

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming
op het werk.

Advies op eigen initiatief nr. 219 van 22 februari 2019 met betrekking tot een wijziging van boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk wat betreft het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen, ingevolge een evaluatie van deze bepalingen (D190bis).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 13 oktober 2017 hebben de heer K. Peeters, Minister van Werk, en mevrouw M. De Block, Minister van Sociale Zaken, de Nationale Arbeidsraad gevraagd de reglementering inzake re-integratie op het werk te evalueren in het kader van het platform “Return to work”, dat binnen de Nationale Arbeidsraad is opgericht, teneinde desgevallend conclusies en/of aanbevelingen betreffende de toegepaste regelgeving te formuleren.

Het unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 2.099 van 25 september 2018 bevat het resultaat van deze besprekingen. Dit advies bevat een evaluatie en voorstellen in verband met de reglementering inzake re-integratie.

De sociale partners binnen de NAR hebben inzake de bevoegdheid van de Hoge Raad in dit verband uitdrukkelijk het volgende vermeld:

“De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk zal na het advies van de Nationale Arbeidsraad onverwijld een advies uitbrengen over een concreet tekstvoorstel waarin deze principes (=de *basisprincipes inzake de optimalisering van de procedure*) worden uitgewerkt, ...”

Zo dienen het advies van de NAR en het voorliggend advies van de Hoge Raad als één en ondeelbaar te worden beschouwd.

De sociale partners van de Hoge Raad hebben dit onderwerp uitgebreid besproken tijdens het uitvoerend bureau van 26 oktober 2018. Op vraag van de sociale partners van het uitvoerend bureau heeft de administratie op basis van deze bespreking een eerste voorstel tot wijziging van hoofdstuk VI van boek I, titel 4 van de codex over het welzijn op het werk gedaan. De sociale partners werden in de gelegenheid gesteld hun schriftelijke opmerkingen over dit tekstvoorstel te bezorgen aan het secretariaat, dat deze opmerkingen heeft gebundeld in een schematisch overzicht. In de vergaderingen van het bijzonder uitvoerend bureau die gehouden werden op 20 november en op 7 december 2018 werd dit voorstel conform de gegeven opmerkingen verder aangepast en verfijnd en heeft het geleid tot een tekst die gedragen wordt door alle sociale partners van het uitvoerend bureau.

Tijdens de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 14 december 2018 werden een stand van zaken van het dossier, de intentie van de sociale partners van het uitvoerend bureau om aan de Hoge Raad voor te stellen om een advies op eigen initiatief te verstrekken en de krachtlijnen van het voorontwerp van advies mondeling voorgesteld aan alle aanwezige leden van de Hoge Raad.

Tijdens deze vergadering hebben meerdere leden, waaronder meerdere buitengewone leden, hun vragen, opmerkingen of suggesties meegedeeld betreffende de re-integratie en de evaluatie van deze wettelijke bepalingen.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben hun ontwerpadvies (op eigen initiatief) gefinaliseerd tijdens de vergaderingen van het uitvoerend bureau en het bijzonder uitvoerend bureau van 7, 22 en 25 januari 2019.

Tijdens hun vergadering van 22 januari 2019 hebben de leden van het uitvoerend bureau beslist om hun ontwerpadvies (op eigen initiatief) voor advies voor te leggen op de plenaire vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 22 februari 2019.

II. ADVIES OP EIGEN INITIATIEF UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD TIJDENS ZIJN VERGADERING VAN 22 FEBRUARI 2019

De Hoge Raad PBW stelt aan de Minister de wettelijke aanpassingen voor met betrekking tot verschillende bepalingen die betrekking hebben op het re-integratietraject van arbeidsongeschikte werknemers.

Vooraleer in te gaan op de toelichting bij deze aanpassingen wenst de Hoge Raad het kader te benadrukken waarbinnen dit advies moet worden gesitueerd.

Het advies nr. 2.099 van de NAR en het voorliggend advies op eigen initiatief van de Hoge Raad dienen als één geheel en als ondeelbaar te worden beschouwd. Zo ook sluit dit (ontwerp)advies naadloos aan bij dit NAR-advies en betreft het een verdere concretisering hiervan.

Bij het specificeren van de gewenste aanpassingen die hierna worden verduidelijkt zal dan ook steeds vertrokken worden van de vermelding van de betrokken passage(s) in het NAR-advies.

