

Vaststelling van definitieve ongeschiktheid Wat moet je als werknemer weten?

Sinds 28 november 2022 kunnen een werknemer en een werkgever slechts een beroep doen op de medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk en de **bijzondere procedure in het kader van artikel 34 arbeidsovereenkomstenwet** werd doorlopen, zoals omschreven in artikel 1.4-82/1 van de codex over het welzijn op het werk.

Wanneer kan deze procedure worden gestart?

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de bijzondere procedure opstarten op voorwaarde dat:

- Er op het moment van de kennisgeving **geen re-integratietraject lopende** is voor je;
- Je **ten minste 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt** bent. Een werkhervatting (volledig of gedeeltelijk) van minder dan 14 dagen zal de periode van arbeidsongeschiktheid niet onderbreken.

Hoe ga je verder?

Je start de procedure door aan de arbeidsarts **een kennisgeving** te bezorgen **om na te gaan of het voor jou definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk uit te oefenen**.

Dit verzoek moet **via aangetekende zending** aan de arbeidsarts evenals aan de andere partij bezorgd worden.

Onze re-integratiecoördinatoren beschikken over een model van een verzoek.

Tijdens deze procedure mag je bijgestaan worden door de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Onderzoek tot vaststelling van de definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk

Zodra de kennisgeving is ontvangen, word je uitgenodigd voor een onderzoek. Dat kan ten vroegste tien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek.

Als de arts het nodig acht, kan ook je arbeidspost onderzocht worden.

Als je ermee instemt, kan de arbeidsarts ook overleggen met je behandelend arts, de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft opgemaakt en/of de adviserend arts.

Tijdens het onderzoek mag je ook schriftelijk aan de arbeidsarts aangeven om de mogelijkheid van aangepast of ander werk te onderzoeken, als wordt vastgesteld dat je het overeengekomen werk niet meer kan uitvoeren.

Wat gebeurt er als je het onderzoek niet bijwoont?

Als je 3 keer niet ingaat op de uitnodiging in een periode van 3 maanden, waarbij er telkens minstens 14 kalenderdagen tussen de uitnodigingen zit, deelt de arbeidsarts mee aan de werkgever dat hij niet kan vaststellen of je definitief ongeschikt bent voor het overeengekomen werk of niet.

Welke vaststellingen kan de arbeidsarts doen en binnen welke termijn ?

De arbeidsarts brengt je op de hoogte van zijn beslissing via het **formulier tot vaststelling van de definitieve ongeschiktheid** dat hij je **per aangetekende zending**, evenals aan de werkgever opstuurt. Dit formulier moet bezorgd worden **ten laatste 3 maanden na ontvangst van het verzoek**.

De mogelijke vaststellingen zijn :

- **Je bent niet definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk**
- **Je bent definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk** en je hebt **niet gevraagd** om de mogelijkheden voor ander of aangepast werk te onderzoeken.
- **Je bent definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk** en je hebt **gevraagd** om de mogelijkheden voor ander of aangepast werk te onderzoeken. De arbeidsarts vermeldt de voorwaarden en modaliteiten voor ander / aangepast werk.

Als de arbeidsarts vaststelt dat het voor je definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, bezorgt hij deze vaststelling ook aan de adviserend arts.

Wat zijn je beroepsmogelijkheden tegen de vaststellingen van de arbeidsarts?

Beroep tegen de beslissing van ongeschiktheid

U kan beroep tegen de vaststelling van de arbeidsarts instellen **enkel** als er vastgesteld wordt dat je **definitief ongeschikt** bent voor het overeengekomen werk.

Je volgt hiervoor dezelfde beroepsprocedure zoals voorzien in het kader van een re-integratietraject

Hoe? Aangetekende zending gericht aan de sociaal inspecteur en aan jouw werkgever, binnen de 21 kalenderdagen die aanvangen de dag volgend op de dag van ontvangst van het formulier. De sociaal inspecteur overlegt dan met de arbeidsarts en jouw behandelende arts en neemt dan een beslissing binnen de 42 kalenderdagen die aanvangen de dag volgend op de dag waarop hij het beroep ontvangen heeft.

Mogelijkheid om een onderzoek van de voorwaarde/modaliteiten van aangepast of ander werk te vragen

Als je definitief ongeschikt bent en je hebt niet gevraagd tijdens het onderzoek om de mogelijkheden voor ander of aangepast werk te onderzoeken, kan je je nog bedenken.

