

BBTK-ABVV

Nieuwsbrief

Januari 2013

Halftijds werken om medische redenen: wat en hoe?

Voorwaarden voor een halftijdse tewerkstelling om medische redenen

Om als werknemer halftijds te kunnen werken om medische redenen, moeten een aantal voorwaarden vervuld zijn.

Toestemming van de geneesheer van het ziekenfonds

De werknemer moet van tevoren een aanvraag indienen bij het ziekenfonds. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds kan deze toestemming slechts geven op voorwaarde dat:

de activiteiten daadwerkelijk en volledig onderbroken werden
de werknemer, medisch gesproken, minstens 50% ongeschikt blijft
de werkhervatting verenigbaar is met de ziekte

De werknemer ontvangt een schriftelijke toestemming met vermelding van de aard, de werkduur en de voorwaarden voor de uitoefening van de beroepsactiviteit. **Indien het werk gedeeltelijk hervat wordt zonder toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, heeft dit negatieve gevolgen voor de ziekte-uitkeringen.**

Halftijdse tewerkstelling om medische redenen: is een werkgever verplicht dit verzoek te aanvaarden?

Neen!

De arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt opgeschort totdat deze opnieuw volledig in staat is om het werk te hervatten. In dit geval deelt de werkgever aan de werknemer mee dat hij geen aangepast werk heeft.

Akkoord voor deeltijdse tewerkstelling: afspraken rond loon en arbeidsovereenkomst

Akkoord: wat gebeurt er met de overeenkomst?

Wanneer de werkgever akkoord gaat met de werkhervatting blijft de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst bestaan, maar wordt tijdelijk uitgevoerd volgens gewijzigde voorwaarden. Dit kan vastgelegd worden in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst, in overeenstemming met de voorschriften van de adviserend geneesheer.

Hoe wordt de werknemer bezoldigd?

U ontvangt loon in overeenstemming met de verminderde arbeidsprestaties.

Voorbeeld

Een voltijdse werknemer (regime van 38 uur per week met een brutoloon van 2.150 euro) werkt 19 uur per week. Het nieuwe loon bedraagt dan $2.150 \times 19/38 = 1.075$ euro.

Wanneer de werknemer de toestemming van de adviserend geneesheer heeft om het werk te hervatten, krijgt hij nog ziekte-uitkeringen voor de niet gepresteerde arbeidstijd.

De werknemer die het werk hervat zonder toestemming van de adviserend geneesheer wordt verondersteld zich nog steeds in een situatie van arbeidsongeschiktheid te bevinden, en heeft dus geen recht op vergoedingen voor de periode waarin hij zonder toestemming het werk heeft hervat: het ziekenfonds zal geen vergoeding betalen en zal zelfs de onterecht toegekende bedragen teruggeisen.

Wat als je hervalt?

De werkgever is niet meer verplicht een gewaarborgd loon te betalen aan de werknemer die het werk gedeeltelijk hervat tijdens de periode die nog gedekt wordt door het gewaarborgd loon (want de werkgever is slechts verplicht een gewaarborgd loon te betalen in geval van volledige arbeidsongeschiktheid). Het ziekenfonds zal evenmin tussenkomen. Daarom wordt het afgeraden om het werk gedeeltelijk te hervatten in de dertig kalenderdagen na de ziekte.

Wanneer een werknemer het werk gedeeltelijk hervat na het verstrijken van de periode van het gewaarborgd loon én indien hij

Deze nieuwsbrief is een uitgave van de bbtk-abvv fractie van Janssen tijdens deze periode van gedeeltelijke werkhervatting opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, is er niet opnieuw een gewaarborgd loon verschuldigd. In dat geval zal het RIZIV onmiddellijk tussenkomen. De uitkeringen worden berekend op basis van het oorspronkelijke loon (voltijds).

Wat bij ontslag ?

Wanneer een opzeggingsvergoeding betaald moet worden, dient voor de berekening van deze vergoeding het gebruikelijke voltijdse loon in aanmerking genomen te worden, zonder rekening te houden met de uitzonderlijke omstandigheden van deze tewerkstelling. Tijdens de periode die gedekt wordt door de opzeggingsvergoeding heeft de betrokkene geen recht op een vergoeding van het ziekenfonds.

Verplicht vanaf 1 januari: werkgelegenheidsplan voor 45-plussers!

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers zijn vanaf 1 januari 2013 verplicht een werkgelegenheidsplan voor werknemers van 45 jaar en ouder op te stellen.

Dit wordt bepaald door de recent algemeen bindend verklaarde CAO's 104 en 9 bis.

Het werkgelegenheidsplan legt de maatregelen vast die de werkgever zal nemen om het aantal 45-plussers in zijn onderneming te behouden of zelfs te verhogen.

Men kan kiezen tussen een jaarlijks werkgelegenheidsplan of een plan met maatregelen over meerdere jaren. Wanneer gekozen wordt voor een meerjarenplan dient er jaarlijks een verslag van de voortgang van de maatregelen opgemaakt te worden.

CAO 104 suggereert een aantal actiegebieden, maar het staat de werkgever vrij deze nog aan te vullen met andere:

- Aanwerving van nieuwe medewerkers;
- Opleidingen die kwalificaties en competenties verhogen;
- Loopbaanontwikkeling en -begeleiding;
- Werkaanpassing;
- Aanpassing van arbeidstijd en -omstandigheden;
- De preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
- Systemen van erkenning van verworven competenties;
- ...



De bouw heeft al een maatregel genomen.

De kruiwagen voor 45 plussers !!