

Absenteïsme wegens arbeidsongeschiktheid

Verplichtingen voor werknemers en instrumenten voor werkgevers

Isabel Plets

Congres voor het openbaar ambt – Brussel

Inhoudsopgave

- **Luik 1:** Verplichtingen werknemers bij arbeidsongeschiktheid
 - Hoe omgaan met werknemer die niet of te laat meldt dat hij ziek is?
 - Is een ziekteattest altijd verplicht?
 - Wat zijn uw opties als een werknemer controle door controlearts onmogelijk maakt?
 - Actualiteit: wat brengt het nieuwe regeerakkoord?
- **Luik 2:** Instrumenten voor werkgevers tegen absenteïsme
 - Preventie van absenteïsme
 - RIT
 - Progressieve werkhervatting: recht op gunst?
 - Actualiteit: wat brengt het nieuwe regeerakkoord?
- **Luik 3:** Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
 - Ontslag arbeidsongeschikte werknemer: kan het? Risico's?
 - Medische overmacht
 - Rol TNW-fonds
 - Actualiteit: wat brengt het nieuwe regeerakkoord?

Luik 1: Verplichtingen werknemers bij arbeidsongeschiktheid



Q1 - Hoe omgaan met werknemer die niet/te laat meldt dat hij ziek is?

- **Contractueel personeel**

- Reminder - Algemene principes: Artikel 31 AO-wet
 - WG onmiddellijk op de hoogte brengen;
 - Medisch attest (met verplichte vermeldingen), indien in arbeidsreglement of op verzoek werkgever, binnen twee werkdagen vanaf dag arbeidsongeschiktheid (tenzij andere termijn in arbeidsreglement)
 - Controle door controlearts
- Sanctie: geen recht op gewaarborgd loon voor de dagen van afwezigheid zonder verwittiging (tenzij overmacht)
- Sanctie: impliciet ontslag/ontslag om dringende reden?
 - In principe niet
 - Enkel in zeer uitzonderlijke gevallen: na herhaaldelijke verwittigingen, aanhoudende niet-naleving van verplichtingen

Q1 - Hoe omgaan met werknemer die niet/te laat meldt dat hij ziek is?

- **Statutair personeel:**
 - Zie bepalingen in regelgeving, arbeidsreglement of RPR
 - Sanctie: non-actiefstelling en dus geen wedde

Q2 - Is ziekteattest altijd verplicht?

- **Contractueel personeel**
 - Voorzien in arbeidsreglement of op vraag werkgever
 - 3x per jaar geen attest voor eerste dag van arbeidsongeschiktheid (baaldag)
 - WN hoeft attest niet tot einde arbeidsongeschiktheid te gebruiken, geen *'bewijs van arbeidsgeschiktheid'* vereist
 - Geen attest: intrekken gewaarborgd loon zolang werknemer nalaat om attest voor te leggen
- **Statutair personeel**
 - Telkens kijken naar toepasselijke regelgeving, arbeidsreglement of RPR
 - Bv. Federale ambtenaren: ziekteattest voor langer dan één dag – zelfde principe als voor contractueel personeel (art. 61 KB 1998) - sanctie: non-activiteit en geen wedde
 - Bv. Lokale overheden: kijken naar RPR

Q 3 - Wat zijn uw opties als een werknemer controle door controlearts onmogelijk maakt?

- **Contractueel personeel**
 - Werknemer moet gebruikelijke woonplaats meedelen
 - Reden: controle mogelijk maken
 - Werknemer in buitenland?
 - **Good practice:** bepaling arbeidsreglement
 - Opgepast met berichten op sociale media
 - WN mag geen activiteiten verrichten die arbeidsongeschiktheid verlengen of verergeren
 - Bv. Bokswedstrijd of marathon bij beenbreuk.
 - Voorzichtigheid gebaat: rechtspraak is relatief in voordeel werknemers (zeker bij psychische aandoeningen)

Q 3 - Wat zijn uw opties als een werknemer controle door controlearts onmogelijk maakt?

- **Contractueel personeel**
 - Sancties: inhouding recht op gewaarborgd loon sinds begin periode arbeidsongeschiktheid
 - Sanctie: impliciet ontslag/ontslag om dringende reden?
 - In principe niet
 - Enkel in zeer uitzonderlijke gevallen: na herhaaldelijke verwittigingen, aanhoudende niet-naleving van verplichtingen

Q 3 - Wat zijn uw opties als een werknemer controle door controlearts onmogelijk maakt?

