

# Hof van Cassatie van België

## Arrest

Nr. S.20.0049.N

**STAD GENT**, vertegenwoordigd door haar college van burgemeester en schepenen, met kantoor te 9000 Gent, Botermarkt 1, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0207.451.227,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, Drie Koningenstraat 3, waar de eiseres woonplaats kiest,

**tegen**

**A.V.C.**,

verweerster,

vertegenwoordigd door mr. Johan Verbist, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 2000 Antwerpen, Amerikalei 187/302, waar de verweerster woonplaats kiest.

## **I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF**

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Gent, afdeling Gent, van 13 maart 2020.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 1 september 2021 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Raadsheer Antoine Lievens heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

## **II. CASSATIEMIDDEL**

De eiseres voert in haar verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

## **III. BESLISSING VAN HET HOF**

### ***Beoordeling***

#### *Ontvankelijkheid van het middel*

1. De verweerster werpt een grond van niet-ontvankelijkheid van het middel op: het Hof kan de door het middel bekritiseerde reden vervangen door een rechtsgrond waardoor de beslissing dat de eiseres de verweerster niet rechtsgeldig in disponibiliteit kon stellen naar recht wordt verantwoord, met name de vaststelling dat de eiseres de bij artikel I.4-68 van de Codex Welzijn Werk voorgeschreven procedure niet heeft gevolgd en de definitieve arbeidsongeschiktheid van de verweerster overeenkomstig voormeld artikel I.4-68 bijgevolg niet bewezen is, zodat het middel geen belang heeft.

2. Zoals volgt uit het navolgende antwoord op het middel, is het niet vereist dat het statutaire personeelslid dat zijn ziektekredietdagen heeft opgebruikt, definitief arbeidsongeschikt is voor de functie waarin het is aangesteld opdat het in disponibiliteit kan worden gesteld.

De grond van niet-ontvankelijkheid die ervan uitgaat dat een statutair personeelslid slechts rechtsgeldig in disponibiliteit kan worden gesteld wanneer zijn definitieve arbeidsongeschiktheid is bewezen, moet worden verworpen.

### *Gegrontheid*

3. Artikel 184 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, hierna Vlaams Rechtspositiebesluit Gemeentepersoneel, bepaalt dat het statutaire personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, ziekteverlof krijgt. Artikel 239, eerste lid, van het gemeentelijk reglement betreffende de rechtspositieregeling voor het personeel van de stad Gent, zoals goedgekeurd in de gemeenteraad van 16 december 2008, hierna Rechtspositieregeling Stadspersoneel Gent, voorziet in een gelijkkluidende bepaling.

Krachtens artikel 187, § 1, Vlaams Rechtspositiebesluit Gemeentepersoneel:

- heeft het statutaire personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen;
- wordt voor opgenomen ziektekredietdagen het gewone salaris betaald;
- worden de ziektekredietdagen toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit;
- wordt bij aanvang, en na de eventuele periode van recht op ziekte-uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, aan een statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen toegestaan en worden nadien aanvullende kredietdagen toegestaan voor het vierde jaar en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet.

Artikel 242, § 1, Rechtspositieregeling Stadspersoneel Gent voorziet in gelijkkluidende bepalingen.

Artikel 196, § 1, Vlaams Rechtspositiebesluit bepaalt dat een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit kan worden gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt. Artikel 256, § 1, Rechtspositieregeling Stadspersoneel Gent voorziet in een gelijklopende bepaling.

Krachtens artikel 197, § 1, Vlaams Rechtspositiebesluit Gemeentepersoneel ontvangt het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte, een wachtgeld gelijk aan 60 pct. van het laatste activiteitssalaris. Artikel 257, § 1, Rechtspositieregeling Stadspersoneel Gent voorziet in een gelijklopende bepaling.

4. Uit de voormelde bepalingen volgt dat het volstaat dat het statutaire personeelslid zijn ziektekredietdagen heeft opgebruikt opdat het, bij verdere afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit, in disponibiliteit kan worden gesteld. Daartoe is geenszins vereist dat dit statutaire personeelslid definitief arbeidsongeschikt is voor de functie waarin het is aangesteld.

Daartoe is evenmin vereist dat de aanstellende overheid een reïntegratietraject “*van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen*” heeft gevolgd zoals achtereenvolgens geregeld door afdeling 6/1 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht van de werknemers en boek I, titel 4, hoofdstuk VI, van de Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk. Zulk een vereiste volgt ook niet uit de bepalingen van het voormelde koninklijk besluit van 28 mei 2003 of de voormelde Codex van 28 april 2017.

5. Het arrest dat oordeelt dat de eiseres de verweerder niet op rechtsgeldige wijze in disponibiliteit kon stellen op grond dat geen geldig reïntegratietraject in de zin van de voormelde Codex werd gevolgd, verantwoordt zijn beslissing niet naar recht.

Het middel is gegrond.

***Dictum***

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de zaak naar het arbeidshof te Antwerpen.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Christian Storck, als voorzitter, de sectievoorzitters Koen Mestdagh en Mireille Delange, en de raadsheren Antoine Lievens en Eric de Formanoir, en in openbare terechtzitting van 4 oktober 2021 uitgesproken door sectievoorzitter Christian Storck, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Mike Van Beneden.

M. Van Beneden

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

VOORZIENING IN CASSATIE

Aan het Hof van Cassatie van België

geeft te kennen:

de STAD GENT, publiekrechtelijke rechtspersoon, vertegenwoordigd door haar college van burgemeester en schepenen, met bestuursorganen en kantoren gevestigd te 9000 Gent, Stadhuis, aan de Botermarkt 1 en met het ondernemingsnummer 0207.451.227,

eiseres tot cassatie,

vertegenwoordigd door de ondergetekende, Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, aan de Drie Koningenstraat 3, waar keuze van woonplaats wordt gedaan,

wat volgt.

De eiseres, voornoemd, verklaart hierbij zich in cassatie te voorzien tegen het hieronder nader omschreven arrest en cassatieberoep aan te tekenen tegen de hieronder nader aangewezen partij.

**BESTREDEN UITSPRAAK EN PARTIJ WAARTEGEN  
CASSATIEBEROEP WORDT AANGETEKEND**

Dit cassatieberoep is gericht tegen het arrest dat op 13 maart 2020 door de achtste kamer van het arbeidshof Gent, afdeling Gent, op tegenspraak werd gewezen in de zaak, ingeschreven op de algemene rol onder het nummer 2019/AG/42, van de eiseres, als appellante op hoofdberoep en geïntimeerde op incidenteel beroep, tegen:

mevrouw A.V.C.,

die in de akte waarmee het voornoemde arrest op haar verzoek aan de eiseres tot cassatie werd betekend door het ambt van gerechtsdeurwaarder Bart Maryns, met kantoor te 9051 Gent, aan de Loofblommestraat 7, aldaar keuze van woonplaats heeft gedaan,

toen geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op incidenteel beroep,  
thans verweerster in cassatie,

en tegen die verwerende partij.

Deze voorziening in cassatie is gesteund op het volgende middel en de volgende conclusie.

## FEITEN EN RETROACTA VAN DE PROCEDURE

1. De verweerster werd vast benoemd als statutair ambtenaar in dienst bij de eiseres. Zij werkte sinds 17 september 1979 als voltijds onderhoudsmedewerkster op de dienst Service en Logistiek van de eiseres. Zij werd aangesteld als schoonmaakster en werd ingeschaald in het niveau E. Sinds 2008 was zij verschillende keren afwezig omwille van arbeidsongeschiktheid.

De eiseres ondernam verschillende pogingen om de verweerster aangepast werk te verschaffen. Het bleek voor beide partijen een moeizaam parcours, ondanks het feit dat de eiseres daarbij verschillende inspanningen leverde.

1.1. In een brief van 1 juni 2016 bevestigde de eiseres dat de verweerster een gesprek had gehad met een loopbaanbegeleidster om een breder beeld te verschaffen van wat een functie op niveau E inhoudt. Maar de brief vermeldde verder ook dat het, rekening houdend met het competentieprofiel en de medische beperkingen van de verweerster, niet haalbaar leek om haar op andere functies van niveau E in te zetten.

In het najaar van 2016 werd met een zogenaamd jobmatching-onderzoek verder onderzocht welke taken de verweerster wel en niet aankon.

