



## Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/7

[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

Arbeidsrecht Journaal in 'open access'

[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

**Verordening tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit**

De [Verordening](#) (EU) 2019/1149 van 20 juni 2019 (*Pb.L.* 11 juli 2019) richt een Europese Arbeidsautoriteit op die beoogt om de handhaving van het Unierecht op het gebied van de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit te verbeteren en de sociale zekerheid te coördineren. De verordening roept geen nieuwe rechten of plichten in het leven voor private personen of werkgevers. Om haar doelstellingen te verwezenlijken zal de Autoriteit de toegang tot informatie bevorderen, het Europees portaal voor beroepsmobiliteit coördineren, de samenwerking en uitwisseling van informatie tussen lidstaten bevorderen, onderling afgestemde en gezamenlijke inspecties coördineren en ondersteunen, risicobeoordelingen opmaken, de capaciteit van nationale lidstaten ondersteunen om hun nationale recht te handhaven, lidstaten ondersteunen bij het aanpakken van zwartwerk en geschillen tussen de lidstaten bemiddelen. (Mathias Wouters)

### **Richtlijn over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

De [Richtlijn](#) (EU) 2019/1152 van 20 juni 2019 (*Pb.L.* 11 juli 2019) voorziet werknemers van nieuwe minimumrechten om de zekerheid en voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen. Daarmee verbetert de richtlijn bovendien Richtlijn 91/533/EEG betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn. Hoofdstuk II over “informatie over de arbeidsrelatie” bevat bepalingen over de informatieplichten bij aanvang van de arbeidsrelatie, bij wijziging van de arbeidsrelatie en voor naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers. Hoofdstuk III omvat de minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden, die veelal focussen op het combineren van verscheidene jobs, oproepcontracten en andere werkpatronen waarbij het werk onvoorspelbaar is, en het verhogen van de kans om door te stromen naar minder preciaire jobs. Het nationale recht moet uiterlijk op 1 augustus 2022 aan de richtlijn voldoen. (Mathias Wouters)

### **Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven**

De [Richtlijn](#) (EU) 2019/1158 van 20 juni 2019 (*Pb.L.* 12 juli 2019) vervangt de Richtlijn 2010/18/EU, die uitvoering geeft aan de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof. Vergeleken met de voorgaande richtlijn biedt de nieuwe richtlijn meer stimulansen aan mannen om een groter aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. Ze omvat minimumvoorschriften met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof, alsook flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers. De richtlijn moet omgezet worden in nationaal recht uiterlijk op 2 augustus 2022. (Mathias Wouters)

### **HvJ 12 september 2019, nrs. C-64/18, C-140/18, C-146/18 en C-148/18, Z. Maksimovic, H. J. Köfler, W. Leitner, J. Schönbeck & W. Semper/Bezirkshauptmannschaft Murtal**

*Prejudiciële verwijzing – artikel 56 VWEU – vrij verrichten van diensten – terbeschikkingstelling van werknemers – bewaring en vertaling van de loonadministratie – werkvergunning – sancties – evenredigheid – boetes waarvan het minimumbedrag vooraf is bepaald – cumulatie – geen maximum – gerechtskosten – vervangende hechtenis*

Bij werkzaamheden door een Kroatische onderaannemer op een Oostenrijkse industriële site, stelde de Finanzpolizei (fiscale opsporingdienst, Oostenrijk) vast dat de loonbrieven van de 217 tewerkgestelde werknemers niet voorgelegd konden worden. 200 Kroatische, Servische en Bosnische werknemers waren aan de slag zonder vergunningen. Klaarblijkelijk zonder de

Kroatische onderaannemer te verwijten niet het correcte loon betaald te hebben, legde de Bezirkshauptmannschaft Murtal (districtsbestuur Murtal, Oostenrijk) de onderaannemer hiervoor een geldboete op van in totaal 3.255.000 euro. De vier bestuurders van de opdrachtgever kregen elk een boete van minstens 2.400.000 euro. De vervangende gevangenisstraf bedroeg voor elke betrokkene minstens 1.600 dagen.