- **Statutair personeel**
 - Lokale provincie/gemeentebestuur
 - Ziektecontrole vastleggen in RPR door gemeente/provincieraad (art. 62 BVR RPR 2023)
 - Controle: door bestuur aangestelde controlegeneesheer
 - Sanctie: non-activiteit
 - Vlaamse overheid:
 - Ziektecontrole vastleggen in arbeidsreglement (art. X 22 VPS)
 - Controle: door Mediwe vzw
 - Sanctie: non-activiteit
 - Federale Overheid
 - Ziektecontrole volgens Hfdst. IXbis KB 19 November 1998
 - Controle door: Medex-arts
 - Sanctie: van rechtswege in non-activiteit (art. 62 KB 19 November 1998)

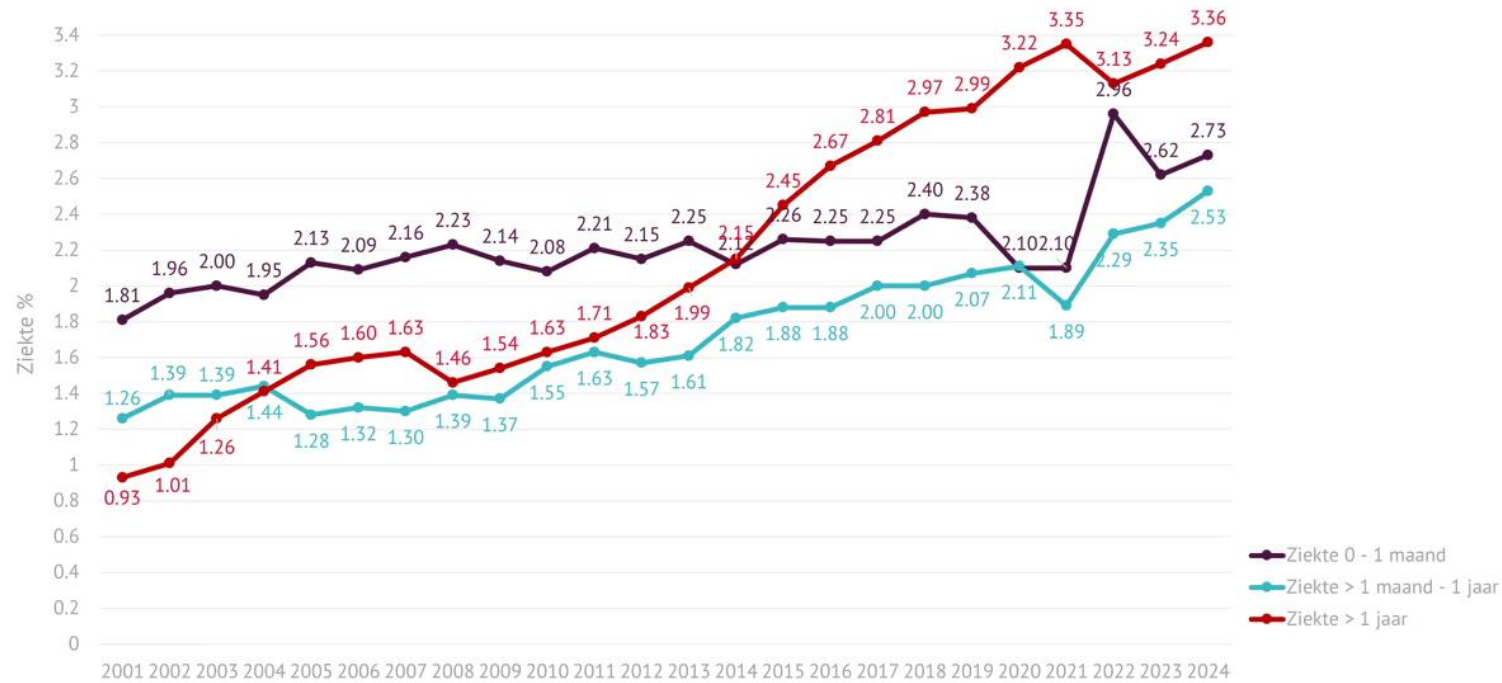
Wat brengt het nieuwe regeerakkoord?

