

Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid na een beslissing van MEDEX

1. Inleiding

Met ingang van 1 september 2014 is een nieuw luik van de rechtspositieregeling voor het personeel in het onderwijs van kracht, onder de benaming 'herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid' wegens ziekte of beperking. Dat is het resultaat van besprekingen in de werkgroep Geïntegreerd Welzijnsbeleid, waarin de overheid en de sociale partners van het onderwijs vertegenwoordigd zijn.

MEDEX: de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, Medische Expertise, cel Pensioenen;

preventieadviseur-arbeidsgeneesheer: de preventieadviseur deskundig in arbeidsgeneeskunde verbonden aan de externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

2. Toepassingsgebied

Deze omzendbrief is van toepassing op de personeelsleden van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs die in vast verband benoemd zijn volgens de bepalingen van het decreet rechtspositie personeel gemeenschapsonderwijs of van het decreet rechtspositie personeel gesubsidieerd onderwijs.

Deze omzendbrief is vanaf 1 september 2018 ook van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden die onder het decreet Rechtspositie Basiseducatie ressorteren.

Voor de procedure tot herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid komen vastbenoemde personeelsleden in aanmerking die bij beslissing van MEDEX definitief ongeschikt bevonden zijn voor de uitoefening van hun gewone werkzaamheden, maar wel geschikt voor een specifieke functie.

3. Het re-integratietraject van een personeelslid dat het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen: procedure

a. Start van het re-integratietraject

Deze procedure kan enkel opgestart worden indien de dagen bezoldigd ziekteverlof van het personeelslid nog niet zijn uitgeput. Raken de dagen bezoldigd ziekteverlof uitgeput in de loop van het re-integratietraject, dan kan dit traject toch verder gezet worden. Voor personeelsleden van wie de ziekteperioden wel al voordien uitgeput zijn, kan er mogelijk gebruik gemaakt worden van de procedure die beschreven is in de omzendbrief Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid ingevolge een beslissing van MEDEX.

Het is de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die een re-integratietraject opstart op verzoek van :

a) het personeelslid tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid, of de behandelende geneesheer als het personeelslid hiermee instemt;

b) het schoolbestuur, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van het personeelslid, of vanaf het ogenblik dat het personeelslid een attest van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt.

Daarop voert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een onderzoek waarbij hij overeenkomstig de voorwaarden opgenomen in artikel 1.4-73 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017 overleg kan plegen met de werkgever, de behandelende geneesheer, andere preventieadviseurs en alle personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie. Hij nodigt het personeelslid ook uit voor een re-integratiebeoordeling om na te gaan of het personeelslid op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen en om de mogelijkheden tot re-integratie te onderzoeken op basis van de capaciteiten van het personeelslid.

b. Beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Na afloop van de re-integratiebeoordeling en rekening houdend met het hierboven vermelde overleg met alle betrokken actoren, neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zo spoedig mogelijk een beslissing.

Opgelet: naast de beslissing " definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar in staat om bij het schoolbestuur een aangepast of ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost " zijn ook nog andere beslissingen mogelijk (zie artikel 1.4-73, §4 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017), maar alleen bij deze beslissing geldt de hier verder beschreven procedure.

c. Re-integratieplan

Vooraleer het schoolbestuur een re-integratieplan opmaakt, heeft het personeelslid de mogelijkheid om tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in beroep te gaan overeenkomstig artikel 1.4-80 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017 .

Het schoolbestuur maakt een re-integratieplan op in overleg met het personeelslid, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en eventueel andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie. In het plan moet aandacht gaan naar de omschrijving van het aangepast werk, eventuele arbeidspostaanpassingen of de mogelijke nood aan bijkomende opleiding.

Binnen een termijn van maximum 12 maanden na ontvangst van de integratiebeoordeling bezorgt het schoolbestuur het re-integratieplan aan het personeelslid. Het personeelslid beschikt over een termijn van 5 werkdagen om al dan niet in te stemmen met het plan en het terug te bezorgen aan het schoolbestuur .

Wanneer een schoolbestuur meent geen re-integratieplan te kunnen opmaken -omdat dit technisch of objectief onmogelijk zou zijn of om gegronde redenen redelijkerwijze niet zou kunnen worden geïmplementeerd - moet ze dit motiveren in een verslag dat wordt bezorgd aan het personeelslid en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Het re-integratietraject wordt definitief beëindigd wanneer het hogervermeld verslag wordt bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of wanneer het re-integratieplan waarmee het personeelslid niet heeft ingestemd wordt bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer .

d. Schriftelijke overeenkomst

Als de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inhoudt dat het betrokken personeelslid definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te hervatten, maar in staat is om bij het schoolbestuur een aangepast of ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en als het schoolbestuur en het personeelslid akkoord gaan met deze beslissing en met het uitgewerkte re-integratieplan, sluiten het schoolbestuur en het betrokken personeelslid een schriftelijke overeenkomst betreffende de vorm van tewerkstelling. Die tewerkstelling kan onder een van de volgende vormen:

1) tewerkstelling in het ambt van benoeming na aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving (zie verder 4.1.);

2) tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming (zie verder 4.2.);

3) tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming (zie verder 4.3.).

Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet leidt tot een overeenkomst over tewerkstelling, wordt de procedure als uitgeput beschouwd (zie verder 5).

