

# Medische overmacht

De bijzondere procedure tot vaststelling van definitieve ongeschiktheid: medische overmacht als mogelijk gevolg



# De werknemer kan om medische redenen nooit meer terug naar zijn huidige job

Vanaf 28 november 2022 is een bijzondere procedure van kracht. Vanaf dan kan het ontbinden van een arbeidsovereenkomst wegens zogenaamde “medische overmacht” enkel nog volgens de bijzondere procedure en niet meer via een re-integratietraject. De initiatiefnemer (dit kan zowel de werknemer als de werkgever zijn) moet dus duidelijk op voorhand de keuze maken of hij wil inzetten op re-integreren dan wel wil overgaan tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De re-integratieprocedure leggen we uit in een andere brochure.

## Wettelijke basis

De wet van 30 oktober 2022 (BS 18/11/2022, van kracht 28/11/2022) wijzigt namelijk het bekende Artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Deze publicatie activeert bovendien het Art. I.4-82/1 (KB 11/09/2022 – BS 20/09/2022) van de Codex Welzijn op het Werk. Samen vormen ze de zogeheten “bijzondere procedure tot vaststelling definitieve ongeschiktheid”. Deze is van kracht vanaf 28 november 2022 en vormt de enige mogelijke route naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht omwille van medische redenen. Via een re-integratietraject kan men niet meer overgaan tot ontbinding.



# Wie kan een bijzondere procedure starten?

De werkgever of de werknemer.

## Ondersteuning voor de vakbondsafvaardiging

De werknemer kan zich voor de gehele procedure laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

## Voorwaarden voor toepassing van de bijzondere procedure

De bijzondere procedure kan worden opgestart op voorwaarde dat de werknemer minstens 9 maanden 'ononderbroken arbeidsongeschikt'<sup>1</sup> is. Er mag geen lopend re-integratietraject zijn op het moment van de opstart van de bijzondere procedure. Een eventuele voorgaande bijzondere procedure dient minstens 9 maand voordien te zijn afgelopen.

Op te merken valt dat voor de bijzondere procedure geen uitzondering is voorzien voor arbeidsongevallen of beroepsziekten. Ook voor deze beide kan de bijzondere procedure worden opgestart. Dat is dus anders dan bij een re-integratietraject.

<sup>1</sup> Art. 34. § 1. 2e lid: "De procedure bepaald in paragraaf 2 kan slechts worden opgestart wanneer de werknemer gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, en voor zover voor de werknemer geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk lopende is. Deze termijn van negen maanden wordt onderbroken wanneer de werknemer effectief het werk hervat, tenzij de werknemer binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, in welk geval deze termijn wordt geacht niet onderbroken te zijn."



# U wil een bijzondere procedure opstarten, hoe gaat u te werk?

De werkgever of de werknemer kan de bijzondere procedure starten door het schrijven van een aangetekende brief met kennisgeving naar de andere partij en naar de arbeidsarts. In het geval van Premed vragen wij de brief te sturen naar:

## **Premed**

Dienst medische overmacht  
Tiensevest 61 bus 2  
3010 Leuven

Een model van brief staat op

**[www.premed.be/diensten/medische-overmacht](http://www.premed.be/diensten/medische-overmacht)**.

U vindt er een versie voor de werkgever en een voor de werknemer.

De dag volgend op de datum van ontvangst van de aangetekende brief bij Premed, is dan meteen ook de startdatum van de bijzondere procedure.

# Hoe gaat premed te werk na de kennisgeving?

Uiteraard gaan we eerst na of aan de voorwaarden is voldaan. Als dat niet het geval is, laten we dit weten aan de aanvrager en we sluiten het dossier af. Is er wel aan de voorwaarden voldaan, dan vraagt Premed aan de werkgever een nauwkeurige omschrijving van de overeengekomen arbeid. Deze omschrijving gebruiken we dan nadien om af te toetsen of de werknemer definitief ongeschikt is voor dit werk. Aan de werknemer vragen we een toelating tot contacteren van de nodige personen en een verwijfsbrief van zijn behandelend arts.

We nodigen de werknemer uit voor een medisch onderzoek minimaal 10 dagen na de kennisgeving. Als de werknemer niet reageert, herhalen we dat tweemaal met minstens 14 dagen interval. Het onderzoek gaat door op de gebruikelijke plaatsen (in onze centra, eventueel ter plaatse bij de werkgever). We doen in geen geval huisbezoeken.

# Wat als de werknemer niet reageert

Als de werknemer niet ingaat op de drie uitnodigingen van de arbeidsarts, informeert de arbeidsarts de werkgever hierover.