Voorgestelde aanpassingen

Betreffende de restcapaciteiten van de werknemer

In het NAR-advies wordt hierover het volgende bepaald:

“Aldus bepaalt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer¹ uit medisch oogpunt onder welke voorwaarden die restcapaciteiten benut kunnen worden. Hij onderzoekt derhalve alle mogelijkheden om de werkplek aan te passen, aangepast of ander werk in de onderneming aan te bieden, rekening houdend met die restcapaciteiten.

De Raad constateert dat die positieve aanpak niet systematisch is vervat in alle beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, bedoeld in de Codex over het welzijn op het werk. Daarom moet in die Codex gepreciseerd worden dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit medisch oogpunt zou aangeven wat de mogelijkheden en/of beperkingen zijn van de taken, de relevante werk- en arbeidsomstandigheden, om de betrokken werknemer in medisch verantwoorde omstandigheden te re-integreren.”

Verderop in het NAR-advies wordt eveneens gesteld: *“Indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overgaat tot een beoordeling van de re-integratie, als hij de re-integratiemogelijkheden onderzoekt, dan moet voor dat onderzoek worden uitgegaan van de resterende capaciteiten van de werknemer, niet louter op medisch vlak, maar ook rekening houdend met zijn kennis en ervaring, wetende dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dat onderzoek enkel rekening houdend met de mogelijkheden voor werkhervatting in de onderneming, mag uitvoeren.*

¹ In het advies van de NAR wordt in de Nederlandse tekst het woord “preventieadviseur-arbeidsgeneesheer” vermeld”. In het voorliggend advies van de Hoge Raad wordt de meer gender neutrale benaming “preventieadviseur-arbeidsarts” gebruikt om de arts aan te duiden die in het kader van de arbeidsgeneeskunde de gezondheidsbeoordelingen, waaronder de re-integratiebeoordeling van een arbeidsongeschikte werknemer, uitvoert.

In die zin vindt de Raad dat artikel I.4-73, §3, tweede streepje van de Codex over het welzijn op het werk moet worden aangepast; ‘...op basis van de restcapaciteiten van de werknemer’.”

De Hoge Raad PBW stelt dan ook voor om:

- artikel I.4-73, §3, tweede streepje, te wijzigen:

“-de mogelijkheden voor re-integratie onderzoeken, op basis van de restcapaciteiten van de werknemer”.

- een derde lid in artikel I.4-73, §4 in te voegen:

“Bij de re-integratiebeoordeling en het nemen van de beslissing houdt de preventieadviseur-arbeidsarts rekening met de mogelijkheden en eventuele beperkingen van de werknemer vanuit gezondheidsoverwegingen, evenals met de noodzakelijke en wenselijke aanpassingen van de taken en de relevante arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden om de betrokken werknemer te kunnen re-integreren in medisch verantwoorde omstandigheden, en hij omschrijft dit op het formulier voor de re-integratiebeoordeling.”

Het feit dat een werknemer moet kunnen re-integreren in medisch verantwoorde omstandigheden houdt in dat de gezondheidstoestand van deze werknemer verenigbaar moet zijn met het werk dat hij geacht wordt uit te oefenen.

Betreffende het creëren van een recht op overleg indien de preventieadviseur-arbeidsarts een definitieve ongeschiktheid van de werknemer overweegt

In het NAR-advies wordt een overleg voordat de preventieadviseur-arbeidsarts een definitieve beslissing tot definitieve ongeschiktheid neemt als nieuw in te voeren basisprincipe vooropgesteld:

“De Raad vindt dat de huidige procedure geoptimaliseerd moet worden zodat de vrijwillige terugkeer naar werk van de betrokken werknemers zo goed mogelijk bevorderd wordt, ook op lange termijn. Daarvoor moet volgens hem de huidige procedure worden aangepast, voornamelijk door uitdrukkelijk te voorzien in een recht op overleg tussen de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de werkgever en de werknemer en een dialoog voorafgaand aan elke medische beslissing, en die te stimuleren ...

Alvorens de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een definitieve beslissing neemt, moet hij meer bepaald correct weten wat de concrete mogelijkheden en vooruitzichten voor re-integratie in de onderneming zijn, op basis van de restcapaciteiten van de werknemer, op medisch vlak maar ook rekening houdend met de kennis en ervaring van de werknemer. Bovendien kan de werkgever op de hoogte zijn van alle restcapaciteiten van de betrokken werknemer om later de redelijke aanpassingen van de werkplek te onderzoeken, of welk aangepast of ander werk of opleiding(en) hij eventueel kan voorstellen (alook de eventuele nadere regels ervan). Ten slotte kan de werknemer de taken en functies preciseren die hij in de onderneming nog denkt te kunnen uitvoeren.