Bij de beoordeling of dergelijke boetes verenigbaar zijn met het EU-recht, stelt het Hof van Justitie vast dat dergelijke controlemaatregelen niet binnen de werkingssfeer van de Detacheringsrichtlijn 96/71 vallen, aangezien deze richtlijn enkel de coördinatie van de nationale regelingen van materieel recht betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers beoogt. De ondergeschikte bestuurlijke regels voor de controle van de naleving van die voorwaarden en omstandigheden vallen bijgevolg onder het vrij verkeer van diensten van artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de EU. Het Hof stelde immers vast dat de omzettingstermijn voor de Handhavingsrichtlijn 2014/67 nog niet verstreken was ten tijde van de feiten.

Met verwijzing naar het arrest-Čepelnik (arrest van 13 november 2018, nr. C-33/17, NB Arbeidsrecht nr. [2018/9](#)), herhaalt het Hof van Justitie dat de sociale bescherming van werknemers, de bestrijding van sociale fraude en voorkoming van misbruik dwingende redenen van algemeen belang zijn die een beperking van het vrij verrichten van diensten kunnen rechtvaardigen. Het Hof van Justitie meent evenwel dat de boetes in deze zaak niet in verhouding staan tot de ernst van de bestrafte inbreuken, namelijk de niet-nakoming van arbeidsrechtelijke verplichtingen inzake vergunningen en loonbrieven. Deze verplichtingen zouden immers met minder ingrijpende maatregelen afgedwongen kunnen worden, zoals lagere geldboetes of een absoluut maximum voor dergelijke boetes in plaats van boetes die onbeperkt vermenigvuldigd worden met het aantal betrokken werknemers. Ook de vervangende hechtenis blijkt een doorn in het oog van het Hof van Justitie. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

#### **HvJ 11 september 2019, nr. C-397/18, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA**

*Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – gelijke behandeling in arbeid en beroep – artikel 2, lid 2, onder b), ii), en artikel 5 – verbod van discriminatie op grond van handicap – werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht – bestaan van een 'handicap' – ontslag om objectieve redenen gebaseerd op criteria van productiviteit, multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en ziekteverzuim – bijzondere benadeling van personen met een handicap – indirecte discriminatie – redelijke aanpassingen – persoon die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren*

De Spaanse onderneming Nobel Plastiques Ibérica SA ontsloeg een werknemster die onder andere ingevolge een beroepsziekte een productiviteit had van minder dan 60 % en een verzuim van bijna 70 %. De arbeidsinspectie meende dat de onderneming had nagelaten haar taken aan te passen aan haar gezondheidstoestand.

Het Hof van Justitie herhaalt dat na de ratificatie van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, het begrip 'handicap' moet worden opgevat als een beperking die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en

op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. (HK Danmark, nr. C 335/11 en C 337/11 van 11 april 2013, zie NB Arbeidsrecht nr. [2013/4](#)) Deze criteria zijn ook van toepassing op werknemers met een beroepsziekte.

Om de gelijke behandeling van personen met een handicap te waarborgen, moet een werkgever volgens Richtlijn 2000/78 redelijke aanpassingen voorzien. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen moet nemen om een persoon met een handicap toegang te geven tot arbeid, in arbeid te laten participeren of daarin vooruit te laten komen dan wel om een opleiding te genieten, behoudens wanneer deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. *In casu* werd de werkneemster bij voorkeur ingezet voor taken die de bewerking van kleine buizen met zich meebracht en waaraan minder gezondheidsrisico's waren verbonden dan aan taken waarbij dikke buizen werden gemanipuleerd. Het Hof van Justitie laat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of die aanpassingen toereikend waren om te worden beschouwd als redelijke aanpassingen. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

#### **HvJ 26 september 2019, nr. C-600/18, UTEP 2006. SRL/Vas Megyei Kormányhivatal Hatósági Főosztály, Hatósági, Építésügyi és Oktatási Osztály**

