



Infobrochure

Einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Editie september 2024

Om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen op basis van medische overmacht, moet sedert 28 november 2022 een bijzondere procedure worden gevolgd. Medische overmacht is niet meer mogelijk na een re-integratietraject.



Inhoudsopgave

1. Opstart van de procedure	3
2. Onderzoek door de arbeidsarts	3
3. Mogelijke beslissingen van de arbeidsarts.....	3
4. Vraag naar onderzoek aangepast of ander werk.....	4
5. Beroep door werknemer.....	4
6. Re-integratieplan of motivatieverslag door de werkgever.....	5
6.1. Re-integratieplan	5
6.2. Motivatieverslag.....	5
7. Standpunt van de werknemer t.a.v. het re-integratieplan	5
7.1. De werknemer aanvaardt het plan	5

7.2.	De werknemer weigert het plan	5
7.3.	De werknemer reageert niet op het plan	6
8.	Einde van de arbeidsovereenkomst.....	6
9.	Bijdrage aan het 'Terug naar Werk'-fonds bij medische overmacht.....	6
9.1.	Meedelen van gegevens	6
9.2.	Betalen van een bijdrage.....	7
9.3.	Gerechtigden 'Terug naar Werk'-fonds.....	7
10.	Tijdelijke werkloosheid tijdens de procedure	7
10.1	De werknemer betwist de arbeidsgeschiktheidsverklaring voor de arbeidsrechtbank	8
10.2	De werknemer betwist de arbeidsgeschiktheidsverklaring niet maar is nog arbeidsongeschikt voor het uitoefenen van zijn werk	8
10.2.1.	Tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht BUITEN een re-integratietraject.....	8
10.2.2.	Tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht IN een re-integratietraject	8
10.2.3.	Tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht in het kader van de bijzondere procedure einde arbeidsovereenkomst medische overmacht.....	10

1. Opstart van de procedure

De bijzondere procedure medische overmacht kan slechts worden opgestart wanneer de werknemer minstens 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is (in het verleden kon de werkgever een traject opstarten na 4 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid) én er geen re-integratietraject voor de werknemer lopende is. Elke werkhervatting onderbreekt de periode van 9 maanden, behalve wanneer de werknemer binnen de 14 dagen na de hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Dan wordt de periode van 9 maanden geacht ononderbroken te zijn.

De procedure kan worden opgestart, hetzij door de werkgever, hetzij door de werknemer. De kennisgeving om vast te stellen dat een werknemer definitief ongeschikt is, gebeurt via aangetekend schrijven aan de arbeidsarts en aan de andere partij.

De termijn van 9 maanden wordt onderbroken wanneer de werknemer het werk hervat, behalve indien hij binnen de 14 dagen hervalt. Dan wordt de arbeidsongeschiktheid geacht ononderbroken te zijn.

Wanneer de kennisgeving uitgaat van de werkgever, moet deze vermelden:

- 🔗 dat de werknemer het recht heeft om te vragen aan de arbeidsarts om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, indien wordt vastgesteld dat de werknemer het overeengekomen werk niet meer kan uitvoeren;
- 🔗 dat de werknemer zicht tijdens de hele procedure mag laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

2. Onderzoek door de arbeidsarts

Ten vroegste 10 kalenderdagen na het ontvangst van de kennisgeving, nodigt de arbeidsarts de werknemer uit voor een onderzoek.

Wanneer de werknemer niet komt opdagen bij het medisch onderzoek, nodigt de arbeidsarts na 14 kalenderdagen de werknemer opnieuw uit. Komt deze bij het tweede onderzoek ook niet opdagen, verstuurt de arbeidsarts na 14 kalenderdagen een derde en laatste uitnodiging. Komt de werknemer opnieuw niet opdagen, eindigt de bijzondere procedure medische overmacht. De arbeidsovereenkomst kan **niet** beëindigd worden wegens medische overmacht.

Komt de werknemer wel opdagen bij de arbeidsarts, onderzoekt deze de werknemer en desgevallend diens werkpost. Tijdens dit onderzoek moet de werknemer schriftelijk aangeven of hij wenst dat de arbeidsarts de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzoekt.

