



FAQ

FAQ's rond re-integratie

Kan ik een arbeidscontract van een medewerker beëindigen op basis van medische redenen?

Bij de beoordeling definitief arbeidsongeschikt, zonder mogelijkheid tot aangepast werk kunt u als werkgever het arbeidscontract beëindigen op basis van medische overmacht. Hou er wel rekening mee dat u de beroepstermijn moet respecteren. Die bedraagt 7 werkdagen nadat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (PAAG) het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan de werknemer bezorgt.

Ook als de PAAG buiten het re-integratietraject om (m.a.w. tijdens een spontaan medisch onderzoek, tijdens een werkhervattingsonderzoek...) beslist dat uw werknemer definitief arbeidsongeschikt is, zonder mogelijkheid tot aangepast werk kunt u vanwege medische redenen het arbeidscontract beëindigen. Ook hier moet u het overleg en/of de beroepstermijn respecteren.

Is de PAAG van oordeel dat uw werknemer definitief arbeidsongeschikt is, met mogelijkheid tot aangepast werk, dan dient het re-integratietraject beëindigd te zijn, vóór u kunt overgaan tot beëindiging van het contract door medische overmacht (nieuwe artikel 34 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten). De re-integratieprocedure is beëindigd wanneer 1° de werknemer niet akkoord gaat met het re-integratieplan dat u als werkgever voorlegt + 2° de werkgever meent dat het *technisch en objectief onmogelijk is ofwel om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist* dat aangepast werk binnen het bedrijf (lees: juridische entiteit) wordt aangeboden.

Kan ik de arbeidsovereenkomst van een medewerker beëindigen wanneer die arbeidsongeschikt is verklaard?

Ja, dat kan, maar ziekte of arbeidsongeschiktheid op zich mag niet de reden zijn voor ontslag. In de huidige rechtspraak wordt dit beschouwd als een [kennelijk onredelijk ontslag](#) of zelfs discriminatie op basis van gezondheidstoestand/handicap van de werknemer met alle gevolgen en sancties van dien.

Een ontslagverbod *an sich* tijdens de arbeidsongeschiktheid bestaat dus niet, maar elk ontslag moet worden gemotiveerd conform CAO nr. 109. Ontslag mits opzeggingstermijn of uitbetaling van opzegvergoedingen is altijd mogelijk. De motivering van het ontslag zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat van de economische werking van het bedrijf verstoord wordt.

Wanneer stopt een re-integratietraject?

Een re-integratietraject kan eindigen op drie manieren:

1. De arbeidsgeneesheer stelt een **definitieve arbeidsongeschiktheid** vast,
 - A. **zonder mogelijkheid tot aangepast werk** binnen het bedrijf. U moet de beroepstermijn van 7 werkdagen afwachten, waarbinnen de medewerker de beslissing van de PAAG in beroep kan aanvechten. Pas nadien kunt u medische overmacht invoeren. Een motiveringsverslag is niet nodig omdat er geen aangepast werk wordt aanbevolen.
 - B. **met mogelijkheid tot aangepast werk**. Als werkgever moet u rekening houden met de aanbevelingen van de PAAG. Biedt u toch geen aangepast werk aan, dan moet u dat uitgebreid motiveren.
2. Het re-integratieplan is **niet ondertekend door de medewerker**. Medische overmacht kan ingeroepen worden op het ogenblik dat de werkgever het niet-ondertekende plan overhandigt aan de PAAG.
3. U hebt **geen re-integratieplan opgesteld**. Het is 'technisch of objectief onmogelijk' of 'redelijkerwijze niet mogelijk' om aangepast werk te geven, rekening houdend met de taakhoud, de opleiding en competenties van de medewerker. Cruciaal is dat u uitgebreid documenteert waarom u geen aangepast werk kunt geven. Medische overmacht kan ingeroepen worden vanaf de dag dat de werkgever het motiveringsverslag aan de PAAG overhandigt.

