|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | | Anke Elsen  Senior Legal Consultant  Partena Professional |
| Een zieke werknemer wil het werk gedeeltelijk hervatten. Kan dit zomaar? Waar moet aandacht aan besteed worden? |  |

**De geneesheer kan adviseren dat een werknemer - die voordien volledig arbeidsongeschikt was - nog niet helemaal hersteld is om zijn overeengekomen arbeid uit te oefenen, maar wel reeds (meestal voor een tijdelijke periode) gedeeltelijk aan de slag mag gaan. Dergelijke herinschakeling is een goede maatregel om de terugkeer naar de werkplek na een langdurige afwezigheid te bevorderen. Een gedeeltelijke werkhervatting kan inhouden dat het werk deeltijds verricht wordt of dat er een aantal lichte taken uitgevoerd worden.**

**Kan de werkgever het verzoek van de werknemer naast zich neerleggen?**

De rechtspraak gaat er van uit dat de werkgever niet verplicht is om de werknemer die nog niet volledig geschikt is om het werk waarvoor hij werd aangeworven, opnieuw te laten werken. Dit wil zeggen dat de werkgever kan weigeren om de werknemer het werk gedeeltelijk te laten hervatten zolang hij niet in staat is om zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen. De werkgever dient de redenen van zijn beslissing mee te delen aan de werknemer in een schriftelijk document.

De arbeidsovereenkomst van de werknemer blijft in dat geval volledig geschorst. Hij zal recht hebben ofwel op ziekte-uitkeringen van het ziekenfonds (tenzij de werkgever nog een saldo van het gewaarborgd loon verschuldigd is) ofwel op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van de RVA indien de werknemer door het ziekenfonds niet meer erkend wordt als arbeidsongeschikt.

**Wat zijn de verschillende situaties van gedeeltelijke werkhervatting?**

Afhankelijk van de ongeschiktheidsgraad in het kader van de ziekte- en invaliditeitswetgeving, zijn er 2 van elkaar te onderscheiden situaties:

* 1ste situatie – de werknemer is minder dan 66% arbeidsongeschikt: de werknemer wordt in dit geval niet meer erkend als zijnde ongeschikt, maar de behandelend geneesheer en/of de arbeidsgeneesheer is (zijn) van mening dat de werknemer nog niet volledig in staat is om zijn dienstbetrekking uit te oefenen. Indien de werkgever akkoord gaat om de werknemer tijdelijk ander werk of een ander uurrooster - in overeenstemming met zijn capaciteiten - te laten uitvoeren, moeten de modaliteiten en de nieuwe arbeidsvoorwaarden in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst overeengekomen worden.
* 2de situatie – de werknemer is minstens 66% arbeidsongeschikt:
  + indien de geneesheer van het ziekenfonds de toelating geeft om het werk gedeeltelijk te hervatten en de werkgever hiermee akkoord gaat, is er sprake van een gedeeltelijke ongeschiktheid waarbij de werknemer recht heeft op het loon in het kader van zijn gedeeltelijke arbeid gecumuleerd met gedeeltelijke ziekte-uitkeringen van het ziekenfonds. De modaliteiten (duur, uurrooster, taken, …) met betrekking tot deze situatie worden overeengekomen in een bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer;
  + indien de behandelend geneesheer en/of de arbeidsgeneesheer besluit(en) tot gedeeltelijke werkhervatting, wordt de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord gewijzigd en zal het ziekenfonds geen bijkomende ziekte-uitkeringen betalen. De werknemer heeft in dit geval enkel recht op het loon voor de deeltijdse of lichtere arbeid. Deze wijziging dient dan ook schriftelijk te worden afgesproken tussen de werkgever en werknemer.

Na de tijdelijke periode van de gedeeltelijke werkhervatting, zal de werknemer in principe opnieuw overeenkomstig zijn oorspronkelijk uurrooster en takenpakket tewerkgesteld worden.

Indien de situatie blijvend is, kunnen de werkgever en werknemer ook overeenkomen dat de arbeidsvoorwaarden definitief gewijzigd zijn.

**De werknemer in gedeeltelijke werkhervatting wordt opnieuw volledig ziek, wat nu?**

In het geval van de 1ste situatie die hierboven werd omschreven, zal de werknemer wanneer hij opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, opnieuw recht hebben op het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever - met dien verstande dat het berekend wordt op het loon dat overeengekomen werd in het kader van de gedeeltelijke werkhervatting. Na de periode van gewaarborgd loon heeft de werknemer recht op uitkeringen van het ziekenfonds, rekening houdend met zijn deeltijdse activiteit. Ook in de 2de situatie waarbij de behandelend geneesheer en/of de arbeidsgeneesheer over de gedeeltijke hervatting had(den) beslist, zullen dergelijke regels toegepast worden.

Enkel in de 2de situatie waarbij de geneesheer van het ziekenfonds de toelating tot gedeeltelijke werkhervatting gaf, zal de werknemer bij een nieuwe voltijdse periode van ongeschiktheid onmiddellijk recht hebben op voltijdse ziekte-uitkeringen van het ziekenfonds (behalve indien er nog een saldo gewaarborgd loon ten laste van de werkgever is).

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)