Als dat het geval is, pleegt de arbeidsarts – mits toestemming van de werknemer – overleg met andere actoren die kunnen bijdragen tot de re-integratie (behandelende arts van de werknemer, de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft opgemaakt en/of de adviserend arts van de mutualiteit, andere preventieadviseurs, de terug naar werk-coördinator van het ziekenfonds, enz.).

Op basis van de verzamelde informatie gaat de arbeidsarts na of de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren.

3. Mogelijke beslissingen van de arbeidsarts

De arbeidsarts kan één van de volgende 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 arbeidsovereenkomst loopt verder.

De arbeidsarts moet een beslissing nemen binnen de 3 maanden na opstart van de procedure en deelt zijn vaststelling per aangetekend schrijven mee aan de werknemer en aan de werkgever. Gaat het om een beslissing A of B, kan de werknemer nog beroep instellen tegen de beslissing van de arbeidsarts (zie hierna).

4. [Vraag naar onderzoek aangepast of ander werk](#)

Wanneer de werknemer tijdens het onderzoek door de arbeidsarts, niet gevraagd heeft om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, neemt de arbeidsarts een beslissing A.

Maar nadat de werknemer deze beslissing A heeft ontvangen, kan hij alsnog vragen om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken! Hij stelt deze vraag binnen de 7 kalenderdagen via een aangetekend schrijven gericht aan de werkgever en de arbeidsarts. Hij moet zijn vraag motiveren.

De werknemer wordt opnieuw uitgenodigd voor een medisch onderzoek. Desgevallend doet de arbeidsarts een nieuw onderzoek van de werkpost en pleegt hij overleg met andere actoren.

Binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van de vraag van de werknemer, bezorgt de arbeidsarts de voorwaarden en modaliteiten voor het aangepast of ander werk aan de werkgever en de werknemer.

5. [Beroep door werknemer](#)

Tegen een vaststelling van definitieve ongeschiktheid (beslissing A of B) kan de werknemer beroep aantekenen binnen een termijn van 21 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag van ontvangst van de vaststelling van de definitieve ongeschiktheid.

Indien de werknemer geen beroep instelt en geen bijkomende vraag naar onderzoek aangepast/ander werk heeft gevraagd, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd op basis van medische overmacht.

De werknemer moet het beroep via aangetekend schrijven aan de bevoegde arts-inspecteur van de FOD WASO en aan de werkgever, instellen. In tegenstelling tot het verleden, wordt de werkgever er nu wel van in kennis gesteld dat de werknemer beroep heeft aangetekend tegen de beslissing van de arbeidsarts.

De arts-inspecteur, de arbeidsarts en de behandelende arts van de werknemer nemen binnen de 42 kalenderdagen een beslissing bij meerderheid van stemmen. Het resultaat van de beroepsprocedure wordt door de arts-sociaal inspecteur via een aangetekende brief bekend gemaakt aan de werknemer en werkgever.

Bij bevestiging van de definitieve ongeschiktheid door de arts-inspecteur, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op basis van medische overmacht.

6. Re-integratieplan of motivatieverslag door de werkgever

Indien de werknemer gevraagd heeft om de mogelijkheden naar aangepast of ander werk te onderzoeken, neemt de arbeidsarts een beslissing B.

Het is dan aan de werkgever om na te gaan of er al dan niet aangepast of ander werk voorhanden is in de onderneming. Is er aangepast werk, stelt de werkgever een re-integratieplan op. Is er geen aangepast werk, moet de werkgever in een verslag motiveren waarom hij geen re-integratieplan meer kan opstellen. Binnen de 6 maanden moet hij beslissen: re-integratieplan of motivatieverslag?

6.1. 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.

De werkgever bezorgt het plan binnen de 6 maanden na het onderzoek door de arbeidsarts, aan de werknemer en de arbeidsarts.

6.2. Motivatieverslag

De werkgever die, na grondig overleg met de betrokken actoren en het onderzoek van de concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk en voor de aanpassingen aan de werkpost, 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.

De werkgever bezorgt dit verslag binnen de 6 maanden aan de arbeidsarts en de werknemer.

Op het ogenblik dat de werkgever het motivatieverslag bezorgt aan de werknemer en aan de arbeidsarts, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op basis van medische overmacht.

