

INHOUD NIEUWSBRIEF NR. 2019/6

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

1. EUROPA

Richtlijnen

Richtlijn (EU) [2019/983](#) van 5 juni 2019 wijzigt Richtlijn 2004/37/EG betreffende de bescherming van de werknemers tegen risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk.

Verder is het ook gepast te melden dat zowel de [Richtlijn](#) betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, als de [Richtlijn](#) betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad werden goedgekeurd door de Raad op 13 juni. Beide zijn vooralsnog niet gepubliceerd. (Mathias Wouters)

HvJ 20 juni 2019, nr. C-404/18, J. Hakelbracht, T. Vandenbon & Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen/WTG Retail BVBA

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 2006/54/EG – gelijke behandeling van mannen en vrouwen – toegang tot het arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden – artikel 24 – bescherming tegen represaillemaatregelen – afwijzing van een sollicitante wegens zwangerschap – werknemer die ten gunste van die sollicitante is opgetreden – ontslag van de werknemer

Mevrouw Vandenbon, storemanager bij WTG Retail, kreeg van het hoofd Personeelszaken een bericht dat een zwangere sollicitante niet mocht worden aangeworven omwille van de zwangerschap. Mevrouw Vandenbon maakte intern bezwaar, waarop zij de reden van niet-aanwerving ook aan de sollicitante meedeelde. De sollicitante startte een procedure bij het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen, waarna WTG Retail de arbeidsovereenkomst van mevrouw Vandenbon beëindigde.

De Europese richtlijn 2006/54 van 5 juli 2006 inzake gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep legt lidstaten op om de nodige maatregelen te nemen om te zorgen voor de bescherming van werknemers tegen ontslagen waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven. De Genderwet van 10 mei 2007 beperkt de toepassing in België hiervan op getuigen die, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

Mevrouw Vandebon beschikte niet over een ondertekend en gedateerd document, waardoor zij volgens de Genderwet formeel niet in aanmerking kwam voor de ontslagbescherming. Het Hof van Justitie stelt dat de Genderwet hierdoor geen juiste omzetting geeft van de richtlijn. Het Hof stelt immers dat de bescherming ruim moet worden opgevat en alle werknemers omvat die kunnen worden getroffen door represaillemaatregelen van de werkgever als reactie op een klacht die wegens discriminatie op grond van geslacht wordt ingediend. De richtlijn beoogt immers niet op basis van formele criteria werknemers te beschermen, maar wel op basis van de rol die de werknemers gespeeld hebben ten gunste van de beschermde persoon en waartegen de werkgever nadelige maatregelen genomen heeft. De Genderwet is op dit punt dus in strijd met de Europese richtlijn 2006/54 inzake gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 20 juni 2019, nr. C-72/18, D. Ustariz Aróstegui/Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 1999/70/EG – door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – clause 4, punt 1 – non-discriminatiebeginsel – publieke onderwijssector – nationale regeling die een salaristoelage voorbehoudt aan docenten die in het kader van een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd werkzaam zijn als ambtenaar – uitsluiting van docenten die werkzaam zijn als arbeidscontractant op basis van een publiekrechtelijke overeenkomst voor bepaalde tijd – begrip 'objectieve redenen' – inherente kenmerken van de status van ambtenaar

Docenten met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur hebben recht op gelijke behandeling met vergelijkbare docenten-ambtenaren.

Ustariz Aróstegui werkt sedert september 2007 met verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als docent voor het ministerie voor Onderwijs in Navarra (Spanje). Hij vordert, op basis van de Europese raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, een toelage waarop volgens het nationale recht enkel docenten-ambtenaren recht hebben. Docenten met een arbeidsovereenkomst, die dezelfde taken, diensten en professionele verplichtingen uitvoeren als docenten-ambtenaren, hebben naar nationaal recht geen recht op deze toelage.

De Spaanse regering werpt voor het Hof van Justitie op dat onderwijzend personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur evenmin recht heeft op de toelage. Volgens het Hof is dat echter niet relevant, aangezien de Europese raamovereenkomst niet vereist dat de tijdelijke werknemers minder gunstig worden behandeld dan alle categorieën van vaste werknemers. Het onderzoekt vervolgens of er sprake kan zijn van een objectieve rechtvaardiging van het verschil in behandeling. Het Hof stelt vast dat dit niet het geval is, onder andere op basis van de overweging dat een abstracte en algemene voorwaarde volgens welke iemand de status van ambtenaar moet hebben, zonder dat de bijzondere aard van de te vervullen taken of de daaraan inherente kenmerken in aanmerking worden genomen, geen objectieve rechtvaardiging kan inhouden. De Navarraanse regeling is in strijd met de Europese raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 13 juni 2019, nr. C-317/18, C. Correia Moreira/Município de Portimão

Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 2001/23/EG – overgang van ondernemingen – behoud van de rechten van de werknemers – begrip ‘werknemer’ – aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer

Dictum: “Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, en met name artikel 2, lid 1, onder d), moet aldus worden uitgelegd dat een persoon die met de vervreemder een overeenkomst voor de vervulling van een vertrouwensfunctie heeft gesloten in de zin van de nationale regeling aan de orde in het hoofdgeding, kan worden geacht “werknemer” te zijn en bijgevolg de bescherming te genieten die genoemde richtlijn biedt, mits die persoon krachtens die regeling bescherming geniet als werknemer en op het tijdstip van

de overgang een arbeidsovereenkomst heeft, wat de verwijzende rechter dient na te gaan.

