

Protocolakkoord: Re-integratiebeleid voor zieke werknemers

Compilatie op basis van praktijkervaring

Aurore Joly

Hoofdstuk 1 - Voorafgaand:

Dit protocol heeft tot doel:

- elke vorm van discriminatie of stigmatisering in verband met de gezondheidstoestand te voorkomen
- een collectief, gecoördineerd en transparant kader te creëren voor professionele re-integratie
- een geleidelijke en aangepaste werkhervatting te bevorderen
- syndicale begeleiding te verzekeren via de **VA**/CPBW in elke fase van de procedure

De werkgever erkent dat re-integratie een recht is van de werknemer en geen opgelegde verplichting.

De werkgever engageert zich om een organisatiecultuur te ontwikkelen die inzet op preventie, luisteren en begeleiding. Bij de re-integratie wordt rekening gehouden met de capaciteiten van de werknemer.

De werkgever vermijdt procedures die leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst om medische redenen.

Grenzen bij de opvolging van afwezigheden

Bij de opvolging van afwezigheden verbiedt de werkgever uitdrukkelijk om:

- contact op te nemen zonder voorafgaande toestemming van de arbeidsongeschikte werknemer;
- gesprekken of communicatie te voeren met een schuld-inducerend karakter;
- te dreigen met of het toepassen van disciplinaire sancties ingevolge de afwezigheid;
- intrusief of veelvuldig contact te leggen.

Voorbeeld: een voorstel tot contact via sms. Wanneer de werknemer niet reageert, gaat de werkgever ervan uit dat de werknemer niet bereid is om deel te nemen aan een opvolging voorafgaand aan de werkhervatting.

- gebruik te maken van stigmatiserende registratiemethoden, waaronder de Bradford-factor.

Deze verboden hebben tot doel de privacy, de waardigheid en het welzijn van de werknemers te beschermen.

De werknemer wordt geïnformeerd over zijn recht om zich op elk moment te laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het CPBW of door een vakbondsafgevaardigde.

Hoofdstuk 2 - Bepalingen met betrekking tot de procedure in geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid

De werknemer kan dit gesprek weigeren zonder enige nadelige gevolgen.

De werknemer is nooit verplicht om de medische redenen van zijn afwezigheid mee te delen.

1. Opvolgingsfase voor korte afwezigheden

Bij korte (minder dan een maand) maar herhaalde afwezigheden kan de preventieadviseur of maatschappelijk werker een gesprek met de werknemer voorstellen zodra hij of zij terugkeert na arbeidsongeschiktheid.

Dit gesprek heeft uitsluitend tot doel:

- de werknemer informeren over de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden, zoals interne voorzieningen, vakbondsondersteuning en de bedrijfsarts;
- indien de werknemer dit wenst, eventuele problemen in kaart brengen die verband houden met de werkplek, de organisatie of de werkomstandigheden, waaronder het werkregime;
- in onderling overleg zoeken naar aanpassingen of verbeteringen om verdere afwezigheden te voorkomen.

Het gesprek mag in geen enkel geval tot doel hebben de legitimiteit van de afwezigheid in vraag te stellen, medische informatie op te vragen of druk uit te oefenen op de werknemer.

De werknemer wordt vooraf geïnformeerd over het strikt preventieve karakter van het gesprek en kan zich beroepen op de volgende rechten:

- zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde naar keuze (CPBW of VA);
- het gesprek weigeren zonder enige nadelige gevolgen;
- de medische redenen van zijn afwezigheid niet meedelen.

Het gesprek heeft uitsluitend betrekking op:

- werk-gerelateerde moeilijkheden die door de werknemer zelf worden aangegeven, zoals de nood aan aanpassingen van de werkplek, werktijden of het werkregime;
- mogelijke aanpassingen of ondersteuning die de werkgever kan aanbieden;
- eventuele planning van een volgend, vrijwillig contact.

Er wordt geen formeel verslag overgemaakt aan het management, tenzij de werknemer daar uitdrukkelijk om verzoekt.

2. Follow-up fase tijdens langdurige afwezigheid

Bij langdurige afwezigheid (een maand of langer) zal de preventieadviseur of maatschappelijk werker een gesprek voorstellen voor het einde van de eerste maand van ongeschiktheid.

Het doel van dit gesprek is om een respectvol contact te onderhouden, zonder druk, en om een te grote afstand tot het team te voorkomen.

De werknemer heeft het recht:

- te worden bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde (CPBW of VA).
- het onderhoud te weigeren, zonder enige negatieve gevolgen
- de medische redenen voor zijn afwezigheid niet mee te delen

Voor elk onderhoud wordt een bericht verstuurd (sms, WhatsApp, e-mail) om de toestemming van de werknemer te krijgen over het principe van het onderhoud en om een geschikt tijdstip af te spreken. Als de werknemer het bericht niet kan ontvangen, zal een oplossing worden besproken met de vakbondsafvaardiging.

