

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 137

van **CHRIS JANSSENS**

datum: 7 februari 2024

aan **GWENDOLYN RUTTEN**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Vlaams personeelsbeleid - Beëindiging contract wegens medische overmacht

De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet in de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens medische overmacht. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is geen ontslag. Het is het gevolg van de vaststelling dat de uitvoering van het arbeidscontract onmogelijk is geworden. In geval van een beëindiging van het arbeidscontract wegens medische overmacht moet er in theorie geen opzeggingstermijn worden gepresteerd of verbrekingsvergoeding worden uitbetaald.

Artikel 34 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht regelt, bepaalt echter ook dat het betreffende artikel "geen afbreuk doet aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald." De werkgever kan er dus zeker voor opteren om om billijkheidsredenen tóch een verbrekingsvergoeding uit te betalen.

Nu werd ik gecontacteerd door een personeelslid van VDAB wiens arbeidsovereenkomst verbroken werd wegens 'medische overmacht'. De persoon kon zijn job niet meer uitoefenen wegens een permanente arbeidsongeschiktheid door een ernstig rugletsel. De beëindiging wegens medische overmacht werd hem gecommuniceerd door de leidinggevende, waarbij het personeelslid zich er echter niet van bewust was dat hij aldus geen verbrekingsvergoeding zou krijgen. Bij de vaststelling van dit laatste achteraf wees hij de personeelsverantwoordelijke van VDAB op de wettelijke mogelijkheid voor de werkgever om alsnog een verbrekingsvergoeding uit te betalen. Dat werd echter geweigerd.

Het is uiteraard op zich al vreemd dat iemand die ontslagen wordt omdat hij zijn job niet naar behoren uitvoert wél een verbrekingsvergoeding ontvangt en iemand die de pech heeft zwaar te lijden wegens een ernstige ziekte of letsel en om die reden zijn job niet meer kan uitvoeren, niet. De wetgever heeft zoals eerder gesteld de werkgever echter de mogelijkheid gegeven om alsnog een verbrekingsvergoeding uit te betalen. Het lijkt allesbehalve menselijk en niet passend bij het imago van de Vlaamse overheid als maatschappelijk verantwoord werkgever dat een Vlaamse overheidsdienst weigert een verbrekingsvergoeding uit te betalen.

1. Werden door de Vlaamse overheid instructies gegeven over de toepassing van de mogelijkheid om het contract wegens medische redenen te beëindigen? Zo ja, wat bepalen die over de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding?



**Vlaams
Parlement**

2. Welke zijn de criteria die worden gehanteerd om in die situatie de arbeidsovereenkomst al dan niet te beëindigen met of zonder verbrekingsvergoeding of wie beslist erover?
3. Is het leidinggeven van de Vlaamse overheid bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht verboden om alsnog een verbrekingsvergoeding toe te kennen?
4. Indien de beslissing inzake het verbreken van het arbeidscontract wegens medische overmacht en het al dan niet toekennen van een verbrekingsvergoeding bij de leidinggeven van de diverse departementen of agentschappen ligt, kan de minister dan het beleid ter zake toelichten van de diverse departementen of agentschappen? Meer bepaald: welke diensten kennen in het geval van contractverbreking wegens medische overmacht wél een verbrekingsvergoeding toe en welke niet, of welke criteria worden in die diensten gehanteerd om die al dan niet toe te kennen?
5. Indien er in het geheel geen regels zouden zijn rond het al dan niet toekennen van de verbrekingsvergoeding in het geval van beëindiging wegens medische overmacht: acht de minister die willekeur dan verantwoord in het kader van de principes van niet-discriminatie en gelijke behandeling?
6. Hoe boordeelt de minister de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de Vlaamse overheid wegens 'medische overmacht' zonder verbrekingsvergoeding? Acht de minister het passend bij het imago van de Vlaamse overheid als maatschappelijk verantwoorde werkgever dat iemand die al zware gezondheidsproblemen heeft (en daarmee gepaard gaande financiële zorgen) op deze manier nog verder in de problemen wordt geduwd?
7. Hoeveel arbeidsovereenkomsten van personeelsleden van de Vlaamse overheid werden al beëindigd wegens medische overmacht? In hoeveel gevallen werd het contract beëindigd zonder betaling van een verbrekingsvergoeding en in hoeveel gevallen werd het contract beëindigd mét bepaling van een verbrekingsvergoeding? Graag indien mogelijk cijfers per dienst.
8. Bestaat er een mogelijkheid voor personeelsleden wier arbeidsovereenkomst bij de Vlaamse overheid onbillijk werd beëindigd wegens medische overmacht zonder verbrekingsvergoeding, om daarvoor alsnog op een billijke manier gecompenseerd te worden? Zo ja, hoe?
9. Zal de minister nog initiatieven nemen in verband met het beleid rond het verbreken van arbeidsovereenkomsten wegens medische overmacht? Zo ja, welke?