- Mogelijkheid om jaarlijks tot 3 keer 1 ziektedag op te nemen zonder medisch attest wordt hervormd, zodat dit nog slechts 2 keer per jaar kan
- Niet langer mogelijkheid om ziektedagen op te sparen



Luik 2: instrumenten voor werkgevers tegen absenteïsme

11



Preventie van absenteïsme

- **Welzijnswet zowel van toepassing op contractueel als statutair personeel:**
 - Momenteel nog geen wettelijk verplicht “kader” voor absenteïsmebeleid
 - Wel onrechtstreeks via collectief re-integratiebeleid
 - *Good practice:* zorgen voor vast uitgewerkte en duidelijke procedures:
 - In kader brengen psychosociale risico's
 - Bezoeken voor werkhervatting met planning
 - Contactmomenten
 - Welkom teruggesprekken (Informeel RIT)
 - Vervangingsregelingen ...

RIT

- **(formele) RIT:**
 - Losgekoppeld van medische overmacht
 - Focus op re-integratie
 - Opgebouwd in verschillende fases
 - Geen specifieke wettelijke sanctie indien WN niet ingaat op uitnodiging
 - Enkel: Art. 1.4-78.- De werkgever en de werknemers werken mee aan het vlot verloop van het reïntegratietraject om de slaagkansen van de re-integratie te bevorderen.
 - Maar wel rechtspraak: ontslag om dringende reden omwille van medewerkingsplicht (Arbh. Gent 6 december 2021)

Progressieve werkhervatting

- **Progressieve werkhervatting:**
 - **Binnen** het RIT:
 - Recht zit ingebouwd, WN dient daarvoor geen expliciete toestemming te geven
 - Enkel weigering indien technisch en objectief onmogelijk of om gegronde redenen niet geëist kan worden
 - **Buiten** het RIT op vraag van adv. geneesheer ziekenfonds:
 - Het betreft een gunst – werkgever hoeft dit niet te aanvaarden
 - Praktisch
 - Bijlage aan arbeidsovereenkomst
 - Volume werk, uurroosters, inhoud, loon, duur bijlage,...

Wat brengt het nieuwe regeerakkoord?

- De regering zet in op 3 **krachtlijnen**:
 - **Voorkomen** dat mensen ziek worden.
 - **Voorkomen** dat mensen die gezondheidsproblemen krijgen (langdurig) uitvallen op het werk.
 - **Faciliteren** dat mensen die uitvallen snel terug (deeltijds) aan het werk gaan, en mensen die ernstig ziek zijn ondersteunen in hun traject terug naar werk.



Wat brengt het nieuwe regeerakkoord?

■ Verantwoordelijkheid werkgevers:

- Wijzigingen aan de Welzijnswet en de Arbeidsreglementenwet om een actief verzuimbeleid door te voeren om een werkomgeving te creëren waarin langdurig ziekteverzuim zoveel mogelijk wordt voorkomen en zieke werknemers regelmatig worden gecontacteerd en opgevolgd : absenteïsme of verzuimbeleid wordt verplicht.
- Bijdrage 30% van ziekteuitkering WG ten laste van RIZIV gedurende eerste 2 maanden primaire arbeidsongeschiktheid (na gewaarborgd loon voor werknemers tussen 18 en 54 jaar)
- Onderzoek door externe dienst na 8 weken arbeidsongeschiktheid + opstarten RIT verplicht voor werknemers met arbeidspotentieel binnen 6 maanden
 - WG >20WN: sanctie indien na 6 maanden geen RIT voor WN met arbeidspotentieel

■ Hervormen RIT:

- Opstart RIT: WG kan onmiddellijk opstarten vanaf dag 1 mits toestemming van WN;
- Preventieve RIT (vóór 1 dag ziekte, bij bedreiging uit te vallen) wordt mogelijkheid voor WN (WG niet verplicht)



Wat brengt het nieuwe regeerakkoord?

