



## Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2020/8

[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

Structureel telewerk kan ook zonder overeenkomst.

[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 20 oktober 2020, nr. 33139/13, Napotnik/Roemenië**

*Artikel 1 Protocol nr. 12 EVRM – algemeen verbod op discriminatie – einde buitenlandse tewerkstelling door zwangerschap – verderzetting arbeid in*

*thuisland – geen discriminatie op basis van geslacht – werkzaamheden consulaat als rechtvaardigingsgrond*

Mevrouw Napotnik, een Roemeense diplomate, werd in 2007 tewerkgesteld op het consulaat van Roemenië in Ljubljana, Slovenië. Haar werkzaamheden bestonden vooral uit de verlening van bijstand aan Roemenen die zich bevonden in een noodsituatie, zoals een arrestatie door de politie of een ziekenhuisopname. In 2007 trouwde mevrouw Napotnik met een Sloveen, waarmee ze twee kinderen krijgt. Tijdens haar eerste zwangerschap werden de consulaire diensten tijdelijk geschorst, waardoor hulpbehoevende Roemenen zich moesten wenden tot de Roemeense consulaten in de buurlanden.

Enmaal mevrouw Napotnik haar tweede zwangerschap bekendmaakte aan het ministerie van Buitenlandse Zaken van Roemenië, besliste deze laatste om haar tewerkstelling in Ljubljana stop te zetten en om haar terug te halen naar Boekarest, Roemenië. Deze beslissing werd gestaafd door te verwijzen naar haar afwezigheden op het consulaat tijdens haar vorige zwangerschap en de gevolgen die dat met zich meebracht.

Daarna klaagde mevrouw Napotnik deze beslissing aan, omdat volgens haar de stopzetting van haar tewerkstelling in het buitenland gebaseerd was op discriminatoire gronden. Ze stelde dan ook dat haar zwangerschap de enige reden was die kon leiden tot voormelde beslissing, wat niet geoorloofd zou zijn op grond van artikel 1 van het Protocol nr. 12 EVRM, dat het algemeen verbod op discriminatie omvat. De nationale rechtbanken gingen hier niet in mee, aangezien de beëindiging van de tewerkstelling geoorloofd was teneinde de continuïteit van de werkzaamheden op het consulaat te verzekeren.

Later gaf het ministerie van Buitenlandse Zaken van Roemenië toe dat de beslissing gebaseerd was op de zwangerschap van mevrouw Napotnik. Het EHRM stelde daarbij dat enkel vrouwen op grond van een zwangerschap anders behandeld kunnen worden, waardoor mevrouw Napotnik ook daadwerkelijk anders behandeld werd op basis van haar geslacht. Zonder een gerechtvaardigde reden leidt een dergelijk verschil in behandeling tot discriminatie. In deze zaak verwijst het EHRM naar de verschillende redenen die het ministerie van Buitenlandse Zaken aanhaalde ter rechtvaardiging van de genomen beslissing. Zo was de beslissing noodzakelijk om de continuïteit van de werkzaamheden van het consulaat te waarborgen en om de rechten van hulpbehoevende Roemenen te beschermen. Haar afwezigheid zou de vlotte verlening van diensten op het consulaat namelijk in gedrang brengen. Bovendien werd mevrouw Napotnik niet ontslagen en was de beslissing geen disciplinaire maatregel. Bijgevolg besluit het EHRM dat er geen schending is van het algemeen verbod op discriminatie zoals vervat in artikel 1 van het Protocol nr. 12 EVRM. (Stan Bruurs)

Volledige [tekst](#) van het arrest

*Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 2008/104/EG – uitzendarbeid – artikel 5, lid 5 – gelijke behandeling – passende maatregelen met het oog op voorkoming van misbruik van uitzendarbeid – verplichting van de lidstaten om achtereenvolgende opdrachten te voorkomen – geen beperking in de nationale regeling – vereiste van uniforme uitlegging*

Artikel 5, lid 5 van de Uitzendarbeidsrichtlijn, met als opschrift “[h]et beginsel van gelijke behandeling”, legt de lidstaten op “*passende maatregelen* [te nemen], overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorkoming van misbruik bij de toepassing van dit artikel, met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen.” Deze regel houdt volgens het Hof van Justitie geen verplichting voor de lidstaten in om grenzen te stellen aan het aantal achtereenvolgende opdrachten van dezelfde uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming. Evenmin is vereist dat technische redenen of redenen in verband met de productie, de organisatie of de vervanging van personeelsleden bestaan om het gebruik van uitzendarbeid te verantwoorden. Niettemin moeten de lidstaten wel maatregelen nemen om het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen.