Richtlijn 2001/23 juncto artikel 4, lid 2, VEU moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die bepaalt dat, bij een overgang in de zin van die richtlijn en wanneer de verkrijger een gemeente is, de betrokken werknemers moeten deelnemen aan een openbare selectieprocedure en daarnaast een nieuwe verbintenis met de verkrijger moeten aangaan.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 13 juni 2019, nr. C-664/17, Ellinika Nafpigeia AE/Panagiotis Anagnostopoulos e.a.
Prejudiciële verwijzing – sociaal beleid – Richtlijn 2001/23/EG – werkingssfeer – overgang van een deel van een onderneming – behoud van de rechten van de werknemers – begrip ‘overgang’ – begrip ‘economische eenheid’ – overdracht van een deel van de economische activiteiten van een moedermaatschappij aan een nieuw opgerichte dochteronderneming – identiteit – autonomie – voortzetting van een economische activiteit – criterium van de duurzaamheid van de voortzetting van de economische activiteit – beroep op productiefactoren van derden – voornemen om de overgegangene eenheid te vereffenen

Dictum: “Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, met name artikel 1, lid 1, onder a) en b), ervan, moet aldus worden uitgelegd dat deze richtlijn van toepassing is op de overgang van een productie-eenheid wanneer de vervreemder of de verkrijger of beiden samen niet alleen het voortzetten door de verkrijger van de activiteit van de vervreemder beogen, maar tevens de toekomstige verdwijning van de verkrijger zelf in het kader van een liquidatie, en voorts de betrokken eenheid niet volledig autonoom is aangezien zij niet de mogelijkheid heeft om haar economisch doel te bereiken zonder een beroep te doen op de productiefactoren van derden, mits, hetgeen door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan, ten eerste het algemene Unierechtelijke beginsel dat de vervreemder en de verkrijger niet mogen trachten op frauduleuze en onrechtmatige wijze de voordelen te verkrijgen die voor hen uit richtlijn 2001/23 zouden kunnen voortvloeien, in acht wordt genomen, en ten tweede de betrokken productie-eenheid over voldoende garanties beschikt dat zij toegang heeft tot de productiefactoren van een derde en zij dus niet afhankelijk is van de economische keuzen die deze derde eenzijdig maakt.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

Raad van Europa – EHRM 4 juni 2019, nr. 36607/06, Yilmaz/Turkije

Artikel 8 EVRM – weigering toewijzing buitenlandse onderwijspositie – ambtenaar – evaluatie gebaseerd op privéredenen – schending recht op eerbiediging van het privéleven

De heer Yilmaz legde als leerkracht een examen af om aangesteld te worden voor een buitenlandse onderwijspositie. Dit examen was georganiseerd door het ministerie van Onderwijs. Hij haalde het tweede hoogste resultaat op dit examen. Na dit examen kwam een document naar boven waarin informatie stond over het privéleven van de heer Yilmaz. Er stond onder andere in dat hij in hechtenis heeft gezeten, geslachtssegregatie in zijn huis hanteerde, zijn vrouw de islamitische kledingvoorschriften volgde en een pruik droeg naar haar werk. Vervolgens maakte het ministerie een lijst op met 14 kandidaten die geslaagd waren voor het examen, maar door hun achtergrond niet meer in aanmerking kwamen voor de positie. Toen de heer Yilmaz vroeg naar de reden waarom een kandidaat op de derde plaats al een positie toegewezen kreeg en hij nog op een aanbod aan het wachten was, verwees het ministerie naar zijn achtergrond. De heer Yilmaz vorderde daarom een opschorting van deze beslissing en vorderde ook een gerechtelijke toetsing, maar dit beroep werd afgewezen.

Naast de onredelijke en excessieve duur van de procedure op grond van artikel 6 EVRM, klaagt de heer Yilmaz een schending aan van zijn recht op eerbiediging van zijn privéleven. Het Hof oordeelt dat artikel 8 EVRM toepasselijk is, omdat de beoordelingscriteria van het professioneel leven gelinkt zijn met het privéleven van die persoon. Het Hof maakt hierbij de overweging dat de administratieve autoriteiten niet hebben verklaard hoe deze persoonlijke informatie ervoor zorgt dat de heer Yilmaz zijn verplichtingen in het buitenland niet zou kunnen uitoefenen. Het Hof maakt daarnaast de overweging dat de overheid noch een wettelijke basis noch een nagestreefd legitiem doel geeft voor deze inmenging in het privéleven. Bovendien geeft de overheid ook geen redenen waarom deze inmenging noodzakelijk is in een democratische maatschappij.

Het Hof is daarom van oordeel dat het ministerie van Onderwijs niet kan rechtvaardigen waarom de leerkracht de buitenlandse onderwijsactiviteit niet toegewezen krijgt. Het ministerie heeft geen redenen van openbaar belang of specifieke noden van de onderwijsactiviteiten ingeroepen. Volgens het Hof is de evaluatie louter gebaseerd op de resultaten van het veiligheidsonderzoek en niet op de professionele competenties van de heer Yilmaz. Vervolgens gaat het Hof dieper in op het feit dat de vrouw van de leerkracht een hoofddoek draagt en

hoe de leerkracht zich thuis gedraagt (zie hieromtrent ook EHRM 2 februari 2016, Sodan/Turkije, NB Arbeidsrecht nr. [2016/2](#)). Het Hof ziet namelijk niet in hoe deze privé-gerelateerde feiten de verplichtingen van openbaar belang of de specifieke noden van de onderwijsactiviteit zouden kunnen tegenwerken. Het Hof merkt bovendien op dat de hechtenis geen aanleiding heeft gegeven tot een vervolging en ook geen reden heeft gevormd om geen les meer te mogen geven in de publieke sector. Het Hof stelt bijgevolg dat de inmenging in het privéleven in elk geval niet noodzakelijk kan zijn in een democratische maatschappij, omdat de beslissing om de onderwijspositie niet toe te wijzen aan de heer Yilmaz enkel op privé-gerelateerde feiten berust. Het Hof oordeelt dan ook dat er een schending is van artikel 8 EVRM. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. REGELGEVING BELGIË

Actualisering Sluitingswet

Wet 5 mei 2019 tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, BS 12 juni 2019

De wet van 5 mei 2019 past de Sluitingswet aan naar aanleiding van de recente hervorming van het faillissementsrecht. Immers is het faillissementsrecht sinds 1 mei 2018 opgenomen in het Wetboek Economisch Recht.

Zo geeft de wet aan de Koning de bevoegdheid om het begrip “vrije beroepen” te definiëren.

Tevens wijzigt de wet de termijnen voor de toekenning van de overbruggingsvergoeding (ter compensatie van het loonverlies) aan de werknemers.

De wet van 5 mei 2019 is in werking getreden op 22 juni 2019, daar waar de wijzigingen omtrent de overbruggingsvergoeding reeds effectief zijn vanaf 1 april 2019. (Annemarie Vanderpoorten)

Uitvoering ontwerp van IPA

Wet 26 juni 2019 tot uitvoering van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020, BS 27 juni 2019

De wet wijzigt artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet door de datum waarop de paritaire (sub)comités een cao moeten sluiten omtrent een “ontslagpakket” voor werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken uit te stellen. Voorts worden de innovatiepremies verlengd en zullen de bepalingen inzake de inspanning ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen gelden in de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020. (Mathias Wouters)

Hervorming gezondheidstoezicht

KB 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft, BS 11 juni 2019

Het periodiek gezondheidstoezicht voor werknemers met een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid en voor werknemers die een activiteit met een welbepaald risico uitoefenen werd grondig hervormd.

Hierdoor gebeurt de periodieke gezondheidsbeoordeling uitsluitend door de preventieadviseur-arbeidsarts. Voor werknemers die een voorafgaande gezondheidsbeoordeling hebben ondergaan wordt een eerste keer periodieke gezondheidsbeoordeling voorzien na 12 maanden. In de meeste andere gevallen gebeurt de gezondheidsbeoordeling voortaan om de 24 maanden. Echter kan de bevoegde arts steeds beslissen om een afwijkende frequentie te hanteren.

Naast de beoordeling en afhankelijk van het risico kunnen er ook aanvullende medische handelingen gesteld worden.

De preventieadviseur-arbeidsarts moet minstens een keer per jaar over de resultaten van het periodiek gezondheidstoezicht rapporteren aan de werkgever en het CPBW. De term arbeidsgeneesheer verdwijnt en dient vervangen te worden door arbeidsarts.

Het KB van 14 mei 2019 is in werking getreden op 21 juni 2019. (Annemarie Vanderpoorten)

Overige regelgeving

Wet 11 juni 1987 houdende goedkeuring van het Verdrag nr 156 betreffende gelijke kansen voor een gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen te Genève op 23 juni 1981, door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting (1)(2)(3), BS 27 juni 2019

Wet 1 maart 1998 houdende instemming met de Overeenkomst nr. 128 betreffende uitkeringen inzake invaliditeit, ouderdom en nagelaten betrekkingen, aangenomen te Genève op 29 juni 1967 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenenvijftigste zitting (1)(2)(3), BS 27 juni 2019

Wet 18 december 2015 houdende instemming met het Verdrag nr 167 betreffende de veiligheid en de gezondheid in de bouwnijverheid, aangenomen te Genève op 20 juni 1988 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar vijfenzeventigste zitting (1)(2), BS 27 juni 2019

Wet 18 december 2015 houdende instemming met het Verdrag nr. 175 betreffende de deeltijdse arbeid, aangenomen te Genève op 24 juni 1994 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenentachtigste zitting (1)(2)(3), BS 27 juni 2019

Decr. 25 april 2019 houdende instemming met het Protocol bij de Conventie betreffende de dwangarbeid, aangenomen te Genève op 11 juni 2014 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar honderd en derde zitting, BS 18 juni 2019

Ord.Br. 16 mei 2019 tot wijziging van artikel 28, §1, van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, BS 11 juni 2019

KB 22 mei 2019 tot wijziging van titel 3 betreffende jongeren op het werk en titel 4 betreffende stagiairs van boek X van de codex over het welzijn op het werk (1), BS 20 juni 2019

KB 28 mei 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS 24 juni 2019

B.Br.Reg. 16 mei 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de toelating tot arbeid voor activiteiten gevoerd in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, van

seizoenarbeider, van een onderzoeker, van een stagiair, van een vrijwilliger, of in het kader van de Europese blauwe kaart, BS 4 juni 2019

B.Br.Reg. 16 mei 2019 betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie, BS 5 juni 2019

B.Br.Reg. 16 mei 2019 betreffende het mandaat en de compensatie van de sociale inschakelingsondernemingen, BS 5 juni 2019

B.Br.Reg. 16 mei 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques en van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques, BS 5 juni 2019

B.Vl.Reg. 17 mei 2019 tot wijziging van artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 28 juni 2019

B.W.Reg. 16 mei 2019 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, BS 19 juni 2019

3. HOF VAN CASSATIE EN GRONDWETTELIJK HOF

GwH 6 juni 2019, nr. 94/2019

Wet Havenarbeid – vrijheid van vestiging – prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie

Naar aanleiding van een zaak waarin een bedrijf beboet werd omdat het niet-erkende havenarbeiders had ingezet bij het verrichten van havenarbeid, had het Hof van Cassatie een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof gesteld. Het Hof van Cassatie wenste met name te weten of de Wet Havenarbeid (Wet 8 juni 1972), die bepaalde taken (waaronder laden en lossen) exclusief aan erkende havenarbeiders toeschrijft, bestaanbaar is in het licht van art. 10, 11 en 23 van de Grondwet en de vrijheid van ondernemen en nijverheid (zoals thans vastgelegd in art. II.3 WER).

De verplichtingen die uit de Wet Havenarbeid voortvloeien, komen neer op:

1. havenarbeid in de havengebieden mag enkel door erkende havenarbeiders worden verricht;
2. de toegang tot de arbeidsmarkt van de havenarbeid kan enkel na erkenning en opname in de pool van havenarbeiders naar gelang van de arbeidsbehoeften;
3. elke persoon die in het havengebied havenarbeid laat verrichten, dient daarvoor dus erkende havenarbeiders te rekruteren en wordt aldus verplicht zich aan te sluiten bij een erkende werkgeversorganisatie, die de praktische en de administratieve uitvoering van alle sociaalrechtelijke verplichtingen op zich neemt;
4. de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek zijn van toepassing op de inbreuken op dat systeem.