De laatste tewerkstelling van de verweerster had plaats in de zorglocatie “De Kereltjes”. Die tewerkstelling ving aan op 12 december 2016, maar vanaf 13 december 2016 tot 18 december 2016 was de verweerster afwezig wegens arbeidsongeschiktheid. Op 13 december 2016 bood zij zich aan bij haar arts. Deze noteerde:

*“Patiënt vermeldt zin om te werken.*

*Werk was haalbaar met taken in sportschool en vaat te doen.*

*Momenteel wegens verplaatsing met betrekking jobinhoud te zwaar werk met bursitis en tendinopathie M Tensor fascia latae.*

*Ons lijkt switch vorig werk aangeraden of in overleg patiënt (bvb dienstencentrum)”.*

De verweerster hervatte op 19 december 2016 het werk bij “De Kereltjes”, maar nam die dag ook het initiatief om de arbeidsgeneesheer-preventieadviseur te raadplegen. Vanaf 20 december 2016 was ze opnieuw arbeidsongeschikt tot en met 19 februari 2017.

1.2. Op 21 februari 2017 verzond de eiseres aan de verweerster een bericht “in het kader van (haar) werkhervatting”, met de melding dat ze de dag nadien bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd verwacht.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vulde op 22 februari 2017 een formulier voor gezondheidsbeoordeling in. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kruiste in dat formulier in rubriek C het vakje aan volgens welk het definitief aangewezen is de verweerster over te plaatsen naar een werkpost of activiteit die beantwoordt aan de aanbeveling geformuleerd in rubriek F. In die rubriek F vermeldde de arts: *“om medische redenen definitief geen zwaar knie- en rugbelastend werk. Indien mogelijk geen solitaire tewerkstelling”.*

Op 30 maart 2017 verleende de eiseres aan de verweerster dienstvrijstelling met behoud van wedde.

1.3. De eiseres zocht ondertussen naar een aangepaste tewerkstelling.

Op 24 april 2017 werd een overleg georganiseerd tijdens hetwelk de verweerster vijf alternatieve functies werden aangeboden. Zij ontving daarbij een uitgebreide



risicoanalyse en functiebeschrijving met foto's van plaats en omstandigheden van de tewerkstelling.

De verweerster kon zich echter niet vinden in dit aanbod. Zij liet bij mail van 28 april 2017 weten waarom zij die functies niet zou aankunnen. De verweerster meende aanvankelijk dat ook de door de eiseres voorgestelde alternatieve functie van archiefmedewerkster te zwaar zou zijn, maar nam die functie toch op. Ze werd tewerkgesteld vanaf 18 mei 2017. Na enkele dagen zette ze de arbeid stop: volgens haar was ook die job te zwaar.

1.4. Op 29 mei 2017 vond een overleg plaats waarbij de directeur, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de loopbaanbegeleider, een jurist en een coördinator-expert aanwezig waren. De verweerster liet zich vergezellen door een raadgever. Aan de hand van een document van 29 mei 2017 liet zij weten dat ook de functie van archiefmedewerker te knie- en rugbelastend is.

Op 14 juni 2017 werd een verslag opgesteld van het overleg van 29 mei 2017. In dat verslag werd geconcludeerd dat op basis van het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer geen passend werk op de eigen dienst kon worden aangeboden en binnen de organisatie evenmin een alternatieve tewerkstelling mogelijk is. Dat gebeurde in de volgende bewoordingen:

*“Redelijkerwijze kan nu niet langer worden verwacht of geëist om een re-integratieplan op te maken, nu blijkt dat alle pogingen uit het verleden geen resultaat hebben opgeleverd en geen aangepast werk voor [de verweerster] kan worden gevonden. Ook in de (nabije) toekomst zullen geen andere taken of opdrachten vrij komen die moeten toelaten [de verweerster] opnieuw tewerk te stellen.”*

Een maand later werd dit verslag ter kennis gebracht. In de begeleidende brief van 14 juli 2017 werd gesteld dat het overleg duidelijk had gemaakt dat het technisch en objectief onmogelijk is een re-integratieplan op te maken en dat een geschikte wedertewerkstelling niet haalbaar is. In die brief werd tevens vermeld dat een einde kwam aan de op 30 maart 2017 verleende dienstvrijstelling, dat de afwezigheidsdagen van de verweerster wegens definitieve arbeidsongeschiktheid vanaf 1 augustus 2017 op het ziektekrediet in mindering zouden worden gebracht en dat de verweerster na de uitputting van het ziektekrediet in disponibiliteit zou worden gesteld.

De verweerster betwistte die zienswijze van de eiseres en stelde dat zij niet arbeidsongeschikt was en zich niet in ziekteverlof bevond aangezien zij ander werk aankon maar dat niet kreeg.

Op 16 november 2017 nam de eiseres de formele beslissing de verweerster (na de uitputting van haar ziektekrediet) in disponibiliteit te stellen. Die beslissing werd aan de verweerster meegedeeld op 15 december 2017. Vanaf 18 oktober 2017 ontving de verweerster een wachtgeld gelijk aan 60 % van haar wedde.

2. De verweerster ging op 20 oktober 2017 over tot *dagvaarding* van de eiseres voor de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent. Zij vorderde de veroordeling van de eiseres tot betaling van een weddeachterstal wegens onterecht ingehouden wedde voor oktober 2017.

De eiseres stelde bij conclusie neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 23 april 2018 een *tegenvordering* in. Die tegenvordering strekte ertoe de verweerster te horen veroordelen tot terugbetaling van een nettobedrag van 530,44 euro als onterecht betaalde wedde voor februari 2018, te vermeerderen met de gerechtelijke interest.

Bij conclusies neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 1 maart 2018 en 8 juni 2018 breidde de verweerster haar vordering telkenmale uit. In haar laatste conclusie in eerste aanleg vorderde zij de veroordeling van de eiseres tot betaling van een weddeachterstal van 5.050,74 euro wegens onterecht ingehouden wedde sedert oktober 2017, voorlopig en provisioneel begroot tot juni 2018 en onder voorbehoud van verdere aanpassing in de loop van het geding, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interest.

De kamer G 2 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, verklaarde bij *eindvonnis* van 4 oktober 2018 de hoofdvordering van de verweerster en de tegenvordering van de eiseres toelaatbaar en als volgt gegrond. De arbeidsrechtbank zegde voor recht dat de eiseres gehouden is tot betaling aan de verweerster van

- een bedrag van 409,48 euro voor de maand oktober 2017;
- een bedrag van 861,62 euro voor de maand november 2017;
- een provisioneel bedrag van 1 euro voor de maand december 2017;

- te vermeerderen met de verwijlinterest aan de wettelijke interestvoet vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid tot de datum van betaling.

De arbeidsrechtbank zegde tevens voor recht dat de verweerster gehouden is tot betaling aan de eiseres van een bedrag van 530,44 euro, te vermeerderen met de verwijlinterest aan de wettelijke interestvoet vanaf 29 juni 2018 tot de datum van betaling. De verweerster werd veroordeeld tot 3/4<sup>de</sup> en de eiseres tot 1/4<sup>de</sup> van de kosten van het geding.

Bij verzoekschrift neergelegd ter griffie op 20 februari 2019 stelde de eiseres bij het arbeidshof Gent, afdeling Gent *hoger beroep* in tegen het voormelde vonnis. Dat hoger beroep strekte er in hoofdorde toe het eerste vonnis te horen vernietigen in zoverre de eiseres werd veroordeeld tot betaling van enig bedrag aan de verweerster en uitspraak werd gedaan over de gerechtskosten. In ondergeschikte orde vorderde de eiseres te horen zeggen voor recht dat de beslissing om de verweerster in disponibiliteit te stellen uitwerking heeft vanaf 16 november 2017 en de zaak naar de bijzondere rol te horen verzenden om de partijen toe te laten hun vorderingen aan te passen in het licht van die beslissing. De eiseres vorderde dat het arbeidshof, opnieuw recht sprekende, de initiële vordering van de verweerster ongegrond zou verklaren en haar zou veroordelen tot betaling van de kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep. Bij syntheseconclusie neergelegd ter griffie van het arbeidshof op 1 oktober 2019 handhaafde de eiseres haar vorderingen en vorderde zij het incidenteel beroep ontvankelijk maar ongegrond te horen verklaren.

De verweerster stelde bij conclusie neergelegd ter griffie van het arbeidshof op 29 april 2019 *incidenteel beroep* in. Zij vorderde de tegenvordering van de eiseres ongegrond te horen verklaren. Bij syntheseconclusie neergelegd ter griffie van het arbeidshof op 31 oktober 2019 vorderde de verweerster het hoofdberoep van de eiseres ongegrond en haar incidenteel beroep gegrond te horen verklaren en dienvolgens

- haar vordering ontvankelijk en gegrond te horen verklaren en de eiseres te horen veroordelen tot betaling van een weddeachterstal van 10.847,11 euro wegens onterecht ingehouden wedde sedert oktober 2017, provisioneel begroot tot februari 2019 en onder voorbehoud van verdere aanpassing in de loop van het geding, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interest;
- de tegenvordering van de eiseres ongegrond te horen verklaren;
- de eiseres te horen veroordelen tot betaling van de kosten van het geding.

De achtste kamer van het arbeidshof Gent, afdeling Gent, verklaart bij *arrest* van 13 maart 2020 het hoger beroep van de eiseres ontvankelijk maar ongegrond. Het arbeidshof vernietigt het vonnis van de kamer G 2 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, van 4 oktober 2018 in al zijn beschikkingen en verklaart het incidenteel beroep van de verweerster ontvankelijk en als volgt gegrond. Het veroordeelt de eiseres tot betaling aan de verweerster van een bedrag van 10.693,25 euro als achterstallige wedde, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interest. Het arbeidshof veroordeelt de eiseres tevens tot betaling van de kosten van de procedure in eerste aanleg en in hoger beroep.

Tegen dat arrest voert de eiseres het volgende middel tot cassatie aan.

## MIDDELEN

### **Eerste en enige middel**

MIDDEL

#### Geschonden wettelijke bepalingen

- de artikelen 184, 187, § 1, 192, § 1, 193, 196, § 1 en 197, § 1 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
- de artikelen 220, § 2, 239, eerste lid, 242, § 1, 247, 252, 253, eerste lid, 256, § 1 en 257, § 1 van het gemeentelijk reglement betreffende de rechtspositieregeling voor het personeel van de eiseres, zoals goedgekeurd in de gemeenteraad van de eiseres van 16 december 2008
- de artikelen 73/1, eerste lid, 73/2, § 1, inzonderheid 1° en 3°, § 2, § 3, § 4 en § 5, 73/3 en 73/4 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, vóór de opheffing van dit besluit door het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk

- de artikelen I.4-72, eerste lid, I.4-73, § 1, inzonderheid 1° en 3°, § 2, § 3, § 4 en § 5, in de versie toepasselijk vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, I.4-74, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, en I.4-75, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, van de Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk, waarvan het boek I met als titel “Algemene beginselen” werd vastgesteld bij koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk

### Aangevochten beslissingen

In de bestreden beslissing verklaart het arbeidshof het hoger beroep van de eiseres ongegrond. Het arbeidshof vernietigt het vonnis van de kamer G 2 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, van 4 oktober 2018 in al zijn beschikkingen en verklaart het incidenteel beroep van de verweerster als volgt gegrond. Het arbeidshof veroordeelt de eiseres tot betaling aan de verweerster van een bedrag van 10.693,25 euro als achterstallige wedde, te vermeerderen met de wettelijke interesten sedert de datum van eisbaarheid en met de gerechtelijke interesten vanaf de dagvaarding (p. 12, tweede alinea, van het beschikkend gedeelte van het bestreden arrest). Het beslist dat de eiseres de verweerster niet op rechtsgeldige wijze in beschikbaarheid kon stellen aangezien geen geldig re-integratietraject werd gevolgd (p. 11, nr. 22, eerste alinea, van het bestreden arrest). Het arbeidshof neemt die beslissingen op grond van alle vaststellingen en motieven waarop zij steunen en die hier beschouwd worden integraal te zijn hernomen en in het bijzonder de volgende:

#### “BESPREKING.

9. *De discussie handelt over het re-integratietraject van [de verweerster].*

*De discussie wordt beslecht op basis van de Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk (hierna aangeduid als “Codex”). Deze Codex trad in werking op 12 juni 2017. Tot die datum gold het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (hierna aangeduid als “het KB”).*

*De hier toepasselijke bepalingen van de Codex en van het KB lopen inhoudelijk gelijk.*

*De vraag is of re-integratie mogelijk was en of [de verweerster] in beschikbaarheid kon worden gesteld zo geen andere job voor haar kon worden gevonden.*

*10. [De verweerster] werkte sinds 17 september 1979 als onderhoudsmedewerkster voor [de eiseres]. Zij werd aangesteld als schoonmaakster, en is ingeschaald in het niveau E. Sinds 2008 was zij verschillende keren afwezig wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.*

*De [eiseres] heeft verschillende reële pogingen ondernomen om haar aangepast werk te verschaffen. Het bleek voor beide partijen een moeizaam parcours. De [eiseres] heeft in het verleden verschillende inspanningen geleverd.*

*In een brief van 1 juni 2016 bevestigt de [eiseres] dat [de verweerster] een gesprek heeft gehad met een loopbaanbegeleidster om een breder beeld te verschaffen van de functie op niveau E. Maar de brief vermeldt verder ook dat rekening houdend met haar competentieprofiel en medische beperkingen, het niet haalbaar lijkt om haar op andere functies van niveau E in te zetten.*

*In het najaar van 2016 werd verder onderzocht welke taken zij wel en niet aankon (jobmatching-onderzoek).*

*Haar laatste tewerkstelling ging door in de zorglocatie De Kereltjes. Die tewerkstelling ving aan op 12 december 2016, maar vanaf 13 december 2016 tot 18 december 2016 was zij afwezig wegens arbeidsongeschiktheid.*

*11. Op 13 december 2016 bood zij zich aan bij haar arts. Deze noteert:*

*“Patiënt vermeldt zin om te werken.*

*Werk was haalbaar met taken in sportschool en vaat te doen.*

*Momenteel wegens verplaatsing met betrekking jobinhoud te zwaar werk met bursitis en tendinopathie M Tensor fascia latae.*

*Ons lijkt switch vorig werk aangeraden of in overleg patiënt (bvb dienstencentrum)”.*

*Ze hervatte op 19 december 2016 het werk bij De Kereltjes, maar nam die dag ook het initiatief om de arbeidsgeneesheer te raadplegen. Vanaf 20 december 2016 was ze arbeidsongeschikt tot en met 19 februari 2017.*

*12. Het medisch attest van 13 december 2016 kan niet aanzien worden als een verzoek om een re-integratietraject op te starten in de zin van artikel 73/2, §1, 1° van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (hierna aangeduid als “het KB”). Deze bepaling luidt immers als volgt:*

*“De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer start een re-integratietraject op verzoek van:*

*1° de werknemer tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid, of de behandelende geneesheer als de werknemer hiermee instemt”.*

*Het attest steekt in het stukkenbundel van de [eiseres]. Het is niet zeker of het werd doorgespeeld naar de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Bovendien wordt niet op ondubbelzinnige wijze gevraagd naar de start van een re-integratietraject. Het lijkt veeleer op een medisch attest dat rechtvaardigt dat zij niet naar het werk zou komen.*

*Geen der partijen heeft later in de administratieve fase nog aandacht besteed aan dit attest.*

*De vraag of het een re-integratieverzoek betreft, heeft ten andere geen doorslaggevend belang, aangezien ook in dat geval de re-integratieprocedure niet werd gevolgd, wat verder wordt uiteengezet.*

*13. Op 21 februari 2017 verzond de [eiseres] aan [de verweerster] een bericht “in het kader van uw werkhervatting”, met de melding dat ze de dag nadien bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd verwacht.*

*De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vulde op 22 februari 2017 een formulier voor gezondheidsbeoordeling in. Dat formulier verwijst naar artikel 48 van het KB. Deze bepaling betreft de preventieve medische onderzoeken, en uitdrukkelijk niet de re-integratiebeoordeling van het perso-*

*neelslid voor wie de arts een re-integratieverzoek (overeenkomstig artikel 73/2 KB) heeft ontvangen.*

*Dat werd ook uitdrukkelijk zo gesteld door de adjunct van de directie in zijn mail van o.m. 2 maart 2017: “de arbeidsgeneesheer heeft een FGB uitgeschreven (Formulier voor de Gezondheidsbeoordeling). Het gaat hier dus niet om een re-integratiebeoordeling”.*

*De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kruiste in dat formulier in rubriek C het vakje aan volgens hetwelk het definitief aangewezen is [de verweerster] over te plaatsen naar een werkpost of activiteit die beantwoordt aan de aanbeveling geformuleerd in rubriek F. In die rubriek F vermeldt de arts:*

*“om medische redenen definitief geen zwaar knie- en rugbelastend werk. Indien mogelijk geen solitaire tewerkstelling”.*

*14. [De verweerster] vroeg wel de re-integratie in een geschikte functie of minstens het doorbetalen van haar wedde.*

*Op 30 maart 2017 verleende de [eiseres] dienstvrijstelling aan [de verweerster], met behoud van wedde.*

*Opmerkelijk is dat deze dienstvrijstelling uitdrukkelijk gekoppeld werd aan de mogelijkheid van het opmaken van een re-integratieplan.*

*15. Overeenkomstig artikel 73/2, §1, 3° van het KB start “preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratietraject op verzoek van (...) de werkgever, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer (...)”.*

*Het blijkt echter niet dat de [eiseres] een dergelijk verzoek heeft ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.*

*16. Wel werd door de [eiseres] ondertussen gezocht naar een aangepaste tewerkstelling.*



*Op 24 april 2017 werd een overleg georganiseerd tijdens hetwelk haar vijf alternatieve functies werden aangeboden. Zij ontving daarbij een uitgebreide risicoanalyse en functiebeschrijving met ook foto's van plaats en omstandigheden van de tewerkstelling.*

*[De verweerster] kon zich niet vinden in dit aanbod. Zij liet bij mail van 28 april 2017 op uitvoerige wijze weten waarom zij deze functies niet zou aankunnen.*

*Uit de stukken blijkt wat de vier eerste functies betreft, inderdaad dat zij arbeid zou moeten verrichten die geenszins knie- en rugsparend is. Dat is heel duidelijk het geval voor de functies van onderhoudsmedewerker, keukenhulp, ouderenzorg en straatveger (cf. de risico-analyses).*

*Minder duidelijkheid bestaat er wat betreft de functie van archiefmedewerker. [De verweerster] meende aanvankelijk dat ook die job te zwaar zou zijn, maar ze nam de functie toch op. Ze werd tewerkgesteld vanaf 18 mei 2017. Na enkele dagen moest ze de arbeid stopzetten.*

*Volgens haar was ook die job te zwaar. Het zou gaan om het verslepen, tillen en heffen van zware verhuisdozen van 25 kg. Ook zou ze dozen op een hoogte van 2.40 meter uit de rekken moeten halen en trappen moeten doen. Volgens haar vraagt de job een goede fysieke conditie.*

*Het stuk 11 van de [eiseres] geeft een geheel ander beeld van de job. Het betreft een beschrijving over 7 bladzijden van de jobinhoud en van hetgeen verwacht werd van [de verweerster]. Volgens deze beschrijving is de job niet knie- en rugbelastend. Zo is er sprake van dozen van 2 kg., van een afstand van 8 meter om de dozen te verplaatsen en het plaatsen van dozen op werkhoogte; "Een groot deel van het werk is licht administratief". In de samenvatting luidt het als volgt:*

*"Uit de observaties lijkt me een deeltijdse tewerkstelling een haalbare optie. Ik heb echter de indruk dat [de verweerster] worstelt met het niet kunnen uitvoeren van alle deeltaken, het verlaagde rendement t.o.v. andere medewerkers, de nood aan begrip door de collega's. Door de sociale werkvloer die we zijn, trachten we te*

*streven naar een gemixte vloer van mensen die alle deeltaken kunnen opnemen, mensen die meer nood hebben aan zorg en mensen die enkele deeltaken kunnen uitvoeren. We kunnen hierbij beperkt investeren in aangepaste middelen. Voor mensen met rug en knieproblemen, kunnen we de werkvloer aanpassen en deeltaken overdragen naar andere werknemers.”*

*Tegenover deze bewering staat dan weer de beschrijving van de functie in bijlage 7, gevoegd aan het “gemotiveerd verslag” (stuk 12 [van de eiseres]). Blijkens die beschrijving moet soms wel met zware lasten worden gezeuld (25 kg.). Ook andere taken vragen toch duidelijk een bepaald fysieke inspanning.*

*Het is onduidelijk of zij die job zou aankunnen gelet op haar niet betwiste fysieke gezondheidstoestand.*

*17. Belangrijker dan de inschatting door het hof is de vaststelling dat de [eiseres] met zijn aanbod van die alternatieve tewerkstelling, de procedure van het re-integratietraject niet heeft gevolgd. Aldus werd de tussenkomst van de preventieadviseur-arbeidsarts omzeild. Het is nochtans deze deskundige die best geplaatst is om in te schatten wat nog mogelijk is. Dit behoort tot de essentie van het re-integratietraject.*

*De procedure wordt gedetailleerd beschreven in de Codex. De preventieadviseur-arbeidsarts moet het traject starten. Overeenkomstig artikel I.4-73, §3 nodigt hij*

*“de werknemer uit voor een re-integratiebeoordeling om:*

- na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen;*
- de mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.*

*Mits toestemming van de werknemer, pleegt de preventieadviseur-arbeidsarts eventueel overleg met de behandelende arts van de werknemer, de adviserend arts, andere preventieadviseurs en personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.*

*De preventieadviseur-arbeidsarts onderzoekt tevens de werkpost of werkomgeving van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost.*

*Hij maakt een verslag op van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer”.*

*Er blijkt geen uitvoering aan die bepaling te zijn gegeven. De preventieadviseur-arbeidsarts werd niet aangesproken om deze opdracht op te nemen.*

*Bijgevolg heeft hij na afloop van de re-integratiebeoordeling, en rekening houdend met het resultaat van het overleg, ook niet kunnen beslissen of [de verweerster] wel of niet een ander aangepast werk zou kunnen uitvoeren. Ook de modaliteiten daarvan kon hij niet vastleggen.*

*De [eiseres] kon een re-integratieplan in de zin van de Codex slechts opmaken na die re-integratiebeoordeling (art. I.4.74 Codex) maar aangezien er geen beoordeling is geweest, is het verslag dat de [eiseres] later heeft gemaakt (cf. infra) geen dergelijk re-integratieplan.*

*18. Er zou een “re-integratieoverleg” volgen op 29 mei 2017 “om samen met u de volgende stappen in het kader van uw re-integratietraject te bespreken”.*

*Bij dit overleg waren de directeur, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de loopbaanbegeleider, een jurist en een coördinator-expert aanwezig.*

*[De verweerster] liet zich vergezellen door een raadgever. Aan de hand van een uitvoerig document van 29 mei 2017 liet zij weten dat ook de functie van archiefmedewerker te knie- en rugbelastend is.*

*19. Op 14 juni 2017 werd een verslag opgesteld van het overleg van 29 mei 2017. De conclusie van het verslag is dat op basis van het advies van de arbeidsgeneesheer geen passend werk op de eigen dienst kan worden*

*aangeboden en ook binnen de organisatie evenmin een alternatieve tewerkstelling mogelijk is.*

*Een advies van een arbeidsgeneesheer wordt niet gevoegd aan het nochtans uitvoerig en gedetailleerd verslag.*

*Het verslag besluit als volgt:*

*“Redelijkerwijze kan nu niet langer worden verwacht of geëist om een re-integratieplan op te maken, nu blijkt dat alle pogingen uit het verleden geen resultaat hebben opgeleverd en geen aangepast werk voor [de verweerster] kan worden gevonden. Ook in de (nabije) toekomst zullen geen andere taken of opdrachten vrij komen die moeten toelaten [de verweerster] opnieuw tewerk te stellen.”*

*Een maand later werd dit verslag ter kennis gebracht. In de begeleidende brief van 14 juli 2017 wordt gesteld dat het overleg duidelijk heeft gemaakt dat het technisch en objectief onmogelijk is om een re-integratieplan te maken, en dat een geschikte hertewerkstelling niet haalbaar is.*

*Tevens vermeldt die brief dat een einde komt aan de dienstvrijstelling verleend op 30 maart 2017: vanaf 1 augustus 2017 zouden haar afwezigheidsdagen wegens definitieve arbeidsongeschiktheid op het ziektekrediet in mindering worden gebracht. Na de uitputting van het ziektekrediet zou zij in beschikbaarheid worden gesteld.*

*20. Zowel het verslag van 14 juni 2017 als de brief van 14 juli 2017 verwijzen naar artikel I.4-74 §4 van de Codex. Deze bepaling luidt als volgt:*

*“Een werkgever die na het overleg bedoeld in § 1 geen re-integratieplan opmaakt omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, motiveert dit in een verslag.*

*Hij bezorgt dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts binnen dezelfde termijnen als bedoeld in § 3, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.”*

*Maar zoals hoger aangegeven is dit de uitkomst van een re-integratietraject. De procedure van dit traject werd echter niet gevolgd. De preventieadviseur-arbeidsarts werd niet op de voorgeschreven wijze ingeschakeld.*

*Het verslag van 14 juni 2017 en de brief van 14 juli 2017 konden de rechtspositie van [de verweerster] derhalve niet wijzigen.*

*21. De raadsman van [de verweerster] heeft de beslissing met een aangezekende brief betwist. Hij stelt dat zijn cliënte niet arbeidsongeschikt is – zij kan immers ander werk aan maar krijgt dat niet. Zijn cliënte bevindt zich niet in ziekteverlof, aldus de raadsman.*

*De [eiseres] heeft toch uitvoering gegeven aan [haar] beslissing van 14 juli 2017. Bijgevolg werd [de verweerster] na de uitputting van het ziektekrediet in beschikbaarheid gesteld.*

*Zij lijdt daardoor loonverlies.*

*Op 22 februari 2018 werd zij opgeroepen voor een onderzoek door Medex. Zij tekende beroep aan bij de pensioencommissie en die oordeelde dat zij niet aan de voorwaarden voldoet om vroegtijdig te worden gepensioneerd (beslissing d.d. 20.08.2018).*

*22. Aangezien geen geldig re-integratietraject werd gevolgd, kon de [eiseres] [de verweerster] niet op rechtsgeldige wijze in beschikbaarheid stellen. Het incidenteel beroep is om die reden principieel gegrond te verklaren.*

*Haar vordering tot het bekomen van een bedrag aan achterstallige wedde is gegrond. Zij raamt dat bedrag op 10.847,11 euro. Dit bedrag omvat hetgeen de eerste rechter haar toekende op basis van de overweging dat de beslissing om haar in beschikbaarheid te stellen wel correct was, maar niet met terugwerkende kracht kon worden doorgevoerd.*

*De [eiseres] wijst erop, zonder hierin te worden tegengesproken, dat in haar vordering voor de maanden juli en augustus 2018 telkens reeds een*

*bedrag van 76,93 euro werd betaald als feestdagenloon. Dit bedrag moet in mindering worden gebracht. Er is geen andere vordering van de [eiseres].*

*Aldus heeft [de verweerster] recht op een bedrag van 10.693,25 euro.*

*23. De [eiseres] had hoger beroep aangetekend omdat de eerste rechter niet erkende dat de beslissing om [de verweerster] in disponibiliteit te stellen geen terugwerkende kracht heeft. Aangezien de [eiseres] haar niet in disponibiliteit kon zetten, kon dat uiteraard ook niet met terugwerkende kracht.*

*Het hoofdberoep is ongegrond.*

[...]"

(p. 5, nr. 9 t.e.m. p. 12, bovenaan, van het bestreden arrest)

## Grieven

1.1. Artikel 184 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, hieronder afgekort als het Vlaamse Rechtspositiebesluit, bepaalt dat het statutaire personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, ziekteverlof krijgt. In dezelfde zin bepaalt artikel 239, eerste lid, van het gemeentelijk reglement betreffende de rechtspositieregeling voor het personeel van de eiseres, zoals goedgekeurd in de gemeenteraad van de eiseres van 16 december 2008, hieronder afgekort als de Rechtspositieregeling, dat de medewerker die afwezig is wegens ziekte of ongeval, anders dan een arbeids(weg)ongeval of beroepsziekte, ziekteverlof krijgt.

Artikel 187, § 1, van het Vlaamse Rechtspositiebesluit bepaalt dat

- het statutaire personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, recht heeft op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektetekredietdagen;
- voor opgenomen ziektetekredietdagen het gewone salaris wordt betaald;
- de ziektetekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit;
- bij aanvang, en na de eventuele periode van recht op ziekte-uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, aan een statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen wordt toegestaan; aanvullende ziektetekredietdagen nadien worden toegestaan voor het vierde jaar en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektetekrediet.

In dezelfde zin bepaalt artikel 242, § 1, van de Rechtspositieregeling dat

- de statutaire medewerker recht heeft op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektetekredietdagen;
- bij opname van de ziektetekredietdagen het gewone salaris wordt betaald;
- de toekenning van ziektetekredietdagen onder de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per begonnen jaar volledige dienstactiviteit sinds de aanstelling op proef gebeurt;
- de statutaire medewerker vanaf zijn/haar aanstelling op proef recht heeft op een ziektetekrediet van drieënzestig dagen; aanvullende ziektetekredietdagen nadien per periode van één jaar zoals bedoeld in de vorige alinea, worden toegestaan voor het vierde en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektetekrediet.

Artikel 247 van de Rechtspositieregeling bepaalt dat het ziekteverlof “ten belope van het totaal aantal ziektetekredietdagen” met een periode van dienstactiviteit wordt gelijkgesteld.

Krachtens artikel 192, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit kan de (gemeente)raad de statutaire personeelsleden volgens de voorwaarden van dit besluit in disponibiteit stellen wegens ziekte of invaliditeit. In dezelfde zin bepaalt artikel 252 van de Rechtspositieregeling dat de statutaire medewerkers volgens de voorwaarden van deze regeling in disponibiteit kunnen worden gesteld wegens ziekte of invaliditeit.

Krachtens de artikelen 193 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 253, eerste lid, van de Rechtspositieregeling neemt de aanstellende overheid van het betrokken statutaire personeelslid de beslissing om dat statutaire personeelslid in disponibiteit te stellen.

Artikel 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit bepaalt dat een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, *bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit* in disponibiliteit kan worden gesteld op het ogenblik dat *het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektedagen*, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, *heeft opgebruikt*. In dezelfde zin bepaalt artikel 256, § 1, van de Rechtspositieregeling dat een statutaire medewerker *bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit* in disponibiliteit kan worden gesteld op het ogenblik dat *de medewerker het totale aantal beschikbare ziektedagen*, toegekend volgens de bepalingen van die regeling, *heeft uitgeput*.

Krachtens artikel 197, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit ontvangt het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, een wachtgeld gelijk aan 60 % van het laatste activiteitssalaris. In dezelfde zin bepaalt

- artikel 220, § 2, van de Rechtspositieregeling dat de vast aangestelde statutaire medewerker *in disponibiliteit* staat wanneer hij geen recht heeft op salaris, maar wel op een wachtgeld en
- artikel 257, § 1, van de Rechtspositieregeling dat de statutaire medewerker die in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit een wachtgeld ontvangt gelijk aan 60 % van het laatste activiteitssalaris.

1.2. Het re-integratietraject van een personeelslid dat het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen werd tot 12 juni 2017 geregeld door (de afdeling 6/1 van) het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, hieronder afgekort als het KB Gezondheidstoezicht. Vanaf 12 juni 2017 werd dat koninklijk besluit opgeheven en wordt dat re-integratietraject geregeld door (het hoofdstuk VI van de titel 4 van het boek I van) de Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk, waarvan het boek I met als titel "Algemene beginselen" werd vastgesteld bij koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, hieronder afgekort als de Codex Welzijn Werk.

Artikel 73/1, eerste lid, van het KB Gezondheidstoezicht, vóór de opheffing van dat besluit door het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, bepaalt dat het re-integratietraject bedoeld in de afdeling 6/1 beoogt de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen, door deze werknemer ofwel tijdelijk een aangepast of een ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk, ofwel definitief een aangepast of een ander werk te geven



indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk. In dezelfde zin bepaalt artikel I.4-72, eerste lid, van de Codex Welzijn Werk dat het in het voormelde hoofdstuk bedoelde re-integratietraject beoogt de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen, door deze werknemer ofwel tijdelijk een aangepast of een ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk ofwel definitief een aangepast of een ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.

Zowel krachtens artikel 73/2, § 1, 1° en 3°, van het KB Gezondheidstoezicht, vóór de opheffing van dat besluit door het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, als krachtens artikel I.4-73, § 1, 1° en 3°, van de Codex Welzijn Werk, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, start de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratietraject op verzoek van de werknemer tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid (of de behandelende geneesheer als de werknemer hiermee instemt) of van de werkgever, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt.

Zowel op grond van de tweede paragraaf van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als op grond van de tweede paragraaf van het voornoemde artikel I.4-73 van de Codex Welzijn Werk verwittigt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de werkgever vanaf het ogenblik dat hij een re-integratieverzoek, zoals bedoeld in § 1, 1° of 2°, heeft ontvangen.

Zowel krachtens het eerste lid van § 3 van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als krachtens het eerste lid van § 3 van het voornoemde artikel I.4-73 van de Codex Welzijn Werk nodigt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een re-integratiebeoordeling om na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, eventueel met een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen en de mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.

Zowel het tweede lid van de § 3 van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als het tweede lid van de § 3 van het voornoemde artikel I.4-73

van de Codex Welzijn Werk bepaalt dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, met toestemming van de werknemer, eventueel overleg pleegt met de behandelende geneesheer van de werknemer, de adviserend geneesheer, andere preventieadviseurs en personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.

Zowel op grond van het derde lid van de derde paragraaf van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als op grond van het derde lid van de § 3 van het voornoemde artikel I.4-73 van de Codex Welzijn Werk onderzoekt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tevens de werkpost of werkomgeving van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost.

Zowel krachtens het vierde lid van § 3 van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als krachtens het vierde lid van § 3 van het voornoemde artikel I.4-73 van de Codex Welzijn Werk maakt hij een verslag op van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer.

Zowel krachtens § 4 van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als krachtens § 4 van het voornoemde artikel I.4-73 van de Codex Welzijn Werk neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer na afloop van de re-integratiebeoordeling en rekening houdend met het resultaat van het overleg bedoeld in § 3, zo spoedig mogelijk één van de volgende beslissingen die hij vermeldt op het formulier voor de re-integratiebeoordeling:

- a) de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, eventueel met aanpassing van de werkpost, en de werknemer is in staat om in tussentijd bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren, eventueel met aanpassing van de werkpost; de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost; op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject overeenkomstig § 3;
- b) de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, eventueel met aanpassing van de werkpost, maar de werknemer is niet in staat om in tussentijd bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren; op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject overeenkomstig § 3;
- c) de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar is in staat om bij de werkgever een aangepast of een ander werk uit te

voeren, eventueel met aanpassing van de werkpost; de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost;

- d) de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren;
- e) hij oordeelt dat het om medische redenen niet opportuun is een re-integratietraject op te starten; de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer herbekeijkt elke twee maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject.

Zowel krachtens § 5 van het voornoemde artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht als krachtens § 5 van het voornoemde artikel I.4-73 van de Codex Welzijn Werk zorgt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer er uiterlijk binnen een termijn van veertig werkdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek voor dat het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt overgemaakt aan de werkgever en aan de werknemer en dat formulier wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

Zowel artikel 73/3 van het KB Gezondheidstoezicht, vóór de opheffing van dat besluit door het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, als artikel I.4-74 van de Codex Welzijn Werk, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, bepaalt

- in zijn § 1 dat de werkgever een re-integratieplan opmaakt in overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en, in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie na ontvangst van de re-integratiebeoordeling, wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid zoals bedoeld in respectievelijk artikel 73/2, § 4, a) en artikel I.4-73, § 4, a) of na het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep overeenkomstig respectievelijk artikel 73/9 en artikel I.4-80 of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd bevestigd, wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid zoals bedoeld in respectievelijk artikel 73/2, § 4, c) en artikel I.4-73, § 4, c);
- in zijn § 2 dat
  - het re-integratieplan één of meer van de volgende maatregelen op een zo concreet en gedetailleerd mogelijke wijze bevat:

- a) een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost;
  - b) een omschrijving van het aangepast werk, inzonderheid het volume van het werk en het uurrooster waaraan de werknemer kan worden tewerkgesteld, en in voorkomend geval, de progressiviteit van de maatregelen;
  - c) een omschrijving van het ander werk, inzonderheid de inhoud van het werk dat de werknemer kan uitvoeren, evenals het volume van het werk en het uurrooster waaraan de werknemer kan worden tewerkgesteld, en in voorkomend geval, de progressiviteit van de maatregelen;
  - d) de aard van de voorgestelde opleiding met het oog op het verwerven van de competenties die moeten toelaten dat de werknemer een aangepast of ander werk kan uitvoeren;
  - e) de geldigheidsduur van het re-integratieplan;
- in voorkomend geval de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratieplan aan de adviserend geneesheer bezorgt die een beslissing neemt over de progressieve werkhervatting en de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 100 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; het re-integratieplan melding maakt van deze beslissing; de werkgever indien nodig het re-integratieplan aanpast;
  - in zijn § 3 dat de werkgever het re-integratieplan aan de werknemer bezorgt binnen een termijn van maximum 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid zoals bedoeld in respectievelijk artikel 73/2, § 4, a) en artikel I.4-73, § 4, a) of binnen een termijn van maximum twaalf maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid zoals bedoeld in respectievelijk artikel 73/2, § 4, c) en artikel I.4-73, § 4, c);
  - in zijn § 4 dat een werkgever die na het overleg bedoeld in § 1 geen re-integratieplan opmaakt omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, dit in een verslag motiveert; hij dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezorgt binnen dezelfde termijnen als bedoeld in § 3, en het ter beschikking houdt van de met het toezicht belaste ambtenaren.

Zowel artikel 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht, vóór de opheffing van dat besluit door het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, als artikel I.4-75 van de Codex Welzijn Werk, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, bepaalt

- in zijn § 1 dat de werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan om al dan niet met het plan in te stemmen en het terug te bezorgen aan de werkgever; indien de werknemer instemt met het re-integratieplan, hij ondertekent voor akkoord; indien de werknemer niet instemt met het re-integratieplan, hij hierin de redenen van zijn weigering vermeldt;
- in zijn § 2 dat de werkgever een exemplaar van het re-integratieplan aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezorgt, en het ter beschikking houdt van de met het toezicht belaste ambtenaren;
- in zijn § 3 dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, naar gelang het geval, het re-integratieplan of het verslag bedoeld in respectievelijk artikel 73/3, § 4 en artikel I.4-74, § 4 overmaakt aan de adviserend geneesheer en het toevoegt aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

1.3. De voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling vereisen voor het in aanmerking nemen van dagen als ziekteverlof(kredietdagen) enkel dat het statutaire personeelslid afwezig is wegens ziekte of ongeval. Een statutair personeelslid is afwezig wegens ziekte of ongeval in de zin van die bepalingen en is dus in ziekteverlof op grond van die bepalingen wanneer hij door een ziekte of een ongeval niet in staat is (in de onmogelijkheid verkeert) het ambt waarin hij is aangesteld, uit te voeren. Het op grond van de voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziekte(krediet)verlof(dagen) vereist dus niet dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk de in de voornoemde artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht en I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en vereist dus niet dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in die voornoemde artikelen van het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk volgt.

De voornoemde artikelen 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling vereisen voor het in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres enkel dat dat personeelslid afwezig is wegens ziekte of invaliditeit en dat hij het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen heeft uitgeput. Die bepalingen stellen voor het in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres dus niet als vereiste dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk de in de voornoemde artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht en I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en vereisen dus niet dat die publieke opdrachtgever (de eiseres)

een geldig re-integratietraject bedoeld in die voornoemde artikelen van het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk volgt.

Het op grond van de voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziekte(krediet)verlof(dagen) en het op grond van de voornoemde artikelen 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling na uitputting van die ziektekredietverlof-dagen in disponibiteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres, vereisen dus niet dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in de voornoemde artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht en I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en vereisen dus niet dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in die voornoemde artikelen van het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk volgt.

Zelfs voor zover voor het op grond van de voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziekte(krediet)verlof(dagen) en het op grond van de voornoemde artikelen 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling na uitputting van die ziektekredietverlofdagen in disponibiteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres, niet enkel vereist zou zijn dat dat personeelslid door een ziekte of een ongeval in de onmogelijkheid verkeert zijn ambt waarin hij is aangesteld uit te voeren, maar ook dat hij niet in staat is een ander of aangepast werk te verrichten dat hem aangeboden dient te worden door de publieke opdrachtgever, is daarvoor nog niet vereist dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in de voornoemde artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht en I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en is daarvoor dus nog niet vereist dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in die voornoemde artikelen van het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk volgt.

2.1. Het arbeidshof overweegt dat

- het medisch attest van 13 december 2016 niet aangezien kan worden als een verzoek een re-integratietraject op te starten in de zin van artikel 73/2, § 1, 1<sup>o</sup> van het KB Gezondheidstoezicht (p. 6, nr. 12, eerste alinea, van het bestreden arrest);
- de vraag of het een re-integratieverzoek betreft, ten andere geen doorslaggevend belang heeft, aangezien ook in dat geval de re-integratieprocedure niet werd gevolgd, wat verder wordt uiteengezet (p. 6, nr. 12, laatste alinea, van het bestreden arrest).

Na vastgesteld te hebben dat de eiseres op 21 februari 2017 aan de verweerster een bericht “in het kader van [haar] werkhervatting” verzond, met de melding dat ze de dag nadien bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd verwacht en dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op 22 februari 2017 een formulier voor gezondheidsbeoordeling invulde dat verwijst naar artikel 48 van het KB Gezondheidstoezicht, overweegt het arbeidshof dat deze bepaling de preventieve medische onderzoeken betreft en uitdrukkelijk niet de re-integratiebeoordeling van het personeelslid voor wie de arts een re-integratieverzoek (overeenkomstig artikel 73/2 van het KB Gezondheidstoezicht) heeft ontvangen (p. 6, nr. 13, van het bestreden arrest).

Na overwogen te hebben dat overeenkomstig artikel 73/2, § 1, 3<sup>o</sup>, van het KB Gezondheidstoezicht de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratietraject start op verzoek van de werkgever, ten vroegste vanaf vier maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, overweegt het arbeidshof dat echter niet blijkt dat de eiseres een dergelijk verzoek heeft ingediend bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (p. 7, nr. 15, van het bestreden arrest).

Na aangegeven te hebben dat het onduidelijk is of de verweerster de job van archiefmedewerker zou aankunnen gelet op haar niet betwiste fysieke gezondheidstoestand (p. 8, voorlaatste alinea, van het bestreden arrest), overweegt het arbeidshof dat de vaststelling dat de eiseres met haar aanbod van die alternatieve tewerkstelling, de procedure van het re-integratietraject niet heeft gevolgd, belangrijker is dan die inschatting door hem, dat aldus de tussenkomst van de preventieadviseur-arbeidsarts werd omzeild, dat het nochtans deze deskundige is die best geplaatst is om in te schatten wat nog mogelijk is en dat dit behoort tot de essentie van het re-integratietraject (p. 8, laatste alinea, van het bestreden arrest).

Na overwogen te hebben dat de procedure (van het re-integratietraject) gedetailleerd wordt beschreven in de Codex Welzijn Werk, dat de preventieadviseur-arbeidsarts het traject moet starten, dat hij overeenkomstig artikel I.4-73, § 3 de

werknemer uitnodigt voor een re-integratiebeoordeling om na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, eventueel met een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen en de mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer, dat de preventieadviseur-arbeidsarts, met toestemming van de werknemer, eventueel overleg pleegt met de behandelende arts van de werknemer, de adviserend arts, andere preventieadviseurs en personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie, dat de preventieadviseur-arbeidsarts tevens de werkpost of werkomgeving van de werknemer onderzoekt met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost en dat hij een verslag opmaakt van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer, overweegt het arbeidshof dat geen uitvoering aan die bepaling blijkt te zijn gegeven, dat de preventieadviseur-arbeidsarts niet werd aangesproken om deze opdracht op te nemen, dat hij bijgevolg na afloop van de re-integratiebeoordeling, en rekening houdend met het resultaat van het overleg, ook niet heeft kunnen beslissen of de verweerster wel of niet een ander aangepast werk zou kunnen uitvoeren, dat hij ook de modaliteiten daarvan niet kon vastleggen en dat de eiseres een re-integratieplan in de zin van de Codex Welzijn Werk slechts kon opmaken na die re-integratiebeoordeling (art. I.4.74 Codex Welzijn Werk) maar aangezien er geen beoordeling is geweest, het verslag dat de eiseres later heeft gemaakt, geen dergelijk re-integratieplan is (p. 9, eerste t.e.m. vierde alinea, van het bestreden arrest).

Na vastgesteld te hebben dat een “re-integratieoverleg” zou volgen op 29 mei 2017 “*om samen met [de verweerster] de volgende stappen in het kader van [haar] re-integratietraject te bespreken*”, dat bij dit overleg de directeur, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de loopbaanbegeleider, een jurist en een coördinator-expert aanwezig waren, dat de verweerster zich liet vergezellen door een raadgever, dat zij aan de hand van een uitvoerig document van 29 mei 2017 liet weten dat ook de functie van archiefmedewerker te knie- en rugbelastend is, dat op 14 juni 2017 een verslag werd opgesteld van het overleg van 29 mei 2017, dat de conclusie van het verslag is dat op basis van het advies van de arbeidsgeneesheer geen passend werk op de eigen dienst kan worden aangeboden en ook binnen de organisatie evenmin een alternatieve tewerkstelling mogelijk is, dat een advies van een arbeidsgeneesheer niet wordt gevoegd aan het nochtans uitvoerig en gedetailleerd verslag, dat het verslag als volgt besluit: “*Redelijkerwijze kan nu niet langer worden verwacht of geëist om een re-integratieplan op te maken, nu blijkt dat alle pogingen uit het verleden geen resultaat hebben opgeleverd en geen aangepast werk voor [de verweerster] kan worden gevonden. Ook in de (nabije) toekomst zullen geen andere taken of opdrachten vrij komen die moeten toelaten [de verweerster] opnieuw tewerk te stellen.*”, dat dit verslag een maand later ter kennis



werd gebracht, dat in de begeleidende brief van 14 juli 2017 wordt gesteld dat het overleg duidelijk heeft gemaakt dat het technisch en objectief onmogelijk is om een re-integratieplan te maken, en dat een geschikte hertewerkstelling niet haalbaar is, dat die brief tevens vermeldt dat een einde komt aan de dienstvrijstelling verleend op 30 maart 2017, dat vanaf 1 augustus 2017 haar afwezigheidsdagen wegens definitieve arbeidsongeschiktheid op het ziektekrediet in mindering zouden worden gebracht en dat zij na de uitputting van het ziektekrediet in beschikbaarheid zou worden gesteld, stelt het arbeidshof vast dat zowel het verslag van 14 juni 2017 als de brief van 14 juli 2017 verwijzen naar artikel I.4-74, § 4 van de Codex Welzijn Werk, welke bepaling als volgt luidt: *“Een werkgever die na het overleg bedoeld in § 1 geen re-integratieplan opmaakt omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, motiveert dit in een verslag. Hij bezorgt dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts binnen dezelfde termijnen als bedoeld in § 3, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.”*, en overweegt het dat dit zoals hoger aangegeven de uitkomst is van een re-integratietraject, dat de procedure van dit traject echter niet werd gevolgd, dat de preventieadviseur-arbeidsarts niet op de voorgeschreven wijze werd ingeschakeld en dat het verslag van 14 juni 2017 en de brief van 14 juli 2017 de rechtspositie van de verweerster derhalve niet konden wijzigen (p. 9, nr. 18 t.e.m. p. 10, nr. 20, van het bestreden arrest).

Na vastgesteld te hebben dat de eiseres toch uitvoering heeft gegeven aan haar beslissing van 14 juli 2017, dat de verweerster bijgevolg na de uitputting van het ziektekrediet in beschikbaarheid werd gesteld, dat zij daardoor loonverlies lijdt, dat zij op 22 februari 2018 werd opgeroepen voor een onderzoek door Medex en dat zij beroep aantekende bij de pensioencommissie die oordeelde dat zij niet aan de voorwaarden voldoet om vroegtijdig te worden gepensioneerd (beslissing van 20 augustus 2018) (p. 11, nr. 21, van het bestreden arrest), overweegt het arbeidshof dat de eiseres de verweerster niet op rechtsgeldige wijze in beschikbaarheid kon stellen aangezien geen geldig re-integratietraject werd gevolgd en beslist het dat het incidenteel beroep om die reden principieel gegrond is te verklaren, dat haar vordering tot het bekomen van een bedrag aan achterstallige wedde gegrond is, dat zij aldus recht heeft op een bedrag van 10.693,25 euro en dat het hoofdberoep ongegrond is op het motief dat, aangezien de eiseres haar niet in beschikbaarheid kon zetten, dat uiteraard ook niet kon met terugwerkende kracht (p. 11, nrs. 22-23, van het bestreden arrest).

2.2. Met zijn hierboven onder 2.1 weergegeven vaststellingen en motieven oordeelt het arbeidshof dat

- de eiseres haar statutair personeelslid (de verweerster) slechts op rechtsgeldige wijze in disponibiliteit kan stellen nadat zij bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling een geldig re-integratietraject heeft gevolgd waarbij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de in het kader van dat traject voorgeschreven wijze werd ingeschakeld;
- voor het in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziektekredietverlofdagen en voor het na uitputting van die ziektekredietdagen in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid (de verweerster) van de eiseres, vereist is dat de eiseres voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in (de artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van) het KB Gezondheidstoezicht en de in (de artikelen I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van) de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en dus dat de eiseres een geldig re-integratietraject bedoeld in die artikelen volgt waarbij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de in het kader van dat traject voorgeschreven wijze wordt ingeschakeld.