Het Hof van Justitie baseert zich hiervoor op het gegeven dat de Uitzendarbeidsrichtlijn slechts minimumvereisten vastlegt, gelet op de grote verschillen die er bestaan tussen de lidstaten in het gebruik van uitzendarbeid en in de rechtspositie van de uitzendkracht. Wel streeft de richtlijn een aantal doelstellingen na, waaronder de bescherming van de werknemers en het bevorderen van de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming. Dit maakt dat een lidstaat maatregelen moet nemen om te vermijden dat achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat redelijkerwijs als „tijdelijk” kan worden aanzien. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

*Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – gelijke behandeling in arbeid en beroep – artikelen 1, 2 en 3 – richtlijn 1999/70/EG – door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – clause 4 – non-discriminatiebeginsel – door een universiteit overeenkomstig het nationale recht vastgestelde maatregel – behoud van een vaste aanstelling als docent na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd – mogelijkheid die is voorbehouden aan docenten die de hoedanigheid van promotor hebben – docenten die deze hoedanigheid niet hebben – arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd –*

*beloning die lager is dan die welke aan docenten met een vaste aanstelling wordt toegekend*

Dictum:

“1) De artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet van toepassing zijn op een nationale regeling op grond waarvan uitsluitend de docenten van een academische instelling die tevens promotor zijn en die hun beroep na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd bij die instelling blijven uitoefenen, hun vaste aanstelling als docent kunnen behouden, terwijl de docenten die geen promotor zijn met die instelling enkel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen sluiten met een beloningssysteem dat inferieur is aan dat van docenten met een vaste aanstelling.

2) Clause 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan de toepassing van een nationale regeling op grond waarvan uitsluitend de docenten van een academische instelling die tevens promotor zijn en die hun beroep na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd bij die instelling blijven uitoefenen, hun vaste aanstelling als docent kunnen behouden, terwijl de docenten die geen promotor zijn met die instelling enkel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen sluiten met een beloningssysteem dat inferieur is aan dat van docenten met een vaste aanstelling, voor zover de eerste categorie docenten bestaat uit werknemers in vaste dienst die vergelijkbaar zijn met de werknemers uit de tweede categorie en het verschil in behandeling – dat met name betrekking heeft op de beloningsregeling – niet wordt gerechtvaardigd door een objectieve reden, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.”

*Volledige [tekst](#) van het arrest*

## **2. Regelgeving België**

### **Dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken**

*MB 8 oktober 2020 houdende wijziging van het ministerieel besluit van 30 juni 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, BS 8 oktober 2020.*

*MB 18 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, BS 18 oktober 2020.*

*MB 23 oktober 2020 houdende wijziging van het ministerieel besluit van 18 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, BS 23 oktober 2020.*

Artikel 2 van het MB 18 oktober 2020 stelt dat telethuiswerk “de regel” is bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent, in de mate dat de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten en de dienstverlening dit toelaat. Het is daarbij toegestaan voor ondernemingen om met respect voor de sanitaire voorschriften, “goed georganiseerde terugkeermomenten” te organiseren.

Indien er geen telethuiswerk wordt georganiseerd, dan moeten ondernemingen een maximale naleving van de regels inzake social distancing garanderen. De vitale ondernemingen, alsook “*de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten*”, nemen de social distancing maatregelen “in de mate van het mogelijke”. De passende preventiemaatregelen, die gepaard gaan met de social distancing regels, werden vastgelegd in de “Generieke gids om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan”, zoals aangevuld op sectoraal en/of ondernemingsniveau.

Personeelsleden en derden dienen tijdig geïnformeerd te worden over de geldende preventiemaatregelen. Bovendien dienen personeelsleden een passende opleiding te ondergaan. Op ondernemingsniveau moeten de maatregelen uitgewerkt worden met inachtneming van de regels van het sociaal overleg, of bij gebrek aan overlegorganen, in overleg met de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Artikel 3 van het MB 18 oktober 2020 verplicht werkgevers of gebruikers in de sectoren bouw, schoonmaak en land- en tuinbouw om ten aanzien van de in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige een geactualiseerd register bij te houden met bepaalde gegevens. Een uitzondering werd voorzien voor grensarbeiders en zij die voor minder dan 48 uur in België verblijven. (Mathias Wouters)

#### **Tijdelijke werkloosheid voor bedienden**

CAO nr. 148 van 7 oktober 2020 tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de coronavirus-crisis.

CAO nr. 147 trad buiten werking op 30 juni 2020. Omdat de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen “behouden moet

blijven tot 31 december 2021”, werd CAO nr. 148 uitgewerkt. Het is een suppletieve cao. Reeds bestaande overeenkomsten op sectoraal en ondernemingsniveau blijven bestaan en zowel sectoren als ondernemingen kunnen nog steeds eigen collectieve overeenkomsten of ondernemingsplannen in het leven roepen.

