

## ***MEDISCHE OVERMACHT ALS BEËINDIGINGSGROND VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST AAN BANDEN GELEGD***

*Bij de wet van 27.04.2007 houdende diverse bepalingen werd een nieuw artikel 34 in de Arbeidsovereenkomstenwet ingevoegd. Dit artikel moet de omstandigheden verduidelijken waarin de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer, dus in geval van medische overmacht. Hoewel het artikel nog niet in werking is getreden, is het toch aangewezen hiermee rekening te houden.*

Thans neemt de arbeidsovereenkomst van rechtswege of automatisch een einde op grond van medische overmacht, wanneer de werkgever kan bewijzen dat de werknemer in kwestie definitief in de onmogelijkheid verkeert de overeengekomen arbeid te hervatten, m.a.w. dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is.

Nochtans zullen niet alle rechters het begrip medische overmacht op dezelfde manier invullen. Zij vinden dat de werkgever niet alleen moet bewijzen dat de werknemer zich definitief in de onmogelijkheid bevindt om het overeengekomen werk te hervatten, maar ook lichter, aangepast of zelfs ander werk. Dit betekent dat de werkgever vooraleer de beëindiging op grond van medische overmacht vast te stellen, lichter, aangepast of zelfs ander werk moet zoeken en/of aanbieden.

Deze discussie heeft verstrekkende gevolgen. Indien de rechtbank de medische overmacht aanvaardt, zal geen verbrekingsvergoeding verschuldigd zijn, aangezien de arbeidsovereenkomst een einde nam wegens overmacht. Indien de rechter beslist dat niet alle voorwaarden vervuld zijn om te kunnen spreken van medische overmacht, zal de verbrekingsvergoeding wel verschuldigd zijn. In dat geval is de arbeidsovereenkomst immers onregelmatig beëindigd.

Een tussenkomst van de wetgever leek noodzakelijk. Bij de wet van 27.04.2007 houdende diverse bepalingen werd een nieuw artikel 34 in de Arbeidsovereenkomstenwet ingevoegd. Dit artikel 34 zal voor verduidelijking moeten zorgen, maar zal ook de medische overmacht aan strengere regels onderwerpen.

De definitieve arbeidsongeschiktheid maakt, ingevolge het nieuwe artikel 34, niet uit zichzelf meer een einde aan de overeenkomst wegens overmacht. (cfr. supra) De werkgever zal voorafgaand aan de vaststelling van medische overmacht verschillende fases moeten doorlopen.

De eerste fase is de vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid. Deze vaststelling dient te gebeuren door ofwel de behandelende geneesheer van de werknemer, ofwel door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Indien de vaststelling werd gedaan door de behandelende geneesheer van de werknemer, dient de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer te bevestigen.

Bij gebreke hieraan kan de door de behandelende geneesheer vastgestelde definitieve arbeidsongeschiktheid niet worden gebruikt om het einde van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht vast te stellen. Met andere woorden de tussenkomst van de

preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voor het bepalen van de definitieve arbeidsongeschiktheid wordt vanaf de inwerkingtreding van artikel 34 verplicht.

Voor de precieze procedureregels hieromtrent is het echter nog wachten. De koning dient de te volgen procedureregels met betrekking tot de vaststelling van definitieve ongeschiktheid van de werknemer om het overeengekomen werk te verrichten immers nog verder uit te werken.

De tweede fase bevat de poging van de werkgever om de betrokken werknemer terug aan het werk te zetten.

Indien de werknemer na de eerste fase definitief ongeschikt is verklaard om het overeengekomen werk te verrichten, is de werkgever verplicht die werknemer aan het werk te houden. Hierbij zal de werkgever rekening moeten houden met de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Dit kan inhouden dat de arbeid van de werknemer moet aangepast worden of dat de werknemer ander werk moet verrichten, tenzij de aanpassing van de arbeidsomstandigheden technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet geëist kan worden. Het is tevens mogelijk dat de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer of dat de werknemer het aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden weigert.

Wanneer een van deze vier situaties zich voordoet, moet de werkgever de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg verwittigen. Dit is de laatste fase.

Attesteert de geneesheer-sociaal inspecteur de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer is, mag de arbeidsovereenkomst wegens overmacht beëindigd worden.

Het nieuw artikel 34 doet natuurlijk geen afbreuk aan de reeds gekende beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst, zoals de opzegging of het ontslag om dringende reden.

Zolang de koning echter geen verdere initiatieven neemt om het artikel verder uit te werken, treedt dit artikel niet in werking en blijft alles bij het oude.

We kunnen dan ook alleen maar aanraden het zekere voor het onzekere te nemen. Laat de definitieve arbeidsongeschiktheid in alle gevallen attesteren door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en richt verschillende schriftelijk voorstellen aan de werknemer ter aanpassing van zijn werk.

Hasselt, 13 september 2007

Mieke Liesens

**ARGUS Advocaten**

Kol. Dusartplein 34 bus 1

B-3500 Hasselt

Tel: +32.(0)11.28.64.26

Fax: +32.(0)11.22.15.90  
mieke.liesens@argusadvocaten.be