*Prejudiciële verwijzing – wegvervoer – artikelen 91 en 92 VWEU – Verordening (EU) nr. 165/2014 – artikel 32, lid 3, artikel 33, lid 1, en artikel 41, lid 1 – inbreuk op de regels inzake het gebruik van tachografen – verplichting voor de lidstaten om doeltreffende, afschrikkende en niet-discriminerende sancties in te stellen – in het binnenland of in het buitenland gevestigde kleine en middelgrote ondernemingen – gedifferentieerde behandeling*

Dictum: “Artikel 41, lid 1, van verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 4 februari 2014 betreffende tachografen in het wegvervoer, tot intrekking van verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer en tot wijziging van verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bestuurlijke praktijk van een lidstaat op grond waarvan aan in die lidstaat gevestigde kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) voor wegvervoer, maar niet aan in het buitenland gevestigde kmo's, een lichtere sanctie kan worden opgelegd, die bestaat in een waarschuwing in plaats van een bestuurlijke boete, wanneer dergelijke kmo's voor de eerste keer een inbreuk, van een gelijk ernstniveau, op de bepalingen van verordening nr. 165/2014 plegen.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

#### **HvJ 18 september 2019, nr. C-366/18, J. M. Ortiz Mesonero/UTE Luz Madrid Centro**

*Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 2010/18/EU – herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof – nationale regeling op grond waarvan de toekenning van ouderschapsverlof afhankelijk is gesteld van arbeidstijdverkorting met een evenredige salarisvermindering – ploegendienst met een wisselend rooster – verzoek van de werknemer om zijn werk in een vast werkrooster te verrichten teneinde voor zijn minderjarige kinderen te zorgen – Richtlijn 2006/54/EG – gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – indirecte discriminatie – gedeeltelijke niet-ontvankelijkheid*

Dictum: "Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst [inzake ouderschapsverlof] en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG moet aldus worden uitgelegd dat zij niet van toepassing is op een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die voorziet in het recht voor een werknemer om, teneinde de directe zorg voor minderjarigen of familieleden te zijnen laste op zich te nemen, zijn normale arbeidstijd te verkorten met een evenredige salarisvermindering, zonder mogelijkheid om, wanneer hij gewoonlijk in ploegendienst met wisselende werkroosters werkt, een vast werkrooster te krijgen, met handhaving van zijn normale arbeidstijd."

Volledige [tekst](#) van het arrest

## 2. Regelgeving België

### Uitvoering single permit

*Samenwerkingsakkoord 28 mei 2019 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten, BS 18 juli 2019*

De wijziging maakt dat het samenwerkingsakkoord van 6 december 2018, in beginsel, in werking treedt op 1 september 2019. Een afwijking werd voorzien voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon en vergunning ICT voor langetermijnmobiliteit, onderzoeker, stagiair en vrijwilliger. De single permit-regeling was wel al in werking getreden op 24 december 2018 (NB Arbeidsrecht, nr. [2019/1](#)). (Mathias Wouters)

### Mantelzorgers

*Wet 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, BS 2 juli 2019*

De erkende mantelzorger van een zorgbehoevende persoon heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst zoals voorgeschreven in art. 100ter herstellwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Het recht om zijn voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft wordt beheerst door artikel 100ter *juncto* 102ter. De wijzigingen treden in werking op 1 oktober 2019. (Mathias Wouters)

### Ecocheques

*CAO nr. 98/6 tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques*

*KB 17 augustus waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98/6 van 16 juli 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot*

*wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques, BS 10 september 2019*

De lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht werd vervangen. De cao treedt in werking op 1 september 2019. (Mathias Wouters)

### **Bijhouden van sociale documenten**

*KB 17 juli 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, BS 29 juli 2019*

Het KB van 8 augustus 1980 regelt voortaan ook de verplichting tot het bijhouden van de overeenkomst over de mobiliteitsvergoeding of het mobiliteitsbudget. De overeenkomst wordt bijgehouden op de plaats waar deze werknemer tewerkgesteld is en de werkgever maakt een afschrift over aan de werknemer, uiterlijk op het ogenblik waarop de overeenkomst in werking treedt. (Mathias Wouters)

### **Opleidingscheques**

*B.VI.R. 17 mei 2019 betreffende de opleidingscheques voor werknemers, BS 27 augustus 2019*

Een werknemer kan met een opleidingscheque de directe opleidingskosten betalen van een opleiding die recht geeft op Vlaams opleidingsverlof. Het derde hoofdstuk van dit besluit werkt de registratie van opleidingsverstrekkers verder uit. Het merendeel van de bepalingen beschrijft de voorwaarden waaronder een werknemer opleidingscheques kan kopen bij de organisatie die belast is met de uitgifte ervan, en de grenzen aan de tegemoetkoming van de Vlaamse overheid. Zo kunnen opleidingscheques niet gecumuleerd worden met opleidingssteun voor werkgevers. Het besluit treedt pas volledig in werking op 1 september 2020. (Mathias Wouters)

### **Overige regelgeving**

*Wet 5 mei 2019 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen wat bepaalde categorieën van werknemers betreft, BS 22 augustus 2019*

*KB 18 juli 2019 tot wijziging van sommige koninklijke besluiten betreffende de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan en tijdskrediet inzake de terugvordering van onverschuldigde bedragen, BS 22 juli 2019*

*KB 18 juli 2019 betreffende de cumulatie van onderbrekingsuitkeringen en de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit in geval van vermindering van de arbeidsprestaties, BS 22 juli 2019*

*KB 17 augustus 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, BS 4 september 2019*

*B.VI.R. 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, BS 26 augustus 2019*

*B.VI.R. 24 mei 2019 houdende wijziging van artikel 15/2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, BS 18 september 2019*

*B.VI.R. 7 juni 2019 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling, wat betreft de invoering van een registratieverplichting voor sportmakelaar, BS 17 juli 2019*

*B.VI.R. 8 juli 2019 tot uitvoering van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 1 oktober 2019*

### **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/306, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)**

*Betaalde sportbeoefenaar – loon – variabel loon – interpretatie van de arbeidsovereenkomst – feestdagenloon*

In deze zaak moest het arbeidshof te Brussel enerzijds beslissen of de heer F. al dan niet recht heeft op de eerder gevorderde behoudspremie voorzien in de voltijdse arbeidsovereenkomst als betaalde sportbeoefenaar en anderzijds of de club gehouden is tot betaling van een feestdagenloon.

De arbeidsovereenkomst van de heer F. bepaalt dat zijn loon onder meer bestaat uit een vast loon, variabele premies naargelang de gespeelde match, een getrouwheidspremie en diverse voordelen. Met de diverse voordelen worden eindklasseringspremies bedoeld, zijnde een behoudspremie, een premie bij een ranking in de top 4 en een premie bij de kampioenstitel. De heer F. vordert de correcte betaling van de premies door de club, verwijzende naar de eindklasseringspremies en een collectieve premie. De arbeidsrechtbank veroordeelde de club tot betaling van een geldsom omwille van de klasseringspremie en het feestdagenloon. De club tekent hoger beroep aan tegen deze beslissing.

Het arbeidshof stelt de club in het gelijk voor wat de berekening van de eindklasseringspremies betreft. Het verwijst naar de artikelen 1156 en 1162 BW, die bepalen dat wanneer een overeenkomst voor meerdere interpretaties vatbaar is, er gezocht moet worden naar de gemeenschappelijke bedoeling van de partijen en dat in geval van twijfel de overeenkomst uitgelegd wordt ten nadele van hem die de bepaling bedongen heeft en ten voordele van hem die zich verbonden heeft. Volgens het arbeidshof kan het gezien de specifieke situatie niet de bedoeling zijn om de eindklasseringspremies te cumuleren en moet de overeenkomst op grond van artikel 1162 BW in het voordeel van de club worden geïnterpreteerd.

Het arbeidshof veroordeelt de club echter wel tot betaling van achterstallig feestdagenloon, aangezien de club dit ten onrechte enkel berekende op de vaste wedde. Volgens artikel 2 van het KB van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen omvat het loon ook de geldpremies en de voordelen in natura die eventueel aan de werknemers uitbetaald worden. (Frea De Keyzer)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**Arbh. Brussel 17 mei 2019, AR 2018/AB/366, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)**

*Recht om concrete ontslagredenen te kennen – kennisgeving via e-mail – forfaitaire burgerlijke boete – artikel 7 CAO nr. 109 – geen rechtsmisbruik*

Het geschil betreft het recht om de concrete redenen van het ontslag te kennen. Bij het ontslag van een werknemer wordt als reden opgegeven “profiel voldoet niet meer aan huidige functie”. De werknemer vraagt hierna via een aangetekende brief om de concrete redenen van zijn ontslag op te geven. Binnen de maand brengt de werkgever de werknemer via e-mail op de hoogte van deze concrete redenen. De werknemer vordert vervolgens de forfaitaire burgerlijke boete op grond van artikel 7 van de CAO nr. 109 betreffende de motivering van ontslag. De werknemer stelt namelijk dat de concrete ontslagredenen niet regelmatig zijn meegedeeld, omdat de werkgever deze niet met een aangetekende brief verstuurd heeft. De werkgever haalt aan dat de toepassing vragen van deze burgerlijke boete rechtsmisbruik inhoudt, wanneer de kennisgeving van de concrete redenen niet via een aangetekende brief is gebeurd en de werknemer deze toch op een andere wijze te weten is gekomen. De werknemer betwist dit, omdat hij louter de toepassing vraagt van CAO nr. 109. De werkgever argumenteert dan weer dat het doel van de cao bereikt is en uit het verslag bij de cao volgt dat de regeling tot doel had om gerechtelijke procedures te vermijden.

Het arbeidshof oordeelt dat het verslag bij de cao enkel verwijst naar het vermijden van gerechtelijke procedures wanneer het ontslag betwist wordt. Dit is in dit geschil niet het geval. Verder overweegt het arbeidshof dat CAO nr. 109 niet de bedoeling heeft om een te formalistisch kader op te leggen aan de werkgever. Volgens het verslag bij CAO nr. 109 betekent dit dat de werkgever de redenen uit eigen beweging kan meedelen of als antwoord op een geformaliseerd verzoek van de werknemer. In dit laatste geval dient de werkgever dit wel via een aangetekende brief te doen. Omdat de werkgever *in casu* de redenen niet uit eigen beweging heeft meegedeeld, kan deze deformalisering bijgevolg niet zo ver gaan dat de werkgever de redenen niet via een aangetekende brief hoeft mee te delen. Bovendien heeft de werknemer in de latere briefwisseling niet meer verwezen naar deze concrete redenen, maar ging hij ervan uit dat zijn ontslag te maken had met zijn leeftijd en het behoud van zijn arbeidsvoorwaarden. Daarom oordeelt het hof dat de werknemer geen kennelijk misbruik heeft gemaakt van het recht om zijn concrete ontslagredenen te kennen. Het arbeidshof verklaart de vordering van de werknemer dan ook gegrond en kent deze de forfaitaire burgerlijke boete op grond van artikel 7 CAO nr. 109 toe. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het vonnis

## 5. Rechtsleer



## Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BOUGATA, N., "Vacances annuelles et assimilation des demi-journées d'absence dans le cadre d'un temps partiel médical : le législateur met un terme à une discrimination!", *Ors.* 2019, afl. 8, 22-29.

BRAMESHUBER, E., "The 'personal work relationship' in Austria", *ELLJ* 2019, afl. 3, 187-197.

CANAZZA, C. en MARY, G., "Le rôle-clé de l'Office de contrôle des mutualités remis en cause?", *Soc.Kron.* 2018, afl. 9, 339.

CLESSE, C., "Les dotations royales et le droit social", *JTT* 2019, afl. 17, 293-302.