7. Standpunt van de werknemer t.a.v. het re-integratieplan

Nadat de werkgever het re-integratieplan aan de werknemer heeft overhandigd en toegelicht, dient de werknemer binnen de 14 kalenderdagen een beslissing te nemen:

7.1. De werknemer aanvaardt het plan

Wanneer de werknemer akkoord gaat met de inhoud van het re-integratieplan, ondertekent hij het voor akkoord. Door de ondertekening van het akkoord eindigt de procedure medische overmacht. Aangezien de werknemer aan het werk blijft, is er geen sprake van het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

7.2. De werknemer weigert het plan

Is de werknemer niet akkoord met het plan, dan vermeldt hij in het plan de redenen van zijn weigering. De werkgever bezorgt het geweigerde plan aan de arbeidsarts.

Op het ogenblik dat de werkgever het geweigerde plan bezorgd heeft aan de arbeidsarts, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op basis van medische overmacht.

7.3. De werknemer reageert niet op het plan

Wanneer de werknemer niet binnen de voorziene 14 kalenderdagen gereageerd heeft op het plan, neemt de werkgever contact op met de werknemer (bij voorkeur aangetekend, zodat de werkgever een bewijs heeft dat hij de werknemer wel degelijk heeft gecontacteerd). Indien de werknemer nadien nog niet reageert op het plan, kan dit beschouwd worden als een weigering van het plan.

Op het ogenblik dat de werkgever, na zijn aangetekende brief aan de werknemer met het verzoek om te reageren op het plan, vaststelt dat er opnieuw geen reactie van de werknemer is, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op basis van medische overmacht.

8. Einde van de arbeidsovereenkomst

In de bovenstaande gevallen kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op basis van medische overmacht. Dit gebeurt evenwel niet automatisch. De medische overmacht moet ook nog schriftelijk vastgesteld worden door hetzij een ondertekening van een overeenkomst door werkgever en werknemer, hetzij door een eenzijdige vaststelling door werkgever of werknemer.

De voorkeur gaat naar de ondertekening van een wederzijdse overeenkomst, onder meer met het oog op eventueel outplacement (zie volgend punt). Bij een eenzijdige vaststelling, loopt de werkgever bovendien het risico om veroordeeld te worden voor discriminatie op basis van de gezondheidstoestand van de werknemer (schadevergoeding van 6 maanden loon).

9. Bijdrage aan het 'Terug naar Werk'-fonds bij medische overmacht

Wanneer de medische overmacht eenzijdig door de werkgever wordt ingeroepen, dient de werkgever sinds 1 april 2024 een aantal gegevens mee te delen aan het RIZIV én een bijdrage te betalen aan het 'Terug naar Werk'-fonds. De verplichting om een outplacement medische overmacht aan te bieden aan de werknemer werd intussen afgeschaft.

Deze verplichting geldt dus niet wanneer beide partijen de medische overmacht en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht samen vaststellen en er een wederzijdse overeenkomst wordt ondertekend door werkgever en werknemer, noch wanneer de werknemer zich eenzijdig beroept op de medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

9.1. Meedelen van gegevens

Bij het eenzijdig inroepen van medische overmacht door de werkgever is de werkgever verplicht om binnen een termijn van 45 kalenderdagen na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht de volgende gegevens over te maken aan het RIZIV via een elektronisch formulier op de [website van het RIZIV](#) of via een aanvraagformulier op papier:

- 🔗 Gegevens m.b.t de werkgever:
 - Naam van de onderneming;
 - Het identificatienummer in de kruispuntbank van ondernemingen (identificatienummer KBO);
 - Het inschrijvingsnummer bij de RSZ;
 - Adres (straat, huisnummer, bus, gemeente, postcode, land);
 - E-mailadres;
 - Telefoonnummer;

- Bankrekeningnummer;
- 🔗 Gegevens m.b.t. de werknemer:
 - Naam en voornaam;
 - Rijksregisternummer (RRN);
 - Einddatum van het contract.