Het Grondwettelijk Hof wijst erop dat het monopolie voor havenarbeiders mogelijks niet in overeenstemming is met de fundamentele vrijheid van vestiging, zoals vastgelegd in art. 49 VWEU. Het Hof brengt de rechtspraak van het Hof van Justitie inzake het monopolie van de havenarbeiders in Spanje in herinnering (HvJ 11 december 2014, C-576/13, [Commissie/Spanje](#)). Hoewel Spanje de havenarbeid had voorbehouden aan de havenarbeiders met het oog op hun sociale bescherming en de veiligheid in de haven, wat aanvaard werd als dwingende redenen van algemeen belang, werd het monopolie en de randvoorwaarden ervan niet als onontbeerlijk geacht om de doelstellingen te bekomen en leken minder restrictieve maatregelen mogelijk. De Spaanse regeling was in strijd met de vrijheid van vestiging.

In het licht van die rechtspraak, stelt het Grondwettelijk Hof een eerste prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie of de regeling van de Wet Havenarbeid bestaanbaar is met art. 49 VWEU (al dan niet in samenhang met art. 56 VWEU en art. 15 en 16 EU-Handvest). Het Grondwettelijk Hof stelt evenwel nog een tweede vraag, daar het vreest dat, in geval dat de Belgische regeling niet in overeenstemming is met art. 49 VWEU, er een grote rechtsonzekerheid en sociale onvrede zal volgen voor tienduizenden havenarbeiders. Met name wenst het Grondwettelijk Hof te weten of, in geval van een positief antwoord op de vraag of de Wet Havenarbeid in strijd is met het EU-recht, het de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling tijdelijk kan handhaven om zo de wetgever in staat te stellen om een wetgevende oplossing te zoeken.

Ten slotte is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de Europese Commissie in 2014 een procedure had gestart tegen België wegens het monopolie voor havenarbeiders, maar dat deze procedure werd stopgezet in 2017 nadat een compromis werd gevonden om de havenarbeid geleidelijk meer en meer open te breken, zonder het beroep volledig te liberaliseren. De

uitvoering van dit hervormingsplan is nog steeds bezig en kan een rol spelen in de beoordeling door het Hof van Justitie. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

GwH 6 juni 2019, nr. 93/2019

Art. 68, lid 3 Wet Eenheidsstatuut – clausules inzake opzegtermijn – hogere bediende – tegenstrijdigheid wet en memorie van toelichting – schending gelijkheidsbeginsel

Het Grondwettelijk Hof heeft zich nogmaals uitgesproken in de discussie over de geldigheid van afwijkende opzegclausules voor hogere bedienden, wat betreft de berekening van het deel van de opzegtermijn verbonden aan de anciënniteit vóór 31 december 2013 (zie hieromtrent ook GwH 18 oktober 2018, NB Arbeidsrecht nr. [2018/8](#)). In lijn met het vorige arrest werd de prejudiciële vraag beantwoord of opzegclausules mogen worden toegepast in afwijking van de forfaitaire berekening die is vastgelegd in de overgangsbepalingen van art. 67 tot 69 Wet Eenheidsstatuut (WES), indien deze clausules gunstiger uitvallen voor de hogere bediende. De discussie situeert zich opnieuw op het niveau van de tegenstrijdige bewoordingen van de parlementaire voorbereiding en de bepaling van art. 68, lid 3 WES. Daar waar uit de memorie van toelichting blijkt dat de wetgever de bedoeling had om ook voor de hogere bedienden rekening te houden met de geldig overeengekomen opzeggingclausules bij het bepalen van het eerste deel van de opzeggingstermijn, wordt de opzeggingstermijn in artikel 68, derde lid WES forfaitair vastgesteld en laat het daarop geen uitzonderingen toe.

Het Hof oordeelt dan ook dat de wetgever een objectief doch geen pertinent criterium van onderscheid hanteert door niet te bepalen dat ten aanzien van de hogere bedienden die vóór 1 januari 2014 een overeenkomst over de na te leven opzeggingstermijnen hebben gesloten, toepassing kan worden gemaakt van die overeenkomst voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn, terwijl met dergelijke overeenkomsten wel rekening kan worden gehouden voor de werknemers bedoeld in artikel 68, tweede lid van de Wet Eenheidsstatuut. Evenmin werd het pertinent bevonden dat alle hogere bedienden op gelijke wijze worden behandeld, ongeacht of zij vóór 1 januari 2014 al dan niet een overeenkomst met de werkgever over de na te leven opzeggingstermijnen hebben gesloten. De uitzonderingsregeling van artikel 68, derde lid WES geldt immers ook voor gevallen waarin contractuele zekerheid bestaat over de na te leven opzeggingstermijnen en waarvoor zij volgens een duidelijke parlementaire voorbereiding derhalve niet was bedoeld.

Het Hof stelt dan ook opnieuw dat artikel 68, derde lid van de Wet Eenheidsstatuut de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt in zoverre het niet toelaat dat ten aanzien van de hogere bedienden, voor het berekenen van het eerste deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de anciënniteit verworven op 31 december 2013, toepassing wordt gemaakt van een op die datum geldende opzeggingsclausule. Het is aan de verwijzende rechter om, in afwachting van het optreden van de wetgever, een einde te maken aan de schending van de normen. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 25 maart 2019, AR S.17.0048.F, www.juridat.be

Loon – artikel 2 Loonbeschermingswet – aanvullende kinderbijslag

In de zaak die ten grondslag lag aan dit Cassatiearrest had de werkgever de lonen verminderd tot op het niveau dat verplicht werd door de sector. Het bedrag dat deze minima te boven ging werd vervangen door ‘alternatieve voordelen’ zoals een aanvullende kinderbijslag waarop volgens de werkgever geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. De werknemers zagen door deze ingreep hun nettoloon met (slechts) 13,07 procent stijgen.

Om te weten op welk loon socialezekerheidsbijdragen moeten worden betaald, moet gekeken worden naar het loonbegrip uit de Loonbeschermingswet. Artikel 2 van de Loonbeschermingswet stelt dat aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid geen loon zijn.