CAO nr. 148 is van toepassing op ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in artikel 77/1, §4 van de Arbeidsovereenkomstenwet, als die behoren tot activiteitstakken die voor hun bedienden geen cao ter zake hebben gesloten, en ondernemingen in moeilijkheden, die geen cao of geen door de commissie “ondernemingsplannen” goedgekeurd ondernemingsplan hebben tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden. Bovendien is CAO nr. 148 ook van toepassing op ondernemingen die niet langer aanspraak maken op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht, die verband houdt met de uitbraak van het coronavirus COVID-19, maar wel voldoen aan de voorwaarden voor de overgangsregeling voorzien in hoofdstuk V van het koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020. Daarbij moet de onderneming aantonen dat ze in de loop van het kwartaal voorafgaand aan de invoering van de overgangsregeling van tijdelijke werkloosheid een substantiële daling van de omzet of productie van minstens 10% gekend heeft ten opzichte van het corresponderende kwartaal in 2019.

De ondernemingen die toegang verkrijgen via hoofdstuk V van het KB nr. 46 moeten evenzeer de inlichtings- en/of raadplegingsprocedures doorlopen, zoals voorgeschreven in artikelen 77/3 en /4 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Of de onderneming gebruik kan maken van CAO nr. 148 door te voldoen aan de voorwaarden in artikel 77/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet of op basis van het KB nr. 46 is van belang. In het geval van de Arbeidsovereenkomstenwet mag de maximale duur van de volledige schorsing niet langer dan zestien weken per kalenderjaar duren, terwijl een regeling van gedeeltelijke arbeid maar zesentwintig weken mag aanhouden. Het KB nr. 46 laat een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst toe van maximaal vierentwintig weken per kalenderjaar en maximaal vierendertig weken in geval van gedeeltelijke arbeid. Artikel 7 van CAO nr. 148 voorziet in een toeslag van ten minste 5,63 euro per dag werkloosheid, ten laste van de werkgever.

CAO nr. 148 heeft uitwerking vanaf 1 juli 2020 en treedt buiten werking op 31 december 2021. De overgangsregeling in het KB nr. 46 geldt op dit moment echter maar tot en met 31 december 2020. De mogelijke verlenging van deze overgangsregeling heeft dan ook een rechtstreekse impact op het belang van CAO nr. 148 in 2021. (Mathias Wouters)

[Overstap van corona-tijdskrediet, corona-landingsbanen en corona-ouderschapsverlof naar regulier tijdskrediet](#)



*CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.*

Deze wijziging beoogt om een overstap van corona-tijdskrediet, corona-landingsbanen en corona-ouderschapsverlof naar het regulier tijdskrediet mogelijk te maken. De periodes van schorsing of vermindering van arbeidsprestaties ten gevolge van corona-ouderschapsverlof, coronatijdskrediet en corona-landingsbanen worden daartoe “geneutraliseerd” bij de berekening van de tewerkstellingsvoorwaarden in CAO nr. 103. Met andere woorden, de maanden gedurende dewelke de werknemer een schorsing of vermindering van arbeidsprestaties onderging op basis van deze coronamaatregelen, deze maanden worden buiten beschouwing gelaten om, bijvoorbeeld, te berekenen of een werknemer 3/4e van een voltijdse betrekking had gedurende de laatste 24 maanden. De cao heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2020. (Mathias Wouters)

#### **Overige regelgeving**

*KB 27 september 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, BS 1 oktober 2020.*

*B.VI.Reg. 4 september 2020 tot wijziging van artikel 28, 30 en 35 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integriteit van personen met een arbeidshandicap, BS 2 oktober 2020.*

*B.B.Reg. 24 september 2020 tot tijdelijke versoepeling van sommige voorwaarden voor de toekenning van betaald educatief verlof, BS 30 september 2020.*

### **3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State**

**Cass. 5 oktober 2020, AR S.19.008.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)**

*Vergoeding huisarbeid – structureel telewerk – geen schriftelijke overeenkomst – toepasselijkheid van CAO nr. 85*

Een werknemer vordert een vergoeding voor de verrichte huisarbeid op basis van artikel 119.6 Arbeidsovereenkomstenwet. De werkgever betwist daarentegen dat deze vergoeding verschuldigd is, omdat de werknemer telewerk verricht in zin van CAO nr. 85. Het arbeidshof had geoordeeld dat de vergoeding voor huisarbeid verschuldigd is, omdat de overeenkomst tussen deze werknemer en werkgever niet voldoet aan de vereisten van artikel 6 CAO nr. 85. Bijgevolg kan de werknemer niet beschouwd worden als een telewerker.

Het Hof van Cassatie overloopt eerst enkele bepalingen van CAO nr. 85. Het Hof kijkt onder meer naar de beschrijving van telewerk, de plaats waar telewerk kan worden verricht en de vereiste van een schriftelijke overeenkomst. Vervolgens gaat het Hof in op de bepalingen betreffende huisarbeid in titel 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het Hof vermeldt in dit verband de beschrijving van huisarbeid. Daarnaast geeft het Hof artikel 119.1, §2, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet weer dat bepaalt dat de artikelen 119.3 tot 119.12 niet van toepassing zijn op telewerkers in zin van CAO nr. 85. Verder haalt het Hof de bepalingen aan over de vergoeding voor de kosten verbonden aan huisarbeid en de verplichting dat de overeenkomst voor huisarbeid deze vergoeding dient te vermelden. Artikel 119.6 Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat bij ontstentenis van deze vermelding of een collectieve arbeidsovereenkomst een forfaitair bedrag van tien procent van het loon verschuldigd is als vergoeding voor de kosten verbonden aan huisarbeid.

Op basis van deze bepalingen oordeelt het Hof dat artikel 119.6 Arbeidsovereenkomstenwet slechts kan worden toegepast in zoverre de huisarbeider geen telewerker is in zin van CAO nr. 85. De vaststelling dat de werkgever en werknemer geen schriftelijke overeenkomst hebben gesloten overeenkomstig artikel 6, §1 CAO nr. 85 sluit volgens het Hof niet uit dat deze arbeidsrelatie onder het toepassingsgebied van CAO nr. 85 valt. Het Hof van Cassatie verbreekt daarom het arrest van het arbeidshof. Het Hof stelt dat de appelrechters niet wettig hebben uitgesloten dat de werknemer een telewerker is in zin van CAO nr. 85 en dus hun beslissing niet naar recht verantwoorden. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het arrest

GwH 15 oktober 2020, nr. 137/2020, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

*Sociale verkiezingen – betwisting inhoud aanplakking - verplichting vooraf bezwaar indienen – geen schending recht op toegang tot rechter*

In dit geschil behandelt het Grondwettelijk Hof een prejudiciële vraag van de Franstalige arbeidsrechtbank in Brussel. De vraag is gesteld op verzoek van de vakbond in een geschil waarbij geen bezwaar werd ingediend tegen de voorlopige kiezerslijsten binnen de wettelijke termijn van zeven dagen. De vraag betreft of de artikelen 30 en volgende van de wet betreffende de sociale verkiezingen de artikelen 6, 13 en 14 EVRM schenden. De arbeidsrechtbank vraagt meer bepaald of de koppeling van de mogelijkheid om de inhoud van de inlichtingen aangeplakt op dag X te betwisten aan de verplichting om vooraf een bezwaar in te dienen binnen zeven dagen na de aanplakking, het recht op toegang tot de rechter schendt.

Het Grondwettelijk Hof stelt vast dat een bezwaar onder de wet betreffende de sociale verkiezingen inderdaad vooraf moet ingediend worden bij de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de



werkgever. Het Hof stelt op basis van rechtspraak van het EHRM dat het recht op toegang tot een rechter fundamenteel maar niet absoluut is. Dit recht kan onderworpen worden aan ontvankelijkheidsvoorwaarden, in zoverre de rechtsonderhorige niet wordt verhinderd gebruik te maken van een beschikbaar rechtsmiddel. Bijgevolg mag de wetgever een voorwaarde opstellen voor de toelaatbaarheid van de vordering bij hoven en rechtbanken.

Volgens het Hof is in het kader van de sociale verkiezingen de verplichting om vooraf bezwaar in te dienen redelijk verantwoord door de noodzaak om geschillen in eerste instantie binnen de onderneming op te lossen. Op die manier kunnen zij dankzij het sociaal overleg sneller worden opgelost en worden de hoven en rechtbanken niet overstelpt met geschillen die in een eerdere fase kunnen geregeld worden. De termijn van zeven dagen verhindert bovendien niet dat betrokkenen een bezwaar kunnen indienen. Dit dient namelijk om de verkiezingsprocedure niet bovenmatig te vertragen en is pertinent in het kader van alle wettelijke termijnen die bij de sociale verkiezingen in acht moeten worden genomen. Het Hof stelt daarnaast ook dat werknemers en hun vertegenwoordigers op voorhand de datum kunnen vernemen waarop het bericht wordt aangeplakt. Zij kunnen dus de nodige voorbereidingen treffen om tijdig een bezwaar in te dienen. Volgens het Hof moet de prejudiciële vraag daarom ontkennend beantwoord worden. De verplichting een bewaar vooraf in te dienen vormt geen onevenredige inmenging in het recht op toegang tot een rechter. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 14 september 2020, AR S.19.0048.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

*Verjaring van rechtsvordering die ontstaat uit arbeidsovereenkomst – economische exploitatie eenheid – proefbeding zonder oorzaak – vordering tot herkwalificatie van de arbeidsrelatie*

Een taxibedrijf (juridische entiteit Dediserv) beëindigde de zelfstandige samenwerking met een dispatcher in juni 2012. Vervolgens begint de dispatcher als werknemer te werken voor een andere juridische entiteit, genaamd ARW. In feite blijkt uit alle element dat Dediserv en ARW wel dezelfde taxiservice uitmaken. Op 17 december 2012 beëindigt ARW de arbeidsovereenkomst van de dispatcher. Vervolgens stelt de dispatcher op 16 december 2013 een vordering in tot herkwalificatie van de arbeidsrelatie tussen hemzelf en Dediserv als een overeenkomst voor het leveren van arbeid onder gezag. Op deze vordering is de verjaringstermijn van één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst zoals vastgelegd in art. 15 Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing. De vraag stelt zich of de vordering tegen de entiteit Dediserv verjaard is, gezien de samenwerking meer dan een jaar voor de vordering was afgelopen.

