



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/8

[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 is verschenen !!!

[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

Raad van Europa – EHRM 17 oktober 2019, nrs. 1874/13 en 8567/13 López Ribalda/Spain

Recht op privacy – artikel 8 EVRM – verborgen camera's met het oog op het vaststellen van diefstal – geen schending

In zijn arrest van 17 oktober 2019 in de zaak-*López Ribalda v. Spain*, herzag de Grote Kamer van het Europees Hof voor de Rechten van de Mensen de beslissing van de derde kamer van dit Hof (zie NB Arbeidsrecht nr. [2018/1](#)) en komt tot een tegenovergestelde conclusie. De Grote Kamer van het Hof is namelijk van oordeel dat een camerabewaking op de werkplek die gebruik maakt van verborgen camera's, met het oog op het vaststellen van diefstal door het personeel, niet in strijd is met het recht op privacy zoals beschermd door artikel 8 EVRM.

De zaak betreft een aantal werknemers, waaronder kassabedienden en winkelassistenten, die werkzaam waren in een supermarkt in Spanje. Hun werkgever merkte evenwel op dat er een groot verschil was tussen de voorraadgegevens en de verkoopcijfers. Hij kon dit alleen verklaren door mogelijke diefstallen. Daarop installeerde de werkgever een camerabewaking in de supermarkt. De werknemers werden hierover geïnformeerd. Er werden evenwel ook verborgen camera's gehangen waarover de werknemers geen informatie ontvingen. Nadat de Spaanse gegevensautoriteit op de informatieverplichtingen had gewezen, hing de werkgever een aanduiding dat er camerabewaking was in de supermarkt, zonder aanduiding evenwel van de locatie van de (verborgen) camera's. Uiteindelijk werden veertien werknemers ontslagen wegens diefstal, nadat die feiten bleken uit de cameracontrole. Vijf werknemers gingen naar de rechter. Ze haalden geen gelijk bij de Spaanse rechtbanken en brachten de zaak voor het EHRM.

De Grote Kamer gaat in zijn arrest na of de Spaanse rechtbanken hun oordeel hebben geveld in overeenstemming met artikel 8 EVRM, met voldoende respect voor het recht op privacy. Dat blijkt volgens het Hof het geval. Zo was de cameracontrole gerechtvaardigd wegens een vermoeden van diefstal. Het Hof stelde ook vast dat de cameracontrole enkel de kassarimte betrof, de meest gevoelige plek voor het plegen van de vermoedelijke diefstallen. Ook vond men de duurtijd van de controle niet overdreven en ging deze niet verder dan wat nodig is om het vermoeden van diefstal te bevestigen. Dergelijke overwegingen zijn volgens het Hof niet in strijd met het recht op privacy. De camerabewaking duurde tien dagen en hield op toen er voldoende bewijs voor handen was en de daders geïdentificeerd waren.

Het Hof gaat vervolgens in op de redelijke privacyverwachtingen van de werknemers. Het Hof merkt op dat, als gevolg van hun tewerkstelling, de werknemers niet in de mogelijkheid verkeerden om aan de camerabewaking te ontkomen. De camera's functioneerden permanent. Maar het Hof merkt ook op dat de werknemers werden geacht hun werk te doen op een plaats die toegankelijk was voor het publiek en waar er voortdurend contact was met klanten. Dit moet volgens het Hof onderscheiden worden van een controle die zou worden uitgeoefend op plaatsen zoals toiletten of vestiaires, waar een zeer hoge privacyverwachting geldt. Die privacyverwachtingen zijn ook nog hoog in een gesloten werkplaats, zoals een kantoor. Maar ze zijn volgens het Hof lager in plaatsen die zichtbaar of toegankelijk zijn voor collega's of het bredere publiek (§ 125 van het arrest).

Het Hof merkt verder op dat het informeren van de werknemers over de camerabewaking noodzakelijk is. Het gaat om een fundamentele verplichting volgens het Hof, zeker in een arbeidsrelatie waar de werkgever belangrijke bevoegdheden heeft en machtsmisbruik moet vermeden worden. Maar het Hof meent ook dat de informatieverplichting slechts één van de criteria is om een schending van het recht op privacy te beoordelen. Dit maakt deel uit van de beoordeling van de zaak. Een hoger publiek of privaat belang zou het gebrek aan informatie kunnen rechtvaardigen.

