



## Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2020/1

[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

Cash for cars ongrondwettelijk.

[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

HvJ 22 januari 2020, nr. C-177/18, A. Baldonado Martín / Ayuntamiento de Madrid

*Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – richtlijn 1999/70/EG – door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – clause 4 – non-*

*discriminatiebeginsel – clause 5 – maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd – vergoeding in geval van beëindiging van het dienstverband – artikelen 151 en 153 VWEU – artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – toepasselijkheid – verschil in behandeling op basis van de publieke dan wel private aard, volgens het nationale recht, van de op de arbeidsverhouding toepasselijke regeling*

Op 24 november 2005 stelde het stadhuis van Madrid mevrouw Baldonado Martín aan als medewerker groenonderhoud. Het aanstellingsbesluit bepaalde dat Baldonado Martín als ambtenaar zonder vaste benoeming in dienst werd genomen totdat de post door een ambtenaar met een vaste benoeming zou worden ingenomen of totdat de post zou worden opgeheven. Op 15 april 2013 werd Baldonado Martín ervan in kennis gesteld dat haar post die dag was ingevuld door een ambtenaar met vaste benoeming en dat haar dienstverband derhalve werd beëindigd, zonder recht op enige beëindigingsvergoeding.

Aangezien het Spaanse recht ook voor vastbenoemde ambtenaren geen beëindigingsvergoeding voorziet, kan mevrouw Baldonado Martín zich niet op het principe van gelijke behandeling van overeenkomsten van bepaalde duur beroepen om een beëindigingsvergoeding op te eisen. Evenmin is er sprake van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, aangezien zij slechts eenmaal werd aangesteld, ook al betrof het een periode van meer dan 7 jaar. Mevrouw Baldonado Martín heeft dus geen recht op een beëindigingsvergoeding. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**HvJ 19 december 2019, nr. C-16/18, M. Dobersberger / Magistrat der Stadt Wien**

*Prejudiciële verwijzing – artikelen 56 en 57 VWEU – vrij verrichten van diensten – richtlijn 96/71/EG – toepasselijkheid – artikel 1, lid 3, onder a) – terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – verstrekken van diensten aan boord van internationale treinen – nationale regeling waarbij administratieve verplichtingen worden opgelegd in verband met de detachering van werknemers*

De Oostenrijkse nationale spoorwegmaatschappij ÖBB besteedde voor de periode 2012-2016 de exploitatie van restauratiewagens en de boordservice op een aantal van haar treinen uit. Door middel van een reeks onderaannemingsovereenkomsten werd die opdracht uitgevoerd door Henry am Zug Hungary Kft, een Hongaarse onderneming.

Henry am Zug Hungary Kft verzorgde een dergelijke dienstverlening in een aantal treinen van de ÖBB die reden tussen Salzburg (Oostenrijk) of München (Duitsland) en Boedapest (Hongarije) als vertrek dan wel eindstation en maakte daarbij gebruik van in Hongarije wonende werknemers die merendeels door een

andere Hongaarse onderneming ter beschikking werden gesteld. De overige werknemers waren rechtstreeks in dienst van Henry am Zug Hungary Kft. In Boedapest moesten ze de levering van eten en drinken in ontvangst nemen en in de treinen laden. Ook moesten zij in Boedapest de voorraden controleren en de omzet berekenen. Alle diensten werden dus in Hongarije verleend, met uitzondering van de in de treinen verrichte diensten.

Het Hof van Justitie stelt dat dergelijke werknemers die alle werkzaamheden van een internationale treinservice, met uitzondering van de boordservice tijdens de treinreis, in één lidstaat verrichten en die hun dienst in die lidstaat beginnen of beëindigen, geen voldoende band hebben met de lidstaat of lidstaten waar deze treinen doorheen rijden om aldaar als "ter beschikking gesteld" in de zin van richtlijn 96/71 te worden beschouwd. Deze werknemers worden dus geacht volledig in Hongarije te werken. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

## 2. Regelgeving België

### Pleegouderverlof maakt deel uit van de berekening enkelvoudig en dubbel vakantiegeld

*KB 20 december 2019 tot wijziging van de artikelen 16, 18, 20, 21, 41, 43 en 68 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 17 januari 2017.*

Het KB van 30 maart 1967 werd aangepast om in het kader van de berekening van vakantiegeld voortaan ook de periodes van arbeidsonderbreking naar aanleiding van pleegouderverlof in rekening te brengen. (Mathias Wouters)

### Overige regelgeving

*CAO nr. 17/39 van 17 december 2019 tot wijziging en uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.*

*CAO nr. 46/24 van 17 december 2019 tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.*

*CAO nr. 144 van 17 december 2019 tot instelling en vaststelling, voor 2019 en 2020, 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.*

*CAO nr. 145 van 17 december 2019 tot instelling en vaststelling, voor 2021 en 2022, 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.*

*CAO nr. 146 van 17 december 2019 tot invoering van een suppletieve regeling bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019 en 2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.*

*KB 21 januari 2020 tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft en van titel 2 betreffende kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, BS 21 januari 2020.*

*BVR 6 december 2019 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 24 december 2019.*

*BVR 13 december 2019 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft de stimulanspremie, BS 24 december 2019.*

*FOD Sociale Zekerheid, Arbeidsongevallen – Indexering van de loongrenzen bedoeld bij artikel 39, eerste en tweede lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, BS 13 januari 2019.*

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

**GwH 23 januari 2020, nr. 11/2020**

*Mobiliteitsvergoeding – Cash for cars – loon – vernietiging – ongelijke fiscale behandeling van loon – inruilen bedrijfswagen*