Het arbeidshof van Brussel was in het bestreden arrest van 19 december 2018 van mening dat de vordering niet verjaard is, daar de juridische entiteit Dediserv en de juridische entiteit ARW één en dezelfde economische exploitatie-eenheid uitmaken. Daarom moet er naar 17 december 2012 worden gekeken als de datum waarop de verjaringstermijn van één jaar begon te lopen. Het arbeidshof verwees met name naar het inmiddels opgeheven art. 82, §2 Arbeidsovereenkomstenwet, dat de opzeggingstermijn vermeerderde met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever. Dit begrip “dezelfde werknemer” werd door de vroegere rechtspraak van het Hof van Cassatie gedefinieerd als een economische exploitatie-eenheid zonder belang te hechten aan de afzonderlijke juridische rechtspersoonlijkheid. Het Hof van Cassatie stelt in het arrest van 14 september 2020 evenwel dat voor de toepassing van de verjaringstermijn er niet moet worden gekeken naar het begrip economische exploitatie-eenheid, maar naar de juridische entiteit. De vordering tegen Dediserv is wel degelijk verjaard.

Daarnaast handelt het cassatiearrest over de geldigheid van het proefbeding in de arbeidsovereenkomst tussen de dispatcher en ARW. Deze overeenkomst dateert van voor de, behoudens uitzonderingen, afschaffing van het proefbeding door het eenheidsstatuut. Het arbeidshof van Brussel had geoordeeld dat wegens het feit dat er sprake was een economische exploitatie-eenheid tussen Dediserv en ARW, er geen noodzaak was om na te gaan of de dispatcher voldoet aan de vereisten van de functie, gezien hij voorheen reeds hetzelfde werk had uitgevoerd bij Dediserv. Het Hof van Cassatie is het er opnieuw niet mee eens, daar het toen van toepassing zijnde art. 67, §1 Arbeidsovereenkomstenwet niet de voorwaarde voorop stelt dat voor de opname van een proefbeding, het noodzakelijk is om de vaardigheden van de werknemer te testen. De redenering van het arbeidshof dat het proefbeding niet geldig zou zijn omdat het geen reële oorzaak had, wegens de economische exploitatie-eenheid, is incorrect. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

#### 4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Bergen 26 mei 2020, AR 2019/AM/167, [terralaboris.be](http://terralaboris.be)

*Ontslag om dringende reden – diefstal – camera beelden – derden – bewijswaarde - Antigoon*

Een arbeider werkte als bewaker voor het “Palais des Expositions Congrès de Charleroi”, het congrescentrum te Charleroi. In januari 2017 vond er een handelsbeurs plaats alwaar een exposant (stand 2722) demonstratiecamera’s tentoonstelde. In de nacht van 26 op 27 januari 2017 vonden “verschillende diefstallen” plaats en op twee stands werden er “voorwerpen” gestolen. De volgende dag werd de bewaker onmiddellijk ontslagen wegens dringende

redenen. De arbeider betwistte zijn ontslag voor de arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi.

Het geding spitste zich toe op de bewijswaarde van de beelden van een bewakingscamera in het licht van de CAO nr. 68 van 16 juni 1998 en de wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's. De arbeidsrechtbank bevestigde dat: i) onrechtmatig verkregen bewijsstukken niet automatisch uit de debatten worden verwijderd zodat de rechtbank wél rekening kon houden met de betwiste bewakingscamerabeelden; ii) de beelden overeen komen met het relaas van de werkgever zodat de werknemer de vaststellingen van de werkgever niet geloofwaardig kon tegenspreken. Op basis van deze vaststellingen besloot de arbeidsrechtbank om de door de werkgever ingeroepen dringende reden ter fundering van het onmiddellijke ontslag zonder opzeggingstermijn, noch betaling van een opzeggingsvergoeding, te erkennen.

De bewaker tekende beroep aan tegen het vonnis. In zijn verzoekschrift tot hoger beroep wijzigde hij het geweer van schouder door zijn betwisting van het ontslag om dringende reden op andere middelen te steunen. De betwiste beelden komen van een cameratoestel van een derde, nl. de exposant, en niet van een door de werkgever geplaatst camerabewakingsstelsel. Er is derhalve sprake van een schending van zijn recht op privacy in weerwil van artikel 22 van de Grondwet en artikel 8 van het EVRM. Daarenboven zijn de gemaakte beelden, aldus de appellant, niet eenduidig omdat zij op twee momenten onderbroken werden en het verhaal van de werkgever verschillende tegenstrijdigheden bevatte, o.a. betreffende de aanwezigheid van de bewaker ter plaatse.