COULIER, J., "Toepasselijkheid in het hoger onderwijs van de arbeidsovereenkomstenwet – Opzeggingsvergoeding" (noot onder Arbh. Brussel 5 juli 2018), *Soc.Kron.* 2018, afl. 8, 332.

COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V., "Executive summary of the report 'New trade union strategies for new forms of employment'", *ELLJ* 2019, afl. 3, 183-186.

COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. en FREEDLAND, M., "Preface to the ELLJ Special Issue: 'Testing the "personal work" relation: New Trade Union strategies for new forms of employment'", *ELLJ* 2019, afl. 3, 175-178.

DAVAGLE, M., "La rupture du contrat de travail pour force majeure" (noot onder Arbh. Bergen 20 juli 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 8, 317.

DE GOLDS, M., "Les élections sociales de 2020", *Ors.* 2019, afl. 8, 2-21.

DEWING, K., HENDY QC, J. en JONES, C., "The universality and effectiveness of labour law", *ELLJ* 2019, afl. 3, 334-338.

DOCKES, E., "New trade union strategies for new forms of employment", *ELLJ* 2019, afl. 3, 219-228.

DRIESSE, T., "La déclaration LIMOSA pour les travailleurs indépendants accomplissant, de manière temporaire, une activité professionnelle sur le territoire belge", *Ors.* 2019, afl. 7, 20-26.

EKLUND, M.-C., "Monitoring employees' e-mail correspondence and Internet use – A Finnish perspective – PART I", *ELLJ* 2019, afl. 2, 116-133.

EKLUND, M.-C., "Monitoring employees' e-mail correspondence and Internet use – A Finnish perspective – PART II", *ELLJ* 2019, afl. 2, 134-153.

ENGBLOM, S. en LUNDBERG, M., "Answers to the New trade union strategies for new forms of employment questionnaire", *ELLJ* 2019, afl. 3, 271-280.

FOUBERT, P. en PANIS J., "De sirene loeit niet enkel in de brandweerkazerne – Het arrest Matzak van het HJEU en de wachtdiensten van ziekenhuisartsen", *JTT* 2019, afl. 15, 257-265.

FREEDLAND, M., "New trade union strategies for new forms of employment – A brief analytical and normative foreword", *ELLJ* 2019, afl. 3, 179-182.

FREEDLAND, M. en DHORAJIWALA, H., "UK response to new trade union strategies for new forms of employment", *ELLJ* 2019, afl. 3, 281-290.

GABRIELS, S., "Wijze van uitbetaling loon" (noot onder Arbh. Antwerpen 7 juni 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 8, 308.

GRAMANO, E. en GAUDIO, G., "New trade union strategies for new forms of employment': Focus on Italy", *ELLJ* 2019, afl. 240-253.

JACQMAIN, J., "La récupération des traitements et pensions payés indûment: en brut ou en net?", *Soc.Kron.* 2019, afl. 1, 5.

JACQMAIN, J., "The quality of mercy is not strained. / It droppeth as the gentle rain from heaven" (noot onder Arbh. Brussel 5 april 2018), *Soc.Kron.* 2019, afl. 1, 16.

LAHAYE C., "Over de afstand van de beschermingsvergoeding: een schot voor de boeg", *JTT* 2019, afl. 16, 277-283.

LIANOS, I., COUNTOURIS, N. en DE STEFANO, V., "Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market", *ELLJ* 2019, afl. 3, 291-333.

MOREIRA, T. en MARTINS, D., "Sexual harassment and mobbing: Recent amendments in the Portuguese law", *ELLJ* 2019, afl. 2, 163-167.

PELTZER, L., "Licenciement pour motif grave: gestion journalière ou intervention du conseil d'administration" (noot onder Arbh. Brussel 20 juni 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 8, 335.

PIIR, R., "Safeguarding the posted worker. A private international law perspective", *ELLJ* 2019, afl. 2, 101-115.

SCHLACHTER, M., "Trade union representation for new forms of employment", *ELLJ* 2019, afl. 3, 229-239.