Op basis van het resultaat van dat overleg kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer immers een heldere en gegronde beslissing nemen. De Raad acht de autonomie van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als beslissingsnemer in de re-integratie belangrijk en is van mening dat ze in stand moet worden gehouden. De Raad meent dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de re-integratiebeoordeling zoals voorzien in de Codex over het welzijn op het werk, autonoom moet kunnen uitvoeren...

Er moet ook worden voorzien in het recht op bijstand door personen die kunnen bijdragen tot het welslagen van de re-integratie en het recht van de werknemer om zich te laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of door een vakbondsvertegenwoordiger van zijn keuze.

De Raad benadrukt bovendien dat tijdens dat overleg geen medische informatie mag worden bekendgemaakt zonder de toelating van de betrokken werknemer. Het medisch geheim moet dus tijdens de hele procedure in acht worden genomen...

De Raad vraagt meer bepaald dat, indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat de werknemer definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te hervatte, hij de werkgever en de werknemer daarvan onmiddellijk op de hoogte brengt, zodat de overlegprocedure opgestart kan worden.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet zowel de werknemer als de werkgever immers duidelijk informeren over dat overleg en de werknemer over het recht om zich te laten bijstaan...

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer stelt een datum voor het overleg vast naargelang van de beschikbaarheid van de werkgever en de werknemer en de personen die hem bijstaan...

De Raad is van oordeel dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn beslissing binnen een redelijke termijn moet nemen, ongeacht of het overleg al dan niet heeft plaatsgevonden.”

De Hoge Raad PBW stelt dan ook voor om een afzonderlijke paragraaf in te lassen in artikel I.4-73 om de overlegprocedure te beschrijven.

Volgende concrete reglementaire aanpassingen worden hiertoe voorgesteld:

- het volgende lid toevoegen op het einde van artikel I.4-73, §4, dat de overlegprocedure introduceert:
“Wanneer de preventieadviseur-arbeidsarts overweegt de werknemer definitief ongeschikt te verklaren overeenkomstig het eerste lid, c) of d), past hij de bepalingen van §4/1 toe voor het nemen van een beslissing zoals bedoeld in het eerste lid, a), b), c), d) of e).”

- het invoegen in artikel I.4-73 van een §4/1:
“§4/1.- Wanneer de preventieadviseur-arbeidsarts overweegt om de werknemer definitief ongeschikt te verklaren om het overeengekomen werk te hervatten en vooraleer het formulier voor de re-integratiebeoordeling zoals bedoeld in §4 in te vullen, brengt hij de werkgever en de werknemer hiervan op de hoogte. Hij bevestigt dit schriftelijk en informeert hen in dit geschrift:

- over het overlegrecht;
- over de wijze waarop het verzoek voor overleg moet gebeuren;
- over de doelstelling van het overleg, waarbij hij het gebruik ervan aanmoedigt
- over het recht op bijstand van de werknemer door een werknemersvertegenwoordiger in het comité of, bij ontstentenis daarvan, van een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze

De werknemer en de werkgever beschikken over een termijn van 10 kalenderdagen volgend op de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving om de preventieadviseur-arbeidsarts te verzoeken een overleg op te starten.

Dit overleg, dat gebeurt met respect voor het medisch beroepsgeheim, is bedoeld om de preventieadviseur-arbeidsarts toe te laten de meest gepaste beslissing te nemen en beoogt inzonderheid:

- de partijen bij het overleg een duidelijk inzicht te geven in de restcapaciteiten en de beperkingen van de werknemer vanuit gezondheidsoverwegingen, rekening houdend met de kennis en ervaring van deze werknemer;
- de werknemer toe te laten aan te geven welke taken en functies hij al dan niet nog meent te kunnen uitvoeren.

Nadat de preventieadviseur-arbeidsarts de vraag voor overleg van de werknemer of de werkgever heeft ontvangen legt hij hiervoor een datum vast, rekening houdend met de beschikbaarheid van de werknemer en de werkgever.

De partijen doen de nodige inspanningen om, overeenkomstig artikel I.4-78, deel te nemen aan dit overleg.

De preventieadviseur-arbeidsarts kan bij het overleg andere personen betrekken die kunnen bijdragen tot het welslagen van de re-integratie.

