



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/10

[Bekijk de webversie](#)

Deze nieuwsbrief beoogt de lezer binnen een kort bestek een overzicht te geven van de arbeidsrechtelijke actualiteit van de afgelopen maand, desgevallend voorzien van een beknopte duiding. De nieuwsbrief arbeidsrecht is gratis en wordt tien maal per jaar aan de ingeschreven leden verzonden.

Schrijf zonder enige verdere verplichting in via dit [formulier](#).

Blikvanger

Studiedagen arbeidsrecht KU Leuven.

[Lees meer](#)

Inhoud

1. [Europa](#)
2. [Regelgeving België](#)
3. [Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State](#)
4. [Lagere \(niet-gepubliceerde\) rechtspraak](#)
5. [Rechtsleer](#)
6. [Ander Nieuws](#)
7. [Mededelingen](#)

1. Europa

Voor de afgelopen periode is er geen opmerkelijke rechtspraak te melden.

2. Regelgeving België

Indexering loonbedragen Arbeidsovereenkomstenwet

Aanpassing op 1 januari 2020 van de loonbedragen bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan het algemene indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden (artikel 131), BS 27 november 2019

Op 1 januari 2020 worden de conventionele loonbedragen die de Arbeidsovereenkomstenwet voor bedienden voorziet als volgt geïndexeerd:

- 16.100 euro wordt 35.761 euro in 2020 (t.o.v. 34.819 euro in 2019);
- 32.200 euro wordt 71.523 euro in 2020 (t.o.v. 69.639 euro in 2019).

De jaarloongrenzen zijn o.a. relevant voor de regeling van het scholingsbeding (art. 22bis), het concurrentiebeding (art. 65 en 104) en het scheidsrechterlijk beding (art. 69). (Mathias Wouters)

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

Voor de afgelopen periode is er geen opmerkelijke rechtspraak te melden.

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Brussel 18 juni 2019, AR 2018/AB/326, www.juridat.be

Dringende reden – hoogste in rang in een Belgische vestiging – feiten tijdens een vriendschappelijke voetbalmatch – gegrond

Dat voetbal de gemoederen hoog kan doen oplaaien, wisten we al. Dat dit geen excuus is voor de hoogste in rang van een Belgische vestiging van een Amerikaanse onderneming om een stagiair een 'tik' in het gezicht te geven nu ook. Het arbeidshof te Brussel oordeelde dat de manager terecht om dringende reden werd ontslagen.

Donderdagavond, werknemers van twee concurrerende ondernemingen nemen het in een vriendschappelijke voetbalmatch tegen elkaar op. De manager in kwestie stond zelf niet op het veld, maar kwam halverwege wel kijken. Hij ergerde zich blijkbaar aan het spelniveau. Tijdens de laatste pauze maakte hij agressieve en denigrerende opmerkingen en richtte zich daarbij in het bijzijn van andere werknemers tot één stagiair in het bijzonder. Plots gaf hij deze stagiair ook een 'klap' in het gezicht. Zelf hield de manager het op een 'tik' in het gezicht.

De dringende reden werd tijdig ingeroepen, en door het juiste orgaan gesteld (namelijk de raad van bestuur, gezien de functie van de werknemer). De werknemer probeert de feiten nog te minimaliseren door de 'vriendschappelijke sportcontext' aan te halen en zijn 'goede bedrijfseconomische resultaten'. Maar hij had ook met represaillemaatregelen gedreigd tegen de aanwezigen die een verklaring zouden afleggen. Volgens het arbeidshof tonen deze tekortkomingen, zowel afzonderlijk als in combinatie met elkaar, aan dat de werknemer zijn positie als hoogste in rang in de Belgische vestiging volledig in het gedrang brengt en dus dat de dringende reden gegrond is. (Sarah De Groof)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbh. Brussel 15 januari 2019, AR 2017/AB/840, www.juridat.be

Psychosociale belasting op het werk – verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesterijen – nadelige maatregel – misbruik

Een algemeen directeur van een scholengroep vecht de beëindiging van zijn mandaat door de raad van bestuur aan. De beslissing komt er naar aanleiding van een conflictsituatie, waarbij o.a. een motie van wantrouwen door een groep van directeurs tegen hem werd ingediend. De algemeen directeur roept in dat de beëindiging een represaillemaatregel vormt voor het formeel interventieverzoek dat hij eerder bij de preventieadviseur psychosociale aspecten indiende wegens pesterijen, gericht tegen enkele van de indieners van de motie. Op grond van artikel 32terdecies, §4 Welzijnswet vordert hij dan ook een schadevergoeding van zes maanden loon.

