
Einde van de arbeidsovereenkomst bij definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer: nieuwe wettelijke regeling op komst

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid, Kamer, DOC 54 2155/001

Koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft (BS 24 november 2016, tweede uitgave)

1. Situering

Door de wet van 27 april 2007 houdende diverse bepalingen werd een nieuw artikel 34 in de Arbeidsovereenkomstenwet ingevoegd dat uitdrukkelijk de problematiek regelt van het einde van de arbeidsovereenkomst in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer (zie *SoCompact* nr. 18-[2007](#)). De datum van inwerkingtreding en de noodzakelijke uitvoeringsmaatregelen dienden bepaald te worden in een koninklijk besluit. Dat koninklijk besluit is er echter nooit gekomen. De nieuwe bepaling bleef dus bijna tien jaar lang dode letter.

Op dit ogenblik is in de Kamer een wetsontwerp in behandeling dat *tubula rasa* maakt. Het artikel 34 zoals het werd ingevoegd door de wet van 27 april 2007 wordt weer ingetrokken en vervangen door een nieuwe versie. Het ziet er naar uit dat het wetgevend initiatief deze keer wel snel tot een oplossing zal leiden. Het koninklijk besluit dat onlosmakelijk met het nieuwe artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet verbonden is en nodig is voor de uitvoering ervan, werd deze week al in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd.

2. Beginsel: einde van de arbeidsovereenkomst pas mogelijk na beëindiging van het re-integratietraject

Overeenkomstig het nieuwe artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet kan de **arbeidsongeschiktheid** ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer **definitief** onmogelijk wordt het overeengekomen werk te verrichten, slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht, nadat het “*re-integratietraject*” van de werknemer die het werk definitief niet kan uitoefenen, is beëindigd.

Het re-integratietraject dat moet beëindigd zijn als de werkgever zich op overmacht wil beroepen, wordt geregeld in een nieuwe afdeling die wordt ingevoegd in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. De invoeging is gebeurd door het hierboven vermeld koninklijk besluit.

Het re-integratietraject beoogt de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen door hen te begeleiden naar tijdelijk of definitief aangepast of ander werk. De werkgever kan zich pas op de blijvende arbeidsongeschiktheid als reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst beroepen, als na verloop van alle stappen van het re-integratietraject definitief is komen vast te staan (beroepsprocedure inbegrepen), dat ander of aangepast werk niet mogelijk is.

Het re-integratietraject wordt gestart door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op verzoek van hetzij de arbeidsongeschikte werknemer, hetzij de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, hetzij de werkgever. Let op, indien het verzoek uitgaat van de werkgever dan kan dat ten vroegste vanaf vier maanden na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelende geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren, blijkt.

De bepalingen over het re-integratietraject die worden ingevoegd door het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 treden in werking op 1 december 2016, maar een re-integratietraject kan ten vroegste worden opgestart vanaf 1 januari 2017. Het wetsontwerp bevat (nog) geen bepaling over de inwerkingtreding ervan.

Het nieuwe artikel 34 vermeldt dat het geen afbreuk doet aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met naleving van een opzeggingstermijn of de betaling van een vergoeding en dat overeenkomstig de regels van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het is echter aangeraden hierbij behoedzaam te werk te gaan rekening houdend met de discriminatieverboden (gezondheid en handicap) en de principes van het kennelijk onredelijk ontslag.

3. Andere aanpassingen van de Arbeidsovereenkomstenwet bij tijdelijke uitvoering van een aangepast of een ander werk

Het hierboven vermelde wetsontwerp bevat naast de regeling m.b.t. het einde van de arbeidsovereenkomst in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid ook een aantal andere belangrijke wijzigingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. De wijzigingen hebben betrekking op de situatie waarin een **arbeidsongeschikte werknemer** met toelating van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds en met akkoord van de werkgever, **tijdelijk aangepast of ander werk uitvoert**.

In dat geval:

- wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet geschorst,
- wordt de arbeidsrelatie die bestond vóór de uitvoering van het aangepast of ander werk op weerlegbare wijze vermoed te zijn behouden,
- behoudt de werknemer tijdens de uitvoering van het aangepast of ander werk alle bij de werkgever verworven voordelen, tenzij de werkgever en de werknemer anders overeenkomen,
- kunnen de werkgever en de werknemer een bijlage bij de arbeidsovereenkomst sluiten die nadere regels bevat bijvoorbeeld wat betreft:
 - het volume van het aangepast of ander werk,
 - de uurroosters van het aangepast of ander werk,

- de inhoud van het aangepast of ander werk,
 - het loon voor het aangepast of ander werk,
 - de geldigheidsduur van de bijlage,
- wordt wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens de periode van uitvoering van het aangepast of ander werk, de opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon, waarop de werknemer recht zou hebben gehad in het kader van de arbeidsovereenkomst zoals die bestond vóór de uitvoering van het aangepast of ander werk,
 - wordt de werkgever in geval van een ziekte (andere dan een beroepsziekte) die of een ongeval (ander dan een arbeidsongeval of arbeidswegongeval) dat zich voordoet tijdens de periode van uitvoering van het aangepast of ander werk, ontheven van de verplichting gewaarborgd loon te betalen.

4. Besluit

De regels die van toepassing zijn wanneer een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, ondergaan belangrijke wijzigingen. Er moeten inspanningen geleverd worden om de werknemer te begeleiden naar ander of aangepast werk volgens de bij koninklijk besluit bepaalde stappen. De definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer invoeren als overmacht die de arbeidsovereenkomst beëindigt, zal pas kunnen als het re-integratietraject is beëindigd.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook: [WikiSoc](#) 