Het gesprek richt zich uitsluitend op de volgende punten:

- het verstrekken van informatie met respect voor de privacy van de werknemer;
- het herinneren aan de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden, zoals interne voorzieningen, vakbondsondersteuning, de bedrijfsarts en externe hulpprogramma's;
- het identificeren van mogelijke werk-gerelateerde problemen die aan de basis kunnen liggen van de afwezigheid;
- het onderzoeken van de voorwaarden voor een succesvolle terugkeer naar het werk;
- het afspreken van het moment van een eventueel volgend contact.

Voor elk verslag van het gesprek is de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

De werknemer wordt geïnformeerd dat hij kan weigeren dat er een formeel verslag wordt opgesteld.

3. Voorbereidingsfase op terugkeer naar het werk na langdurige afwezigheid

Voor elke gedeeltelijke of volledige terugkeer naar het werk - na een afwezigheid van één maand of langer - stelt de preventieadviseur of maatschappelijk werker een voorbereidend gesprek voor om een succesvolle re-integratie te garanderen.

- De werknemer kan dit gesprek weigeren zonder enige negatieve gevolgen.
- De werknemer kan worden bijgestaan door een vakbondsvertegenwoordiger (CPBW of VA).
- Het doel van dit gesprek is om, in onderling overleg, de voorwaarden te identificeren die nodig zijn voor een effectieve terugkeer naar het werk.

Onderwerpen die aan bod komen:

- Noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek (ergonomisch, organisatorisch, werkbelasting)
- De mogelijkheid van progressieve werkhervatting om medische redenen
- Taakverdeling tijdens de eerste weken
- Mogelijke obstakels voor een succesvolle re-integratie

Daarnaast heeft de werknemer het recht om voorafgaand aan de werkhervatting, een consult te vragen bij de bedrijfsarts. Dit consult laat toe de arbeidsgeschiktheid te beoordelen en na te gaan welke aanpassingen er nodig zijn voor de effectieve werkhervatting. Het doel is de gezondheid en veiligheid van de werknemer te waarborgen.

De werknemer wordt eveneens geïnformeerd over zijn of haar recht om aan de bedrijfsarts te vragen het pre-hervattingsconsult vertrouwelijk te behandelen.

De werkgever engageert zich om alle redelijke inspanningen te leveren om te voldoen aan de medische vereisten, aanbevelingen en werkplekaanpassingen die door de externe medische dienst worden voorgesteld.

4. Terug aan het werk na langdurige afwezigheid

Op de dag van de effectieve werkhervatting van de werknemer wordt een terugkeergesprek georganiseerd met de hiërarchisch verantwoordelijke in aanwezigheid van de preventieadviseur/sociaal assistent. Werknemers worden geïnformeerd over hun recht om zich te laten vergezellen door een vakbondsafgevaardigde.

Dit gesprek heeft als doel:

- de werknemer te verwelkomen;

- indrukken en eerste bevindingen te verzamelen;
- de terugkeer naar het werk te organiseren. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan een geleidelijke re-integratie, zoals het plannen van opleidingen, het bepalen van prioriteiten en het aanpassen van de werkplek en de werkomstandigheden (bijvoorbeeld werkuren of werkrooster);
- indien nodig begeleiding door een collega voor te stellen.

Er wordt vervolgens een regelmatige opvolging voorzien. Na drie maanden wordt in overleg, en in aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde, de verdere frequentie vastgelegd. Deze opvolging heeft tot doel:

- na te gaan hoe de werknemer zich voelt;
- specifieke noden te identificeren;
- de werkplek of arbeidsomstandigheden verder aan te passen;
- op regelmatige basis feedback te geven.

Deze aanpak is vrijwillig en niet-bindend. Ze gebeurt in aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde. Het enige doel is de terugkeer naar het werk te faciliteren onder gunstige omstandigheden, met respect voor de rechten van de werknemer.

Hoofdstuk 3: Gedeeltelijke werkhervatting "deeltijds werken om medische redenen "

Principe van aanvaarding

De werkgever verbindt zich ertoe om elk verzoek tot gedeeltelijke werkhervatting of aanpassing van de werkuren te aanvaarden, op voorwaarde dat dit is goedgekeurd door de adviserend arts van het ziekenfonds en, waar van toepassing, door de arbeidsarts.

Een weigering is enkel mogelijk in uitzonderlijke en gemotiveerde gevallen, zoals bij een ernstige en aantoonbare organisatorische onmogelijkheid.