Aangezien, zoals hierboven uiteengezet onder 1.3, de artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling voor het in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziekte(krediet)verlof(dagen) en de artikelen 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling voor het na uitputting van die ziektekredietverlofdagen in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres, niet als voorwaarde stellen dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in de artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht en I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en dus niet vereisen dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in die voornoemde artikelen van het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk volgt waarbij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de in het kader van dat traject voorgeschreven wijze wordt ingeschakeld,

schenkt het arbeidshof,

door voor het in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziektekredietverlofdagen en voor het na uitputting van die ziektekredietdagen in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres, wel te vereisen dat de eiseres voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in (de artikelen 73/1, 73/2, 73/3 en 73/4 van) het KB Gezondheidstoezicht en de in (de artikelen I.4-72, I.4-73, I.4-74 en I.4-75 van) de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en dus dat de eiseres een geldig re-integratietraject bedoeld in die artikelen

volgt waarbij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de in het kader van dat traject voorgeschreven wijze wordt ingeschakeld, en door aldus een voorwaarde toe te voegen aan die artikelen 184 en 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en aan die artikelen 239, eerste lid, en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling die die bepalingen niet bevatten,

die bepalingen van het Vlaams Rechtspositiebesluit en van de Rechtspositieregeling, evenals de artikelen 187, § 1, 192, § 1, 193 en 197, § 1 van dat Vlaams Rechtspositiebesluit, de artikelen 220, § 2, 242, § 1, 247, 252, 253, eerste lid en 257, § 1 van die Rechtspositieregeling, de artikelen 73/1, eerste lid, 73/2, § 1, inzonderheid 1° en 3°, § 2, § 3, § 4 en § 5, 73/3 en 73/4 van het KB Gezondheidstoezicht, vóór de opheffing van dat besluit door het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, en de artikelen I.4-72, eerste lid, I.4-73, § 1, inzonderheid 1° en 3°, § 2, § 3, § 4 en § 5, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, I.4-74, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, en I.4-75, in de versie van toepassing vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 14 mei 2019, van de Codex Welzijn Werk, waarvan het boek I met als titel “Algemene beginselen” werd vastgesteld bij koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

Aangezien het arbeidshof niet wettig beslist dat de eiseres de verweerster niet op rechtsgeldige wijze in disponibiliteit kon stellen, beslist het op die onwettige grond evenmin naar recht dat dat ook niet kon met terugwerkende kracht en schendt het met die laatste beslissing eveneens de voornoemde bepalingen.

### *Conclusie*

Het arbeidshof beslist niet wettig dat de eiseres de verweerster niet op rechtsgeldige wijze in disponibiliteit kon stellen aangezien geen geldig re-integratietraject werd gevolgd en veroordeelt de eiseres dienvolgens evenmin wettig tot betaling aan de verweerster van een bedrag van 10.693,25 euro als achterstallige wedde, te vermeerderen met de wettelijke interest sedert de datum van eisbaarheid en met de gerechtelijke interest vanaf de dagvaarding (schending van alle in de aanhef van het middel als geschonden aangewezen bepalingen).

### TOELICHTING

1. Artikel 184 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositierege-

ling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, hieronder afgekort als het Vlaams Rechtspositiebesluit, bepaalt dat het statutaire personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, ziekteverlof krijgt. In dezelfde zin bepaalt artikel 239, eerste lid, van het gemeentelijk reglement betreffende de rechtspositieregeling voor het personeel van de eiseres, zoals goedgekeurd in de gemeenteraad van de eiseres van 16 december 2008, hieronder afgekort als de Rechtspositieregeling, dat de medewerker die afwezig is wegens ziekte of ongeval, anders dan een arbeids(weg)ongeval of beroepsziekte, ziekteverlof krijgt.

De voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositie-regeling vereisen voor het in aanmerking nemen van dagen als ziekteverlof(kredietdagen) enkel dat het statutaire personeelslid afwezig is wegens ziekte of ongeval. Een statutair personeelslid is afwezig wegens ziekte of ongeval in de zin van die bepalingen en is dus in ziekteverlof op grond van die bepalingen wanneer hij door een ziekte of een ongeval niet in staat is (in de onmogelijkheid verkeert) zijn ambt waarin hij is aangesteld, uit te voeren. Het op grond van de voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziekte(krediet)verlof(dagen) vereist dus niet dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk de in het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en vereist dus niet dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in dat KB en die codex volgt.

Artikel 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit bepaalt dat een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, *bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit* in disponibiliteit kan worden gesteld op het ogenblik dat *het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt*. In dezelfde zin bepaalt artikel 256, § 1, van de Rechtspositieregeling dat een statutaire medewerker *bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit* in disponibiliteit kan worden gesteld op het ogenblik dat *de medewerker het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van die regeling, heeft uitgeput*.

De voornoemde artikelen 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling vereisen voor het in disponibiliteit stellen van een

statutair personeelslid van de eiseres enkel dat dat personeelslid afwezig is wegens ziekte of invaliditeit en dat hij het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen heeft uitgeput. Die bepalingen stellen voor het in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres dus niet als vereiste dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk de in het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en vereisen dus niet dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in dat KB en die codex volgt.

Zelfs voor zover voor het op grond van de voornoemde artikelen 184 van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 239, eerste lid, van de Rechtspositieregeling in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziekte(krediet)verlof(dagen) en het op grond van de voornoemde artikelen 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling na uitputting van die ziektekredietverlofdagen in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres, niet enkel vereist zou zijn dat dat personeelslid door een ziekte of een ongeval in de onmogelijkheid verkeert zijn ambt waarin hij is aangesteld uit te voeren, maar ook dat hij niet in staat is een ander of aangepast werk te verrichten dat hem aangeboden dient te worden door de publieke opdrachtgever, is daarvoor nog niet vereist dat de publieke opdrachtgever (de eiseres) voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en is daarvoor dus nog niet vereist dat die publieke opdrachtgever (de eiseres) een geldig re-integratietraject bedoeld in dat KB en die codex volgt.

De eiseres merkt hierbij op dat de in artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet voor het invoeren van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van *een contractueel personeelslid* door medische overmacht (ingevolge definitieve arbeidsongeschiktheid) gestelde voorwaarde dat het re-integratietraject is beëindigd, niet naar analogie ook gesteld kan worden voor het na uitputting van de ziektekredietverlofdagen in disponibiliteit stellen van *een statutair personeelslid* van de eiseres, aangezien de toepasselijke artikelen uit het Vlaams Rechtspositiebesluit en de Rechtspositieregeling dat vereiste daarvoor niet stellen.

Door voor het in aanmerking nemen van afwezigheidsdagen wegens ziekte of ongeval als ziektekredietverlofdagen en voor het na uitputting van die ziektekredietdagen in disponibiliteit stellen van een statutair personeelslid van de eiseres, wel te vereisen dat de eiseres voorafgaandelijk (bij het doen van een aanbod van alternatieve tewerkstelling) de in het KB Gezondheidstoezicht en de Codex Welzijn

Werk bepaalde procedure van het re-integratietraject formeel naleeft en dus dat de eiseres een geldig re-integratietraject bedoeld in dat KB en die codex volgt waarbij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de in het kader van dat traject voorgeschreven wijze wordt ingeschakeld, voegt het arbeidshof aldus een voorwaarde toe aan de artikelen 184 en 196, § 1, van het Vlaams Rechtspositiebesluit en aan de artikelen 239, eerste lid, en 256, § 1, van de Rechtspositieregeling die die bepalingen niet bevatten.

2. Volledigheidshalve merkt de eiseres nog op dat het gemeentelijk reglement betreffende de rechtspositieregeling voor haar personeel, zoals goedgekeurd in haar gemeenteraad van 16 december 2008 (dat als stuk 1 bij deze voorziening is gevoegd), ook een wet uitmaakt waarvan de schending voor uw Hof kan worden aangevoerd (aangezien het abstracte regels bevat met een algemeen karakter) (zie Cass. 7 maart 2013, C.11.0756.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass. 22 december 2000, C.99.0164.N, *Arr. Cass.* 2000, nr. 720; Cass. 11 december 1980, *Arr. Cass.* 1980-81, 413). Overigens volstaat de schending van de bepalingen van de overige als geschonden aangewezen besluiten om tot vernietiging van het bestreden arrest op de aangevoerde grief te leiden.

## OM DEZE REDENEN

Concludeert de eiseres dat het uw Hof behage

- de bestreden beslissing te vernietigen,
- de zaak en de partijen te verwijzen naar een ander arbeidshof,
- uitspraak te doen over de kosten als naar recht.

Gent, 3 augustus 2020

Voor de eiseres,

Willy van Eeckhoutte,  
advocaat bij het Hof van Cassatie.

Stukken die ter inlichting bij dit verzoekschrift worden gevoegd

1. gemeentelijk reglement betreffende de rechtspositieregeling voor het personeel van de eiseres, zoals goedgekeurd in de gemeenteraad van de eiseres van 16 december 2008 (dat ook als stuk 6 door de eiseres aan het arbeidshof werd voorgelegd)
2. eensluidend verklaard uittreksel uit de notulen van het college van burgemeester en schepenen van de eiseres van 16 juli 2020 houdende aanstelling van Willy van Eeckhoutte om een voorziening in cassatie in te stellen tegen het arrest dat op 13 maart 2020 door de achtste kamer van het arbeidshof Gent, afdeling Gent, werd gewezen in de zaak ingeschreven op de algemene rol onder het nummer 2019/AG/42

NIET VERBETERDE KOPIE