Het arbeidshof te Brussel hervormt het bestreden vonnis en verklaart de vordering nu wel gegrond. Het arbeidshof analyseert daarbij de beschermingsregeling van artikel 32terdecies Welzijnswet. De centrale vraag is of er lopende de arbeidsovereenkomst ten aanzien van de algemeen directeur een nadelige maatregel is getroffen en of deze maatregel verband houdt met het formeel interventieverzoek voor feiten van pesterijen.

Het intrekken van het mandaat geldt volgens het arbeidshof als een nadelige maatregel. De scholengroep voert echter aan dat het verzoek tot formele interventie werd ingediend met misbruik van de procedure met het doel om bescherming te krijgen. Het arbeidshof volgt deze argumentatie niet en stipt aan dat wanneer de preventieadviseur in zijn verslag waarin hij verschillende preventieadviezen formuleert, erkent dat een bepaalde toestand zowel bij de werknemer als bij de groep van directies aanleiding heeft gegeven tot psychosociale belasting, daaruit af te leiden valt dat het verzoek niet met misbruik werd ingediend.

Het arbeidshof brengt vaststaande rechtspraak in herinnering die aanvaardt dat de bescherming niet gebonden is aan de gegrondheid van het verzoek, maar wel aan het neerleggen van het verzoek bij de externe preventieadviseur. De rechter moet daarbij wel nagaan of de nadelige maatregel verband houdt met de grieven, vermeld in het neergelegde verzoek tot formele interventie. Niet de gegrondheid van de grieven moet daarbij worden nagegaan, hiervoor geldt art. 32terdecies Welzijnswet, wel moet het verband tussen de nadelige maatregel en de (al dan niet terechte) grieven worden nagezien, zoals ze volgen uit het neerleggen van de klacht. De bewijslast voor het ontbreken van dit verband rust op de werkgever (art. 32terdecies, §2 Welzijnswet), nu er niet betwist wordt dat er minder dan 12 maanden tussen het verzoek en de nadelige maatregel lag.

Aangezien dit bewijs niet geleverd wordt, maakt de appellant volgens het arbeidshof aanspraak op de forfaitaire vergoeding van artikel 32terdecies, §4 2° Welzijnswet. (Inge Verdonck)

Nvdr. Er werd cassatieberoep aangetekend tegen het arrest.

Volledige [tekst](#) van het arrest

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

ALHAMBRA, M. en HIESSL, C., “The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time”, *ELLJ* 2019, afl. 4, 343-352.

CEUTERICK, A., FOLENS, D. en VAN DE STEEN, K., "Het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bekeken door een sociaalrechtelijke bril", *Or.* 2019, afl. 9, 290-305.

CORDIER, Q., "L'application des règles de droit international privé aux relations de travail nouées dans le secteur aérien — for compétent et conflit de loi" (noot onder Arbh. Bergen 14 juni 2019), *JLMB* 2019, afl. 34, 1628-1636

DE COCK, F., "Werknemers bij internationale organisaties: vreemde eenden in de bijt van het sociaal recht. Een beknopte toelichting op basis van rechtspraak van het administratief tribunaal van de Internationale Arbeidsorganisatie.", *TSR* 2019, afl. 4, 483-527.

DE RUYVER, J. en DE VREESE, J., "Wat met de aanvullende pensioenen bij ontslag?", *Or.* 2019, afl. 9, 306-319.

DE WILDE D'ESTMAE, J., "L'application de la directive transfert au secteur public: a quelles conditions? Etude des conditions d'application et de certains effets de la directive 23/2001/CE au départ de deux arrêts récents de la Cour de justice de l'Union européenne: C.J.U.E., 20 juillet 2017, Luís Manuel Piscarreta Ricardo contre Portimão Urbis EM SA, en liquidation, Município de Portimão et Emarp - Empresa Minicipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA, aff. C-416/16 (EU:C:2017:574), et C.J.U.E., 13 juin 2019, Cátia Correia Moreira contre Município de Portimão, aff. C-317/18 (EU:C:2019:499).", *TSR* 2019, afl. 4, 551-611.

DEVOS, J. en WITTERS, A., "Medische overmacht na het definitief beëindigen van het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers", *Or.* 2019, afl. 9, 320-330.

FERRANTE, V., "Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law", *ELLJ* 2019, afl. 4, 370-385.