GWENDOLYN RUTTEN

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 137 van 7 februari 2024

van **CHRIS JANSSENS**

Medische overmacht is één van de mogelijke manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Deze beëindigingswijze gaat gepaard met een strikte procedure die is beschreven in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het gaat niet om een ontslag, maar om de loutere vaststelling dat de uitvoering van de overeenkomst niet langer mogelijk is omwille van (medische) overmacht.

Aangezien het niet gaat om een ontslag, is er geen opzeggingstermijn of –vergoeding verschuldigd. Artikel 34 besluit met de uitdrukkelijke bevestiging dat dit arti geen afbreuk doet aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van deze wet. Dit laatste betekent concreet dat de werkgever er in dat geval voor kiest om de arbeidsovereenkomst te beëindigen aan de hand van een ontslag en niet voor de vaststelling van het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht. Dat ontslag kan zich uiten in een opzegging (waarbij een opzeggingstermijn wordt gerespecteerd) of een verbreking (waarbij een verbrekingsvergoeding wordt betaald).

Er is met andere woorden geen sprake van een expliciete wettelijke mogelijkheid om een verbrekingsvergoeding te betalen in geval van medische overmacht.

1-2. Er worden geen specifieke instructies gegeven door de Vlaamse overheid over de toepassing van de mogelijkheid om het contract wegens medische redenen te beëindigen. De algemene principes van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn van toepassing.

3-5. Aangezien de beëindiging wegens medische overmacht geen ontslag betreft, kan geen verbrekingsvergoeding worden betaald.

6. De Vlaamse overheid zet voortdurend in op de re-integratie van medewerkers die langdurig afwezig zijn. Eind november 2023 bestendigde en versterkte ik het re-integratiebeleid verder via de verspreiding van een omzendbrief re-integratie binnen de Vlaamse overheid. De omzendbrief is integraal terug te vinden op de volgende webpagina:

[Nieuwe omzendbrief re-integratie op 1 januari 2024 in werking | Vlaanderen.be](#)

Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht gebeurt pas nadat alle mogelijkheden van re-integratie zijn uitgeput, en conform de procedure die voorzien is in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

7. Sinds 2019 werden er 147 arbeidsovereenkomsten van personeelsleden van de Vlaamse overheid beëindigd omwille van medische overmacht. Een opdeling naargelang het al of niet betalen van een verbrekingsvergoeding is niet van toepassing. In bijlage werd een overzicht toegevoegd. Omdat het hier over kleine aantallen gaat en om de privacy van betrokkenen te vrijwaren, worden de cijfers op niveau van het beleidsdomein weergegeven.

8. Ik verwijs naar mijn antwoord op vraag 3-5.

9. Ik zal verder blijven inzetten op een sterk re-integratiebeleid, waarbij pas wordt overgegaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht nadat alle mogelijkheden van re-integratie zijn uitgeput.

BIJLAGE

Aantal arbeidsovereenkomsten dat beëindigd werd omwille van medische overmacht per jaar en per beleidsdomein