Beroep bij weigering van een geschikte functie

Binnen 21 dagen na ontvangst van de weigering kan de werknemer schriftelijk beroep aantekenen bij de werkgever. Dit beroep leidt tot een verplichte heroverlegvergadering tussen de werkgever, de werknemer en een vakbondsvertegenwoordiger (CPBW of VA). Deze vergadering vindt plaats binnen 7 dagen na het indienen van het beroep.

De werkgever is gehouden zijn beslissing opnieuw te onderzoeken en actief op zoek te gaan naar alternatieve oplossingen, tenzij objectief wordt aangetoond dat dit onmogelijk is en dit door de vakbonden wordt erkend.

Indien de weigering na heroverweging wordt bevestigd, wordt het dossier overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging (VA).

Elke wijziging van de arbeidsduur, hetzij via deeltijdse tewerkstelling, hetzij via een aanpassing van de werkuren, wordt vastgelegd in een wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Daarbij wordt duidelijk vermeld dat de duur van deze aanpassing gekoppeld is aan de duur van de arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk 4 - Jaarverslag

De werkgever stelt een jaarverslag op met daarin:

- Het totale aantal aanvragen om gedeeltelijke hervatting ingediend door werknemers;
- Het aantal geaccepteerde en geweigerde aanvragen, met de redenen voor weigering;
- Het aantal ingestelde beroepen en het resultaat daarvan (weigering gehandhaafd of aanvaard na heroverweging);
- Gemiddelde verwerkingstijd van aanvragen en beroepen.

Dit verslag wordt voorgelegd aan het CPBW, samen met het jaarverslag over het beleid inzake re-integratie van langdurig zieken. Zo wordt samenhang, transparantie en opvolging van de engagementen van de werkgever verzekerd.

Het CPBW kan aanbevelingen formuleren met het oog op het verbeteren van de procedure, de proportionaliteit van beslissingen en de organisatie van het werk.

Via het CPBW wordt een evaluatie van de werkposten uitgevoerd om de mogelijkheden voor aangepast werk in kaart te brengen. Het doel is om binnen de onderneming minstens 10 % aangepaste werkposten te realiseren.

Hoofdstuk 5: Re-integratietraject

De volgende artikelen vullen de rechten en plichten van werkgever en werknemers aan inzake het re-integratietraject zoals gedefinieerd in de Codex over het Welzijn op het Werk.

Verplicht overleg

Elke poging tot re-integratie in het kader van het re-integratietraject wordt besproken in een overleg tussen de werkgever en de werknemer.

De werkgever informeert de werknemer vooraf over zijn recht om zich tijdens dit overleg te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.

Beroep bij weigering

Wanneer de werkgever van oordeel is dat het opstellen van een plan niet mogelijk is, motiveert hij deze beslissing schriftelijk, overeenkomstig de geldende regelgeving.

Binnen een termijn van 21 dagen na ontvangst van de beslissing tot weigering kan de werknemer schriftelijk beroep aantekenen bij de werkgever.

Dit beroep leidt tot de organisatie van een verplichte heroverlegvergadering met deelname van de werkgever, de werknemer, een vakbondsvertegenwoordiger en, indien van toepassing, de arbeidsarts.

Deze vergadering vindt plaats binnen 7 dagen na het indienen van het beroep.

De werkgever moet daarbij aantonen dat het objectief onmogelijk is om een plan uit te werken.

Indien de werkgever zijn weigering na heroverweging bevestigt, wordt het dossier overgemaakt aan de syndicale delegatie (SD).

De syndicale delegatie onderzoekt de motivering en de proportionaliteit van de beslissing en formuleert een formeel advies.

Dit advies wordt schriftelijk meegedeeld aan zowel de werknemer als de werkgever.

Hoofdstuk 6: Medische overmacht

De volgende elementen zijn een aanvulling op de rechten en plichten van werkgever en werknemers inzake het re-integratietraject zoals gedefinieerd in de Codex over het Welzijn op het Werk.

Principe van "non-take-up" 'geen beroep'

De werkgever verbindt zich ertoe in het kader van dit beleid geen gebruik te maken van de procedure tot ontslag wegens medische overmacht (medische C4).

In geval van definitieve arbeidsongeschiktheid engageert de werkgever zich tot een klassiek ontslag, met betaling van de wettelijke ontslagvergoedingen.

Hoofdstuk 7: Monitoring en beoordeling

Transparantieprincipe

Dit beleid wordt gecommuniceerd aan alle werknemers en opgenomen in het arbeidsreglement. Alle wijzigingen zijn onderworpen aan voorafgaand overleg met de vakbonden.

Interpretatie

Geen enkele bepaling van dit beleid mag zo worden geïnterpreteerd dat zij de rechten van de werknemer beperkt zoals vastgelegd in de geldende wetgeving of in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten