



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/1

[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

Grondwettelijk Hof verduidelijkt beroepsgeheim preventieadviseur in het licht van art. 6 EVRM

[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 8 januari 2019, nr. 47881/11, Prunea/Roemenië

Artikel 10 EVRM – kritiek professor tegen verkiezingskandidaat – kritiek niet over publiek figuur – voorrang recht reputatie – geen schending recht op vrije meningsuiting

Een Roemeense professor, die ook auteur is bij verschillende magazines en kranten, schreef een artikel over een manager van een overheidsbedrijf die zich kandidaat had gesteld bij nationale verkiezingen. In dit artikel uitte de professor negatieve commentaar op deze kandidaat. Zo beweerde de professor dat de manager een bedrieger is, omdat hij overeenkomsten niet heeft nageleefd en leningen niet heeft afbetaald in het kader van zijn beroepsuitoefening. De professor waarschuwde in het artikel dat de manager zijn beloftes niet zou nakomen en enkel hoopte om parlementaire immuniteit te verkrijgen. De manager stapte na de verkiezingen naar de rechtbank, omdat het artikel zijn reputatie heeft beschadigd en hij hierdoor niet verkozen is geweest. De nationale rechtbanken veroordelen de professor omdat hij niet kan bewijzen dat zijn negatieve commentaar in het artikel correct is. De rechtbanken wegen daarbij het recht op vrije meningsuiting (art. 10 EVRM) af tegen het recht op eerbiediging van het privéleven (art. 8 EVRM).

De professor klaagt deze beslissing aan op grond van zijn recht op vrijheid van meningsuiting. Het Hof stelt vast dat er een inmenging is, maar dat deze een wettelijke grondslag heeft en een legitiem doel nastreeft, met name het beschermen van de reputatie en rechten van anderen. Daarom spitst het Hof haar beoordeling voornamelijk toe op de noodzakelijkheid van de inmenging in een democratische maatschappij. Het Hof gaat hiervoor na of de nationale rechtbanken de twee fundamentele rechten – zoals hierboven vermeld – op een gerechtvaardigde manier hebben gebalanceerd. Ten eerste stelt het Hof dat artikel 8 EVRM enkel van toepassing is indien de reputatie op dusdanig ernstige manier wordt beschadigd dat dit het recht op eerbiediging van het privéleven aantast. Ten tweede overweegt het Hof dat er een onderscheid gemaakt moet worden tussen onbekende individuen en bekende politieke figuren. Bekende personen moeten namelijk meer kritische commentaren kunnen aanvaarden. De kritiek van de professor ging echter over een commerciële betwisting tussen twee particulieren in plaats van de activiteiten van een publiek figuur. Het Hof treedt daarom de redenering van de nationale rechtbanken bij en stelt dat in dit geval de bescherming van de reputatie voorrang heeft op het recht op vrijheid van meningsuiting. Het Hof oordeelt dan ook dat er geen schending van artikel 10 EVRM is. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 22 januari 2019, nr C-193/17, Cresco Investigation GmbH/M. Achatzi

Prejudiciële verwijzing – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – artikel 21 – gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78/EG – artikel 2, lid 2, onder a) – directe discriminatie op grond van godsdienst – nationale wettelijke regeling op grond waarvan bepaalde werknemers op Goede Vrijdag een vrije dag krijgen – rechtvaardiging – artikel 2, lid 5 – artikel 7, lid 1 – verplichtingen van particuliere werkgevers en van de nationale rechter die voortvloeien uit de onverenigbaarheid van het nationale recht met Richtlijn 2000/78

Goede Vrijdag is in Oostenrijk enkel voor leden van de evangelische kerken een betaalde feestdag. Wanneer een lid van een evangelische kerk op deze dag moet werken, heeft de betrokken werknemer recht op een toeslag. De heer Achatzi, geen lid van een evangelische kerk, meent dat deze toeslag hem op discriminerende wijze is ontzegd voor de door hem op Goede Vrijdag verrichte arbeid.

Het Hof van Justitie stelt vast dat mijnheer Achatzi terecht aanvoert dat het verschil in behandeling tussen verschillende categorieën van werknemers rechtstreeks gebaseerd is op

het criterium godsdienst. Daarbij wordt de toekenning van een vrije dag op Goede Vrijdag voorbehouden aan leden die formeel lid zijn van een evangelische kerk. Het is niet nodig dat de werknemer aan een bepaalde religieuze verplichting voldoet op Goede Vrijdag. Een lid van de evangelische kerk behoudt de vrijheid om naar eigen goeddunken te beschikken over die vrije dag en kan de daarmee overeenkomende vrije tijd bijvoorbeeld gebruiken voor rust of ontspanning. De situatie van leden van de evangelische kerken verschilt vanuit dat oogpunt niet van andere werknemers die willen ontspannen op Goede Vrijdag, maar geen vrije dag hebben. Voor werknemers die willen beschikken over een vrije dag maar niettemin arbeid moeten verrichten, hangt de toekenning van de toeslag ervan af of ze al dan niet lid zijn van een evangelische kerk, hoewel zij zich in vergelijkbare situaties bevinden.

Werknemers die behoren tot andere godsdiensten waarvan belangrijke feesten niet samenvallen met de officiële feestdagen in Oostenrijk, hebben in beginsel geen recht om van het werk afwezig te zijn voor het volbrengen van religieuze rituelen. Het Hof van Justitie leidt daaruit af dat er van een positieve actie of specifieke maatregel geen sprake kan zijn, aangezien het gelijkheidsbeginsel niet gewaarborgd wordt tussen werknemers met vergelijkbare religieuze verplichtingen. Specifieke maatregelen of positieve acties moeten immers tot doel hebben de in het maatschappelijke leven bestaande feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen.

Nadat het Hof van Justitie een met het Unierecht strijdige discriminatie heeft vastgesteld, stelt het dat de nationale rechter de leden van de benadeelde groep het voordeel moet toekennen die de leden van de bevoordeelde groep genieten. Zolang er geen andere maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen, is het vaste rechtspraak van het Hof van Justitie dat enkel op die manier het gelijkheidsbeginsel geëerbiedigd kan worden. Mijnheer Achatzi heeft bijgevolg recht op de toeslag voor de tewerkstelling op Goede Vrijdag, voor zover hij aan zijn werkgever te kennen had gegeven niet te willen werken op deze dag. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. Regelgeving België

Instemming samenwerkingsakkoord single permit

Wet 12 november 2018 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord 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 24 december 2018

Deze federale wet zorgt voor de instemming met het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 omtrent het coördineren van de regelgeving met het oog op een aanvraagprocedure voor de gecombineerde vergunning voor werk en verblijf van niet-EU-onderdanen.

De single permit-regeling is hiermee in werking getreden op 24 december 2018. Voortaan moeten vergunningen inzake verblijf en werk in België voor niet-EER-onderdanen via één procedure worden aangevraagd. Het werkgedeelte zal door het bevoegde Gewest worden behandeld (volgens de gewestelijke regelgeving). De Dienst Vreemdelingenzaken neemt het

deel over het verblijf voor haar rekening. De procedure kan tot langer dan 4 maanden duren. (Pieter Pecinovsky)

Wet diverse arbeidsbepalingen

Wet 14 december 2018 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 21 december 2018

Op 21 december werd de wet houdende diverse arbeidsbepalingen gepubliceerd.

Vooreerst werd met artikel 2 tot 5 van de wet de uitbreiding van de notie “kind met een handicap” uit CAO nr. 103/4 ook ingevoerd in het ouderschaps- en het adoptieverlof.

Tevens werd onder hoofdstuk 3 van dezelfde wet het recht op bijzonder outplacement voor 45-plussers geschrapt voor werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Dit geldt tevens wanneer de bedoelde werknemers zelf om het outplacement verzoeken.

Daarnaast voorzien artikel 7 en 8 in bepalingen die het mogelijk maken dat de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor risicogroepen ook gebruikt kan worden voor de financiering van projecten in het kader van projecten van toekomstgerichte arbeidsorganisaties. Deze bepalingen traden trouwens retroactief in werking op 1 juli 2018.

Met hoofdstuk 5 en 6 worden wijzigingen aangebracht aan de regeling inzake werknemersparticipatie en winstpremie. Niet alleen dienden er een aantal technische aanpassingen te gebeuren aan de diverse wetten. Tevens voorziet de wet in een aanpassing van de bestaande wetgeving en verduidelijking van de berekening van de winstpremie, met name het beginsel van de pro-rataberekening van de arbeidsprestaties en de mogelijkheid om bepaalde categorieën van werknemers uit te sluiten.

Voor het overige werd met de bepalingen onder hoofdstuk 7 omtrent de Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst geregeld dat in afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uitoefent totdat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2018.

Tenslotte werd met artikel 22 tot 24 een basis gecreëerd voor het recht op politiek verlof voor werknemers uit de privésector die deel uitmaken van een bijzonder comité voor de sociale dienst. Elk OCMW richt een dergelijk bijzonder comité op. (Annemarie Vanderpoorten)

Wet diverse bepalingen inzake sociale zaken

Wet 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, BS 17 januari 2019

De wet wijzigt de Arbeidsongevallenwet op meerdere punten zoals ten aanzien van personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, telewerkers en in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders. Zo wordt ook een wijziging aangebracht aan de arbeidsongevallenverzekering, meer bepaald de forfaitaire preventiecontributie. De nieuwsbrief beperkt zich evenwel tot het statuut van de telewerker.

In het kader van zowel structureel als occasioneel telewerk omvat artikel 7 van de Arbeidsongevallenwet voortaan een weerlegbaar wettelijk vermoeden. Daardoor zal het ongeval vermoed worden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te zijn gebeurd indien

cumulatief aan twee voorwaarden is voldaan.

De eerste voorwaarde vereist dat het ongeval gebeurt op de plaats of de plaatsen die schriftelijk zijn vermeld als de plaats om het werk te verrichten. Dit kan in een telewerkovereenkomst of in enig ander document dat het telewerk generiek of punctueel, collectief of individueel, toelaat. Bestaat een dergelijke vermelding niet dan zal het vermoeden van toepassing zijn op de woonplaats of de plaats(en) waar het telewerk gewoonlijk wordt uitgevoerd. De tweede voorwaarde is dat het ongeval plaatsvindt tijdens de periode van de dag waarin arbeid kan worden verricht en die daartoe is vermeld in een document zoals bedoeld in de eerste voorwaarde. Bij ontstentenis van dergelijke vermelding in de schriftelijke overeenkomst zal het vermoeden van toepassing zijn tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou zijn tewerkgesteld.

Daarnaast zal een telewerker voortaan ook beschermd zijn tegen arbeidsongevallen voor de weg die hij aflegt van de woonplaats waar het telewerk plaatsvindt (i) naar de plaats waar hij zijn etmaal neemt of het zich aanschaf, en omgekeerd, en (ii) naar de school of opvangplaats van zijn kinderen, en omgekeerd.

Hoofdstuk 14 gaat over de oprichting van een elektronisch platform voor kunstenaars. Het platform heeft tot doel de aanvraag en de aflevering van verschillende documenten betreffende het kunstenaarsstatuut, zoals de kunstenaarskaart, het visum en de zelfstandigheidsverklaring.

De wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof wordt gewijzigd zoals voorgeschreven in de artikelen van hoofdstuk 19.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet het verlof een aanvang nemen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente. In het geval van een internationale adoptie kan het verlof evenwel reeds aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen. Het verlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode. Die periode bedraagt ten minste één week of een veelvoud van weken. De maximumduur van zes weken per adoptieouder, ongeacht de leeftijd van het kind, zal, behoudens wijzigingen door de Koning, opgetrokken worden met één week vanaf 1 januari 2019, met twee weken vanaf 1 januari 2021, [...] tot en met vijf weken vanaf 1 januari 2027. In het geval van twee adoptieouders worden de bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld.

De wet introduceert ook art. 30sexies in de Arbeidsovereenkomstenwet waardoor de werknemer die is aangesteld als pleegouder van een minderjarig kind, in het kader van een langdurige pleegzorg met het oog op de zorg voor dit kind, een recht op pleegouderverlof opent. Langdurige pleegzorg betekent pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. Het betreft een eenmalig recht voor pleegouderverlof. Tijdens het pleegouderverlof geniet de werknemer van een door de Koning te bepalen uitkering die hem wordt uitbetaald door de mutualiteit.

Om het recht op pleegouderverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op

pleegouderverlof dient zijn werkgever ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. De duur, alsook de bijkomende weken, van het pleegouderverlof zijn identiek aan die van het adoptieverlof.

De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op pleegouderverlof. De bescherming geldt gedurende een periode die ingaat twee maanden voor de opname van dit verlof en een maand na het einde ervan eindigt. De beëindiging mag nog wel om redenen die vreemd zijn aan de opname van het pleegouderverlof. Een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor drie maanden is verschuldigd indien de werkgever er niet in slaagt die rechtvaardigende redenen te bewijzen. Een strafsanctie van niveau 2 wordt tevens toegepast ten aanzien van de werkgever die het recht miskent. Ook het oude pleegouderverlof van 6 dagen blijft bestaan. (Mathias Wouters)

Wijziging politiek verlof

Decr. VI. 21 december 2018 houdende wijziging van regelgeving betreffende politiek verlof (1), BS 31 december 2018

Dit wijzigingsdecreet wijzigt ten eerste het decreet van 14 maart 2003 houdende regeling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de provincies, gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn, alsook de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die onder hun controle of toezicht vallen, ten tweede het decreet van 30 november 1988 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die van de Vlaamse Gemeenschap afhangen en ten derde het decreet van 30 november 1988 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die van het Vlaamse Gewest afhangen.

Het decreet trad in werking op 1 januari 2019 maar voorziet tevens in een overgangsbepaling voor de gemeenten waar tegen de verkiezing van 14 oktober 2018 een bezwaar werd ingediend. (Annemarie Vanderpoorten)

Aanvraag of voortzetting mobiliteitsvergoeding bij de nieuwe werkgever

KB 16 december 2018 tot bepaling van de nadere regels volgens dewelke inlichtingen noodzakelijk met het oog op de aanvraag van een mobiliteitsvergoeding door de werknemer aan zijn nieuwe werkgever worden bezorgd, BS 27 december 2018

Dit besluit betreft de modaliteiten en de inhoud van de inlichtingen die een werknemer aan zijn nieuwe werkgever moet bezorgen indien hij een mobiliteitsvergoeding wil verkrijgen of verderzetten. De voormalige werkgever overhandigt de werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde neemt een document met noodzakelijke inlichtingen. Die noodzakelijke gegevens staan omschreven in artikel 3. (Mathias Wouters)

Verhoging jaarlijks kostenplafond voor bepaalde categorieën van vrijwilligers

KB 20 december 2018 tot verhoging van het jaarlijks kostenplafond, zoals bepaald in artikel 10, eerste lid van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers, voor bepaalde categorieën van vrijwilligers, BS 28 december 2018

Het jaarlijks kostenplafond, zoals bepaald in artikel 10 van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers – wat normalerwijze 991.57 euro per jaar betreft – wordt verhoogd tot 1.821,10 euro voor (i) de sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugd sportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden; (ii) de nachtoppas, te weten het inslapen, evenals de dag-oppas bij hulpbehoevende personen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt en (iii) het niet-dringend liggend ziekenvervoer. Dit betreft het liggend ziekenvervoer naar, vanuit en tussen ziekenhuizen of vestigingsplaatsen van ziekenhuizen, dat niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening valt en volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt. Het verhoogde bedrag is gekoppeld aan een spilindex.

Ten aanzien van de drie categorieën werd evenwel een uitzondering voorzien voor (a) zij die, in de periode waarin hij of zij prestaties inzake vrijwilligerswerk levert voor dezelfde organisatie fungeert als Verenigingswerker en (b) de vrijwilligers die een activiteit uitoefenen als (i) sporttrainer, sportlesgever etc. en die in de periode waarin hij of zij prestaties inzake vrijwilligerswerk levert een socialezekerheids- of sociaalebijstandsuitkering ontvangt. Het besluit trad in werking op 1 januari 2019. (Mathias Wouters)

‘Limosa’-meldingsplicht voor gedetacheerde zelfstandigen in risicosectoren

KB 21 december 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen, wat betreft de bepaling van de risicosectoren bedoeld in artikel 137, 6° van de programmawet (I) van 27 december 2006 in het kader van de voorafgaande melding voor gedetacheerde zelfstandigen, BS 31 december 2018

De ‘Limosa’-meldingsplicht voor gedetacheerde zelfstandigen wordt beperkt tot risicosectoren. Die risicosectoren zoals bedoeld in artikel 137, 6° van de Programmawet (I) van 27 december 2006 werden opgenomen in het herstelde artikel 3 van het KB van 20 maart 2007. Samengevat gaat het om de bouwsector, vleessector en schoonmaaksector.

Bepaalde categorieën van gedetacheerde zelfstandigen worden evenwel uitgesloten uit het toepassingsgebied van de ‘Limosa’-meldingsplicht. De uitsluitingen die golden voor (5°) zelfstandige sportlui, (6°) zelfstandige artiesten en (7°) zelfstandigen tewerkgesteld in de sector van het internationaal vervoer van personen en goederen, tenzij deze zelfstandigen cabotageactiviteiten op het Belgisch grondgebied verrichten, worden opgeheven. Dit omdat de uitsluitingen zonder voorwerp zijn gelet op het feit dat de meldingsplicht zich nu beperkt tot bepaalde risicosectoren. Cabotageactiviteiten houdt in dat een nationaal transport uitgevoerd wordt door een voertuig dat is ingeschreven in het buitenland.

Het KB trad in werking op 1 januari 2019. (Mathias Wouters)

Verhoging maandbedrag voor specifieke activiteiten in het kader van verenigingswerk

KB 21 december 2018 tot uitvoering van artikel 12, §3, tweede lid, van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, BS 10 januari 2019

Het maandelijks inkomen dat mag worden verdiend via het verenigingswerk wordt voor specifieke activiteiten verhoogd van 500 euro naar 1.000 euro. Het jaarlijks maximumbedrag van 6.000 euro blijft onverkort van toepassing. De beoogde activiteiten zijn die van (1°) animator, leider, monitor of coördinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt en (2°) sporttrainer, sportlesgever, sportcoach jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden. Dit omdat deze activiteiten seizoensgebonden zijn. Dit besluit trad in werking op 1 januari 2019. (Mathias Wouters)

Overige regelgeving

KB 21 december 2018 houdende toezicht op de naleving van de bepalingen van Titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, BS 9 januari 2019

KB 21 december 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 128 van 27 november 2018, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling en vaststelling, voor 2017 en 2018, van de procedure van tenuitvoerlegging en van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en die tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert (1), BS 11 januari 2019

B.VI.Reg. 14 december 2018 tot wijziging van artikel 1, 20quater en 21, van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen en tot wijziging van artikel 95, 99 en 106 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, BS 25 januari 2019

B.Br.Reg. 20 december 2018 met betrekking tot de erkenning van de sociale ondernemingen, BS 9 januari 2019

B.Br.Reg. 20 december 2018 tot wijziging van de artikelen 41, 42 en 43 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 14 september 2017 betreffende de activeringsmaatregelen van de werkzoekenden, BS 7 januari 2019

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

GwH 23 januari 2019, nr. 2/2019, www.juridat.be

Beroepsgeheim preventieadviseurs – recht op toegang rechter en wapengelijkheid partijen – beoordelingsvrijheid rechter – geen schending art. 10 en 11 Gw.

Het Grondwettelijk Hof antwoordt in dit arrest op twee prejudiciële vragen over het beroepsgeheim van een preventieadviseur. Deze vragen werden gesteld naar aanleiding van een geschil waarbij een voormalige korpschef van een lokale politiezone een externe dienst voor preventie en bescherming aansprakelijk stelt, omdat hij uit zijn ambt is gezet door een analyseverslag afkomstig van deze dienst. Tijdens de voorafgaande procedure voor het politiecollege weigerde de externe preventiedienst op basis van het beroepsgeheim hem de toegang tot de elementen en verhoren waarop het analyseverslag gesteund is. De korpschef

wierp voor de rechter op dat dit analyseverslag hem een aanzienlijk nadeel berokkend heeft en dat hem de toegang tot de elementen van dit verslag is ontzegd.