Het Hof vond dus geen schending van het recht op privacy. (Frank Hendrickx)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 3 oktober 2019, nr. C-274/18, M. Schuch-Ghannadan/Medizinische Universität Wien

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – clause 4 – discriminatieverbod – minder gunstige behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers wat hun arbeidsvoorwaarden betreft – verbod – nationale wettelijke regeling die voor arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers een langere maximumduur vaststelt dan voor voltijdwerkers – pro-rata-temporisbeginsel – Richtlijn 2006/54/EG – gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – artikel 2, lid 1, onder b) – begrip ‘indirecte discriminatie’ op grond van geslacht – artikel 14, lid 1, onder c) – voorwaarden inzake arbeid en arbeid – artikel 19 – bewijslast

Het Oostenrijkse recht bepaalt dat een aaneenschakeling van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd is toegestaan voor werknemers of werknemers die in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten en voor personeel dat uitsluitend voor onderwijsdoeleinden wordt ingezet, alsook voor vervangend personeel. De totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van een werknemer of werknemer mag niet langer zijn dan zes jaar, of acht jaar in het geval van deeltijdwerk. Een eenmalige verlenging tot een maximale duur van tien jaar, en van twaalf jaar in het geval van deeltijdwerk, is toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten en publicaties.

Mevrouw Schuch-Ghannadan werkt reeds acht jaar als deeltijdse onderzoekswetenschapper, waarna zij de omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vordert. Zij stelt dat de bepalingen inzake deeltijdse arbeidsovereenkomsten deeltijdwerkers discrimineert, en vrouwen in het bijzonder benadeelt. Bij gebreke van een objectieve rechtvaardiging vormt deze ongelijke behandeling een met het Unierecht strijdige indirecte discriminatie op grond van geslacht.

De Oostenrijkse regering stelt dat de verschillende behandeling objectief gerechtvaardigd is, aangezien deeltijdwerkers in het kader van hun arbeidsverhoudingen noodzakelijkerwijs minder kennis en ervaring kunnen verwerven dan vergelijkbare voltijdwerkers. Het Hof van Justitie stelt dat dit een te algemene rechtvaardiging is. De Oostenrijkse rechter moet de band nagaan tussen de aard van de verrichte functie enerzijds en de ervaring die de uitoefening van die functie meebrengt in het licht van het aantal gewerkte uren anderzijds. De tijd die nodig is om onderzoek af te ronden en te zorgen voor de publicatie van de resultaten kan aanduiding geven van de band tussen de aard van de verrichte functie en de opgedane ervaring in functie van het aantal gewerkte uren. Als een sterke band blijkt, moet de rechter vervolgens nagaan of die regeling in verhouding staat tot de aangevoerde doelstelling.

Ten slotte oordeelt het Hof dat de Oostenrijkse regeling in strijd is met de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, indien wordt vastgesteld dat deze regeling een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers treft en indien deze regeling niet objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel of indien de middelen voor het bereiken van dit doel niet passend en noodzakelijk zijn. Op de partij die zich door een dergelijke discriminatie benadeeld acht, rust niet de volledige bewijslast om gerichte statistieken of feiten over te leggen

indien deze partij geen of slechts moeilijk toegang tot deze statistieken of feiten heeft. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Ger.EU 24 oktober 2019, nr. T-310/18, European Federation of Public Service Unions (EPSU) & J. Goudriaan/Europese Commissie

Sociale politiek – dialoog tussen de sociale partners op het niveau van de Unie – overeenkomst genaamd ‘Algemeen kader voor de voorlichting en de raadpleging van de ambtenaren en werknemers van de administraties van de centrale regeringen’ – gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen om deze overeenkomst ten uitvoer te leggen op het niveau van de Unie – weigering van de Commissie om bij de Raad een voorstel voor een besluit in te dienen – beroep tot nietigverklaring – handeling waartegen beroep kan worden ingesteld – ontvankelijkheid – beoordelingsmarge van de Commissie – autonomie van de sociale partners – subsidiariteitsbeginsel – evenredigheid