SPINOY, M. en VRIELINK, J., "IJsjes en meisjes: discriminatie op grond van lengte?", *Juristenkrant* 2019, afl. 392, 16.

TILMANNE, N., "Het variabele loon dat in acht genomen moet worden voor de opzeggingsvergoeding: een begrip dat vatbaar blijft voor interpretatie...", *Nieuwsbrief Ontslag* 2019, afl. 4, 1-8.

TODOLI-SIGNES, A., "Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain", *ELLJ* 2019, afl. 3, 254-270.

VAN HIEL, I., "Verplaatsing van woonplaats naar klant maakt arbeidstijd uit" (noot onder Arbh. Antwerpen 17 april 2018), *Soc.Kron.* 2018, afl. 8, 295.

VAN HIEL, I., "Hogere bedienden kunnen zich beroepen op opzeggingsclausules gesloten vóór 1 januari 2014" (noot onder GwH 18 oktober 2018), *Soc.Kron.* 2019, afl. 1, 1-4.

VANACHTER, O., "Het recht tot huisvisitatie door de sociaal inspecteurs" (noot onder GwH 27 juni 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 14, 1-3.

VANACHTER, O., "Ontslag na een formeel interventieverzoek wegens verbaal en psychisch geweld en pesterijen" (noot onder Arbh. Brussel 12 maart 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 15, 1-3.

VANDERHAEGHEN, A. en HOVE, K., "Hervatting van het werk na een periode van arbeidsongeschiktheid" (noot onder Arbh. Antwerpen 22 maart 2018), *NJW* 2019, afl. 405, 535-541.

VERBRUGGE, F., "Les nouvelles modalités d'exercice d'un congé thématique", *Ors.* 2019, afl. 7, 2-19.

WANTIEZ, M-L., "Le coût de l' outplacement", *JTT* 2019, afl. 19, 325.

WOUTERS, M., "The classification of employment relationships in Belgium", *ELLJ* 2019, afl. 3, 198-218.

WUYTENS, C. en DE GROOF, S., "Regulating worker-customer relations to improve workers' wellbeing", *ELLJ* 2019, afl. 2, 154-162.

### Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

BEDNAROWICZ, B. en ZWANENBURG, A. (eds.), *Cross-Border Employment and Social Rights in the EU Road Transport Sector*, Den Haag, Eleven International Publishing, 2019, 182 p.

D'HUART, V. en KEFER, F. (eds.), *Casus de droit social*, Limal, Anthemis, 2019, 186 p.

HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J., *De sociale verkiezingen tot op het bot*, Morsel, Intersentia 2019, 346 p.

KEFER, F., *Les transferts d'entreprises*, Limal, Anthemis, 2019, 196 p.

VERDEYEN, V. en ANKAERT, E., *Arbeidsongevallenverzekering*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 136 p.

## 6. Ander Nieuws

### NAR

Op 16 juli 2019 bracht de NAR enkele rapporten en adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [rapport 114](#) over de relancestrategie – invoering van een globale verbintenis van werkgevers inzake stageplaatsen – Jaarlijkse evaluatie – jaar 2018;
- [rapport 115](#) over IAO-Rapport over het tijdvak 1 juni 2016 - 31 mei 2019, uitgebracht door de Belgische regering overeenkomstig de bepalingen van artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, betreffende de maatregelen die zijn genomen om uitvoering te geven aan het verdrag over de tripartiete raadplegingen betreffende de internationale arbeidsnormen, 1976;
- [advies 2136](#) over ecocheques – evaluatie van de lijst – nieuwe aanvragen om toevoeging/interpretatievragen;
- [advies 2137](#) over IAO-Opheffing van verdragen – Rapport voor vraagstuk VII dat is ingeschreven op de agenda van de 109e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (2020);

- [advies 2138](#) over IAO-Rapporteringscyclus betreffende de niet-geratificeerde verdragen (art. 19 IAO-Statuut) Alomvattende studie 2020 over de instrumenten betreffende de strategische doelstelling m.b.t. werkgelegenheid;
- [advies 2139](#) over het Fonds voor sluiting van ondernemingen – Wijziging van het koninklijk besluit van 23 maart 2007 en
- [advies 2140](#) over koninklijk besluit tot aanpassing van verschillende koninklijke besluiten ten gevolge van de opheffing van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

## Internationale Arbeidsorganisatie

Op 21 juni 2019 nam de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie de *Violence and Harassment Convention* aan. Het [verdrag](#) is open voor ratificatie.