Hoe ? Je vraagt per aangetekende zending aan de arbeidsarts om de voorwaarden en modaliteiten voor ander / aangepast werk te onderzoeken met vermelding van de redenen voor deze aanvraag. Deze aanvraag moet ook per aangetekende zending aan de werkgever bezorgd worden. Deze zending moet gebeuren binnen 7 kalenderdagen na ontvangst van de vaststelling.

Gevolgen:

- Zo nodig word je uitgenodigd voor een onderzoek naar de voorwaarden en modaliteiten van aangepast of ander werk.
- Een formulier tot vaststelling van de definitieve ongeschiktheid waarop de voorwaarden en modaliteiten van het aangepaste/andere werk staan wordt aan de werkgever en de werknemer binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van de vraag van de werknemer.

Wat zijn de gevolgen als u niet definitief ongeschikt wordt verklaard ?

De procedure eindigt en er kan geen medische overmacht worden ingeroepen.

Een nieuwe bijzondere procedure medische overmacht kan echter pas worden opgestart wanneer je opnieuw gedurende een termijn van 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt bent, te rekenen vanaf de dag na ontvangst van de vaststelling van de arbeidsarts. Je kan eventueel een re-integratietraject opstarten.

Wat gebeurt er als je definitief ongeschikt wordt verklaard voor het overeengekomen werk en je hebt gevraagd om de mogelijkheden voor ander / aangepast werk te onderzoeken?

Om de mogelijkheden van ander/aangepast werk te bepalen, kan de arbeidsarts :

- Met jouw toestemming overleg met andere actoren plegen zoals :
 - o je behandelende arts;
 - o preventieadviseurs gespecialiseerd in andere domeinen zoals ergonomie, psychosociale aspecten, ...
 - o je werkgever met het oog op het bevorderen van het onderzoek naar de concrete mogelijkheden voor werk dat aangepast is aan je gezondheidstoestand;
 - o ...
- De werkpost onderzoeken met het oog op mogelijke aanpassingen, of deze laten onderzoeken door een collega preventieadviseur die meer gespecialiseerd is in jouw gezondheidsproblematiek.

Je werkgever moet de procedure zoals voorzien in het re-integratietraject volgen om na te gaan of ander of aangepast werk kan aangeboden worden. Hij overlegt met jou en de arbeidsarts om de concrete mogelijkheden te onderzoeken. Hij kan eventueel ook overleggen met andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.

Na afloop van het overleg merkt men dat :

- er aangepast / ander werk mogelijk is. De werkgever moet een re-integratieplan opstellen en ter goedkeuring aan je toezenden.
- ofwel er geen aangepast / ander werk mogelijk is. De werkgever moet een gemotiveerd verslag opstellen en aan je toezenden.

Wanneer kan je overgaan tot de beëindiging omwille van medische overmacht?

Om de overeenkomst te kunnen beëindigen omwille van medische overmacht is het volgende noodzakelijk :

- de arbeidsarts heeft vastgesteld dat je definitief ongeschikt bent om het overeengekomen werk uit te voeren
- er is geen beroep meer mogelijk

EN :

- Je hebt niet gevraagd om de mogelijkheden voor ander / aangepast werk te onderzoeken.
OF
- Je hebt gevraagd om de mogelijkheden voor ander / aangepast werk te onderzoeken maar de werkgever stelt een gemotiveerd verslag op waaruit blijkt dat er geen plan voor aangepast of ander werk kan worden opgesteld.
OF
- Je hebt gevraagd om de mogelijkheden voor ander / aangepast werk te onderzoeken, maar je weigert het door de werkgever opgestelde plan voor aangepast of ander werk.

Wie is verantwoordelijk voor de kosten in verband met deze procedure?

De kosten worden gedragen door de werkgever, ongeacht wie de procedure heeft opgestart.

Gegevens re-integratiecoördinatoren	
Postcodes	E-mail adressen
1000 - 1999 EN 3000 - 3499	ri-brussel@securex.be
2000 - 2999 EN 3500 - 3999	ri-antwerpen@securex.be
4000 - 7699 EN 7800 - 7999	ri-wallonie@securex.be
7700 - 7799 EN 8000 - 8999	ri-kortrijk@securex.be
9000 - 9999	ri-gent@securex.be