Op 10 april 2015 vroeg de Europese Commissie de sociale partners om zich overeenkomstig artikel 154, lid 2 VWEU te buigen over de consolidatie van de richtlijnen inzake de informatie en raadpleging van werknemers. Met name stelde zich de vraag of de werkingssfeer van deze richtlijnen diende te worden uitgebreid naar de ambtenaren en werknemers van de overheidsadministraties van de lidstaten. Op 21 december 2015 hebben de Trade Unions' National and European Administration Delegation (Tuned) en de European Public Administration Employers (EUPAE) een overeenkomst ondertekend genaamd "Algemeen kader voor de voorlichting en de raadpleging van de ambtenaren en werknemers van de administraties van de centrale regeringen". Tuned en EUPAE hebben de Commissie vervolgens verzocht een voorstel in te dienen om de overeenkomst op het niveau van de Unie te laten uitvoeren bij een krachtens artikel 155, lid 2 VWEU vastgesteld besluit van de Raad van de Europese Unie.

Artikel 155 VWEU luidt:
*“1. De dialoog tussen de sociale partners op het niveau van de Unie kan, indien de sociale partners zulks wensen, leiden tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten.
2. De tenuitvoerlegging van de op het niveau van de Unie gesloten overeenkomsten geschiedt hetzij volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten, hetzij, voor zaken die onder artikel 153 VWEU vallen, op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen, door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie. Het [...] Parlement wordt hiervan in kennis gesteld.”*

De Commissie liet de sociale partners weten dat zij had besloten de Raad geen voorstel te doen voor een besluit tot tenuitvoerlegging van de overeenkomst op Unieniveau. De Commissie argumenteert in hoofdorde dat de administraties van de lidstaten volledig tot de bevoegdheid van de lidstaten behoren. De Commissie wijst er bovendien op dat in veel lidstaten reeds bepalingen gelden die een bepaald niveau van voorlichting en raadpleging garanderen voor de ambtenaren en werknemers van die administraties.

EPSU, die de zaak voor het Gerecht van de EU bracht, argumenteert dat de termen “*shall be implemented*” en “*intervient*” die in de Engelse respectievelijk Franse versie van artikel 155, lid 2, eerste alinea, VWEU worden gebruikt, een verplichting tot handelen creëren in hoofde van de Commissie. EPSU verwijst eveneens naar de totstandkomingsgeschiedenis van deze bepaling, en stelt dat tijdens de onderhandelingen van het Verdrag van Maastricht is besloten om de

initiële formulering, die de Commissie een zekere beoordelingsmarge gaf, in beide taalversies te vervangen door een gebiedende formulering waarbij elke beoordelingsmarge werd uitgesloten.

Het Gerecht stelt evenwel dat uit de zinsnede “op voorstel van de Commissie”, de initiatiefbevoegdheid van de Commissie blijkt. Het Gerecht besluit dat het initiatief voor de onderhandelingsfase en het sluiten van een overeenkomst weliswaar uitsluitend bij de betrokken sociale partners berust, maar dat de Raad in de tenuitvoerleggingsfase, op voorstel van de Commissie handelt. Om die reden moeten de sociale partners, wanneer zij een overeenkomst hebben gesloten en gezamenlijk de tenuitvoerlegging ervan op het niveau van de Unie vragen, hun gezamenlijk verzoek tot de Commissie richten. Deze heeft in voorkomend geval weer het recht om tussen te komen en verkrijgt opnieuw de leiding over de procedure. Het Gerecht wijst het verzoek van EPSU af. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 10 oktober 2019, nr. C-703/17, A. Krah/Universität Wien

Prejudiciële verwijzing – vrij verkeer van personen – artikel 45 VWEU – werknemers – verordening (EU) nr. 492/2011 – artikel 7, lid 1 – senior docenten/postdocs – beperking van de inaanmerkingneming van relevante voorafgaande diensttijd in een andere lidstaat – beloningssysteem dat een hogere bezoldiging verbindt aan de anciënniteit bij de huidige werkgever

Dictum: “Artikel 45, lid 1, VWEU moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke bij de inschaling van een werknemer als senior docent/postdoc aan die universiteit, de voorafgaande werkzaamheden van die werknemer in een andere lidstaat enkel in aanmerking worden genomen voor een totale duur van maximaal vier jaar indien die werkzaamheden gelijkwaardig of zelfs identiek waren aan de door die werknemer in die functie als senior docent/postdoc te verrichten werkzaamheden.

Artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie moeten aldus worden uitgelegd dat die zich niet verzetten tegen een dergelijke regeling indien de voorafgaande, in een andere lidstaat verrichte werkzaamheden niet gelijkwaardig waren, maar enkel nuttig blijken te zijn voor de uitoefening van die functie als senior docent/postdoc.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. Regelgeving België

Overige regelgeving

KB 29 september 2019 tot wijziging van artikel 5 van het koninklijk besluit van 23 maart 2007 tot uitvoering van de artikelen 2, 3°, b, 28, § 2, en 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (1), BS 23 oktober 2019.

MB 12 september 2019 tot uitvoering van artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet lokale diensteneconomie van 22 november 2013, BS 15 oktober 2019.

B.VI.Reg. 28 juni 2019 houdende wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft IBO, BS 3 oktober 2019.

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

Cass. 16 september 2019, AR S.17.0079.F – S.18.0042.F

Terugbetalen onverschuldigd loon – bedrijfsvoorheffing – socialezekerheidsbijdragen werknemer

Het Hof van Cassatie moest zich uitspreken over de vraag of de werknemer onverschuldigd loon in bruto- dan wel in nettovorm moet terugbetalen aan de werkgever. Concreet, stelt zich de vraag of de werknemer bovenop het nettoloon ten eerste de bedrijfsvoorheffing dient terug te betalen en ten tweede de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid.

Wat, ten eerste, de bedrijfsvoorheffing betreft, kijkt het Hof naar de relevante artikelen in het Wetboek van de Inkomstenbelastingen. Uit deze bepalingen volgt dat de bedrijfsvoorheffing een deel van de aan de werknemer verschuldigde bezoldiging vormt, die door de werkgever wordt ingehouden en aan de belastingdienst wordt betaald in de vorm van voorschotten die in mindering moeten worden gebracht op de later vast te stellen personenbelasting ten laste van de werknemer en waarvan het overschot aan de werknemer moet worden terugbetaald. Hieruit volgt dat wanneer een werknemer gehouden is om een onverschuldigde bezoldiging terug te betalen, de terugbetalingen niet alleen betrekking hebben op het nettoloon, maar ook op het daarmee verbonden bedrag van de bedrijfsvoorheffing. De werkgever zal de bedrijfsvoorheffing dus niet moeten terugvorderen van de belastingdienst.

Wat, ten tweede, de socialezekerheidsbijdragen van de werknemer betreft, kijkt het Hof naar de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Artikel 26, lid 1 van die wet bepaalt dat de werkgever het bedrag van de RSZ-bijdrage van de werknemer die hij niet tijdig heeft ingehouden, niet op de werknemer kan verhalen. Overeenkomstig artikel 42, leden 1 en 2 van genoemde wet verjaren de vorderingen van de RSZ op de werkgevers die onder deze wet vallen, alsmede de vorderingen die tegen deze dienst worden ingesteld met het oog op de terugvordering van ten onrechte betaalde premies, na drie jaar. Uit deze bepalingen blijkt enerzijds dat de vordering tot terugvordering van de ten onrechte door de werkgever betaalde socialezekerheidsbijdragen alleen aan de werkgever toebehoort en alleen tegen de RSZ kan worden ingesteld, en anderzijds dat de werknemer geen recht heeft op de door de werkgever aan die dienst betaalde bijdragen. Hieruit volgt dat wanneer een werknemer verplicht is om een bezoldiging terug te betalen die hem niet verschuldigd was, de terugbetalingen geen betrekking hebben op het bedrag van de socialezekerheidsbijdragen van de werknemer.

Uit deze overwegingen blijkt dat een werknemer die onverschuldigd loon heeft ontvangen, zowel het (rechtstreeks ontvangen) te veel betaalde nettoloon als de daarmee verbonden

bedrijfsvoorheffing dient terug te betalen aan de werkgever, maar niet de RSZ-werknemersbijdragen. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Antwerpen 19 juni 2019, AR 2018/AA/370, onuitg.

Achterstallig loon – bonusdoelstellingen – niet bepaald door de werkgever – doelstellingen worden geacht vervuld te zijn

Het arbeidshof moest zich in deze zaak buigen over wat het gevolg is wanneer in een arbeidsovereenkomst een commissieloon wordt afgesproken, maar de doelstellingen door de werkgever nooit worden bepaald. Achterstallig loon gelijk aan het verschil tussen wat de werknemer al gekregen heeft en de maximale afgesproken commissie, zo luidt de conclusie van het arbeidshof.

De werknemer in kwestie had in 2012 een arbeidsovereenkomst gesloten met een vast brutomaandloon en een commissieloon “met een gegarandeerd minimum van 250 EUR per maand enkel gedurende de eerste 12 maanden en een maximum van 1.500 EUR per maand”. In de jaren nadien verhoogde zijn vast brutomaandloon herhaaldelijk. In 2016 werd een addendum opgesteld met de bedoeling het commissieloon af te schaffen, maar dit addendum werd nooit ondertekend door de werknemer. In 2017, na een conflict over een eenzijdige wijziging van de functie, vordert de werknemer achterstallig loon omwille van het niet bepalen van de commissiedoelstellingen. De arbeidsovereenkomst wordt uiteindelijk beëindigd.

Het staat allereerst vast – zo stelt het arbeidshof – dat de commissieregeling waarvan sprake in de arbeidsovereenkomst nooit werd bezorgd aan de werknemer. Nochtans was de werkgever, aldus het arbeidshof, daar omwille van artikel 1134 BW wel toe verplicht: de contractpartij die alleen bij machte is om de vervulling van de opschortende voorwaarde te bewerkstelligen, moet volgens de regels van de goede trouw alles in het werk stellen om deze mogelijk te maken. De werkgever beging dus een fout, waardoor overeenkomstig artikel 1178 BW de voorwaarden om recht te hebben op het maximale commissieloon geacht worden vervuld te zijn.

Het arbeidshof vervolgt dat het niet uitmaakt dat de werknemer wel zonder bezwaar loonsverhogingen heeft aanvaard. Overeenkomsten die wettig zijn aangegaan strekken diegene die ze hebben aangegaan immers tot wet, en zij kunnen niet worden herroepen dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden, die door de wet erkend zijn. Uit niets blijkt echter dat de bedongen regeling in onderling overleg werd herroepen. Volgens het arbeidshof is het zeer aannemelijk dat de herhaaldelijke loonsverhogingen verband hielden met de toegenomen verantwoordelijkheden van de werknemer. Een louter stilzitten volstaat niet om van afstand van recht te kunnen spreken. Er bestaat geen algemeen beginsel van rechtsverwerking en het maakt ook geen rechtsmisbruik uit van de werknemer om alsnog achterstallig loon te vorderen. Het arbeidshof verklaart de vordering van de werknemer ontvankelijk en gegrond, en vernietigt het vonnis van de arbeidsrechtbank. (Sarah De Groof)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbrb. Brussel 3 september 2019, www.unia.be

Samenwerkingsovereenkomst vennootschappen – beëindiging – handicap – weigering redelijke aanpassingen – toepassing Antidiscriminatiewet

De heer B levert als zaakvoerder van vennootschap A prestaties voor een andere vennootschap T. De samenwerking en het *intuitu personae* karakter ervan in hoofde van B liggen vast in een tussen A en T gesloten dienstverleningsovereenkomst. In 2017 kondigt B na een korte afwezigheid aan dat hij verder in een rolstoel aanwezig zal zijn bij T. Kort daarna zegt T de samenwerkingsovereenkomst op.