LAMBILLON, J.-F., "L'état de santé passé : quelle protection contre la discrimination ?" (noot onder Arbh. Luik 26 november 2018), *JLMB* 2019, afl. 34, 1617-1620.

MITRUS, L., "Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)", *ELLJ* 2019, afl. 4, 386-397.

NAEYAERT, P., "Verhouding tussen het ontslag om dringende reden uit het arbeidsrecht en de beëindiging wegens ernstige tekortkoming uit het handelsagentuurrecht" (noot onder Cass. 23 april 2018), *RABG* 2019, afl. 17, 1482-1486.

PECINOVSKY, P., "Het recht op collectief onderhandelen voor economisch afhankelijke zelfstandigen.", *TSR* 2019, afl. 4, 529-550.

PIL, C., "Enkele knelpunten in de overgangsregeling van de Wet Eenheidsstatuut", *Nieuwsbrief Ontslag* 2019, afl. 5, 8.

RISAK, M., "The position of volunteers in EU-working time law", *ELLJ* 2019, afl. 4, 362-369.

SAGAN, A., "The classification as 'worker' under EU law", *ELLJ* 2019, afl. 4, 353-361.

TAES, S., "Inbreng in nijverheid : is een aandeelhouder (g)een werkende mens", *Arbeidj* 2019, nrs. 1-24.

VANACHTER, O., "Slechte werkrelatie als verzwarende omstandigheid bij een dringende reden" (noot onder Arbh. Brussel 23 november 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 20, 1-2.

VANNES, V., "La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé", *Ors.* 2019, afl. 10, 2-27.

Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

PULIGNANO, V. en HENDRICKX, F. (eds.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*, Mechelen, Kluwer, 2019, 292 p.

PULIGNANO, V. en HENDRICKX, F., "Employment Relations in the 21th Century: Introduction and Overview" in V. PULIGNANO en F. HENDRICKX (eds.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*, Mechelen, Kluwer, 2019, 1-8.

PULIGNANO, V., HENDRICKX, F. en VAN DER MEER, M., "Social Dialogue in the Low Countries: Institutional Reconversion and Legal Challenges in Belgium and the Netherlands" in V. PULIGNANO en F. HENDRICKX (eds.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*, Mechelen, Kluwer, 2019, 243-264.

TAES, S. en HENDRICKX, F., "Robots en arbeid: vragen voor het arbeidsrecht 4.0" in P. VALCKE en JURA FALCONIS (eds.), *Technologie en recht*, Antwerpen, Intersentia, 2019, 63-84.

VANHEGEN, M., "Work Incapacity and Disability Coinciding?: The Role International and Supranational Understanding of Disability in Member States' Labour Law" in V. PULIGNANO en F. HENDRICKX (eds.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*, Mechelen, Kluwer, 2019, 221-242.

6. Ander nieuws

NAR

Op 26 november 2019 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- Advies [2147](#) over de omzetting van Richtlijn EU 2018/957 van het Europees Parlement en van de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.
- Advies [2148](#) over het kunstenaarsstatuut - Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel 17 sexies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 en artikel 2 van het koninklijk besluit van 2 mei 2019 tot uitvoering van artikel 172 bis van de programmawet (I) van 24 december 2002.

7. Mededelingen

Save the date: studiedagen arbeidsrecht KU Leuven

Begin 2020 verschijnt de derde editie van de 'Blauwe Reeks' Arbeidsrecht (eds. F. Hendrickx en C. Engels – uitgeverij die Keure). Daarin wordt een lange reeks kernthema's uit het arbeidsrecht op verdiepend en gespecialiseerd niveau aangesneden. Om de levende relevantie van onze arbeidsrechtelijke themata te duiden, bieden we zoals voorheen een reeks studiedagen aan waarin klassieke en nieuwe thema's worden aangesneden met oog voor de recentste ontwikkelingen en de actualiteit.

De studiedagen worden gehouden aan de Rechtsfaculteit te Leuven op 26 maart, 7 mei en 17 september 2020, telkens van 16u30 tot 20u30. Concrete informatie met de thema's en sprekers en de mogelijkheid tot registratie volgen later.

Call voor Walter Leën Prijs

De driejaarlijkse Walter Leën Prijs voor Sociaal Recht wordt toegekend aan academici voor de periode 2017-2019 die zich na hun studies aan een Belgische universiteit, bijzonder verdienstelijk maken door publicaties op het gebied van het sociaal recht. Vanaf de Walter Leën Prijs 2008 wordt de prijs nog enkel toegekend voor boeken, niet meer voor tijdschriftartikelen of bijdragen in boeken. Het bedrag van de prijs bedraagt 10.000 euro.

