

Onderzoek bij werkhervatting



VOOR WELKE WERKNEMER?

Het preventief medisch onderzoek bij werkhervatting is verplicht voor alle werknemers die aan het gezondheidstoezicht zijn onderworpen.

Dat zijn de werknemers:

- met een veiligheidsfunctie;
- met een functie met verhoogde waakzaamheid;
- met een activiteit met welbepaald risico;

die minstens vier weken arbeidsongeschikt waren wegens een ziekte of aandoening, operatie, ongeval of bevalling.

Op vraag van de arbeidsarts kan dit onderzoek ook al na een kortere afwezigheid gebeuren.

WANNEER?

Het preventief medisch onderzoek bij werkhervatting vindt plaats ten vroegste op de eerste dag van de werkhervatting en ten laatste op de tiende werkdag.

Als de werknemer toch een vroeger contact met de preventieadviseur-arbeidsarts wenst, kan die een 'bezoek voorafgaand aan de werkhervatting' aanvragen.

WAT MOET DE WERKNEMER MEEBRENGEN NAAR HET ONDERZOEK?

De werknemer moet alle medische verslagen, attesten en resultaten van eventuele onderzoeken meenemen naar het onderzoek. Zo kan de preventieadviseur-arbeidsarts over de nodige informatie beschikken om een beslissing te nemen.

WAARUIT BESTAAT HET ONDERZOEK?

Het doel van het onderzoek is om te evalueren of de werknemer het werk in zijn/haar oude functie kan hervatten. In sommige gevallen zijn tijdelijke of definitieve werkaanpassingen aangewezen. Soms zelfs mutatie.

De preventieadviseur-arbeidsarts zal een beslissing nemen op basis van een klinisch onderzoek, de verslagen van de behandelend artsen en de resultaten van andere medische onderzoeken.



MOGELIJKE BESLISSINGEN DIE DE PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSARTS KAN NEMEN?

Geschikt zonder voorwaarden

In dit geval kan de werknemer het werk hervatten in zijn/haar oude functie zonder aanpassingen of voorwaarden.

(On)Geschikt met voorwaarden (tijdelijk/definitief)

De preventieadviseur-arbeidsarts kan de betrokken werknemer het werk laten hervatten in zijn/haar oude functie met enkele tijdelijke of definitieve aanpassingen. Dit kunnen aanpassingen zijn aan de jobinhoud en arbeidstaken (bijvoorbeeld geen zware lasten heffen en tillen, geen werk boven schouderhoogte, geen veiligheidsfunctie, ...). Maar ook aanpassingen op het vlak van arbeidsorganisatie (bijvoorbeeld meer pauzes, geen nachtwerk, regelmatige uren, ...).

Verder ziekteverlof

Als de preventieadviseur-arbeidsarts oordeelt dat het herstel onvoldoende is om het werk al te hervatten, resulteert dit in verdere arbeidsongeschiktheid.

Progressieve werkhervatting

Dat wil zeggen dat de werknemer op een geleidelijke manier, gradueel opbouwend, het werk kan hervatten. Zo kunnen werknemers het werk vroeger hervatten en zullen ze minder snel hervallen.

Voorwaarden verbonden aan de progressieve werkhervatting:

- De werknemer is minimaal één werkdag arbeidsongeschikt.
- De werknemer behoudt, vanuit medisch oogpunt, een vermindering van ten minste 50% van zijn/haar vermogen.
- Het werk dat de werknemer zal uitoefenen, is aan de gezondheidstoestand aangepast.
- De werknemer verwittigt de mutualiteit dat die het werk deeltijds zal hervatten en vraagt toestemming aan de adviserend arts van de mutualiteit voor de progressieve werkhervatting. Dat moet ten laatste de dag voor de werkhervatting gebeuren. De werknemer hoeft het schriftelijk akkoord van de adviserend arts niet af te wachten. De adviserend arts heeft een maximumtermijn van dertig werkdagen vanaf de werkhervatting om schriftelijke toestemming te bezorgen (indien aan alle voorwaarden is voldaan). Elke mutualiteit stelt een formulier ter beschikking om de aanvraag voor progressieve tewerkstelling te melden.
- De maximale duur van de toelating voor de progressieve tewerkstelling bedraagt twee jaar. Na deze twee jaar kan een goedkeuring voor verlenging (van maximum twee jaar) worden aangevraagd.
- Om progressief het werk te kunnen hervatten heeft de werknemer het akkoord nodig van de werkgever. De werkgever is niet verplicht om akkoord te gaan.
- De werknemer mag gedurende een toegestane periode een bepaald maximumaantal uren arbeid verrichten.

WERKNEMER NIET AKKOORD?

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie kan u contact opnemen met uw regionaal kantoor van Groep IDEWE.

Indien de werknemer niet akkoord gaat met het voorgesteld advies, meldt die dit aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Dan start de preventieadviseur-arbeidsarts de overlegprocedure formeel op. Deze procedure schorst de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts, tenzij het gaat om een werknemer met een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een werknemer blootgesteld aan ioniserende straling.

Als de werknemer niet akkoord gaat met de geformuleerde beslissing op het formulier voor gezondheidsbeoordeling, kan deze de beroepsprocedure toepassen.



© IDEWE - Niets uit deze uitgave mag, in enige vorm of op enige wijze, verveelvoudigd of openbaar gemaakt worden zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. Verantwoordelijke uitgever: prof. dr. Lode Godderis, IDEWE, Interleuvenlaan 58, 3001 Leuven.