Om als aanvullend voordeel te kunnen worden beschouwd, stelt het Hof van Cassatie dat de vergoeding tot doel moet hebben om het verlies aan inkomsten uit arbeid te compenseren of de stijging van uitgaven omwille van een risico dat zich realiseert en gedekt is door de verschillende takken van sociale zekerheid. Door enkel te overwegen dat deze bijdragen een reëel voordeel vormden voor de betrokken werknemers en de werknemers daardoor een nettoloon ontvingen dat 13,07 procent hoger lag dan op basis van hun oorspronkelijke brutoloon, beargumenteert het arrest volgens het Hof van Cassatie niet wettelijk haar beslissing dat de aanvullende kinderbijslag tot doel had de stijging van uitgaven omwille van een risico dat zich realiseert en gedekt is door de verschillende takken van sociale zekerheid te compenseren. (Sarah De Groof)

Nvdr: Op aanvullingen van voordelen toegekend door de verschillende takken van de sociale zekerheid zijn ook geen patronale RSZ-bijdragen verschuldigd. De som die de werkgever daarmee uitspaart, had hij klaarblijkelijk zelf bijgehouden.

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 6 mei 2019, AR S.17.0085.F, www.juridat.be

Terbeschikkingstelling – sancties – overeenkomst onbepaalde duur – berekening opzeggingsvergoeding – lopende loon – bonussen

Overeenkomstig artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 (Uitzendarbeidswet), en in afwijking van artikel 31, kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen. De voorwaarden en de duur van de periode van het ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Dit geschrift moet opgesteld worden voor de aanvang van de terbeschikkingstelling. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Uit de formulering blijkt volgens het Hof van Cassatie duidelijk dat artikel 32 Uitzendarbeidswet een afwijking van het verbod van artikel 31 invoert en dat, indien niet aan de bovengenoemde voorwaarden voor deze afwijking is voldaan, de terbeschikkingstelling krachtens artikel 31 verboden is, zelfs wanneer een werkgever dit buiten zijn normale activiteiten om en gedurende een beperkte periode voor een vaste werknemer verricht. De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van artikel 31 is nietig vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde. Bovendien worden de gebruiker en de ter beschikking gestelde werknemer in dit geval beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid. Zowel de gebruiker als de persoon die werknemers onwettig ter beschikking stelt van de gebruiker zijn in dit geval hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeien. Deze civielrechtelijke sancties en de sanctie van hoofdelijke aansprakelijkheid zijn volgens het Hof dan ook van toepassing in het geval van de niet-naleving van de voorwaarden van artikel 32.

Daarnaast moest Cassatie ook oordelen of een nog niet toegekende bonus tot het lopende loon zoals bedoeld in artikel 39, §1 Arbeidsovereenkomstenwet moet worden gerekend op basis waarvan de opzeggingsvergoeding wordt berekend. De werkgever in kwestie voorzag immers in de arbeidsovereenkomst voor de kaderleden in een clause die stelt dat een in een voorgaand jaar

toegekende bonus geen recht geeft op een bonus voor de volgende jaren. Op het moment van het ontslag had de werkgever zich nog niet uitgesproken over het feit of er al dan niet een bonus zou worden toegekend voor het lopende jaar.

Het Hof van Cassatie stelt dat uit de feiten van de zaak moet worden afgeleid of deze bonus al dan niet tot het lopende loon moet worden gerekend. Zo rechtvaardigt het feit dat het jaar van het ontslag van de betrokken werknemer een economisch zeer ongunstig jaar was voor de werkgever, waardoor geen enkel kaderlid, ook niet na het ontslag, een bonus heeft gekregen, volgens het Hof de beslissing dat het lopende loon dat in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de ontslagvergoeding geen bonus omvat.

Het Hof voegt hieraan toe dat de wettelijke bepaling van artikel 39, § 1, derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet die stelt dat voor het veranderlijke gedeelte van het lopende loon het gemiddelde genomen wordt van de twaalf voorafgaande maanden, niet met zich meebrengt dat elk variabel voordeel dat betaald werd in de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, deel uitmaakt van het lopende loon op het ogenblik van het ontslag. Wanneer in de twaalf maanden voor het ontslag een bonus werd uitbetaald dan had die bonus betrekking op het voorafgaande jaar, waardoor dit voordeel dan ook niet tot het lopende loon wordt gerekend. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 13 mei 2019, AR S.17.0090.N, www.juridat.be

Ontslag personeelsafgevaardigden – dringende reden – aangetekende brief – aangevoerde feiten en omstandigheden – procedure

Krachtens artikel 4, §1 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Deze brief moet alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. De werkgever moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Dit verzoek moet een afschrift van de voormelde brief bevatten.

Overeenkomstig artikel 7 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de dagvaarding de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt, vermelden. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van de feiten die ter kennis werden gebracht per aangetekende brief, die eveneens bij het dossier moet worden neergelegd. Tijdens de procedure mag dan ook geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Hieruit volgt, aldus het Hof, dat de rechter bij de beoordeling van het feit dat het ontslag zonder opzegging rechtvaardigt, geen feiten en omstandigheden in aanmerking kan nemen die niet werden vermeld in de aangetekende brief. Het middel dat van een andere rechtsopvatting uitgaat, faalt volgens het Hof naar recht. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 20 mei 2019, AR S.18.0060.F, www.juridat.be

Technische werkloosheid wegens economische redenen – schorsing – maximumduur – herstel regeling volledige arbeid – compensatierustdagen – collectieve

Overeenkomstig artikel 51, §2, eerste alinea Arbeidsovereenkomstenwet kan bij gebrek aan werk wegens economische redenen de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

In toepassing van artikel 1, 8° van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot vaststelling van sommige afwezigheden die gelijkgesteld worden met de herinvoering van een regeling van volledige arbeid nadat de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de maximumduur heeft bereikt, worden de rustdagen ter compensatie van de arbeidstijdverkorting tijdens de periode van bedrijfssluiting als gevolg van deze compensatierust beschouwd als het herstel van de voltijdse arbeidsregeling als bedoeld in bovengenoemd artikel 51, § 2, lid 1 Arbeidsovereenkomstenwet. Deze periode moet evenwel als regelmatige werkonderbreking van de arbeid in de werkroosters opgenomen zijn.