De preventieadviseur-arbeidsarts neemt een beslissing op het formulier voor de re-integratiebeoordeling in één van de volgende gevallen:

- nadat het overleg heeft plaatsgevonden;
- nadat de termijn voor het vragen van een overleg is verstreken indien dit overleg niet werd gevraagd;
- wanneer de preventieadviseur-arbeidsarts een overlegdatum heeft vastgelegd rekening houdend met de beschikbaarheid van de werknemer en de werkgever en één van deze partijen zich niet heeft aangeboden op het overleg. In dat geval overlegt de preventieadviseur-arbeidsarts met de aanwezige partij;
- Wanneer de preventieadviseur-arbeidsarts een overlegdatum heeft vastgelegd rekening houdend met de beschikbaarheid van de werknemer en de werkgever en geen van deze partijen zich heeft aangeboden op het overleg.”

De Hoge Raad is van mening dat zowel de werkgever als de werknemer een overleg moeten kunnen opstarten. Het is immers in het belang van beide partijen dat ze een zo duidelijk mogelijk beeld krijgen van de restcapaciteiten en beperkingen van de werknemer.

De Hoge Raad vindt het belangrijk dat het overleg plaatsheeft en dat de werkgever en werknemer aanwezig zijn op het overleg. De Hoge Raad vindt het dan ook belangrijk dat de werkgever aanwezig tracht te zijn bij het overleg wanneer dit door de werknemer wordt gevraagd en dat de werknemer het overleg tracht bij te wonen wanneer dit door de werkgever wordt gevraagd. Dit kadert ook in de inspanningsverbintenis van beide partijen die is opgenomen in artikel I.4-78 van de codex.

De Hoge Raad wijst er op dat ook indien de werknemer en/of werkgever niet zou(den) opdagen op dit overlegmoment of indien dit overleg niet wordt aangevraagd, dit de preventieadviseur-arbeidsarts niet verhindert om zijn beslissing te nemen op het formulier voor de re-integratiebeoordeling binnen de termijnen zoals voorzien in artikel I.4-73, paragraaf 5. De Hoge Raad meent dat de preventieadviseur-arbeidsarts de aan- en/of afwezigheid van de partijen dient te vermelden op het formulier voor de re-integratiebeoordeling. De formulieren dienen in deze zin te worden aangepast, samen met de andere aanpassingen die de Hoge Raad voorstelt.

De Hoge Raad wijst daarnaast op de doelstelling van het overleg, zoals deze is opgenomen in §4/1, derde lid. Daarmee wenst de Hoge Raad er uitdrukkelijk op te wijzen dat een overlegprocedure er steeds op gericht moet blijven bij te dragen tot het nemen van een beslissing door de preventieadviseur-arbeidsarts. Het is de bedoeling dat de partijen bij het overleg vooral verduidelijking krijgen bij de restgeschiktheden en beperkingen. Op die manier kan meer richting gegeven worden aan functies die nog kunnen worden uitgevoerd op grond van de door de werknemer zelf ervaren restcapaciteiten en beperkingen.

De Hoge Raad wijst er ook op dat de preventieadviseur-arbeidsarts het recht heeft om bij dit overleg personen te betrekken die kunnen bijdragen tot het welslagen van de re-integratie. De werknemer en de werkgever kunnen aan de preventieadviseur-arbeidsarts suggereren welke personen dit volgens hen zijn. De werknemer heeft het recht om zich doorheen het volledige re-integratietraject te laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het comité of bij ontstentenis een vakbondsafgevaardigde naar zijn keuze. De werknemer kan deze vertegenwoordiger ook vragen om deel te nemen aan het overleg.

De Hoge Raad heeft tijdens zijn werkzaamheden vastgesteld dat bepaalde ondernemingen professionele re-integratieteams uitbouwen en/of disability managers aanstellen om het re-integratiebeleid in de onderneming te versterken. De Hoge Raad meent dat wanneer dergelijke werking in een onderneming werd/wordt

uitgebouwd, deze partijen ook betrokken moeten worden bij het overleg tussen de preventieadviseur-arbeidsarts, de werknemer en de werkgever.

Er bestaat een duidelijk onderscheid tussen dit overleg (bij de preventieadviseur-arbeidsarts) en het overleg tussen werkgever en werknemer voor het opmaken van het re-integratieplan zoals bedoeld in artikel I.4-74.

Na het overleg of na het verstrijken van de termijn voor het aanvragen van het overleg neemt de preventieadviseur-arbeidsarts in alle onafhankelijkheid één van de beslissingen bedoeld in artikel I.4-73, §4, eerste lid.