Wanneer de arbeidsgeneesheer aangepast werk aanbeveelt voor een medewerker, kan ik dat dan weigeren?

Neen, u kunt niet zomaar weigeren. Als u geen aangepast werk kunt aanbieden, moet u in het motiveringsverslag motiveren waarom dat zo is.

Waarom is die schriftelijke documentatie bij een ontslag zo belangrijk?

1. Een medewerker kan naar de arbeidsrechtbank stappen voor de opstart van een procedure kennelijk onredelijk ontslag of om discriminatie vanwege gezondheidstoestand of handicap in te roepen. De schriftelijke motivering vormt voor de werkgever het bewijs om het tegendeel te beweren en extra ontslagvergoedingen te ontlopen.
2. Als u niet motiveert waarom u geen aangepast werk voorziet, dan kan de sociale inspectie administratieve geldboetes opleggen omdat u de toepasselijke, arbeidsrechtelijke wetgeving niet hebt gevolgd.

Als iemand deeltijds het werk hervat, kan ik dan de resterende werkuren capaciteit overnemen in een vervangingsovereenkomst?

De arbeidsovereenkomst van de medewerker die het werk deeltijds hervat, is niet meer geschorst. U kunt dus niet zomaar een vervangingsovereenkomst opstellen om de resterende werkuren op te vangen. Dat kan enkel wanneer iemand 100% in ziekteverlof is.

Wat gebeurt er met het statuut van de arbeidsovereenkomst tijdens de uitvoering van het re-integratieplan?

Als iemand bv. deeltijds hetzelfde of ander werk hervat tijdens het re-integratieplan, is de arbeidsovereenkomst niet langer geschorst. Tijdens de uitvoering van het re-integratieplan wordt voorrang verleend aan de bestaande arbeidsovereenkomst, dus met alle verworven rechten. Het arbeidsrecht gaat uit van het principe dat het niet de wil of de voorkeur van de medewerker was om halftijds te werken. De gezondheidssituatie heeft hem of haar in deze toestand gedwongen.

Iemand komt terug na een langdurige ziekte en gaat aan de slag in een functie op lager niveau. Wat gebeurt er met het verschuldigde loon? Kan ik een lager loon opleggen?

Neen, dat kan niet tijdens de duurtijd van het re-integratieplan. Anders verandert u als werkgever een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Dat betekent de facto een eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Wel kan er in onderling overleg afgeweken worden van de originele overeenkomst via een bijlage. Daarin kunt u bv. in overleg met de medewerker het arbeidsvolume, het werkschema en het salaris verduidelijken. Dit is niet verplicht, maar Mensura raadt aan om een bijlage te onderhandelen.

Eens het re-integratieplan is afgelopen en uw werknemer verkrijgt definitief een andere functie, dan vervalt het oude contract en moet een nieuw contract (met nieuwe arbeidsvoorwaarden) ondertekend worden.

Wat als de arbeidsovereenkomst wordt verbroken tijdens de uitvoering van het re-integratieplan?

Dan wordt teruggegrepen naar de 'oude' overeenkomst. De opzegvergoedingen worden berekend op basis van het loon dat de medewerker verkreeg volgens de oude overeenkomst. Er wordt in dit geval **geen** rekening gehouden met in onderling overleg opgestelde bijlagen aan de oude overeenkomst, die een lager of hoger loon bepalen tijdens de uitvoering van het re-integratieplan.

Wat als een medewerker tijdens de uitvoering van het re-integratieplan opnieuw ziek wordt (geen arbeidsongeval of beroepsziekte)?

In die situatie kan een medewerker rekenen op een uitkering van de mutualiteit. Als werkgever moet u geen gewaarborgd loon uitbetalen. Dit ongeacht of de betrokken werknemer afwezig is vanwege dezelfde of een andere ziekte of reden, dan de ziekte of reden waarvoor het re-integratietraject werd opgestart.