B (en A) stellen een vordering tot schadevergoeding in op grond van een directe discriminatie op grond van handicap en de afwezigheid van het treffen van redelijke aanpassingen. Firma T roept echter de niet-toepasselijkheid van de Antidiscriminatiewet in.

De Antidiscriminatiewet geldt voor alle personen met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen in de overheids- en de particuliere sector. Artikel 4, 1° definieert het begrip arbeidsbetrekkingen zeer ruim als de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid omvatten, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen. De prestaties die B levert, vallen volgens de rechtbank onder dit begrip. Het feit dat dat de arbeid als zaakvoerder van een vennootschap wordt uitgevoerd, neemt niet weg dat B de prestaties uiteindelijk heeft geleverd ten voordele van de andere vennootschap, ook al bestond er geen directe contractuele relatie tussen hen.

Er anders over oordelen, aldus de rechtbank, zou impliceren dat partijen de wet buiten werking kunnen stellen door een constructie op te zetten met een rechtspersoon, hetgeen indruist tegen het openbareordekarakter van de Antidiscriminatiewet. De beëindiging van de samenwerking tussen de twee vennootschappen had rechtstreeks de beëindiging van de professionele activiteit van B tot gevolg, zodat de beslissing tot beëindiging binnen de toepassing van artikel 5, § 2, 3° Antidiscriminatiewet valt.

De rechtbank aanvaardt de feiten die B aanvoert als voldoende sterk en pertinent om het bestaan van een discriminatie te doen vermoeden. Hierbij wordt vooral de chronologie ingeroepen: één dag nadat B melding maakt van zijn terugkeer in een rolstoel, neemt een staff meeting document de opzeg van B als enige agendapunt op. De tegenargumenten van T worden verworpen. Noch het vermeend tijdelijk karakter van de samenwerking, noch de getuigenverklaringen waaruit zou blijken dat B zelf de samenwerking heeft willen stopzetten, noch diens vermeende weigering om voorgestelde werkaanpassingen te aanvaarden, worden als bewezen geacht.

De arbeidsrechtbank oordeelt aldus dat niet wordt aangetoond dat de samenwerking op basis van andere criteria dan de handicap van B werd beëindigd en willigt de vordering tot schadevergoeding in. (Inge Verdonck)

Volledige [tekst](#) van het vonnis

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BAERT, M., “Rechtsmacht en toepasselijk recht bij internationale tewerkstelling” (noot onder Arbh. Brussel 12 oktober 2018), *RABG* 2019, afl. 12, 1083-1089.

DE GOLDS, M., “De sociale verkiezingen van 2020: nieuwigheden in de procedure”, *Or.* 2019, afl. 7-8, 249-270.

FOUBERT, P., “Het Hof van Justitie bouwt verder aan het huis van de associatieve discriminatie” (noot onder HvJ 20 juni 2019), *NJW* 2019, afl. 408, 651-652.

FRANQUET, V., “Subordination économique et subordination juridique : concepts à différencier ou manifestations d'une même réalité ?”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 02-03, 37-43.

HERMAN, J., “Gerechtelijke ontbinding bekomen door een beschermde werknemer. Het Hof van Cassatie bezorgt een werkgever een koude douche” (noot onder Cass. 8 oktober 2018), *RABG* 2019, afl. 12, 1044-1048.

MESSIAEN, T., “Het strafrechtelijk gewijsde erga omnes voor de arbeidsrechter: nog een verfijning door het Grondwettelijk Hof in het Valentijn -arrest van 14 februari 2019” (noot onder Arbh. Brussel 6 november 2018), *RABG* 2019, afl. 12, 1055-1058.

MESSIAEN, T. en AERTS, A., “Het moreel element in sociaalrechtelijke misdrijven” (noot onder Arbh. Brussel 4 december 2018), *RABG* 2019, afl. 12, 1068-1073.

RYCKX, D., “Onenigheid op de Olympus” (noot onder GwH 8 mei 2019), *RABG* 2019, afl. 12, 1022-1028.