De verwijzende rechter in dit geschil stelt twee prejudiciële vragen omtrent de strijdigheid met artikelen 10 en 11 van de Grondwet in samenhang gelezen met artikel 6 EVRM wanneer toegang geweigerd wordt tot het analyseverslag van de psychosociale risico's en tot alle documenten die in een procedure worden gebruikt. Artikel 32quinquiesdecies en 32septiesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk laten immers dergelijke toegang niet toe, terwijl deze toegang wel gewaarborgd is aan personen in andere door de overheid ingestelde procedures enerzijds en strafrechtelijke, burgerrechtelijke, tuchtrechtelijke of quasi-tuchtrechtelijke procedures anderzijds. Het Grondwettelijk Hof onderzoekt deze vragen samen, omdat beide vragen verwant zijn met elkaar.

Het Hof herhaalt eerst de principes van de beide in het geding zijnde artikelen. Artikel 32quinquiesdecies stelt dat een preventieadviseur gebonden is aan het strafrechtelijk beroepsgeheim van artikel 458 van het Strafwetboek, mits bepaalde uitzonderingen. Artikel 32septiesdecies bepaalt dan weer dat de betrokken persoon geen toegang heeft tot de persoonsgegevens in sommige documenten. In dit geschil vraagt de betrokken werknemer evenwel dat de rechter de overlegging van deze documenten beveelt op grond van artikel 877 Ger.W. Vervolgens stelt het Hof dat artikel 6 EVRM van toepassing is, omdat de prejudiciële vragen gesteld zijn in een vordering tot schadeloosstelling op grond van artikel 1382 BW. Op basis hiervan dient het recht op toegang tot de rechter en het beginsel van de wapengelijkheid tussen procespartijen gerespecteerd te worden.

Het Hof weegt daarom deze principes af tegenover het beroepsgeheim van de preventieadviseur. Het Hof legt daarbij de nadruk op de motivering van de wetgever, met name de noodzakelijke vertrouwensband tussen gehoorde werknemers en de preventieadviseur. Het Hof gaat na of dit beroepsgeheim de toepassing van artikel 877 Ger.W. kan verhinderen en of dat hiermee dan niet op een onevenredige manier afbreuk wordt gedaan aan het recht op een eerlijk proces. Hierbij verwijst het Hof naar enkele Cassatiearresten (19 december 1994 en 2 november 2012), waarin geoordeeld werd dat het loutere beroepsgeheim de toepassing van artikel 877 Ger.W. niet kan verhinderen.

Daarom luidt het antwoord van het Hof dat de in het geding zijnde bepalingen de artikelen 10 en 11 Gw. in samenhang gelezen met artikel 6 EVRM schenden, indien zij het onmogelijk maken de overlegging van de stukken te doen bevelen die in beginsel onder het beroepsgeheim van de preventieadviseur ressorteren. Dezelfde bepalingen schenden artikel 10 en 11 Gw. in samenhang gelezen met artikel 6 EVRM evenwel niet, wanneer zij de toepassing van deze overlegging niet verhinderen en de rechter de voorwaarden van de overlegging kan vaststellen. De rechter kan dan namelijk verzoeken dat die documenten alleen aan hem worden bezorgd. Hij oordeelt dan of deze documenten openbaar moeten worden gemaakt in het licht van het beginsel van de tegenspraak. De rechter kan eveneens oordelen dat het beroepsgeheim een wettige reden vormt, waardoor sommige documenten niet kunnen worden overgelegd. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 10 december 2018, AR S.13.0034.N/1, www.juridat.be

Tegenopzegging door werknemer – verliest aanvullende opzeggingsvergoeding – werknemer is tevens preventieadviseur – art. 10 Wet Bescherming Preventieadviseurs

De betwisting voor Cassatie gaat over de vraag of het recht op de aanvullende opzeggingsvergoeding, die ontstond omdat de te kennen gegeven opzegtermijn lager was dan deze bepaald overeenkomstig artikel 82, § 2, eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, blijft bestaan ondanks het feit dat aan de arbeidsovereenkomst een einde kwam ingevolge de tegenopzegging door de werknemer in kwestie. De appelrechters oordeelden dat de werknemer die een tegenopzegging betekent, het recht op de aanvullende opzeggingsvergoeding verliest omdat hij een rechtshandeling stelt die tot gevolg heeft dat de schade die de aanvullende opzeggingsvergoeding moet dekken, zich nooit zal voordoen. De arbeidsovereenkomst nam immers nog vroeger een einde ingevolge de eigen wil van de werknemer. In dit geval was er volgens het arbeidshof sprake van het verval van het voorwerp van de rechtshandeling.