Verdere informatie is verkrijgbaar bij het secretariaat van het Walter Leën Fonds (Blijde-Inkomststraat 19, 3000 Leuven).

Raadpleeg [hier](#) het reglement

Beste wensen voor 2019

De tiende jaargang van de Nieuwsbrief arbeidsrecht loopt ten einde.

Alle medewerkers van het Instituut voor Arbeidsrecht van de KU Leuven wensen u alvast een prettig eindejaar en een fantastisch 2020!

Oproep tot meedelen van niet-gepubliceerde rechtspraak

Indien u over interessante, nog niet gepubliceerde rechtspraak in het kader van een arbeidsrechtelijk geschil beschikt, kan u deze steeds ter opname in deze nieuwsbrief voorleggen aan de samenstellers ervan.

Gelieve daarvoor contact op te nemen met Mathias Wouters. Dat kan telefonisch (016/374320) of per e-mail: iar@kuleuven.be.



1. Frank Hendrickx
2. Miet Vanhegen
3. Mathias Wouters
4. Simon Taes
5. Liebet Vandenplas
6. Inge Verdonck

7. Sarah De Groof
8. Pieter Pecinovsky
9. Piet Van den Bergh
10. Eveline Ankaert
11. Frea De Keyzer
12. Nicola Kerremans

Meer informatie over de auteurs

Zie de [medewerkerspagina](#) van de website het Instituut voor Arbeidsrecht.

Bent u nog niet ingeschreven op deze gratis nieuwsbrief?

Schrijf u gratis en zonder verdere verplichting in op de Nieuwsbrief arbeidsrecht via dit [formulier](#). Bij wijze van bevestiging van uw inschrijving krijgt u zo spoedig mogelijk de meest recente Nieuwsbrief arbeidsrecht in uw mailbox.

Bescherming van de privacy / disclaimer

Het Instituut voor Arbeidsrecht bewaart de bij de inschrijving voor de Nieuwsbrief Arbeidsrecht meegedeelde persoonsgegevens in een afzonderlijk bestand. Deze gegevens worden gebruikt in het kader van het verzenden en het beheer van de Nieuwsbrief, en/of het Arbeidsrecht Journaal, en de inhoud ervan. De bestanden van de Nieuwsbrief Arbeidsrecht en het Arbeidsrecht Journaal zijn aan elkaar gekoppeld. De mogelijkheid bestaat dat de gegevens worden aangewend om eigen activiteiten van het Instituut voor Arbeidsrecht mee te delen. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld en, behoudens de uitdrukkelijke

toestemming van de betrokkene, niet aan derden doorgegeven. Toegang tot en verbetering, of eventueel schrapping, van deze persoonsgegevens zijn mogelijk na een individueel, gedagtekend en ondertekend verzoek. Het privacybeleid van de KU Leuven en informatie over de wijze waarop u uw rechten i.v.m. de bescherming van persoonsgegevens kan uitoefenen, vindt u op www.kuleuven.be/privacy. Met al uw opmerkingen of vragen kan u terecht bij: iar@kuleuven.be of op het adres van het Instituut voor Arbeidsrecht, Blijde Inkomststraat nr. 17, 3000 Leuven.

De in de Nieuwsbrief Arbeidsrecht / het Arbeidsrecht Journaal vervatte informatie wordt louter ter kennisgeving meegedeeld en mag niet beschouwd worden als een juridisch advies.

De samenstellers van de Nieuwsbrief Arbeidsrecht / het Arbeidsrecht Journaal doen al het mogelijke om de complexiteit van de behandelde onderwerpen op een correcte en bevattelijke manier weer te geven. Niettemin kunnen zij niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden en onnauwkeurigheden.

Verkorte citeerwijze: NB Arbeidsrecht 2010, afl. 1, www.instituutvoorarbeidsrecht.be

Uitschrijven

Om uit te schrijven, volstaat het een e-mail te zenden naar iar@kuleuven.be met vermelding van uw naam en voornaam en de mededeling dat u wenst uit te schrijven. De uitschrijving gaat gepaard met de verwijdering van uw persoonsgegevens uit ons bestand en gebeurt binnen de twintig werkdagen. Binnen deze termijn ontvangt u een bevestiging van de uitschrijving.

www.instituutvoorarbeidsrecht.be

o.l.v. prof. dr. Frank Hendrickx

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Sarah De Groof, Inge Verdonck en Mathias Wouters

vragen, bedenkingen of suggesties: iar@kuleuven.be