## 7. Mededelingen

### Arbeidsrecht Journaal in 'open access'



Na een kleine pauze lanceert het Instituut voor Arbeidsrecht opnieuw het *Arbeidsrecht Journaal*. Sinds 2016 werd deze publicatie in samenwerking met uitgeverij *die Keure* verzorgd. Vanaf nu gaan we volledig digitaal en in 'open access'. Via onze volgende nieuwsbrief (eind oktober) zal u toegang krijgen tot het eerste nummer.

Het *Arbeidsrecht Journaal* is een aanvulling op de maandelijkse *Nieuwsbrief arbeidsrecht* waarin we de lezer binnen een kort bestek een overzicht pogen te geven van de arbeidsrechtelijke actualiteit via een objectieve en neutrale weergave van de voornaamste juridische bronnen en hun inhoud. In het *Arbeidsrecht Journaal* geven we duiding en commentaar bij actuele ontwikkelingen uit het arbeidsrecht. Er wordt gestreefd naar een bondige behandeling van onderwerpen die een relevantie hebben

voor de praktijk.

We kiezen ervoor om breed toegankelijk te zijn en publiceren dus in 'open access'. Het is een beleid dat goed aansluit bij de opdracht van onze universiteit. Het past ook in onze idee om know how zodanig te delen dat er een kruisbestuiving tot stand komt tussen het academische en het praktische. Een 'open access' beleid neemt uiteraard niet weg dat we tijd en middelen investeren. Om die verantwoord te houden, hopen we deels een beroep te kunnen doen op sponsoring. Wie hieraan een bijdrage wil leveren, mag ons uiteraard contacteren.

We hopen alvast met het *Arbeidsrecht Journaal* een degelijk en origineel platform te houden om de juridische dynamiek in onze wereld van het arbeidsrecht op een juiste toon te vatten en mee vorm te geven.

## Second international conference in commemoration of Roger Blanpain

De tweede conferentie ter herdenking van wijlen emeritus hoogleraar Roger Blanpain brengt internationale wetenschappers samen om mede de tiende verjaardag van het *European Labour Law Journal (ELLJ)* te vieren. De conferentie focust op 'Europees arbeidsrecht', zowel op het niveau van de Europese Unie, de Raad van Europa, als op de interactie met het nationale recht. Inschrijven kan [online](#).

### 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@law.kuleuven.be](mailto:iar@law.kuleuven.be).



1. Frank Hendrickx  
2. Miet Vanhegen  
3. Mathias Wouters  
4. Simon Taes  
5. Josephine Van Rymenant  
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  
13. Liesbet Vandenplas



*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 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 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](http://www.kuleuven.be/privacy). Met al uw opmerkingen of vragen kan u terecht bij: [iar@kuleuven.be](mailto: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](http://www.instituutvoorarbeidsrecht.be)

*Uitschrijven*

Om uit te schrijven, volstaat het een e-mail te zenden naar [iar@law.kuleuven.be](mailto:iar@law.kuleuven.be) met vermelding van uw naam en voornaam en de mededeling dat u wenst uit te schrijven. De uitschrijving gebeurt binnen de vijf werkdagen. Binnen deze termijn ontvangt u een bevestiging van de uitschrijving.

---

[www.instituutvoorarbeidsrecht.be](http://www.instituutvoorarbeidsrecht.be)

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Frea De Keyzer, Simon Taes, Piet Van den Bergh en Mathias Wouters

vragen, bedenkingen of suggesties: [josephine.vanrijmenant@kuleuven.be](mailto:josephine.vanrijmenant@kuleuven.be)