# Het medisch onderzoek

Tijdens het medisch onderzoek gaat de arbeidsarts na of de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk. Indien blijkt dat de werknemer niet definitief ongeschikt is, stopt de procedure (zie verder). Indien de werknemer wel definitief ongeschikt wordt bevonden, vraagt de arbeidsarts aan de werknemer of die een onderzoek wil van de mogelijkheden tot het uitvoeren van aangepast of ander werk. Voor deze aanpassingen moet de arts zich niet baseren op het al dan niet beschikbaar zijn van dit werk bij de huidige werkgever, hij baseert zich hiervoor louter op de capaciteiten van de werknemer.

De beslissing van de arbeidsarts gaat op een aangetekende brief naar de werkgever, de werknemer en bij definitieve ongeschiktheid het ziekenfonds van de werknemer. Dit moet gebeurd zijn binnen de 3 maanden na de kennisgeving.

## Beslissingen en gevolgen

### 1. De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en wil geen onderzoek naar aangepast of ander werk.

Medische overmacht kan in dit geval worden ingeroepen.

**Opgelet:** de werknemer kan binnen de 7 dagen na ontvangst van de aangetekende brief met de vaststelling van zijn definitieve ongeschiktheid alsnog kiezen om toch de mogelijkheid van aangepast of ander werk te laten onderzoeken. Hij stuurt deze vraag aangetekend aan de arbeidsarts.

De arbeidsarts kan dan binnen de 30 dagen een advies aangepast of ander werk afleveren door zich te baseren op het eerdere medisch onderzoek; de werknemer terug uitnodigen voor een nieuw onderzoek.

### 2. De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk en wil wel onderzoek naar ander of aangepast werk.

De arbeidsarts formuleert meteen de aanbeveling naar aangepast of ander werk samen met de ongeschiktheidsbeslissing.

De werkgever moet handelen zoals in de re-integratieprocedure. De verschillende mogelijkheden zijn:

- A =** De werkgever vindt aangepast of ander werk voor de werknemer. Hij maakt een re-integratieplan en de werknemer gaat akkoord. Het gevolg is een werkhervatting.
- B =** De werkgever vindt aangepast of ander werk voor de werknemer. Hij maakt een re-integratieplan, maar de werknemer gaat niet akkoord. De werknemer motiveert dit op het plan. Het gevolg is dat medische overmacht kan worden ingeroepen.
- C =** De werkgever vindt geen aangepast of ander werk voor de werknemer. Hij motiveert in een verslag waarom hij geen re-integratieplan kan maken. Het gevolg is dat medische overmacht kan worden ingeroepen.

### 3. De werknemer is niet definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk.

Bijgevolg stopt de procedure. Er is geen beroep mogelijk en geen gevolg. Het staat de werknemer of de werkgever vrij een re-integratieprocedure op te starten. Een nieuwe bijzondere procedure kan pas 9 maanden na het afsluiten van de vorige.



# De werknemer kan beroep aantekenen tegen de beslissing van vaststelling van definitieve ongeschiktheid van de arbeidsarts

In het geval van een vaststelling van definitieve ongeschiktheid (optie 1 en 2 hierboven) kan de werknemer beroep aantekenen door binnen de 21 dagen na de vaststelling van de definitieve ongeschiktheid een aangetekende brief te sturen aan de bevoegde arts-sociaal inspecteur van de FOD WASO en aan de werkgever. De arts-sociaal inspecteur heeft vervolgens 42 dagen de tijd om tot een uitspraak te komen. Opgelet: het beroep slaat alleen op de vaststelling van definitieve ongeschiktheid en niet op de aanbevelingen tot aangepast of ander werk.

## Medische overmacht inroepen

Als vastgesteld is dat de werknemer definitief ongeschikt is (opties 1, 2b en 2c hierboven), kan zich het volgende voordoen:

- De werkgever beroept zich op medische overmacht;
- De werknemer beroept zich op medische overmacht (het is weinig geweten dat ook de werknemer dit kan);
- Geen van beide beroept zich op medische overmacht.

De bevoegdheid van de externe preventiedienst stopt na de vaststelling van de definitieve ongeschiktheid, die de deur naar medische overmacht kan openen.

De manier waarop men zich vervolgens dient te beroepen op deze medische overmacht, valt niet langer onder de bevoegdheid van de externe preventiedienst. U informeert zich hiervoor best bij:

- als werkgever: uw sociaal secretariaat;
- als werknemer: uw vakbondsafvaardiging;

Wij adviseren dat dit best gebeurt per aangetekende brief aan de andere partij.

## Gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door medische overmacht

- De arbeidsrelatie stopt;
- Er wijzigt niets aan het ziekteverlof en de eventuele vergoeding hiervan;
- De werknemer is uitkeringsgerechtigd voor de RVA zonder wachttijd;
- De werknemer moet geen vooropzeg presteren;
- De werkgever moet geen vooropzeg uitbetalen.