- Meer belang voor interne mobiliteit, dan pas externe (bij andere werkgevers)
- Mogelijkheid fit note van behandelend arts met vermelding wat werknemer wel nog kan tijdens ziekte – bekijkt steeds aangepast of ander werk
- Pas na 8 weken (nu 14 dagen) werkhervatting opnieuw recht op 30 dagen gewaarborgd loon
- **Sancties** voor werknemers :
 - Administratieve verplichtingen (bv. invullen vragenlijst): vermindering uitkering met 10%;
 - Niet meewerken aan RIT (bv. ongemotiveerde afwezigheid na uitnodiging arbeids/adviserend arts): schorsing recht uitkeringen/gewaarborgd loon;



Luik 3: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst



Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- **Ontslag tijdens/n.a.v. ziekte?**
 - **Ja**, AO-wet stelt enkel dat de opzeggingstermijn geschorst wordt
 - Geen ontslagverbod indien ontslag gesteund op passende, noodzakelijke en proportionele gronden
 - **Maar** wel risico's aan verbonden
 - Schadevergoeding vanwege discriminatie
 - **Handicap of gezondheidstoestand**
 - **Handicap** sterker criterium dan **gezondheidstoestand**, want werkgever moet niet alleen kunnen aantonen dat er (a) een legitiem doel is voor onderscheid, (b) dat ontslag passende maatregel is, en (c) dat redelijke aanpassingen niet mogelijk zijn (<-> gezondheidstoestand: alleen (a) en (b))
 - Kennelijk onredelijk ontslag (vaak ondergeschikt – geen cumul)
 - WN: wet 13 maart 2024 (~ cao nr. 109 private sector)

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- **Ontslag tijdens/n.a.v. ziekte?**
 - Bewijslastregeling discriminatie
 - Artikel 28 Wet 10 mei 2007
 - Bewijslast bij WN (*prima facie*)
 - Omkering bewijslast van zodra deze 'pertinente' feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria **kunnen doen vermoeden** (alle bewijsmiddelen)
 - Wordt vrij snel aanvaard in de rechtspraak - (zware) bewijslast bij WG
 - Aanvaarde legitieme doelen + ontslagbeslissing is noodzakelijk om doel te bereiken
 - Strijd tegen absenteïsme
 - Noodwendigheden onderneming door desorganisatie
 - Continuïteit (publieke) dienstverlening

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Aanbieden verschillende functies na herhaalde negatieve evaluaties (Arbrb. Brussel, 26 april 2021)	Loutere vrees voor mogelijke desorganisatie wegens afwezigheden (Arbh. Brussel, 9 januari 2019)
Combinatie van veelvuldige afwezigheden met andere ontslagredenen, zoals lage productiviteit (Arbh. Brussel, 24 mei 2018)	Combinatie met andere redenen van ontslag, als deze onvoldoende bewezen worden: ondermaats presteren en problematische houding (Arbrb Antwerpen, 21 november 2018)
Specifieke functie (onderhoudselektricien) in kleinere onderneming voor verlengingen van afwezigheid met telkens een maand (geen structurele oplossing mogelijk) + bedrijf in moeilijkheden (Arbrb. Antwerpen (afd. Tongeren), 13 januari 2016)	Geen bereidheid werkgever om redelijke aanpassingen door te voeren en opleggen niet-geschikt takenpakket (Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt), 18 november 2019)
Door afwezigheden, herverdeling van werk onder collega's waardoor de functie overbodig bleek (Arbr. Brussel, 13 juni 2016)	Een in de C4 vermelde desorganisatie die voorheen wel bestond, doch op het moment van het ontslag geremedieerd werd door een herverdeling van de taken. (Arbh. Brussel, 19 december 2023)

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

=> Vervangingsmogelijkheden zijn uitgeput

- Een zorgkundige in een rusthuis was 4 jaar lang vrijwel ononderbroken afwezig (een veertigtal medische getuigschriften). Ze wordt ontslagen omdat haar herhaalde afwezigheden de organisatie van de dienst verstoorden.
- Een zeer lange periode van arbeidsongeschiktheid, die wordt verantwoord door talrijke medische attesten, vereist een uitgebreid personeelsbeheer: opvolging van de afwezigheden en verantwoordingen, opvolging van de periodes van gedeeltelijke werkhervatting, herwerken van werkroosters om de continuïteit van de openbare dienst te garanderen, aanwerven en beheren van werknemers om voor vervanging te zorgen. Deze zeer lange periode van arbeidsongeschiktheid resulteerde ook in een aanzienlijke te hoge werkdruk voor de andere leden van het zorgteam, die de werkonderbrekingen van de werkneemster moesten invullen of de taken onder elkaar moesten verdelen. De context van de pandemie en het tekort aan zorgpersoneel kon het ontslag rechtvaardigen, omdat de werkgever er terecht de voorkeur aan kon geven om vast personeel in dienst te nemen in plaats van personeel met een contract voor bepaalde tijd te blijven aannemen ter vervanging van personeel dat langdurig arbeidsongeschikt was.

