|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| Is het mogelijk om een arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens ziekte? | Véronique LombaertsLegal Advisor Partena Professional |

**Heel wat werkgevers vragen inlichtingen over de mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst van een werknemer te beëindigen die regelmatig afwezig is wegens ziekte. Kan men de overeenkomst onmiddellijk beëindigen en de opzeggingsvergoeding betalen? Is de wet niet soepeler wanneer de werknemer langdurig ziek is?**

**Opgelet voor de motivering**

Elke werkgever moet er voortaan op letten dat het ontslag niet beschouwd kan worden als kennelijk onredelijk. Daarom moet hun beslissing steunen ofwel op de geschiktheid (op het vlak van de competenties vereist voor de functie) of het gedrag van de werknemer, ofwel op de noodwendigheden voor de werking van de onderneming.

Bij het ontslag moet er niet noodzakelijkerwijs een gedetailleerde toelichting aan de werknemer gegeven worden over de reden voor het ontslag, maar de cao 109 verplicht de werkgever dit wel te doen wanneer de werknemer hierom verzoekt binnen de twee maanden na het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst.

Wanneer een werkgever een aanvraag van de werknemer weigert die wettelijk door deze laatste werd ingediend, zal hij een eerste financiële sanctie moeten betalen: een burgerlijke boete die overeenstemt met 2 weken loon.

Indien hij zijn werknemer niet kan overtuigen van de redelijkheid van zijn ontslag, dan kan de werknemer aan de arbeidsrechtbank de betaling van een forfaitaire vergoeding vragen die overeenstemt met minimum 3 weken en maximum 17 weken loon. Het betreft een orde van grootte die bepaald wordt door de wetgever waaruit de rechter kan kiezen.

Bijgevolg moet de werkgever ervoor zorgen dat hij beschikt over het bewijs van een redelijke reden en ziekte maakt hier als dusdanig geen deel van uit.

**Kan men een reden van verstoring van de organisatie van het werk door de afwezigheid van de werknemer inroepen?**

Waar het vooral op aankomt, is dat de reden voor het ontslag nauwkeurig en aantoonbaar is. De werkgever moet het aantal afwezigheden en de duur, frequentie, ... ervan inventariseren.

Hij moet eveneens aantonen dat de verstoring van de organisatie niet het enige gevolg is van de ziekte van de betrokkene, maar dat deze verstoring ook samenhangt met de onmogelijkheid om de continuïteit van een dienst of specifieke projecten waarbij deze persoon betrokken was te plannen of te organiseren. Hij moet kunnen wijzen op de onmogelijkheid of de moeilijkheid voor de onderneming om te voorspellen wanneer de betrokkenen het werk zal hervatten, de onmogelijkheid hem te vervangen, het eventuele werk dat blijft liggen of overgedragen moet worden naar andere collega's, enz.

Andere redelijke redenen die geen verband houden met de ziekte kunnen steeds ingeroepen worden: bijvoorbeeld fouten die de betrokkene gemaakt heeft vóór zijn vertrek met ziekteverlof die ontdekt worden door zijn vervanger, objectieve elementen die verband houden met de financiële situatie van de onderneming (bijvoorbeeld: het afschaffen van deze betrekking die overbodig is geworden, een daling van de omzet, enz.).

Het bewijs van de werkelijkheid van de reden moet idealiter steeds steunen op objectieve en nauwkeurige elementen (tegenstrijdige evaluatieverslagen, schriftelijke waarschuwingen, diverse documenten, statistische, economische, commerciële, boekhoudkundige en financiële gegevens, enz.).

**Een ongeschiktheid van 6 maanden: toegestane reden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst?**

Het is wettelijk niet langer toegestaan om een arbeidsovereenkomst te beëindigen na een arbeidsongeschiktheid van 6 maanden. Een langdurige ongeschiktheid kan daarentegen wel ingeroepen worden om een arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens medische overmacht.

Een ongeschiktheid kan immers, onder bepaalde voorwaarden, een geval van overmacht uitmaken dat de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging of ontslagvergoeding tot gevolg heeft. Dit is medische overmacht.

Onder medische overmacht moet worden verstaan de blijvende ongeschiktheid die de werknemer definitief verhindert om het overeengekomen werk voort te zetten.

Het betreft hier dan ook geen ontslag maar een ontslagprocedure die de werknemer na afloop toelaat om zijn recht op werkloosheidsuitkering/uitkering van het ziekenfonds te behouden terwijl de werkgever geen enkele opzeggingsvergoeding verschuldigd is.

De uitvoering is evenwel formeel. Om deze procedure op te starten, moet de werkgever in het bezit zijn van een getuigschrift van de behandelende geneesheer of specialist van de werknemer waaruit blijkt dat deze laatste definitief en blijvend ongeschikt is om zijn functie uit te oefenen. De werknemer kan in dat geval zijn recht uitoefenen om een procedure tot re-integratie te genieten. In werkelijkheid gaat het om de mogelijkheid zich te laten onderzoeken door de arbeidsgeneesheer die het definitieve karakter van de ongeschiktheid al dan niet bevestigt.