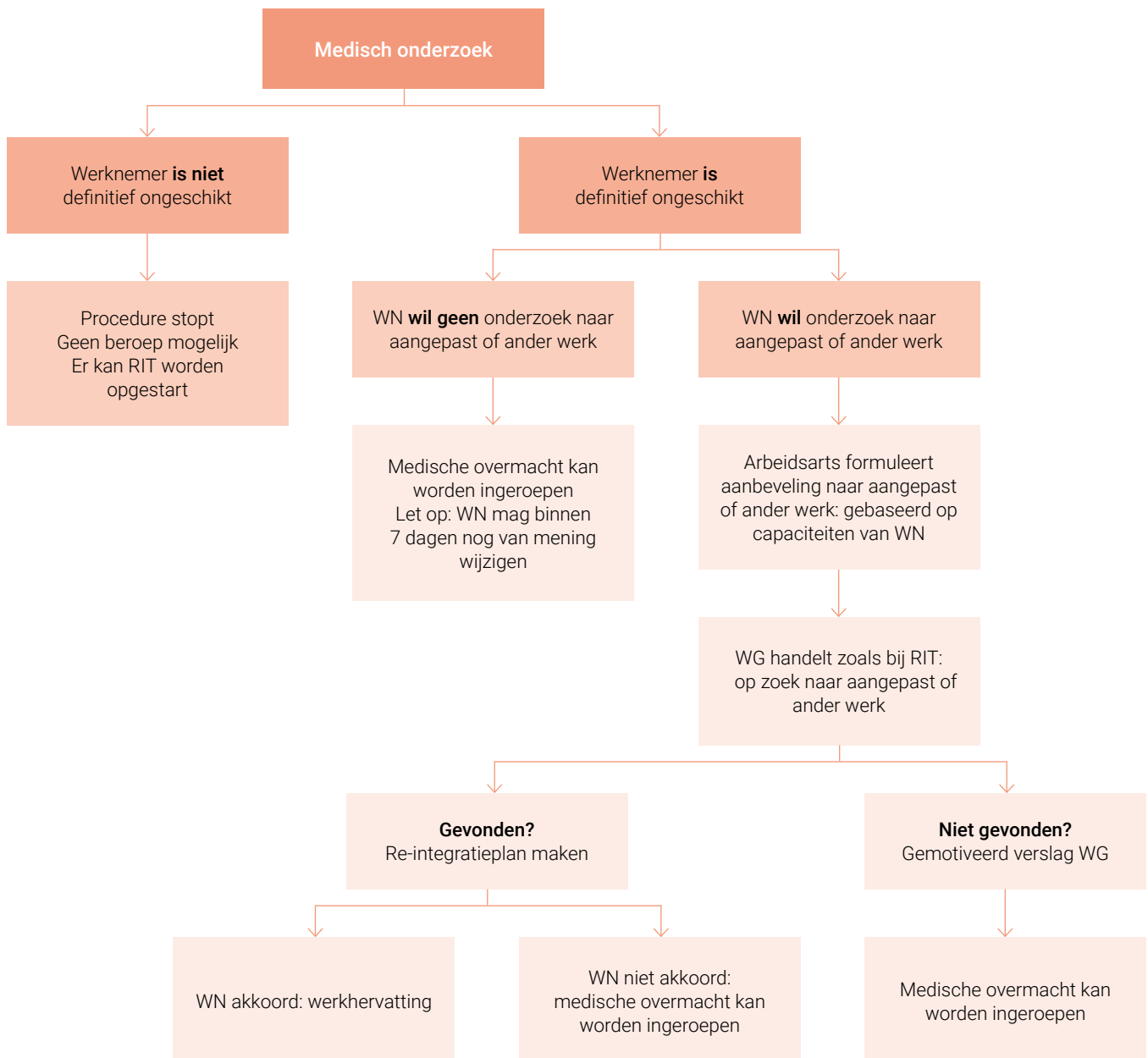
# Outplacement

De werkgever dient verplicht outplacement te voorzien (en betalen) indien hij degene is die zich beroept op medische overmacht. Outplacement is niet verplicht als het de werknemer is die zich beroept op medische overmacht. Ze is evenmin van toepassing wanneer de beide partijen (werkgever en werknemer) gezamenlijk het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht vaststellen.

De werkgever moet binnen de 15 dagen nadat hij het einde van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht heeft vastgesteld, schriftelijk een outplacement-aanbod ter waarde van € 1.800 doen aan de werknemer.

Meer lezen kan op <https://werk.belgie.be/nl/themes/arbeidsovereenkomsten/outplacement/outplacement-specifieke-regeling-bij-medische-overmacht>.

In de toekomst plant de overheid deze verplichting te vervangen door een storting in een Fonds.





Tiensevest 61, Bus 2 • 3010 Leuven • Tel. 016 30 81 11 • [info@premed.be](mailto:info@premed.be)  
[www.premed.be](http://www.premed.be)

V20230417 - 038