9.2. Betalen van een bijdrage

Nadat de werkgever de nodige gegevens heeft bezorgd aan het RIZIV ontvangt de werkgever een uitnodiging tot het betalen van een bijdrage van € 1.800 aan het 'Terug naar Werk'-fonds. Dit bericht vermeldt het toegekende dossiernummer en de gestructureerde mededeling die de werkgever moet gebruiken bij de betaling. Deze betaling dient te gebeuren binnen de 45 dagen na de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht.

Indien de werkgever zijn verplichtingen ter zake niet naleeft, kan de werkgever gestraft worden met een sanctie van niveau 2 zoals voorzien in het Sociaal Strafwetboek. Concreet betekent dit hetzij een strafrechtelijke boete van € 400 tot € 4.000, hetzij een administratieve boete van € 200 tot € 2.000.

9.3. Gerechtigden 'Terug naar Werk'-fonds

De volgende personen kunnen een beroep doen op het 'Terug Naar Werk'-fonds:

- 🔗 vanaf 1 april 2024: werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht en waarvoor de werkgever de bijdrage aan het 'Terug naar Werk'-fonds moet betalen;
- 🔗 vanaf 1 april 2025: andere werknemers en werkzoekenden die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn, op voorwaarde dat er voldoende financiële middelen beschikbaar zijn.

De werknemers die een beroep willen doen op het 'Terug Naar Werk'-fonds na het doorlopen van de procedure medische overmacht, moeten binnen de 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een aanvraag indienen. Voor een beëindiging in de periode van 1 april 2024 tot 1 juli 2024, kan er een aanvraag ingediend worden tot 2 januari 2025.

De aanvraag van de werknemer moet worden ingediend bij de Dienst voor Uitkeringen van het RIZIV. De aanvraag gebeurt ofwel elektronisch via de website van het RIZIV, ofwel op papier via een model ter beschikking gesteld op de website van het RIZIV.

Binnen de 45 dagen wordt er een beslissing genomen omtrent de aanvraag door het RIZIV. Bij een goedkeuring ontvangt de gerechtigde een voucher ter waarde van € 1.800. De voucher is 6 maanden geldig en geeft de mogelijkheid om gespecialiseerde dienstverlening (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding of coaching) op maat aan te kopen bij een erkende dienstverlener met als doel effectieve stappen naar werk te zetten.

[10. Tijdelijke werkloosheid tijdens de procedure](#)

Bron: RVA op datum van 06/09/2024

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is, heeft hij geen recht op werkloosheidsuitkeringen. Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen, moet de werknemer arbeidsgeschikt zijn in de zin van de ziekte- en invaliditeitswetgeving.

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst en heeft de werknemer in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen. In de volgende situaties kan de werknemer die arbeidsgeschikt is verklaard in de zin van de ziekte- en invaliditeitsuitkering maar nog verder ongeschikt is voor de uitoefening van zijn functie, uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht aanvragen (op voorwaarde dat hij de leeftijd van 65 jaar niet heeft bereikt).

10.1 De werknemer betwist de arbeidsgeschiktheidsverklaring voor de arbeidsrechtbank

Als een werknemer door de adviserend arts van het ziekenfonds of van het RIZIV arbeidsgeschikt is verklaard, maar hij deze beslissing van arbeidsgeschiktheid voor de arbeidsrechtbank betwist, kan hij gedurende de gerechtelijke procedure voorlopige uitkeringen ontvangen.

- Indien hij in het gelijk wordt gesteld (d.w.z. indien de arbeidsongeschiktheid wordt bevestigd), betaalt de ziekteverzekering het bedrag van de ontvangen uitkeringen terug aan de RVA;
- Indien hij in het ongelijk wordt gesteld (d.w.z. de beslissing van de arbeidsgeschiktheid wordt bevestigd), dan moet de werknemer het werk hervatten en kan hij de ontvangen uitkeringen behouden.