Arbrb. Brussel (Fr.) 8 april 2020

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

=> belangrijke, specifieke taken van een werknemer

- Een adjunct-coördinator en hoofd public relations van een gemeente is arbeidsongeschikt voor een periode van een maand, achtereenvolgens verlengd met drieënhalve maand en vervolgens met 5 maanden. Ze wordt ontslagen vanwege de desorganisatie die de afwezigheid veroorzaakt (aanzienlijke extra werkdruk voor collega's, extra stress voor leden van haar team, situatie die schadelijk is voor de goede werking van de dienst).
- De beslissing om haar te ontslaan is bedoeld om de gemeente (die verklaarde dat ze personeel had moeten aannemen om haar te vervangen) de mogelijkheid te geven om een ander personeelslid de complexe taken toe te vertrouwen die de werkneemster vervulde en die essentieel zijn voor het goed functioneren van de dienst, om zo de stabiliteit te herstellen. Dit was een evenredige maatregel, want er blijkt niet dat een andere, minder nadelige maatregel dit doel had kunnen bereiken.

Arbh. Brussel (Fr.) 3 februari 2022

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Nog andere elementen voor rechtmatig ontslag

- Houding van de werknemer: geen communicatie mogelijk
- Duur/frequentie afwezigheden
- Te grote weerslag op organisatie werk
- Het feit dat werkgever al alternatieve oplossingen heeft geprobeerd alvorens over te gaan tot ontslag

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

=> Werkgever toont niet aan dat hij voldoende stappen heeft ondernomen om werknemer te vervangen

- Een bediende van de Algemene Directie leerplichtig onderwijs die in de eerste helft van 2017 meerdere dagen en gedurende 10 maanden doorlopend afwezig was, wordt op 29 juni 2018 ontslagen.
- De taken van de werkneemster waren niet zo gespecialiseerd dat er geen interne reorganisatieoplossing overwogen kon worden alvorens het contract te beëindigen in een bedrijf met enkele duizenden werknemers, want het functieprofiel (gegradueerde bij de dienst die de jury's van het secundair onderwijs organiseert) en de vereiste ervaring waren niet erg veeleisend. Er blijkt evenmin dat de werkgever heeft overwogen om gebruik te maken van een vervangingsovereenkomst om de afwezigheid van de werkneemster op te vangen, wat aannemelijk zou zijn bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Het bewijs van de desorganisatie van de dienst (onmogelijkheid om de betrouwbaarheid van de planning te garanderen, te hoge werkdruk voor het personeel, niet-naleving van deadlines, verhoogd risico op fouten als gevolg van de te hoge werkdruk, onmogelijkheid om te reageren op alle vragen van kandidaten, onmogelijkheid om een jaarlijks activiteitenverslag op te stellen) wordt overigens niet geleverd.

Arbrb. Brussel (Fr.) 2 september 2020.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

=> Ontbreken van voldoende bewijs desorganisatie

- Een bouwvakker die de afgelopen 7 jaar regelmatig afwezig was, wordt ontslagen (hoewel hij sinds anderhalve maand het werk had hervat) vanwege afwezigheden die de organisatie van het werk op een kleine dienst verstoorden.
- De werkgever toont niet aan dat de werknemer de organisatie van de dienst daadwerkelijk heeft verstoord en de continuïteit van de openbare dienst aanzienlijk heeft belemmerd (dringende herziening van de planning, annulering van bouwplaatsen). Er werd enkel een e-mail voorgelegd. De werkgever legt geen enkel attest of bericht van andere werknemers voor waaruit blijkt dat de dienst was ontregeld. De genomen maatregelen zijn onevenredig aangezien de werknemer nooit de minste waarschuwing heeft gekregen over de problematische aard van zijn afwezigheden en hij al anderhalve maand het werk heeft hervat terwijl er geen aanwijzingen zijn voor een nieuwe arbeidsongeschiktheid.