4. Tewerkstelling

a. Aangepaste functiebeschrijving

Wanneer het personeelslid in zijn ambt aan de slag kan blijven door andere taken op te nemen, moet dat geïmplementeerd worden in een, in onderling overleg, aangepaste functiebeschrijving. Wat de taakinvinging betreft, staan alle mogelijkheden ter beschikking die beschreven worden:

<http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14301#2-2>

b. Ander ambt

Principe

Een nieuwe vaste benoeming in een ander ambt wordt vlotter mogelijk gemaakt wanneer zij past in het kader van een herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid. In afwijking van het normale proces van vaste benoeming gebeurt deze benoeming mogelijk op een ander tijdstip, en vindt ze plaats ongeacht de aanwezigheid van een vacante betrekking. Er gaat normaliter een proefperiode aan vooraf tijdens dewelke het personeelslid tewerkgesteld wordt in een niet-organieke betrekking in dat andere ambt.

Proefperiode

➤ Ander ambt

Het schoolbestuur biedt een proefperiode van tewerkstelling in dat andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming. Die proefperiode is alleen mogelijk in een ambt waarvoor het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden beantwoordt en waarin het personeelslid nog niet vastbenoemd is.

➤ Duur

De proefperiode duurt in principe minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. De proefperiode kan echter maximaal duren tot de dag voor de eerste verjaardag van de beslissing van MEDEX die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt.

➤ Schriftelijke overeenkomst

De afspraken betreffende de proefperiode worden vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst.

➤ Administratieve en geldelijke toestand

Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. Het personeelslid is in dienstactiviteit en behoudt het salaris dat verbonden is aan zijn betrekking in het ambt van vaste benoeming. Het schoolbestuur kan in die betrekking een vervanger aanstellen.

➤ Vorming

Tijdens deze proefperiode moet de werkgever indien nodig het personeelslid de nodige vorming laten volgen zodat het personeelslid een eerlijke kans krijgt om zich in het nieuwe ambt in te werken.

➤ Afsluiten van proefperiode

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt het schoolbestuur een beslissing over de vaste benoeming van het personeelslid in het nieuwe ambt. Als het schoolbestuur van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vastbenoemd. Als het schoolbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, wordt de procedure als uitgeput beschouwd.

Nieuwe vaste benoeming

➤ Principe

De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vastbenoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming, vindt de nieuwe vaste benoeming plaats ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vast benoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

➤ Voorwaarden

Als het een wervingsambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het betrokken ambt, met uitzondering van:

- de voorwaarde betreffende dienstanciënniteit in het betrokken ambt
- de kandidaatstelling in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten
- de voorafgaande tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in het betrokken ambt.

Als het een selectie-of bevorderingsambt betreft, moet het personeelslid in het gemeenschapsonderwijs beantwoorden aan de voorwaarden voor toelating tot de proeftijd in het betrokken ambt; het personeelslid wordt echter wel meteen vast benoemd, dus na de proeftijd volgt niet eerst nog een formele proeftijd zoals opgenomen in de regelgeving voor het gemeenschapsonderwijs; in het gesubsidieerd onderwijs beantwoorden aan de voorwaarden voor vaste benoeming in het betrokken ambt.

➤ Ingangsdatum

De nieuwe vaste benoeming gaat uiterlijk in op de eerste dag van de maand voor de eerste verjaardag van de beslissing van MEDEX die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt.

➤ Nieuwe vaste benoeming zonder proeftijd

Een nieuwe vaste benoeming in het kader van herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid is eveneens mogelijk voor een personeelslid aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vastbenoemd is. De nieuwe vaste benoeming is dan een uitbreiding van vaste benoeming in dat ambt, gepaard met ontslag voor een overeenstemmend volume uit het ambt van vaste benoeming waarvoor hij arbeidsongeschikt is. Het schoolbestuur bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

5. Toestand van het personeelslid na uitputting van de procedures zonder tewerkstelling

Wanneer de procedures als uitgeput moeten beschouwd worden zonder dat ze tot een tewerkstelling van het personeelslid hebben geleid, kan het schoolbestuur het personeelslid de uitvoering van het ambt waarvoor hij definitief arbeidsongeschikt verklaard is, ontzeggen.

Het personeelslid dat niet tewerkgesteld is op de laatste dag van de periode van twaalf maanden sinds de datum waarop hij op de hoogte gebracht is van de definitieve beslissing van MEDEX dat hij definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt bevonden is voor specifieke functies die door MEDEX worden bepaald, wordt - zonder nieuw geneeskundig onderzoek - definitief en ambtshalve op pensioen gesteld op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van die termijn.

6. Personeelsleden die eerder ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking na een beslissing van MEDEX

Voor 1 september 2014 was terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking mogelijk of zelfs verplicht na een beslissing van MEDEX. Voor de personeelsleden die uiterlijk met ingang van 1 augustus 2012 ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking en die in het verleden al een toewijzing gekregen hebben van het schoolbestuur of van een reffectatiecommissie of die van de Vlaamse reffectatiecommissie een toewijzing als administratieve ondersteuning in een niet-organieke betrekking gekregen hebben, blijft het principe van de bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling over de schooljaren heen, van kracht.

Voor de personeelsleden die tussen 1 augustus 2012 en 1 september 2014 ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking, blijven de verplichtingen betreffende reffectatie en wedertewerkstelling ongewijzigd gelden zoals ze van kracht waren in het schooljaar 2013-2014. Ook voor hen geldt het principe van bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling over de schooljaren heen.

Zie ook <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13406>

Zie ook <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13868>

7. Praktische schikkingen

Zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14687#7>

Alle info: <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14687>