Een compenserende rustdag die wordt opgelegd door een provinciale collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouwsector van 21 oktober 1999 en door het KB van 12 augustus 2000 ter vaststelling van de rustdagen als vermindering van de arbeidsduur, toegekend aan de werklieden tewerkgesteld door de werkgevers

die onder het Paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren, kan volgens Cassatie echter niet beschouwd worden als een regelmatige werkonderbreking van de in de onderneming geldende werkroosters in de zin van artikel 1, 8° van het koninklijk besluit van 3 mei 1999. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 20 mei 2019, AR S. 17.0063.F, www.juridat.be

Loon – artikel 2 Loonbeschermingswet – recht heeft ten laste van de werkgever

Loon moet algemeen gezien worden als de tegenprestatie van arbeid. De Loonbeschermingswet hanteert echter een ruimer loonbegrip, met name alles wat geld of een in geld waardeerbaar voordeel is en waarop de werknemer ten laste van zijn werkgever aanspraak kan maken als gevolg van zijn tewerkstelling bij de werkgever. Het is dit ruimer loonbegrip dat als basis dient waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in de werknemersregeling.

De vraag is echter of ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op voordelen die een werknemer ontvangt als tegenprestatie van arbeid, maar die niet ten laste van zijn werkgever zijn, maar van een derde. Volgens het Hof impliceert het feit dat iets de tegenprestatie is van arbeid, dat de werknemer daar per definitie recht op heeft ten laste van de werkgever, ook al valt het voordeel ten laste van een derde. Deze loonverplichting van de werkgever is volgens het Hof geen afzonderlijk onderdeel van het algemeen begrip loon, maar een noodzakelijk gevolg van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het is dan ook niet verenigbaar met de aard van de arbeidsovereenkomst en het begrip loon om ervan uit te gaan dat de werkgever niet verplicht is de arbeid die in het kader van de uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht te vergoeden.

Van zodra iets loon is als tegenprestatie van arbeid, volstaat dit volgens het Hof om daarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd te zijn. Men is daarom niet verplicht om na te gaan of de voorwaarde dat de werknemer hierop aanspraak kan maken ten laste van zijn werkgever, zoals gestipuleerd in de Loonbeschermingswet, vervuld is. Dat laatste loonbegrip doet immers geen afbreuk aan het algemeen loonbegrip, maar breidt het uit met voordelen die niet de tegenprestatie van arbeid zijn. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Dringende reden – bewijs – elektronisch communicatie – privacy

Een onderneming wordt op de hoogte gesteld dat zij betrokken is bij een onderzoek van de Roemeense mededingingsautoriteiten naar mogelijke fraude en manipulatie bij het toekennen van overheidsopdrachten in Roemenië. De betrokken werknemer, die verantwoordelijk is voor de Roemeense markt, wordt door de directie verzocht om de relatie tussen het bedrijf en de andere ondernemingen die betrokken zijn bij het onderzoek te beschrijven en te verduidelijken. De werknemer beweert echter dat hij niet over die informatie beschikt. In het kader van dit onderhoud stelt hij evenwel voor om alle documenten die betrekking hebben op de lopende contracten in Roemenië waarover hij beschikt over te leggen. Volgens de werkgever stemt hij ermee in dat zij toegang krijgt tot zijn e-mails om alle nuttige informatie te verzamelen in het kader van dit onderzoek. Vervolgens voert de werkgever een intern onderzoek uit naar de aard van de relaties die de onderneming of haar vertegenwoordigers zouden kunnen hebben met de betrokken Roemeense ondernemingen, waaronder onderneming A. Hierdoor komt e-mailverkeer en telefonisch berichtverkeer aan het licht waaruit de betrokkenheid tussen de werknemer en de onderneming A. blijkt. Wanneer de werkgever de werknemer hierop aanspreekt, blijft deze volhouden dat hij noch A., noch haar bestuurders kent. Hierop gaat de onderneming over tot ontslag om dringende reden.

De werknemer stelt echter dat het bewijs waarop een dringende reden steunt niet mag worden verkregen door gebruik te maken van informatie uit e-mails of mobiele telefoonberichten waarvan de werkgever kennis heeft gekregen zonder de vrije en persoonlijke toestemming van de werknemer. Hij betwist dan ook dat hij ooit toestemming zou gegeven hebben aan zijn werkgever om zijn e-mailverkeer te raadplegen. De appelrechters erkennen desalniettemin het bestaan en de ernst van de aangevoerde dringende reden. Ze baseren zich hiervoor op de uitwisseling van e-mails tussen de werknemer en een zekere heer F., waarvan de werkgever opmerkt dat ze zijn verzonden en ontvangen vanuit materiaal dat aan hem toebehoort en dat ter beschikking werd gesteld aan de werknemer in kwestie en dat bestemd was voor professioneel gebruik. Bovendien zou de inhoud van de e-mails zuiver professioneel zijn en geen enkele informatie van persoonlijke aard bevatten.

De beginselen van finaliteit en proportionaliteit zoals bedoeld in CAO nr. 81 van 26 april 2002 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers met betrekking tot de controle op elektronische en on-linecommunicatiegegevens zijn volgens de appelrechters in acht genomen. Aangezien deze e-mails bovendien geen verband houden met het privéleven, kan

de kennisname van deze e-mails volgens de appelrechters geen inbreuk maken op artikel 22 van de Grondwet, noch op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, noch op artikel 124 van de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie. Daarom werd het niet van belang geacht om na te gaan of de werknemer al dan niet zijn toestemming heeft gegeven aan zijn werkgever om toegang te krijgen tot zijn e-mails.

Het Hof van Cassatie is echter van oordeel dat de appelrechters met deze uitspraak wel degelijk artikel 124 van de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie schenden dat stelt dat indien men daartoe geen toestemming heeft gekregen van alle andere, direct of indirect betrokken personen, niemand:

1. met opzet kennis mag nemen van het bestaan van informatie van alle aard die via elektronische weg is verstuurd en die niet persoonlijk voor hem bestemd is;
2. met opzet de personen mag identificeren die bij de verzending van de informatie en de inhoud ervan betrokken zijn;
3. onverminderd de toepassing van de artikelen 122 en 123, met opzet kennis mag nemen van gegevens inzake elektronische communicatie en met betrekking tot een andere persoon;
4. de informatie, identificatie of gegevens die met of zonder opzet werden verkregen, mag wijzigen, schrappen, kenbaar maken, opslaan of er enig gebruik van maken. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 27 mei 2019, AR S.18.0025.N, www.juridat.be

Dringende reden – driewerkdagentermijn – voortdurende tekortkoming

Krachtens artikel 35, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet mag ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Wanneer de werkgever zich echter beroept op een voortdurende tekortkoming als feit dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens dringende redenen zou rechtvaardigen, bepaalt de werkgever zelf het tijdstip vanaf wanneer die tekortkoming elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Om de tijdigheid van het om een dringende reden gegeven ontslag te beoordelen, moet de rechter in dergelijk geval nagaan of het

verweten feit nog bleef voortduren tot drie werkdagen voor het ontslag. Wanneer de rechter oordeelt dat de door de werkgever aangevoerde voortdurende tekortkomingen van de werknemer een dringende reden vormen, is het ontslag op staande voet, gegeven binnen drie werkdagen na het ophouden van de in aanmerking genomen tekortkomingen, regelmatig, ook al had de werkgever, naar het oordeel van de rechter, die tekortkomingen reeds tevoren als dringende reden kunnen aanvoeren.

De appelrechters oordeelden echter dat de driewerkdagentermijn van artikel 35, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet bij een voortdurende tekortkoming aanvangt vanaf het ogenblik dat één van de ontslagbevoegde personen op de hoogte was van de feiten, terwijl het ontslag op staande voet, gegeven binnen drie werkdagen na het ophouden van de in aanmerking genomen voortdurende tekortkomingen, regelmatig is, ook al had de werkgever die tekortkomingen reeds tevoren als dringende reden kunnen aanvoeren. Het Hof stelt dan ook dat de appelrechters hun beslissing niet naar recht verantwoorden. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

4. LAGERE (NIET-GEPUBLICEEERDE) RECHTSPRAAK

Arbrb. Leuven 11 april 2019, AR 18/457/A

PC 200 – algemeen verbindend verklaarde cao rond loon- en functieclassificatie – ruime gelijkstelling beroepservaring – indirect onderscheid op basis van leeftijd – geen rechtvaardiging – discriminatie op basis van leeftijd – suppletieve binding van de sector-cao – afwijking in de arbeidsovereenkomst

Het is niet omdat een cao zegt dat je recht hebt op achterstallig loon, dat je ook echt recht hebt op achterstallig loon is de conclusie van deze zaak.

In een zaak voor de arbeidsrechtbank van Leuven, vordert een werknemer uit PC 200 achterstallig loon en vakantiegeld. De werknemer werd verdedigd door zijn vakbond. De vordering werd *ex delicto* ingesteld op basis van opeenvolgende misdrijven met eenzelfde opzet, nl. het niet betalen van het correcte loon. De

werknemer stelt volgens een te lage functie te zijn betaald, en volgens te weinig anciënniteit.

Vooraf de discussie wat de anciënniteit betreft is juridisch zeer relevant. De werknemer beroept zich op de minimumloonschalen zoals voorzien in de cao van 28 september 2009, algemeen verbindend verklaard bij KB van 21 februari 2010. In die cao wordt naargelang de anciënniteit van de werknemer, een bepaalde loontrap opgelegd. Om de toepasselijke anciënniteit te bepalen wordt gekeken naar beroepservaring opgedaan bij de werkgever, beroepservaring elders. Bovendien worden ook verschillende periodes waarin niet werd gewerkt met beroepservaring gelijkgesteld, zoals een periode van opname van tijdskrediet.

De arbeidsrechtbank stelt dat de cao een indirect onderscheid op basis van leeftijd maakt. De arbeidsrechtbank verwijst naar de arresten Hennigs en Mai van het Hof van Justitie om te stellen dat het indirecte onderscheid zou kunnen worden gerechtvaardigd als het om een beloningssysteem op grond van ervaring zou gaan (zie NB Arbeidsrecht nr. [2011/7](#)). Maar, zo stelt de arbeidsrechtbank, *"evidenties zijn uit den boze en de wetgever, de overheid of de sociale partners moeten niet alleen een aantoonbaar legitiem doel bewijzen, maar ook een concrete en nauwe band van proportionaliteit die uitmondt in een vereiste van noodzakelijkheid."*

Door de ruime gelijkstellingen is dat hier niet het geval. De werknemer – of beter gezegd zijn vakbond – had immers zelf aangegeven dat niet alle geëiste anciënniteit relevante beroepservaring was (wat volgens de vakbond ook niet nodig was gelet op de duidelijke bewoordingen van de sector-cao). En de werknemer had ook erkend dat de anciënniteit "ongeveer gelijkloopt met zijn leeftijd". Een indirecte discriminatie op grond van leeftijd dus, oordeelt de arbeidsrechtbank. De arbeidsrechtbank wijst er wel nog op dat niet de hele sector-cao onder de mat moet worden geveegd, enkel de nietige bepalingen.

Vervolgens volgt een mooie examenoefening. Wat is het gevolg van deze discriminatie op grond van leeftijd volgens de arbeidsrechtbank? De arbeidsrechtbank gokt op twee paarden. Enerzijds stelt de arbeidsrechtbank dat de sector-cao *"onwettig is wegens schending van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd en niet mogen worden toegepast"* (blz. 13 en 16 van het vonnis). Anderzijds bouwt de arbeidsrechtbank een redenering op dat de partijen konden afwijken. Het KB tot algemeenverbindendverklaring moet immers buiten toepassing worden gelaten. Artikel 159 van de Grondwet verplicht de rechter er immers toe KB's alleen toe te passen in zoverre zij met de wetten overeenstemmen. Daardoor is de cao niet langer algemeen verbindend verklaard, maar slechts rechtstreeks bindend voor de gedingvoerende partijen

ingevolge artikel 19 CAO-wet of suppletief bindend in toepassing van artikel 26 CAO-wet. Ook de strafbaarstelling van de schending van de cao komt te vervallen door het buiten toepassing laten van het KB tot algemeenverbindendverklaring. De werkgever is dus niet rechtstreeks gebonden door de cao, zodat de werkgever en de werknemer ingevolge artikel 26 CAO-wet bij individuele schriftelijke overeenkomst ervan konden afwijken. Dat deden ze in de arbeidsovereenkomst. En het loon dat daar werd overeengekomen, heeft de werkgever steeds bepaald, waardoor de werknemer nu geen achterstallig loon en vakantiegeld kan vorderen. (Sarah De Groof)

Nvdr: De redactie heeft vernomen dat het vonnis definitief is.