Arbrb. Luik (afd. Luik) 6 december 2022, AR nr. 21/1808/A

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- **Financieel risico:**
 - Schadevergoeding (boven op opzeggingsvergoeding)
 - Discriminatievergoeding
 - 6 maanden loon
 - Indien ook andere andere objectieve ontslagredenen: reductie tot 3 maanden
 - Meer en meer rechtspraak in die zin
 - KOO – vergoeding
 - 3-17 weken loon
- **Besluit:** bereid het ontslagdossier goed voor, ga na of er voldoende redenen zijn in de organisatie en zorg voor bewijs daarvan. Overweeg dading met de werknemer.

Medische overmacht

- **Voordeel:** Bij beëindiging is geen opzegvergoeding/termijn vereist, enkel 1.800 EUR aan TNW-fonds
 - Opgepast: risico's blijven aanwezig (bv. indien WG arbeidsongeschiktheid WN zelf heeft veroorzaakt Arbh. Bergen 28 juni 2024)
- Contractuele werknemers en bepaalde statutaire medewerkers (bv. Vlaams lokaal bestuur)
- Voorwaarden opstart:
 - Een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 9 maanden
 - Geen lopende RIT
 - Werknemer boycot procedure niet (wat wel kan)
- Verloop analoog aan RIT, met modaliteit dat tot een beëindiging kan worden besloten bij definitieve medische ongeschiktheid

Medische overmacht

- Verhouding medische overmacht en ziektepensioen?
 - Laat Ontslagdecreet (Vlaamse lokale sector) keuze tussen de twee? **Ja**,
 - Voorwaarden voldaan
 - Gelijke toepassing op volledig personeel, dus duidelijke richtlijnen
 - Garanties evenwichtige toepassing
 - Rol bij toetsing beslissing en discussie discriminatie op basis van handicap/gezondheidstoestand
 - Maar, ziektepensioen wordt vervangen door Tijdelijke Arbeidsongeschiktheidsuitkering Voor Ambtenaren (TAVA) vanaf 1 januari 2028
 - TAVA op zelfde wijze berekend als pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid
 - Komt voor rekening pensioenstelsel die kosten draagt van rustpensioen waarmee TAVA wordt gelijkgesteld
 - => Wellicht impact op aanwenden medische overmacht voor statutair personeel van Vlaamse lokale sector (overmacht: einde aan statutair dienstverband) ⇔ TAVA: in principe geen einde

Rol TNW-fonds

- Fonds opgericht in de schoot van RIZIV vanaf 1 januari 2024
 - Medische overmacht
 - Arbeidsongeschikte contractuele WN >1j.
- **Informatieplicht** bij WG, vervolgens uitnodiging tot betaling;
- Bij medische overmacht dient **binnen 45 kalenderdagen** na beëindiging tewerkstelling **1.800** EUR betaald te worden door de WG;
- Inhoud:
 - Geen verplichting meer tot outplacement
 - WN kan begeleiding volgen bij erkende dienstverleners (keuze)
 - WN dient zelf aanvraag in te dienen voor een voucher (6 maanden geldig)
- Sanctie niveau 2 Sociaal Strafwetboek
 - de voorgeschreven identificatiegegevens niet, of niet binnen de voorziene termijnen en nadere regels, aan het TNW heeft meegedeeld;
 - het bedrag van 1.800 euro niet, of niet volgens de voorziene nadere regels, heeft betaald aan het TNW

Wat brengt het nieuwe regeerakkoord?

- Wachtperiode opstart medische overmacht van 9 naar **6** maanden
- Pas functie vacant verklaren en nieuwe aanwerving na beslissing B (definitief medisch ongeschikt)
- N.a.v. definitieve uitdoving ziektepensioen vanaf 2028 -> voor Federale statutaire ambtenaren overstappen naar verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zoals in private sector (TAVA)
- Niet langer mogelijk om ziektedagen op te sparen bij de federale overheid
- Stopzetting nieuwe instroom in ziektepensioen m.i.v. 1 januari 2026, zodat het stelsel op termijn uitdooft op federaal, regionaal en lokaal niveau: regionale en lokale overheden moeten ziekteverlofregelingen statutair personeel herzien



- Acties op **drie niveaus**
 - Bewustwording en sensibilisering van werknemers rond verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid
 - Weinig sancties mogelijk, tenzij inhouden loon
 - Bij herhaaldelijk niet-volgen regels: actieplan
 - Preventief absentieïsmebeleid: wordt verplicht met meer inzet op re-integratie
 - Ontslag kan, maar doordacht