Het arbeidshof onderzoekt vooreerst de bewijswaarde van de bestreden bewijsstukken en verwijst daarbij naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie, de zogenaamde Antigoon-rechtspraak. Het hof komt bij haar onderzoek tot het besluit dat deze rechtspraak niet ter zake doet bij een burgerlijke zaak, zoals *in casu*. Zo benadrukt het arbeidshof dat de betrouwbaarheidsbeoordeling van een bewijsstuk niet eigen is aan een onrechtmatig verkregen bewijsstuk maar een algemeen beoordelingscriterium is voor de bewijswaarde van elk stuk. Het arbeidshof beklemtoont dat het als feitenrechter, bij de beoordeling van de bewijswaarde van de betwiste stukken, rekening houdend met de omstandigheden eigen aan de zaak, de onderscheiden bezwaren zelf kan beoordelen en zelf de ingeroepen rechten tegen elkaar kan afwegen. Volgens het arbeidshof zijn er *in casu* geen redenen om de betwiste camerabeelden te weigeren. Deze vormen overigens het enige bewijs waarover de werkgever beschikt. Vervolgens stelt het arbeidshof evenwel vast dat de kennisgevingsbrief slechts vage verwijten overmaakt aan de bewaker, dat de camerabeelden geen zekerheid verschaffen over de eigenlijke feiten, dat de betrokken stands van de exposanten niet identificeerbaar zijn en dat de video op twee onderscheiden ogenblikken onderbroken werd. Op basis hiervan kan

het arbeidshof met onvoldoende zekerheid, een toereikende bewijswaarde verlenen aan de beelden van de bewakingscamera.

Aangezien de beelden onvoldoende doorslaggevend zijn als bewijs van de ingeroepen feiten ten grondslag aan de dringende reden en de werkgever geen ander bewijs aanbrengt, oordeelt het arbeidshof dat de laatstgenoemde niet in zijn bewijslast slaagde. Aangezien er geen dringende reden bewezen wordt, bevestigt het arbeidshof dat het ontslag van de bewaker onregelmatig was en de werkgever een opzeggingsvergoeding verschuldigd is. (Anne Laure Brocorens)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**Arbh. Gent 14 september 2020, AR 2019/AG/134, onuitg.**

*Arbeidsovereenkomst betaalde sportbeoefenaars – geldigheid arbitragebeding – geldigheid optiebeding*

Een wielrenner tekent op 27 maart 2010 een arbeidsovereenkomst met een wielploeg waarvoor hij al sinds het seizoen 2009 rijdt. Deze nieuwe overeenkomst wordt gesloten voor het volledige seizoen 2011 (1 januari-31 december 2011). Aan de overeenkomst wordt een addendum gehecht met een lijst van bonussen waarop de wielrenner aanspraak kan maken en met een optiebeding. Het optiebeding bepaalt dat, indien de werkgever een arbeidsovereenkomst kan aanbieden aan de wielrenner voor het seizoen 2012 tegen een bruto jaarsalaris van 1.200.000 euro (vermeerderd met de voorziene bonussen) (het zgn. right of first refusal) en daartoe uiterlijk op 31 juli 2011 een aangetekende brief aan de wielrenner zendt, de wielrenner zich ertoe verbindt dit te aanvaarden. De wielrenner levert uitstekende prestaties in 2011 en wenst zijn verhoogde marktwaarde te verzilveren door een overeenkomst met een andere ploeg af te sluiten. Hij laat op 15 juli 2011 aan zijn werkgever weten dat hij de overeenkomst niet wenst te verlengen. De werkgever maakt echter gebruik van zijn contractueel recht en licht de bovenvermelde optie vóór de uiterlijke datum van 31 juli 2011. De wielrenner verlaat alsnog de ploeg. Hij maakt een zaak aanhangig bij het Arbitragecollege van de wielerbond UCI, welke de wielploeg veroordeelt tot de betaling van 715.000 euro achterstallige premies. Deze uitspraak wordt in beroep bevestigd door het Tribunal Arbitral du Sport. De rechtsmacht van beide instanties is gebaseerd op een beding in de overeenkomst dat elk geschil tussen de partijen aan arbitrage zou worden voorgelegd.

De wielploeg meent dat de wielrenner zich door deze manier van handelen niet aan zijn contractuele verplichtingen heeft gehouden en dagvaardt hem voor de arbeidsrechtbank. Ze vordert de betaling door de wielrenner van de contractueel voorziene opzeggingsvergoeding, zijnde 1.500.000 euro. Het verweer van de wielrenner valt uiteen in twee onderdelen: i) de arbeidsgerechten hebben geen rechtsmacht ten gevolge van de

arbitrageclausule in de arbeidsovereenkomst; ii) het optiebeding was ongeldig. Bijgevolg dient het arbeidshof zich (in navolging van de arbeidsrechtbank in eerste aanleg) uit te spreken over de geldigheid van beide bedingen.