Volledige [tekst](#) van het vonnis

Arbrb. Antwerpen (afd. Mechelen) 28 mei 2019, AR 19/167/A

Spontane mededeling ontslagreden in ontslagbrief - forfaitaire burgerlijke boete wegens gebrek aan ontslagmotivering

Een ontslagbrief vermeldt als reden voor het ontslag "reorganisatie van de dienst na het wegvallen van substantiële activiteiten". In toepassing van CAO nr. 109 vraagt de werknemer onmiddellijk bij aangetekend schrijven naar de ontslagmotivatie. Na twee herinneringen van de vakorganisatie beantwoordt de werkgever de brief ongeveer zes en een halve maand na ontvangst van het verzoek. Dit is dus ruimschoots buiten de door CAO nr. 109 voorgeschreven repliektermijn van twee maanden. De werkgever antwoordt dat de ontslagmotivatie reeds werd overgemaakt op het ogenblik van de verbreking en meldt nogmaals dat de logistieke onderneming diende over te gaan tot reorganisatie van de projecten en van de dienst na het verlies van substantiële activiteiten op de expeditieafdeling. De ontslagen werknemer vordert voor de arbeidsrechtbank in korte debatten de veroordeling van de werkgever tot betaling van twee weken loon ten titel van burgerlijke boete wegens gebrek aan ontslagmotivering.

De rechtbank is van oordeel dat voormelde spontane vermelding van de ontslagreden in de ontslagbrief, hoe beknopt ook, volstaat voor de werknemer om te beoordelen of het opportuun is om het ontslag aan te vechten, en meer bepaald het kennelijk onredelijk karakter ervan in te roepen. Uit het feit dat de werknemer zijn ontslag niet heeft aangevochten voor de rechtbank, kan worden afgeleid dat de werknemer vrede kon nemen met de ontslagbeslissing. Zo lijkt dan ook voldaan te zijn aan de doelstelling van de mededelingsplicht zoals

beschreven in het verslag bij CAO nr. 109. Bijgevolg wordt de vordering van de werknemer ongegrond verklaard. (Eveline Ankaert)

Volledige [tekst](#) van het vonnis

5. RECHTSLEER

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BOSERET, A., MAGERMAN, K. en VERDONCK, I., “Meervoudig werkgeverschap: een 'work-around' voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel?”, *Or.* 2019, afl. 5, 138-152.

CUYPERS, D., “Afstand van recht en dading in het Belgisch arbeidsrecht.”, *TSR* 2019, afl. 2, 265-352.

ELOY, G. en DEAR, L., “L'erreur dans l'identification de l'employeur mis à la cause et la déloyauté procédurale”, *JTT* 2019, afl. 14, 241-248.

LIEVENS, F.-X., “De la cogestion au "service minimum": un siècle de concertation sociale au sein des chemins de fer belges.”, *TSR* 2019, afl. 2, 213-263.

PATERNOSTRE, B. en PATERNOSTRE, M., “La modification des conditions de travail par l'employeur : état de la question”, *Ors.* 2019, afl. 6, 2-37.

PEETERS, L., “Het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding en een beschermingsvergoeding: wat is de invloed van latere gebeurtenissen?”, *JTT* 2019, afl. 13, 231-233.

RAETS, S., “Screening van (kandidaat-)werknemers: spanningsveld tussen security en privacy”, *Or.* 2019, afl. 6, 186-209.

VANACHTER, O., “Verskil tussen ziekte en een handicap” (noot onder Cass. 1 april 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 12, 1-2.

VAN HIEL, I., "EU-recht verplicht dagelijkse arbeidstijd te registeren", *Juristenkrant* 2019, afl. 390, 1-2.

VAN HIEL, I., "Cao bindt ook ondernemingen zonder werknemers", *Juristenkrant* 2019, afl. 391, 7.

VERHELST, I., VAN LOON, W. en CONIX S., "Gegevensbescherming in de HR-praktijk: een stand van zaken na één jaar GDPR", *Or.* 2019, afl. 5, 153-178.

VERMEULEN, L., "Loonschalen op basis van ervaring op losse schroeven", *Juristenkrant* 2019, afl. 391, 12-13.

Boeken en verzamelwerken - overzicht nieuwigheden

CAPRONI, M. en DE SMEDT, S., *Praktische gids privacy in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 342 p.

HEAS, F., *Droit du travail*, Brussel, Larcier, 2019, 398 p.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON A. en VAN OOSTVELDT E., *Sociaal zakboekje 2019/1*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 1293 p.

6. ANDER NIEUWS

NAR

Op 28 mei 2019 bracht de NAR volgende adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies 2133](#) over editie 2020 van de federale diagnostiek woon-werkverkeer;
- [advies 2134](#) over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aanduiding van de controleartsen en artsen-scheidsrechters, en betreffende de klachtenprocedure; en

- [advies 2135](#) over het ontwerp van koninklijk besluit - Gedeeltelijke omzetting van Richtlijn 2013/59/Euratom - De opslag buiten gebouwen van radioactieve stoffen.

Op 28 mei 2019 bracht de NAR het tweede [rapport](#) uit over de tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden, maart 2017.

titel 3

paragraaf 1

paragraaf 2

paragraaf 3 .

7. MEDEDELINGEN

Zomermaanden

De Nieuwsbrief Arbeidsrecht verschijnt niet tijdens de zomermaanden. De eerstvolgende nieuwsbrief zal worden verstuurd bij de start van het nieuwe academiejaar (eind september 2019).

Het Instituut voor Arbeidsrecht en zijn medewerkers wensen u een prettige en deugddoende vakantie.

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 Miet Vanhegen. Dat kan telefonisch (016/374500) of per e-mail: jar@law.kuleuven.be.

