



Wat als een partij bij een arbeidsovereenkomst zich ten onrechte beroept op beëindiging door overmacht?

Cass. 19 mei 2008, S.07.0068.N

Aan een arbeidsovereenkomst kan een einde komen door overmacht. Klassieke voorbeelden van overmachtsituaties zijn een brand die de bedrijfsgebouwen vernielt en het verval of de intrekking van een vergunning die noodzakelijk is voor de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ook definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer kan een overmachtsituatie uitmaken, maar een nieuwe wettelijke regeling van vorig jaar, die overigens nog niet in werking is getreden, stelt daaraan zekere beperkingen (zie *SoCompact* 18/2007 – 27 april t.e.m. 3 mei).

In geval van overmacht volstaat het dat een van de partijen zich daarop beroept opdat de arbeidsovereenkomst door het loutere feit van de overmacht een einde zou hebben genomen. Wel is telkens vereist dat er geen sprake is van een fout van degene die zich op overmacht beroept.

Wordt de overmacht aanvaard door de andere partij, dan is er natuurlijk geen probleem. Maar wat gebeurt er als de andere partij betwist dat er sprake was van overmacht en zij van de rechter gelijk krijgt. Wat is dan met de arbeidsovereenkomst gebeurd?

Het hierboven vermelde arrest van het Hof van Cassatie doet uitspraak in de zaak-Flightcare, die in de media ruim aan bod is gekomen. BIAC had de badge ingetrokken van een werkneemster die haar toegang gaf tot de luchthaven en Flightcare riep in dat zulks voor haar overmacht uitmaakte en belette dat zij de betrokkene voort kon tewerkstellen. De werkneemster vocht dat aan voor de rechtbank, voorhoudende dat er geen sprake was van overmacht en dat aan de arbeidsovereenkomst dan ook geen einde was gekomen. Het arbeidshof gaf haar op beide punten gelijk.

Flightcare tekende tegen die uitspraak cassatieberoep aan. De onderneming voerde aan dat wie zich ten onrechte beroept op overmacht om de arbeidsovereenkomst als beëindigd te beschouwen, daardoor zelf de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, zij het op onregelmatige wijze.

Het Hof van Cassatie volgde die stelling niet. Volgens het Hof heeft de werkgever die ten onrechte feiten inroept als overmacht, niet zijn wil uitgedrukt de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hij kan zich dus niet beroepen op een door hemzelf gegeven ontslag. Omgekeerd kan de werknemer het onterecht beroep dat een werkgever doet op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overmacht, wel beschouwen als een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Het volstaat dat hij die beëindiging vaststelt. Doet hij dat niet, dan blijft de arbeidsovereenkomst bestaan.

De leer van het cassatiearrest van 19 mei 2005 zou ook kunnen worden toegepast op een geval waarin een werknemer onterecht een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van zijn arbeidsovereenkomst inroept als een ontslag vanwege de werkgever. Stelt de werkgever niet vast dat zulks neerkomt op de eenzijdige onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer en stelt hij zelf geen beëindigingshandeling, dan loopt de overeenkomst gewoon door. De werknemer die afwezig blijft, maakt zich dan mogelijk schuldig aan een (zware) fout die zijn aansprakelijkheid in het gedrang zou kunnen brengen....

Het Flightcare-arrest behandelt nog een tweede interessant aspect, waarop in het volgend nummer wordt teruggekomen.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 07-08, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
