bijzondere aandacht moet gaan naar het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.
- **Motivatieverslag:** de werkgever die, na grondig overleg met de betrokken actoren, besluit dat hij **geen re-integratieplan kan opmaken**, dient een **gemotiveerd verslag** op te maken. Hierin licht hij onderbouwd toe waarom het technisch of objectief onmogelijk is om de werknemer te re-integreren, of waarom het om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. Uit het verslag moet duidelijk blijken dat alle mogelijkheden tot aanpassingen aan de werkpost en/of tot aangepast of ander werk, ernstig werden overwogen. Ook hier dient er rekening gehouden te worden met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

### 5. Standpunt werknemer t.a.v. het re-integratieplan

De werkgever **bezorgt het re-integratieplan** aan de werknemer en geeft deze laatste de nodige **toelichting**. Binnen de **14 kalenderdagen** (in plaats van 5 werkdagen) dient de werknemer een **beslissing** te nemen:

- hij **aanvaardt** het plan: hij ondertekent het plan voor akkoord;
- hij **weigert** het plan: hij moet de redenen van zijn weigering bekend maken;
- hij **reageert niet** binnen de voorziene termijn: de **werkgever neemt contact op** met de werknemer. Als de **werknemer opnieuw niet reageert**, wordt dit beschouwd als een **weigering** van het re-integratieplan.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de **arbeidsarts** die op zijn beurt de **adviserend arts** van de **mutualiteit op de hoogte** brengt.

## 6. Beroep werknemer tegen beslissing A of B

De **werknemer kan beroep instellen** tegen een beslissing A of B waarbij hij definitief ongeschikt wordt verklaard om het overeengekomen werk uit te voeren. De werknemer heeft **21 kalenderdagen** (in plaats van 7 werkdagen) de tijd om beroep in te stellen. Vanaf nu zal de werknemer niet alleen de arts sociaal inspecteur, maar ook de werkgever **via een aangetekende zending** moeten informeren van het feit dat hij beroep instelt tegen de beslissing B van de arbeidsarts. De **arts sociaal inspecteur** bij wie het beroep wordt ingediend, heeft **42 kalenderdagen** (in plaats van 31 werkdagen) de tijd om een uitspraak te doen.

## 7. Einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

De arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden wegens medische overmacht:

- bij een **beslissing A**;
- bij een **beslissing B waarbij de werknemer het re-integratieplan afwijst**;
- bij een **beslissing B waarbij de werkgever geen mogelijkheid ziet om aangepast of ander werk te voorzien**, en dit uitgebreid motiveert in een verslag.

## 8. Einde procedure zonder gevolg

Wanneer de arbeidsarts in het kader van deze procedure niet beslist dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, eindigt de procedure zonder gevolg.

Wanneer de werknemer drie keer niet ingaat op de uitnodiging van de arbeidsarts in een periode van drie maanden, waarbij er telkens minstens 14 kalenderdagen tussen de uitnodigingen zit, deelt de arbeidsarts dit mee aan de werkgever en eindigt de procedure zonder gevolg.

De procedure kan pas opnieuw worden opgestart wanneer de werknemer opnieuw gedurende een termijn van 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is.