10.2 De werknemer betwist de arbeidsgeschiktheidsverklaring niet maar is nog arbeidsongeschikt voor het uitoefenen van zijn werk

Om recht te hebben op tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht, moeten de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- de werknemer mag geen recht hebben op gewaarborgd loon van zijn werkgever;
- de werknemer mag geen recht hebben op ziekte-uitkeringen;
- de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld door de arbeidsarts of door de RVA-arts;
- er is geen gepast vervangingswerk beschikbaar bij de werkgever;
- de aanvraag mag niet gelegen zijn in de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid (in die periode wordt de werknemer in principe ten laste genomen door de ziekte-uitkering)

De volgende situaties kunnen zich voordoen:

10.2.1. Tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht BUITEN een re-integratietraject

- Indien de arbeidsarts beslist (formulier voor gezondheidsbeoordeling) dat de werknemer tijdelijk niet in staat is om het overeengekomen werk uit te voeren, kan hij uitkeringen tijdelijke werkloosheid medische overmacht ontvangen indien hij wordt opgevolgd door een erkende arts van de RVA.
- Indien de arbeidsarts beslist (formulier voor gezondheidsbeoordeling) dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn functie met aanbevelingen voor aangepast/ander werk; kan hij enkel uitkeringen tijdelijke werkloosheid medische overmacht ontvangen in het kader van een re-integratietraject.

10.2.2. Tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht IN een re-integratietraject

Indien de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, dan kan hij uitkeringen tijdelijke werkloosheid medische overmacht ontvangen vanaf de aanvraag om re-integratie tot aan de beslissing (formulier voor re-integratiebeoordeling) genomen door de arbeidsarts, met een termijn van maximum 49 kalenderdagen (de arbeidsarts moet binnen deze termijn een beslissing nemen).

De werknemer moet bij zijn uitkeringsaanvraag het formulier C27 re-integratie voegen.

a) Beslissing A – tijdelijke arbeidsongeschiktheid

Indien de arbeidsarts beslist dat de werknemer tijdelijk arbeidsgeschikt is, maar dat hij een aangepast of ander werk kan uitvoeren (beslissing A), kan de werknemer tijdelijke werkloosheid genieten gedurende maximum 63 kalenderdagen (de werkgever moet binnen deze termijn een re-integratieplan of een verslag opstellen).

- Indien de werkgever een [gemotiveerd verslag](#) bezorgd waarin hij vaststelt dat hij niet in staat is een ander/aangepast werk voor te stellen, eindigt het re-integratietraject en kan de werknemer tijdelijke werkloosheid blijven genieten mits hij wordt opgevolgd door een erkende arts van de RVA;
- Indien de werkgever een [re-integratieplan](#) voorstelt en de werknemer het plan [aanvaardt](#), wordt het re-integratietraject beëindigd en kunnen er geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid meer worden toegekend in het kader van het re-integratietraject. De werknemer heeft 14 kalenderdagen de tijd om het plan te aanvaarden. Tijdens die periode kan hij uitkeringen tijdelijke werkloosheid blijven genieten;
- Indien de werkgever een [re-integratieplan](#) voorstelt met een [tewerkstellingsbreuk](#) die [lager](#) is dan diegene die oorspronkelijk werd voorzien in de arbeidsovereenkomst, kan de werknemer tijdelijke werkloosheid genieten tijdens de uren dat hij geen arbeidsprestaties uitoefent en mits hij wordt opgevolgd door een erkende arts van de RVA. De ongeschiktheid moet tijdelijk blijven en de werknemer mag niet ongeschikt worden in de zin van de ziekte- en invaliditeitswetgeving;
- Indien de werkgever een [re-integratieplan](#) voorstelt en de werknemer [weigert](#) het plan, eindigt het re-integratietraject en kan hij uitkeringen tijdelijke werkloosheid blijven genieten mits hij wordt opgevolgd door een erkende arts van de RVA.

b) [Beslissing B – definitieve ongeschiktheid](#)

Indien de arbeidsarts beslist dat de werknemer definitief ongeschikt is, maar dat hij een aangepast of ander werk kan uitvoeren (beslissing B), kan de werknemer tijdelijke werkloosheid genieten gedurende maximum 6 maanden (de werkgever moet binnen deze termijn een re-integratieplan of een verslag opstellen).