De wielrenner stelt dat de arbeidsgerechten zonder rechtsmacht zijn aangezien er in de arbeidsovereenkomst een arbitrageclausule is opgenomen en er reeds een arbitrale uitspraak is met gezag van gewijsde. Het arbeidshof oordeelt evenwel dat dat beding nietig is. Artikel 9 van de Arbeidsovereenkomstenwet Betaalde Sportbeoefenaars verbiedt immers het opnemen van scheidsrechterlijke bedingen alvorens er een geschil is gerezen. Deze bepaling is volgens het arbeidshof van openbare orde of minstens van dwingend recht ter bescherming van beide partijen. Ook de werkgever kan zich dus op de nietigheid beroepen. Dat de arbitragetribunalen zich op grond van het Zwitserse recht bevoegd hebben verklaard, doet geen afbreuk aan het feit dat het arbeidshof over rechtsmacht beschikt.

De wielrenner betwist ook de geldigheid van het optiebeding. De wielrenner stelt dat de werkgever door de optie te lichten – en dus eenzijdig de arbeidsovereenkomst te verlengen – eenzijdig een wijziging doorvoert van een essentiële arbeidsvoorwaarde, hetgeen door artikel 25 van de Arbeidsovereenkomstenwet verboden wordt. Het arbeidshof weerlegt dit. Naar het oordeel van het hof is de duur van de arbeidsovereenkomst geen essentiële arbeidsvoorwaarde in de betekenis van die bepaling, zoals (de aard en plaats van) de arbeid, het loon, de arbeidstijd en de functie van de werknemer dat wel zijn. Bovendien wijst het feit dat de partijen de clausule hebben ingelast erop dat de partijen de duur hoe dan ook niet als essentiële voorwaarde beschouwen. Het hof is van oordeel dat het optiebeding geldig is en niet in strijd met enige bepaling van het burgerlijk recht of het arbeidsovereenkomstenrecht. Het hof volgt de wielrenner niet in zijn argumentatie dat het beding nietig is omdat het een gewone potestatieve voorwaarde bevat. Volgens het arbeidshof is er geen sprake van een overeenkomst die aan een voorwaarde is onderworpen. Bovendien is het de wielerploeg zelf die beslist of de arbeidsverhouding na het seizoen 2011 zal worden voortgezet. Het blijkt ook niet dat de wielerploeg de bedoeling heeft gehad om imperatieve wetsbepalingen te omzeilen of dat het inlassen van het beding dit tot gevolg zou hebben gehad. De wielrenner heeft er zich toe verbonden om op het aanbod in te gaan. Over de arbeidsvoorwaarden diende niet meer te worden onderhandeld aangezien die al waren overeengekomen. De toepassing van het beding werd ook niet afhankelijk gemaakt van de hoedanigheid van de aandeelhouders van de wielerploeg dan wel van de sponsor(s), de naam van de ploeg of de ploegmaten. Het arbeidshof wijst er ook op dat optiebedingen gangbaar zijn in verschillende op betaalde sportbeoefenaars toepasselijke sectorale cao's, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sport. De geldigheid van het beding staat voor het arbeidshof dus niet ter discussie.

Meer nog, de schade die de wielrenner aan de ploeg heeft toegebracht door het optiebeding te miskennen, dient vergoed te worden. De werkgever heeft aanzienlijk in hem geïnvesteerd en lijdt bijgevolg ongetwijfeld schade door de verandering van ploeg. Het arbeidshof verwerpt evenwel de vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding van 1.500.000 euro. De wielrenner heeft immers nooit de bestaande overeenkomst opgezegd want die liep tot 31 december. Ook op een door de werkgever geopperd alternatief – terugbetaling van de 715.000 euro op grond van de arbitrale beslissing – gaat het hof niet in. Deze premies waren wel degelijk contractueel verschuldigd. Het arbeidshof stelt daarentegen dat de schade door de wielerploeg geleden enkel *ex aequo et bono* kan vastgesteld worden. De wielrenner wordt op grond daarvan veroordeeld tot het betalen van 300.000 euro als schadevergoeding. De gerechtskosten worden verdeeld. (Liesbet Vandenplas)

Volledige [tekst](#) van het arrest

## 5. Rechtsleer

### Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

ADAMS-PRASSL, J., “Article 47 CFR and the effective enforcement of EU labour law: teeth of paper tigers?”, *ELLJ* 2020, afl. 4, 391-402.

BARNARD, C., “Are Social ‘Rights’ rights?”, *ELLJ* 2020, afl. 4, 351-363.

BLOMME, F., ““Tempus fugit”: gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen”, *Or.* 2020, afl. 8, 276-297.

DANIELS, L. en WITTERS, A., “Terug naar school: de wettelijke regelingen inzake opleiding van werknemers in de privésector”, *Or.* 2020, afl. 8, 262-275.

DEAR, L., “L'incidence d'une condition de présence sur le paiement d'une prime de fin d'année ou d'un bonus en cas de congé”, *Soc.Kron.* 2020, afl. 8-9, 304-315.

DEMEESTERE, S. en FRANCO, H., “Engelstalig bonusplan [Nederlands Taaldecreet]”, *NJW* 2020, afl. 428, 698-699.

