
Wat met de arbeidsovereenkomst van een definitief arbeidsongeschikte werknemer? Belangrijke wijziging op komst.

art. 2 t.e.m. 3 Wetsontwerp houdende diverse bepalingen, Kamer Doc 51 3074/006

Situering

Sinds de jaren '80 is het vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie dat een blijvende arbeidsongeschiktheid die het een werknemer definitief onmogelijk maakt zijn functie nog uit te voeren zoals overeengekomen, overmacht kan uitmaken waardoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als de werkgever zich daarop beroept. Dat standpunt van het Hof van Cassatie gaf aanleiding tot heel wat kritiek en het werd door de arbeidsgerechten niet altijd gevolgd (zie www.sociaalcompendium.be). Nu is een wettelijke regeling op komst die de controverse kan beëindigen.

Een door Kamer en Senaat goedgekeurd, maar tot op vandaag nog niet gepubliceerd "wetsontwerp houdende diverse bepalingen" (als we de tel niet zijn kwijtgeraakt, gaat het maar liefst om het vierde wetsontwerp met dat opschrift sinds het einde van 2006 ...) voorziet in de invoering van een nieuw artikel in de Arbeidsovereenkomstenwet dat voortaan uitdrukkelijk de problematiek van de definitieve arbeidsongeschiktheid regelt. Voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling moet nog gewacht worden op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, en ook nog op een koninklijk besluit dat de datum van inwerkingtreding zal bepalen.

Beginsel

Overeenkomstig de nieuwe bepaling maakt definitieve arbeidsongeschiktheid *niet uit zichzelf* een einde aan de overeenkomst wegens overmacht.

Dat is ook niet zo in de huidige stand van zaken, aangezien er maar sprake kan zijn van een beëindiging wegens overmacht als de werkgever, of de werknemer, overmacht inroept. Wel nieuw is dat in de toekomst een beroep op beëindigende overmacht maar mogelijk zal zijn als een bepaalde procedure is doorlopen (zie hieronder).

Vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid

De nieuwe regeling legt uitdrukkelijk vast hoe de definitieve arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld.

Er zijn twee mogelijkheden:

- ofwel wordt ze vastgesteld door de *preventieadviseur-arbeidsgeneesheer*,
- ofwel wordt ze vastgesteld door de *behandelende geneesheer* van de werknemer, maar in dat geval is een bevestiging door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer noodzakelijk.

Een koninklijk besluit met nadere regels omtrent de vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid, wordt in het vooruitzicht gesteld.

De werkgever moet proberen de werknemer aan het werk te houden

Wanneer een werknemer definitief ongeschikt wordt verklaard, moet de werkgever proberen de werknemer toch aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

De werkgever moet dat doen door:

- ofwel de arbeid van de werknemer aan te passen,
- ofwel, als dat niet kan, door de werknemer ander werk te geven.

De werkgever is daarvan enkel vrijgesteld indien dat:

- noch technisch, noch objectief mogelijk is,
- om gegronde redenen, redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Die wedertewerkstellingsplicht sluit aan bij wat nu al is bepaald in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Als de werkgever aangepast of ander werk kan geven, zal dat voortaan verhinderen dat hij overmacht vaststelt. In de huidige stand van zaken, is dat niet zo duidelijk (zie *Snelnieuws Sociaal Recht* nr. 2003/25, p. 84 en 85).

Attestatie van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de geneesheer-sociaal inspecteur

Wanneer:

- een aanpassing van de arbeidsomstandigheden technisch of objectief onmogelijk is of dat om gegronde redenen, redelijkerwijze niet kan worden geëist,
- of de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer,
- of de werknemer een aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden weigert,

mag het einde van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht maar worden vastgesteld na attestatie van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De termijn waarbinnen die attestatie moet gebeuren en de nadere regels daarvoor, zullen bij koninklijk besluit bepaald worden.

De arbeidsovereenkomst opzeggen, blijft mogelijk

De nieuwe bepaling vermeldt dat zij geen afbreuk doet aan het recht van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een vergoeding en dat overeenkomstig de regels van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