Maatregelen	Huidige regeling	Regeerakkoord 2025-2029
Opstart re-integratietraject (RIT)	Door werkgever na 3 maanden ziekte (= verplichte wachtperiode)	Mogelijk (niet verplicht) door werkgever <u>vanaf dag 1</u> ziekte, mits toestemming werknemer
	Door werknemer vanaf dag 1 ziekte	Verzoek werknemer preventief RIT, <u>vóór</u> dag 1 ziekte, wanneer deze dreigt uit te vallen – geen verplichting voor werkgever
Opstart procedure medische overmacht	Na 9 maanden ononderbroken ziekte	Na <u>6</u> maanden ononderbroken ziekte
Bijdrage medische overmacht	Werkgever betaalt 1.800 EUR aan Terug-Naar-Werk-fonds bij RIZIV bij éézijdige beëindiging arbeidsovereenkomst – geldt niet bij onderling akkoord of beëindiging door werknemer	Werkgever betaalt 1.800 EUR aan TNW-fonds bij <u>elke beëindiging</u> van de arbeidsovereenkomst
Medisch attest	3x 1 ziektedag per jaar zonder attest	<u>2x</u> 1 ziektedag per jaar zonder attest
Gewaarborgd loon en hervat ziekte	Na 14 dagen werkhervatting opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd	Na <u>8 weken</u> werkhervatting opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd Uitz: geen gewaarborgd loon bij hervat tijdens deeltijdse werkhervatting met notificatie aan adviserend arts
Verantwoordelijkheid werknemers	Vermindering ziekte-uitkering met 2,5% bij niet-ervulling administratieve verplichtingen re-integratie (bv. invullen vragenlijst)	Vermindering ziekte-uitkering met <u>10%</u>
		<u>Schorsing gewaarborgd loon</u> / ziekte-uitkering bij niet-medewerking RIT (bv. ongemotiveerde afwezigheid na uitnodiging van arbeidsarts)
Verantwoordelijkheid werkgevers <i>Opmerking: vrijstellingen voor diverse ondernemingen</i>	Responsabiliseringsbijdrage aan RSZ bij bovenmaatse instroom langdurig zieken	Bijdrage ten belope van <u>30%</u> van ziekte-uitkering tijdens eerste 2 maanden ziekte (na gewaarborgd loon) voor werknemers tussen 18 en 54 jaar
	Werkhervattingspremie van 1.725 EUR voor werkgever die langdurig zieke werknemer aan het werk zet	
		Onderzoek door externe preventiedienst <u>na 8 weken</u> arbeidsongeschiktheid + <u>opstart RIT verplicht binnen 6 maanden</u> voor werknemers met arbeidspotentieel (zo niet, sanctie voor werkgevers > 20 werknemers)
		Functie zieke werknemer pas <u>vacant stellen en nieuwe aanwerving ná beslissing B</u> "definitief

		arbeidsongeschikt voor de functie" in kader van RIT
		Interne mobiliteit primeert, maar ook rekening houden met <u>externe mobiliteit</u> (i.e. tewerkstellingsmogelijkheden bij andere werkgevers)
	Collectief re-integratiebeleid	Actief verzuimbeleid (o.a. contact en opvolging zieken) met verankering in <u>arbeidsreglement</u>
Verantwoordelijkheid artsen		Mogelijkheid <u>geschiktheidsattest</u> ("fit note") met vermelding wat werknemer tijdens ziekte wél kan – behandelend arts bekijkt altijd mogelijkheid aangepast of ander werk
		Uitwisseling gezondheidsinformatie zieke werknemer via <u>gezamenlijk arbeidsongeschiktheidsdossier</u> + digitaal communicatieplatform (<u>TRIO-platform</u>) toegankelijk voor adviserend artsen, arbeidsartsen en "verantwoordelijke" behandelend artsen



Isabel Plets

Advocaat

Isabel.plets@lydian.be

0492461620

LYDIAN BRUSSELS

Tour & Taxis
Havenlaan 86C/b113
1000 Brussels
België
T +32 (0)2 787 90 00

LYDIAN ANTWERP

Arenbergstraat 23
2000 Antwerp
België
T +32 (0)3 304 90 00

LYDIAN HASSELT

Thonissenlaan 75
3500 Hasselt
België
T +32 (0) 11 260 050