GARBEN, S., “Balancing social and economic fundamental rights in the EU legal order”, *ELLJ* 2020, afl. 4, 364-390.

GOTTHART, M., “Effective enforcement of EU labour law: a comparative example”, *ELLJ* 2020, afl. 4, 403-412.



JACQMAIN, J., "Congé Parental - Conditions d'octroi de l'allocation différentes pour le père et la mère", *Soc.Kron.* 2020, afl. 8-9, 373.

LENAERTS, H.-F., "Weerslag van het uitstel van de sociale verkiezingen 2020 op de beschermingsmaatregelen van de wet van 19 maart 1991", *Nieuwsbrief Ontslag 2020*, afl. 4, 1-8.

MECHELYNCK, A., "L'impact de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction des prestations de travail pour prendre soin d'autrui", *JTT 2020*, afl. 22, 421-436.

NEVEN, J.-F., "Covid et droit social : nouveaux chantiers ouverts par une crise", *JTT 2020*, afl. 21, 401-409.

SLEGERS, P. en BEN MESSAOUD, S., "La discrimination liée à l'âge : la place de l'intérêt général dans la défense de l'intérêt particulier", *JTT 2020*, afl. 20, 389-393.

VAN MUYLDER, P., "Le médiateur Écart salarial, instauré par la loi du 22 avril 2012 : forces et surtout faiblesses d'une figure...", *Soc.Kron.* 2020, afl. 8-9, 298-303.

VANACHTER, O., "De verplichting om een asbestinventaris op te stellen" (noot onder Cass. 25 november 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid 2020*, afl. 14, 1-2.

VANACHTER, O., "Ontslag van een beschermd werknemer om een economische reden" (noot onder Arbh. Brussel 5 november 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid 2020*, afl. 15, 1-3.

VANACHTER, O., "Betwisting over de bescherming van een werknemer" (noot onder Arbh. Luik 15 januari 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid 2020*, afl. 16, 1-3.

VANACHTER, O., "Betwisting over de opdracht van een controlearts" (noot onder Arbh. Antwerpen 26 maart 2020), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid 2020*, afl. 17, 1-3.

WERY, O. en ROBERT, F., "Le droit de retrait : le miroir aux alouettes ?", *Ors.* 2020, afl. 9, 2-21.

#### **Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden**

BASTIAENS, N. en VANACHTER, O., *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2020.

BEDORET, C. en GILSON, S. (eds.), *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail*, Limal, Anthemis, 2020, 1000 p.

HEYLEN, D. en VERREYDT, I., *Sociaal recht in essentie*, Mortsel, Intersentia, 2020, 500 p.

ROBERT, F., *Le télétravail à domicile. L'après COVID-19 ou le retour à l'anormal*, Limal, Anthemis, 2020, 292 p.

VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2020.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON, A. en VAN OOSTVELDT, E., *Sociaal zakboekje*, Mechelen, Kluwer, 2020.

## 6. Ander Nieuws

### NAR

Op 29 september 2020 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- Advies [2176](#) over de intrekking van het verdrag nr. 34 betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen.
- Advies [2177](#) over de regelgeving betaald educatief verlof – ontwerp van koninklijk besluit.
- Advies [2178](#) over het wetsvoorstel met betrekking tot de elektronische verzending van arbeidsrechtelijke documenten.

Op 7 oktober 2020 bracht de NAR een advies uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- Advies [2179](#) over de COVID crisis - Uitvoering van het afsprakenkader van de groep van 10 van 13 juli 2020 en van het akkoord van de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad van 11 september 2020.

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



*Meer informatie over de auteurs*

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

*Bent u nog niet ingeschreven op deze gratis nieuwsbrief?*

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

*Bescherming van de privacy / disclaimer*

Het Instituut voor Arbeidsrecht bewaart de bij de inschrijving voor de Nieuwsbrief Arbeidsrecht meegeedeelde persoonsgegevens in een afzonderlijk bestand. Deze gegevens worden gebruikt in het kader van het verzenden en het beheer van de Nieuwsbrief, en/of het Arbeidsrecht Journaal, en de inhoud ervan. De bestanden van de Nieuwsbrief Arbeidsrecht en het Arbeidsrecht Journaal zijn aan elkaar gekoppeld. De mogelijkheid bestaat dat de gegevens worden aangewend om eigen activiteiten van het Instituut voor Arbeidsrecht mee te delen. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld en, behoudens de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene, niet aan derden doorgegeven. Toegang tot en verbetering, of eventueel schrapping, van deze persoonsgegevens zijn mogelijk na een individueel, gedagtekend en ondertekend verzoek. Het privacybeleid van de KU Leuven en informatie over de wijze waarop u uw rechten i.v.m. de bescherming van persoonsgegevens kan uitoefenen, vindt u op [www.kuleuven.be/privacy](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)

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

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Anne Laure Brocorens, Stan Bruurs, Pieter Pecinovsky, Simon Taes, Piet Van den Bergh, Liesbet Vandenplas en Mathias Wouters

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

