

VI. AANMOEDIGINGSMAATREGELEN VOOR HET AAN HET WERK HOUDEN OF HERINSCHAKELN VAN WERKNEMERS DIE ZICH IN EEN SITUATIE VAN DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID BEVINDEN

A. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 34 van de voornoemde wet bepaalt dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, niet uit zichzelf een einde maakt aan de overeenkomst wegens overmacht.

Wanneer een werknemer definitief ongeschikt wordt verklaard om het overeengekomen werk te verrichten, is de werkgever ertoe gehouden die werknemer aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door zijn arbeid aan te passen, of als dat niet kan door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Wanneer een aanpassing van de arbeidsomstandigheden technisch of objectief onmogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist of indien de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer of de werknemer een aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden weigert, mag het einde van de overeenkomst wegens overmacht slechts worden vastgesteld na attestatie van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Die bepalingen doen geen afbreuk aan het recht van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Dat artikel werd hersteld bij de wet van 27 april 2007, maar is nog niet in werking getreden.

B. In de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties voorziet in een procedure om naar een ander arbeidsstelsel terug te keren om ernstige medische redenen.

C. Gezondheidstoezicht en (dis)ability management

Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers heeft betrekking op de situatie van de aan medische onderzoeken onderworpen werknemers. Die tekst bepaalt dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de tewerkstellingskansen voor iedereen kan bevorderen, inzonderheid door aan de werkgever voor te stellen te voorzien in aangepaste werkmethodes en aanpassingen van de werkplek, en te zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid.

De preventieve medische onderzoeken waarin het koninklijk besluit voorziet, hebben onder meer tot doel de gezondheid van een definitief arbeidsongeschikte werknemer te beoordelen met het oog op zijn re-integratie. Het koninklijk besluit stelt de te volgen procedure vast:

- Na minstens vier opeenvolgende weken afwezigheid wegens om het even welke ziekte, aandoening of ongeval, worden de werknemers tewerkgesteld aan een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico, verplicht aan een onderzoek bij werkhervatting onderworpen. Mits de werknemer ermee instemt, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelend geneesheer en/of de adviserend geneesheer.

Op verzoek van de werknemer of wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het nodig oordeelt wegens de aard van de ziekte, de aandoening of het ongeval, kan het onderzoek bij werkhervatting plaatsvinden na een afwezigheid van kortere duur. Dit onderzoek gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk of de dienst wordt hernomen en ten laatste op de achtste werkdag daarna. Het onderzoek bij werkhervatting moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stellen na te gaan of de werknemer nog steeds geschikt is voor de werkpost die hij voordien bezette of de activiteit die hij voordien uitoefende en, in geval van ongeschiktheid, de voornoemde maatregelen te nemen.

- De werkgever informeert alle werknemers, al dan niet onderworpen aan het verplicht gezondheidstoezicht, over hun recht op een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid, met het oog op het nemen van passende maatregelen, met name een eventuele aanpassing van hun werkpost of hun arbeidsomstandigheden teneinde de belasting verbonden aan deze post te verminderen. Zo kan de werkgever een aangepast werk geven aan de werknemer vanaf de werkhervatting.
- In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen de werknemers, al dan niet onderworpen aan het verplicht gezondheidstoezicht, rechtstreeks bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting vragen. Mits de werknemer ermee instemt, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelend geneesheer en/of de adviserend geneesheer.
- Wanneer de behandelend geneesheer de werknemer definitief arbeidsongeschikt verklaart wegens ziekte of ongeval, heeft deze werknemer recht op een herinschakelingsprocedure, ongeacht of hij al dan niet onderworpen is aan het medisch gezondheidstoezicht. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt die werknemer en geeft zijn advies of zijn beslissing.

- Behalve voor veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid, activiteiten waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralingen is verbonden en werkposten die een risico inhouden voor zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, is de werkgever ertoe gehouden de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 voorziet eveneens in preventiemaatregelen in het kader van de verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling (de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, de periodieke gezondheidsbeoordeling, het onderzoek bij werkhervatting, de spontane raadpleging ...).

Het (dis)ability management heeft tot doel de maatregelen te systematiseren die worden genomen om de risico's voor de gezondheid van de werknemers te beheren en het specifieke karakter van de handicaps te integreren in een ruime benadering van het welzijn op het werk. Het gaat erom dat een werknemer wordt begeleid in zijn arbeidsre-integratietraject en dat de ondernemingen hulp krijgen bij de uitwerking van een beleid om de re-integratie van werknemers die lange tijd afwezig zijn te vergemakkelijken. Het ability case management heeft dus tot doel dat arbeidsre-integratieproces op gestructureerde wijze en volgens de omstandigheden te organiseren en te laten verlopen.

Aanvullende informatie over de punten A en C kan worden verkregen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het "Belgian Safe Work Information Center" (BeSWIC) is het Belgische kenniscentrum over welzijn op het werk. Het moet de informatie over welzijn op het werk via een website toegankelijker maken.

D. Maatregelen in het kader van de socialezekerheidsregelgeving

Zie hoofdstuk IX verderop.

E. Oprichting van een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid

De wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid voorziet in de oprichting van een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid, dat is belast met de volgende opdrachten:

- gestandaardiseerde methoden voorstellen voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid met als doelstelling een harmonisatie van de evaluaties in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid;
- ontwikkelen van aanbevelingen van goede praktijk in socialeverzekeringsgeneeskunde inzake geneeskundige deskundigheid en meewerken aan hun actualisering;
- standaarden voor geneeskundige communicatie voorstellen, met de toestemming van de patiënt, tussen de verschillende sectoren van de sociale zekerheid;

- bijdragen tot een betere kennis van de oorzaken van arbeidsongeschiktheid;
- ontwikkelen van aanbevelingen van gemeenschappelijke trajecten inzake de beroepsherinschakeling in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid.

Die voorstellen en aanbevelingen zullen naar de beheerscomités van de verschillende betrokken takken van de sociale zekerheid worden gestuurd. De Nationale Arbeidsraad zal geraadpleegd worden over de voorstellen en aanbevelingen van het College voor de onderwerpen die hem aanbelangen.

De uitvoeringsmaatregelen moeten nog worden vastgesteld.