- Indien de werknemer het [plan aanvaardt](#) en het werk hervat, eindigt het re-integratietraject en kunnen geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid meer worden toegekend in het kader van het re-integratietraject. De werknemer heeft 14 kalenderdagen de tijd om het plan te aanvaarden. Tijdens die periode kan hij uitkeringen tijdelijke werkloosheid blijven genieten;
- Indien het plan in een aangepast of ander werk voorziet met een [lagere tewerkstellingsbreuk](#) dan die van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer geen recht meer op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen. Indien hij het werk deeltijds hervat, kan hij echter het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten vragen en, indien hij aan de voorwaarden hiervoor voldoet, onmiddellijk een inkomensgarantie-uitkering genieten op basis van zijn nieuwe arbeidsovereenkomst;
- Indien de werkgever een [gemotiveerd verslag](#) bezorgt waarin hij vaststelt dat hij niet in staat is een ander/aangepast werk voor te stellen, eindigt het re-integratietraject en kunnen er geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid meer worden toegekend in het kader van een re-integratietraject.

De werknemer kan enkel beroep instellen tegen een beslissing B (definitieve ongeschiktheid). Er kunnen uitkeringen tijdelijke werkloosheid worden toegekend tijdens de beroepstermijn tegen beslissing B (maximum 21 kalenderdagen) of tijdens de beroepsprocedure (maximum 42 kalenderdagen) indien de werknemer de beslissing van definitieve ongeschiktheid betwist.

c) [Beslissing C – nog geen beslissing](#)

Indien de arbeidsarts nog geen beslissing kan nemen omdat de situatie van de werknemer nog kan evolueren (beslissing C), eindigt het re-integratietraject en kunnen er geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht meer worden toegekend in het kader van een re-integratietraject.

De werknemer kan verder tijdelijke werkloosheid genieten mits hij wordt opgevolgd door een erkende arts van de RVA en voor zover hij niet ongeschikt wordt in de zin van de ziekte- en invaliditeitswetgeving.

10.2.3. Tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht in het kader van de bijzondere procedure einde arbeidsovereenkomst medische overmacht

De werknemer kan tijdens de bijzondere procedure einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht (artikel 34 Wet arbeidsovereenkomsten) uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht ontvangen. De werknemer moet bij zijn uitkeringsaanvraag het formulier C27 einde arbeidsovereenkomst voegen.

De werknemer kan uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen:

- gedurende de periode gelegen tussen de aanvraag om opstart van de bijzondere procedure voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht en het medisch onderzoek uitgevoerd door de arbeidsarts;
- indien de arbeidsarts de definitieve ongeschiktheid van de werknemer vaststelt, tijdens de beroepstermijn tegen deze beslissing (maximum 21 kalenderdagen) of tijdens de beroepsprocedure (maximum 42 kalenderdagen), indien de werknemer de beslissing van definitieve ongeschiktheid betwist;
- indien de werknemer gevraagd heeft dat de voorwaarden en modaliteiten worden onderzocht van een ander werk of een aangepast werk, tijdens de duur van de procedure met een maximum van 6 maanden (de werkgever moet binnen deze termijn een re-integratieplan of een gemotiveerd verslag opstellen).

Opmerkingen:

- Als algemeen principe geldt dat tijdelijke werkloosheid maar kan worden ingevoerd indien de werkloosheid een "tijdelijk" karakter vertoont. Dit principe geldt ook voor de tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht. Vandaar dat de tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht in principe maar wordt toegestaan voor 12 maanden.
- Indien de arbeidsarts heeft vastgesteld dat de werknemer definitief ongeschikt is om zijn arbeidsovereenkomst verder uit te voeren en de werknemer een uitkeringsaanvraag **volledige werkloosheid** indient waarbij het attest van de arbeidsarts is gevoegd waaruit blijkt dat hij definitief ongeschikt is voor het uitvoeren van zijn functie, dan kan de werknemer vergoed worden als volledig werkloze indien hij aan de voorwaarden hiervoor voldoet (voldoende aantal arbeidsdagen gewerkt hebben, niet arbeidsongeschikt zijn in de zin van de RIZIV-wetgeving, ...). De werknemer zal niet gesanctioneerd worden voor een werkverlating indien hij zelf de arbeidsovereenkomst zou hebben beëindigd of indien de arbeidsovereenkomst zou beëindigd zijn in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Wens je meer informatie over medische overmacht, dan kan je steeds terecht bij
CLB Sociaal Secretariaat.

© Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave gereproduceerd, overgenomen, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van CLB. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, Zij kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onnauwkeurigheden en de gevolgen hiervan.