Betreffende het nemen van maatregelen van het re-integratieplan

De NAR bepaalt hierover het volgende in zijn advies:

“De Raad verduidelijkt dat de maatregelen van het re-integratieplan zo gedetailleerd en volledig mogelijk moeten zijn...”

De Raad vraagt dus dat, wanneer de werkgever het re-integratieplan opmaakt, hij op zijn minst nagaat of alle maatregelen in de bovenvermelde bepaling al dan niet toegepast kunnen worden. Hij licht zijn beslissing toe aan de werknemer wanneer hij hem het re-integratieplan overhandigt.”

De Hoge Raad vertaalt deze bevindingen in de onderstaande tekstvoorstellen:

- de eerste zin van artikel I.4-74, §2 als volgt wijzigen:

“§2. Het re-integratieplan houdt zo goed mogelijk rekening met de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsarts en bevat één of meerdere van de volgende maatregelen op een zo concreet en gedetailleerd mogelijke wijze: ...”

- de eerste zin van artikel I.4-74, §3 aanvullen als volgt:

“§3. De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer en licht hem dit plan toe.”

Betreffende de termijnen die worden gehanteerd in de procedure

In het advies van de NAR worden een aantal opmerkingen gedaan in verband met de verschillende termijnen die in de procedure voorkomen:

“Wat de termijnen betreft vindt de Raad concreet dat een aantal ervan moet worden aangepast. Hij vraagt bijgevolg:

- ...
- *dat voor alle bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk, betreffende het re-integratietraject, de termijnen in kalenderdagen bepaald worden zodat ze beter begrepen worden maar dat de thans bepaalde termijnen niet verkort of verlengd mogen worden;*
- *dat de termijn om het verzoek voor overleg in te dienen, op 10 kalenderdagen wordt vastgesteld en dat de integrale overlegprocedure uiterlijk 40 kalenderdagen na het opstarten ervan, afgerond zou zijn;*
- *dat de termijn om beroep in te dienen als bepaald in artikel I.4-80 van de Codex over het welzijn op het werk uitgebreid wordt tot 20 kalenderdagen;*
- *...In dat verband oordeelt hij dat de termijn waarin de werkgever het re-integratieplan aan de definitief ongeschikte werknemer bezorgt (beslissing C), van 12 op 6 maanden moet worden gebracht, wat de werkgever voldoende tijd laat om een gedetailleerd en volledig re-integratieplan voor te bereiden en voor te stellen...*
- *de Raad vindt dat de termijn van 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan waarover de werknemer beschikt om al dan niet in te stemmen met het plan en het terug te bezorgen aan de werkgever (artikel I.4-75, §1) in sommige gevallen kort is opdat de werknemer er kennis van kan nemen, inlichtingen inwinnen over bepaalde punten ervan en eventueel vragen stellen en opmerkingen kan maken. De Raad vraagt bijgevolg die termijn op 14 kalenderdagen te brengen.”*

Conform deze bepalingen van het NAR-advies acht de Hoge Raad het noodzakelijk de termijnen zoals opgenomen in de bepalingen van de codex betreffende het re-integratietraject aan te passen. Gelet op het feit dat de werkdagen in kalenderdagen worden omgezet zouden deze voor de eenvoud zo moeten worden gewijzigd dat ze telkens een veelvoud van 7 betreffen.

Volgende wijzigingen worden voorgesteld:

- een aanpassing van artikel I.4-73, §5, enerzijds om rekening te houden met de duurtijd van de overlegprocedure en anderzijds om werkdagen te vervangen door kalenderdagen:

“§5. Uiterlijk binnen een termijn van 42 kalenderdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek, zorgt de preventieadviseur-arbeidsarts ervoor dat:

1° het formulier voor de re-integratiebeoordeling of, ingeval van toepassing van §4/1, eerste lid, de schriftelijke kennisgeving wordt overgemaakt aan de werkgever en aan de werknemer;

2° de adviserend arts op de hoogte wordt gebracht als hij geen aangepast of ander werk voorstelt, zoals bedoeld in §4, b) en e);

3° in voorkomend geval, het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

Ingeval van toepassing van §4/1, eerste lid, beschikt de preventieadviseur-arbeidsarts over een bijkomende termijn van maximum 42 kalenderdagen na de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en de werknemer om:

1° het formulier voor de re-integratiebeoordeling over te maken aan de werkgever en aan de werknemer;

2° de adviserend arts op de hoogte te brengen als hij geen aangepast of ander werk voorstelt, zoals bedoeld in §4, b), d) en e);

3° het formulier voor de re-integratiebeoordeling toe te voegen aan het gezondheidsdossier van de werknemer.”