Cassatie volgt het arbeidshof in zoverre het stelt dat de werknemer in kwestie het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding verliest. Hiermee bepaalt het arbeidshof volgens Cassatie niet de opzeggingstermijn waarop de eiser bij de opzegging aanspraak kon maken, noch de eraan verbonden opzeggingsvergoeding. Het recht op aanvullende opzeggingsvergoeding ontstaat immers wanneer de werknemer ontslagen wordt met een ontoereikende opzeggingstermijn, hoewel de arbeidsovereenkomst blijft voortbestaan totdat de in acht genomen opzeggingstermijn verstrijkt. Dit moet de werknemer in staat stellen om in zijn levensonderhoud en dat van zijn gezin te voorzien in de bijkomende periode die nodig wordt geacht om een gelijkwaardige en passende dienstbetrekking te vinden. Dit recht heeft echter geen bestaansreden meer indien de arbeidsovereenkomst niet meer eindigt ten gevolge van de opzegging gegeven met een ontoereikende opzeggingstermijn, maar wel ten gevolge van een latere beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aangezien het recht op de door de werkgever gegeven opzegging hierdoor uitdooft, gaat bijgevolg ook het recht op de aanvullende opzeggingsvergoeding erdoor teniet.

Omdat de ontslagen werknemer ook een preventieadviseur was, benadrukt Cassatie echter wel dat de werkgever die het voornemen heeft de preventieadviseur te verwijderen uit zijn functie – ook zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft – de procedures zoals bepaald in artikel 5 e.v. van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs moet volgen. Wanneer dit niet gebeurt, is de werkgever de vergoeding zoals bepaald in artikel 10 Wet Bescherming Preventieadviseurs verschuldigd. Het recht op deze vergoeding, dat ertoe strekt het in het gedrang brengen van de onafhankelijkheid van de preventieadviseur te voorkomen en sanctioneren, gaat volgens Cassatie echter niet teniet doordat, nadat de werkgever tot het ontslag van de preventieadviseur is overgegaan, aan de arbeidsovereenkomst een einde komt ingevolge een tegenopzegging. Cassatie verbreekt het bestreden arrest dan ook in zoverre het oordeelt dat de werknemer geen recht meer heeft op deze beschermingsvergoeding. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Brussel 21 juni 2018, 2018/AB/344, www.juridat.be

Personeelsafgevaardigde in ondernemingsraad en comité – inlichtingen via blog – recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen – ontslag om dringende reden

Mag een vertegenwoordiger van het personeel in die hoedanigheid inlichtingen bezorgen aan zijn collega's en met hen een communicatie onderhouden zonder dat de werkgever daar toegang toe heeft? Dat was de kernvraag waar het arbeidshof te Brussel zich in deze zaak over uitsprak.

Een werknemersvertegenwoordiger verkozen als lid van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk bracht in juli 2017 een mediakanaal (blog) tot stand met de bedoeling om informatie vanuit de werknemersvertegenwoordiging door te laten stromen naar het personeel. De blog werd op een extern netwerk geplaatst. Toetreding kon enkel op uitnodiging en de uitnodiging werd verstuurd naar alle professionele e-mailadressen van het personeelsbestand, met uitzondering van de directie, de echtgenote van een directielid en toeleveranciers. De blog hield een clause van confidentialiteit in, met de bedoeling om geen informatie van de site te verspreiden naar personen die er geen toegang toe hadden, geen kopieën ervan te nemen of toegangen door te geven zonder voorafgaand akkoord.

De werkgever was op de hoogte van het bestaan van de blog. Eind 2017 ontstond er discussie over het sociaal klimaat en het functioneren van de overlegorganen in de onderneming en nam de werkgever de blog in het vizier. Behalve het feit dat de blog niet voor iedereen toegankelijk was, nam hij aanstoot aan vermeende uitlatingen over de directie, die blijk gaven van een deloyale houding. Bovendien zou de blog vertrouwelijke informatie uit vergaderingen van de ondernemingsraad en het comité hebben verspreid. Tot slot zou de blog informatiebeveiligingsvoorschriften negeren door gevoelige informatie te verspreiden via een IT-systeem dat de onderneming niet ondersteunt.

Nadat de personeelsafgevaardigde weigerde om de blog stop te zetten, startte de werkgever de specifieke procedure tot ontslag om dringende reden van een personeelsafgevaardigde in artikel 4 van de wet van 19 maart 1991 op. De dringende reden wordt evenwel niet aanvaard.

Het geding spitst zich toe op de toepassing van fundamentele rechten gelinkt aan de vrijheid van meningsuiting, in het bijzonder het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen in artikel 23 Grondwet. Dat recht wordt verder afgelijnd in artikel 32 KB 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden en gesanctioneerd in artikel 192 Sociaal Strafwetboek. Het artikel 32 bepaalt dat de vertegenwoordigers van de werknemers voor de voorlichting van het personeel moeten zorgen, aan de hand van de inlichtingen die hun worden medegedeeld, erover wakend dat deze met de nodige discretie worden gehanteerd, teneinde de belangen van de onderneming niet te schaden. En verder nog dat elke schriftelijke mededeling gedaan door een lid van de ondernemingsraad bij toepassing van voorgaande alinea voorafgaandelijk bij de secretaris van de ondernemingsraad moet neergelegd worden.

