



Infobrochure

Einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Editie april 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	4
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
.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

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 hij sinds 1 april 2024 een aantal gegevens mee te delen aan het RIZIV én een bijdrage te betalen aan het 'Terug naar Werk'-fonds.

Deze verplichting geldt dus niet wanneer beide partijen de medische overmacht samen inroepen en er een wederzijdse overeenkomst wordt ondertekend door werkgever en werknemer.

Binnen de 45 kalenderdagen na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht moet de werkgever de volgende gegevens overmaken aan het RIZIV via een elektronisch formulier op de [website van het RIZIV](#) of via een aanvraagformulier op papier:

- 🔗 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;

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

Nadat de werkgever de nodige gegevens heeft bezorgd aan het RIZIV ontvangt hij een uitnodiging tot het betalen van een bijdrage van € 1.800 aan het 'Terug naar Werk'-fonds. De betaling dient te gebeuren binnen de 45 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht.

Indien de werkgever zijn verplichtingen ter zake niet naleeft, kan hij gestraft worden met een sanctie van niveau 2. Concreet betekent dit hetzij een strafrechtelijke boete van € 400 tot € 4000, hetzij een administratieve boete van € 200 tot € 2000.

© 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, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan gesteld worden.


CLB Sociaal Secretariaat
is onderdeel van CLB Group

CLB vzw
Industrieterrein Kolmen 1085 - 3570 Alken
T 011 31 23 41 - info@clbgroup.be
www.clbgroup.be/sociaal-secretariaat


CLB
SOCIAAL SECRETARIAAT