- een aanpassing van de punten 1° en 2° van artikel I.4-74, §3, voor wat betreft de termijn voor het bezorgen en toelichten door de werkgever aan de werknemer van het re-integratieplan:

“1° binnen een termijn van maximum 63 kalenderdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid zoals bedoeld in artikel I.4-73, §4, a);

2° binnen een termijn van maximum zes maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid zoals bedoeld in artikel I.4-73, §4, c).”

- een wijziging in artikel I.4-75, §1, eerste zin, van de termijn voor wat betreft de instemming van de werknemer met het plan, door een verruiming van deze termijn van 5 werkdagen naar 14 kalenderdagen;

- een wijziging van artikel I.4-80, §2, door een uitbreiding van de beroepstermijn van 7 werkdagen naar 21 kalenderdagen;

- een wijziging van artikel I.4-80, §4, eerste lid, door een uitbreiding van de termijn voor het behandelen van het beroep van 31 werkdagen naar 42 kalenderdagen.

Betreffende de discretie bij het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting en de spontane raadpleging.

De Hoge Raad wijst er op dat de artikelen I.4-34 en I.4-37 van de codex moeten worden aangepast in die zin dat de preventieadviseur-arbeidsarts een werkgever enkel op de hoogte brengt van het feit dat de werknemer een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting of een spontane raadpleging heeft gevraagd voor zover de werknemer daar zijn uitdrukkelijke toestemming voor verleent.

Betreffende de formulering zoals voorzien in artikel I.4-73, §4, eerste lid, e) van de codex

De Hoge Raad acht het wenselijk dat de preventieadviseur-arbeidsarts wanneer hij oordeelt dat het om medische redenen niet opportuun is een re-integratietraject op te starten (beslissing E op het formulier voor

de re-integratiebeoordeling) de mogelijkheid moet hebben om af te wijken van de starre verplichting om elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject te herbekijken. De Hoge Raad vraagt dat deze bepaling als volgt wordt gewijzigd: "...herbekijkt elke 2 maanden of, indien nodig op een ander tijdstip dat hij vaststelt".

Betreffende de mogelijke consequenties van een beslissing tot definitieve arbeidsongeschiktheid ingevolge een periodieke gezondheidsbeoordeling, een onderzoek bij werkhervatting of een spontane raadpleging

In het huidige artikel I.4-70 van de codex is bepaald dat de werkgever ertoe gehouden is de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van deze arts en dat de werkgever hiertoe de procedure dient te volgen zoals voorzien in de artikelen I.4-74 tot I.4-78 met het oog op het opstellen van een re-integratieplan.

Deze procedure kan niet worden gevolgd indien de werknemer definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts ingevolge een periodieke gezondheidsbeoordeling, een onderzoek bij werkhervatting of een spontane raadpleging en waarbij deze arts geen aanbevelingen voor aangepast of ander werk heeft genoteerd in rubriek F van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling.

De Hoge Raad vraagt dat de verschillende mogelijke situaties en gevolgen in kaart worden gebracht om dit grondiger te onderzoeken.

Betreffende het opstellen van modelformulieren

De Hoge Raad is er voorstander van dat verschillende modelformulieren zouden worden uitgewerkt die dan op de website van de FOD WASO zouden worden geplaatst.

De Hoge Raad engageert zich om samen met de sector van de interne en externe preventiediensten zo snel mogelijk gestandaardiseerde formulieren uit te werken, zoals een modelformulier voor het uitnodigen (door de preventieadviseur-arbeidsarts) van de werknemer voor de re-integratiebeoordeling, een model van een kwantitatief en kwalitatief verslag aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, een modelformulier voor het aanvragen van een overleg, een modelformulier voor het instellen van een beroep tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts ...

De werkzaamheden m.b.t. het opstellen van modelformulieren worden onmiddellijk opgestart; in geen geval kan dit aanleiding geven tot een vertraging van de uitvoering van dit advies.

Het bestaande modelformulier voor de re-integratiebeoordeling zoals gepubliceerd op de website van de FOD WASO (zie <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=45586&idM=176>) zal worden verbeterd in functie van de wijzigingen zoals aangebracht in dit advies.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.