Het hof toetst vervolgens de inhoud van de blog aan deze reglementering, alsook aan de interne regels van de onderneming en komt tot het besluit dat de informatie die de blog verstrekt algemeen van aard was en geen economische of financiële inlichtingen betrof. De personeelsafgevaardigde kon dus legitiem via dat kanaal met het personeel communiceren. De

eis van de werkgever om de blog af te sluiten was in strijd met de vrijheid van meningsuiting, van vereniging en de syndicale vrijheid. (Inge Verdonck)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbh. Bergen 23 november 2018, www.socialweb.be

Ontslag tijdens periode van tijdskrediet – opzeggingsvergoeding – geen toepassing van arrest-Meerts – geen indirecte discriminatie – beschermingsvergoeding wel toegekend

Een werknemer tewerkgesteld door een bedrijf in de biotechnologie heeft haar arbeidsprestaties verminderd in het kader van halftijds tijdskrediet met motief “zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar”. Drie jaar nadat de betrokken werknemer tijdskrediet heeft genomen en tijdens de beschermingsperiode wordt de werknemer ontslagen. De ontslagmotivering verwijst naar veelvuldig te laat komen en een gebrek aan organisatie.

Hierop heeft de betrokken werknemer een vordering ingesteld tot regularisatie van de opzeggingsvergoeding op grond van het arrest-Meerts van het Hof van Justitie, alsook een vordering tot betaling van de beschermingsvergoeding van zes maanden loon. De werkgever had de opzeggingsvergoeding immers berekend op basis van het halftijds loon (verminderd loon in het kader van tijdskrediet).

De eerste vordering werd door het arbeidshof integraal afgewezen. Het tijdskrediet met motief en het ouderschapsverlof zijn onderworpen aan twee geheel eigen regelgevende kaders die onderscheiden moeten worden. De rechtspraak van het Hof van Justitie aangaande ouderschapsverlof beperkt zich tot dit kader en heeft geen impact op de regels omtrent het tijdskrediet, aldus het arbeidshof. Volgens het arbeidshof kon het zgn. arrest-Meerts dan ook niet zomaar worden toegepast nu er geen enkele rechtsgrond is op grond waarvan de opzeggingsvergoeding berekend zou moeten worden op basis van het fictief voltijds loon.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen had daarnaast aangehaald dat door de berekening van de opzeggingsvergoeding niet te regulariseren in het geval van halftijds tijdskrediet zoals naar het voorbeeld van het arrest-Meerts, een verboden discriminatie in het nadeel van vrouwen die tijdskrediet opnemen tot stand komt. Het arbeidshof te Gent had in 2013 (zie [NB Arbeidsrecht nr. 2013/2](#)), zo stelt het hof te Bergen zelf vast, besloten dat de berekening van de opzeggingsvergoeding op basis van een verminderd loon een indirecte loondiscriminatie vormt tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in strijd met artikel 157, eerste lid en tweede lid VWEU. Dit omwille van de disproportionele impact op vrouwen gelet op het statistische bewijs dat meer vrouwen dan mannen tijdskrediet opnemen. Het hof te Bergen volgt deze zienswijze niet. Zo waren de statistieken onprecies, kunnen zowel mannen als vrouwen tijdskrediet aanvragen aan de hand van dezelfde regels en heeft het hof te Gent mogelijks op zijn beurt een discriminatie tot stand gebracht ten nadele van mannen.

Met betrekking tot de vordering tot betaling van de beschermingsvergoeding heeft het arbeidshof de voorgehouden redenen onderzocht. Op basis van de stukken bleek dat de werknemer 36 van de 42 dagen te laat is toegekomen (met de meeste vertraging tussen 15 en 30 minuten). Het arbeidshof stelde evenwel vast dat de werknemer geen enkele ingebrekestelling of opmerking heeft gekregen in dit verband. Bovendien oordeelde het arbeidshof dat de betrokken werknemer in werkelijkheid een voltijdse functie van verantwoordelijke uitvoerende terwijl zij slechts halftijds tewerkgesteld was. In dergelijke omstandigheden kan volgens het arbeidshof

aan de werknemer niet worden verweten dat zij haar werk gebrekkig zou organiseren. De beschermingsvergoeding van zes maanden wordt dan ook toegekend. (Laura Mylemans en Mathias Wouters)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Nvdr: Cassatieberoep wordt ingesteld.

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BOGHAERT, L., “Eindejaar op kantoor? Privacy respecteren!”, *Juristenkrant* 2018, afl. 380, 20.

BRASSEUR, P., “Les risques psychosociaux et les nouvelles technologies : l'état du droit et les perspectives”, *Ors.* 2018, afl. 11, 2-21.

CORNELLI, M., VAN DE MEULEBROUCKE, A. en VANDENPLAS L., “Klokkenluidersregelingen anno AVG”, *Or.* 2018, afl. 10, 274-289.

DE KOSTER, P., “Loon 'ten laste van de werkgever' als heffingsbasis voor sociale zekerheidsbijdragen”, *JTT* 2018, afl. 29, 475-478.

DE VREESE, J. en PLETS, I., “Een bloemlezing van de rechtspraak 2017”, *Or.* 2018, afl. 10, 290-303.

HENDRICKX, F., “Editoriaal. Vijftig jaar CAO-Wet in België en nieuwe vormen van arbeid: de cao als cadeau”, *Arbeid.J.* 2018, afl. 2, 3-8.

PATERNOSTRE, B. en PATERNOSTRE, M., “Chronique de jurisprudence 2012 à 2016. Les conventions collectives de travail et les commissions paritaires”, *Ors.* 2019, afl. 1, 2-23.

PECINOVSKY, P., “Mystery shopping in de strijd van de sociale inspectie tegen discriminatie”, *Arbeid.J.* 2018, afl. 2, 9-13.

SIMAR, N., “Stress, burn out et événement soudain”(noot onder Arbh. Luik 18 juli 2017), *JLMB* 2019, afl. 2, 72-74.

TIMBERMONT, E., “Bestrijding van sociale fraude” (noot onder GwH 15 maart 2018), *NJW* 2018, afl. 393, 926.

VAN DE HEYNING, C., “De materieelrechtelijke kwalificatie van onlinebeledigingen: over posten, pesten en publiceren”, *RABG* 2018, afl. 16, 1530-1535.

VAN DEN BERGH, P., “Ryanair: missing link tussen Rome en Brussel”, *Arbeid.J.* 2018, afl. 2, 17-19.

VAN HIEL, I., “Voordelen aan gesyndiceerden: onverenigbaar met de vrijheid van vakvereniging en een verboden discriminatie?”, *RW* 2018-19, afl. 23, 883-898.

VANACHTER, O., “Gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op vraag van een beschermd werknemer” (noot onder Cass. 8 oktober 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 1, 1-4.

VANACHTER, O., "Sociale verkiezingen: wijziging referentieperiode voor vaststelling tewerkstellingsdrempel", *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2018, afl. 23, 1-3.

VANACHTER, O., "Arbeidsongeval van een cursist die een individuele beroepsopleiding volgt" (noot onder GwH 8 november 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2018, afl. 22, 1-3.

VANHEGEN, M., "Responsabilisering bij re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers", *Arbeid.J.* 2018, afl. 2, 14-16.

VERMEULEN, L., "Ontslag na ziekteperiodes - discriminatie", *JTT* 2018, afl. 28, 461-462.

Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

CUYPERS, D., "Misbruik binnen de onderneming vanuit arbeidsrechtelijk perspectief" in A. VAN DE VIJVER en R. SMET (eds.), *Misbruik binnen de onderneming*, Antwerpen, Intersentia, 2018, 49-94.

DERMINE, E. en VANNES, V. (eds.), *La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires*, Brussel, Larcier, 2018, 348 p.

DE STEFANO, V. en WOUTERS, M., "The Court of Justice of the EU, Uber and Labour Protection: A Labour Lawyers' Approach" in B. DE VOLDER (ed.), *The platform economy*, Antwerpen, Intersentia, 2019, 187-226.

6. Ander Nieuws

NAR

Op 18 december 2018 bracht de NAR volgende adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies nr. 2108](#) over de arbeidsdeal;
- [advies nr. 2109](#) over het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers - Werkgeversbijdragen voor 2019;
- [advies nr. 2110](#) over de wijziging van de sluitingswet van 26 juni 2002 en van de cao nr. 32 bis; en
- [advies nr. 2112](#) over het ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948 - Opvordering werknemer.

ILO Global Commission on the Future of Work

Op 22 januari bracht de commissie een [rapport](#) uit getiteld "Work for a brighter future". De commissie stuurt daarbij onder meer aan op een *universal labour guarantee* die elke persoon die arbeid verricht toekomt, ongeacht de juridische kwalificatie van de arbeidsverhouding. Andere focuspunten zijn een vernieuwd sociaal contract en een mensgerichte agenda voor de toekomst van arbeid.

7. Mededelingen

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.



1. Frank Hendrickx, Professor Arbeidsrecht
2. Miet Vanhegen, Doctoraatsonderzoeker
3. Mathias Wouters, Doctoraatsonderzoeker
4. Simon Taes, Doctoraatsonderzoeker
5. Josephine Van Rymenant, Administratie
6. Inge Verdonck, Praktijkassistent

7. Sarah De Groof, Vrijwillig medewerker/ consultant
8. Pieter Pecinovsky, Vrijwillig medewerker/ Of Counsel
9. Piet Van den Bergh, Vrijwillig medewerker /adviseur ACV
10. Annemarie Vanderpoorten, Vrijwillig medewerker/advocaat
11. Eveline Ankaert, Vrijwillig medewerker/advocaat
12. Laura Mylemans, Vrijwillig medewerker/advocaat

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 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 jar@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: Laura Mylemans, Pieter Pecinovsky, Simon Taes, Piet Van den Bergh, Annemarie Vanderpoorten, Miet Vanhegen, Inge Verdonck en Mathias Wouters

vragen, bedenkingen of suggesties: josephine.vanrijmenant@kuleuven.be