VAN HOORDE, E., “Leeftijdscriminatie in CAO's zet bindend karakter loonafspraken op de helling” (noot onder Arbrb. Leuven 11 april 2019), *RABG* 2019, afl. 12, 1103-1107.

VANACHTER, O., “Een overeenkomst van een bvba met een andere bvba, om daar als intern preventieadviseur op te treden” (noot onder Antwerpen 27 februari 2017), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 16, 1-3.

VANACHTER, O., “Ontslag van een zwangere vrouw bij een herstructurering” (noot onder Arbh. Bergen 26 oktober 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 17, 1-3.

VERHOEVEN, M., “Hof van Justitie beschermt ruimere groep getuigen van discriminatie”, *Juristenkrant* 2019, afl. 393, 1.

WOUTERS, O. en CRAUWELS, A., “Vijf jaar toepassing van de ontslagregels onder de Wet Eenheidsstatuut (WES)”, *Or.* 2019, afl. 7-8, 214-248.

Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

CLESSE, C.-E., *Droit pénal social*, Brussel, Larcier, 2019, 732 p.

GILSON, S. en LAMBINET, F., *Découvrir le droit du travail*, Limal, Anthemis, 2019, 860 p.

LEMMENSE, T., *Tuchtsancties: een praktische handleiding voor de werkgever*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 74 p.

LOMBAERTS, S. en VANACHTER, O., *De ondernemingsraad*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 572 p.

VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2019-2020*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 3011 p.

6. Ander Nieuws

NAR

Op 30 september 2019 bracht de NAR een advies en rapport uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies nr. 2142](#) over de opheffing van de onderwerping aan de sociale zekerheid van de overeenkomsten voor beroepsomscholing en overeenkomsten voor beroepsopleiding – Impact op stagiairs met een handicap; en
- [rapport nr. 116](#) uitgebracht ter aanvulling van de rapporten 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 de bepalingen van de geratificeerde verdragen – rapporteringscyclus 2019.

Op 22 oktober 2019 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies nr. 2145](#) over de regelgeving betaald educatief verlof – Ontwerp van koninklijk besluit – Schooljaar 2019-2020; en
- [advies nr. 2146](#) over het koninklijk besluit tot wijziging van artikelen 16, 18, 20, 21, 41, 43 en 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers – Gelijkstelling van het pleegouderverlof voor de berekening van het vakantiegeld.

7. Mededelingen

Arbeidsrecht Journaal is verschenen: lees hier !!!

Via [deze link](#) komt u bij het vernieuwde en volledig digitale **Arbeidsrecht Journaal**. Zoals in onze vorige Nieuwsbrief aangekondigd, ontvangt u dit 'open access' Journaal gratis en zijn onze bestanden aan elkaar gekoppeld. U kan de eerste twee bijdragen vanaf nu raadplegen. Bij het verschijnen van elke nieuwe bijdrage in het **Arbeidsrecht Journaal** verzenden we een korte notificatie. Indien u deze echter niet wenst te ontvangen, kan u dit laten weten via jar@kuleuven.be en dan schrijven wij u uit.

Met de digitale omgeving hopen we dat het **Arbeidsrecht Journaal** op alle informatiedragers, waaronder tablets en smartphones, vlot consulteerbaar is. Uiteraard staan wij steeds open voor suggesties.

Op onze pagina van het **Arbeidsrecht Journaal** (www.arbeidsrechtjournaal.be) vindt u tevens een mogelijkheid om ons open access beleid te steunen via een bescheiden (anonieme) crowdfunding-bijdrage.

Wij wensen u alvast veel leesplezier.

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.



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 uitsluitend gebruikt in het kader van het verzenden en het beheer van de nieuwsbrief. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld en, behoudens de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene, niet aan derden doorgegeven. Toegang tot en verbetering van deze persoonsgegevens zijn mogelijk na een individueel, gedagtekend en ondertekend verzoek.

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

De samenstellers van de Nieuwsbrief arbeidsrecht 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@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

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Sarah De Groof, Frank Hendrickx, Pieter Pecinovsky, Piet Van den Bergh en Inge Verdonck

vragen, bedenkingen of suggesties: iar@kuleuven.be