Het Grondwettelijk Hof heeft de mobiliteitsvergoeding, ook wel de ‘cash for cars’-regeling genoemd, vernietigd. De Regering Michel I had de mobiliteitsvergoeding met een wet van 30 maart 2018 ingevoerd om werknemers aan te sporen hun bedrijfswagens in te ruilen voor een vergoeding in geld met het oog op de vermindering van het aantal bedrijfswagens op de

Belgische wegen ter bestrijding van het fileprobleem, de luchtvervuiling en klimaatverandering. De mobiliteitsvergoeding bestaat uit een geldbedrag dat overeenstemt met de cataloguswaarde op jaarbasis van het gebruiksvoordeel van de ingeleverde bedrijfswagen. De mobiliteitsvergoeding werd uitgesloten van het loonbegrip waardoor hierop slechts solidariteitsbijdragen en geen RSZ-bijdragen dienden te worden betaald.

Enkele vakbonden en klimaatorganisaties hadden een vernietigingsverzoek ingediend wegens strijdigheid met het algemene en fiscale gelijkheidsbeginsel, respectievelijk art. 10 en 11 GW en art. 172 GW.

Het Grondwettelijk Hof verwijst uitvoerig naar het negatieve advies van de Raad van State, afdeling Wetgeving, dat stelt dat de mobiliteitsvergoeding wegens verschillende redenen niet pertinent is om de beoogde doelstelling (de vermindering van het aantal wagens op de weg) te bereiken. Met name wees de Raad van State erop dat:

- “Het bestaande voordelige statuut van de bedrijfswagens ongewijzigd wordt behouden;
- de ontworpen maatregel uitgaat van de vrijwilligheid van werkgever en werknemer;
- de keuze voor het omzetten van het voordeel van een bedrijfswagen in een mobiliteitsvergoeding niet onomkeerbaar is;
- ingeval meerdere bedrijfswagens de werknemer ter beschikking staan, het verkrijgen van een mobiliteitsvergoeding voor één bedrijfswagen het gebruik van de andere bedrijfswagens niet uitsluit;
- er geen relatie is tussen de mobiliteitsbehoeften van de betrokken werknemer en het bedrag van de mobiliteitsvergoeding, dat immers gebaseerd is op de catalogusprijs van de laatste bedrijfswagen;
- het vrij kunnen beschikken over de mobiliteitsvergoeding geen enkele waarborg biedt dat daarmee ook effectief ‘alternatieve duurzame verkeersmodi’ worden aangewend, en;
- in de toelichting bij het ontwerp geen onderbouwde elementen zijn terug te vinden die het aannemelijk maken dat er een aantoonbaar verband is tussen de ontworpen maatregel en het beoogde doel ervan, namelijk minder wagens in het verkeer brengen en op die wijze een afname realiseren van de verkeerscongestie en de daarmee samenhangende gezondheids-, economische en andere problemen;
- de ontworpen regeling niet is opgevat als een tijdelijke en uitdovende maatregel die er enkel op gericht is om een gedragswijziging op het vlak van mobiliteit tot stand te brengen, maar dat ze integendeel een permanent karakter heeft, met als gevolg dat voor onbepaalde duur een regeling in het leven wordt geroepen die een verschil in behandeling creëert tussen personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.”

Het Grondwettelijk Hof herneemt enkele elementen van deze kritiek in zijn beoordeling. Zo wijst het erop dat de regering geen voldoende rechtvaardiging geeft voor het feit dat de mobiliteitsvergoeding een ongelijke behandeling creëert ten aanzien van de werknemers die de mobiliteitsvergoeding niet genieten en wier loon in zijn geheel is onderworpen aan de fiscale en sociale

bijdragen. Waar de bedrijfswagen een voordeel in natura is, en de voordelige behandeling ervan te verantwoorden valt, is de mobiliteitsvergoeding immers een voordeel in geld, net zoals het normale loon. Vervolgens wijst het Hof erop dat er geen waarborg is dat de mobiliteitsvergoeding niet door de werknemer zou worden aangewend om een (bv. kleinere) privéwag en te kopen voor zijn verplaatsingen, wat de doelstelling van de maatregel (minder auto's op de weg) teniet zou doen. Bovendien heeft het Hof een probleem met het feit dat werknemers met twee of meer bedrijfswagens (zelfs indien deze situatie uitzonderlijk is) slechts één bedrijfswagen dienen in te leveren om de mobiliteitsvergoeding te genieten. Hierdoor zou de werknemer nog steeds met zijn andere bedrijfswagen kunnen rondrijden terwijl hij tegelijkertijd een fiscaal bevoordeelde vergoeding in geld krijgt.

Op basis van deze elementen acht het Hof dat het voldoende argumenten heeft om de mobiliteitsvergoeding te vernietigen. Ten einde het (relatief lage aantal) werkgevers en werknemers die gebruik hebben gemaakt van de mobiliteitsvergoeding tijd te gunnen om een andere oplossing te vinden, handhaaft het Hof de gevolgen van de vernietigde wet totdat, in voorkomend geval, nieuwe wetsbepalingen in werking treden en uiterlijk tot en met 31 december 2020. Werkgevers en werknemers kunnen wel nog gebruik maken van het in 2019 ingevoerde mobiliteitsbudget, waar de sociale partners overigens wel achterstaan. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**GwH 16 januari 2020, nr. 1/2020**

*Legaliteitsbeginsel en non-retroactiviteitsbeginsel – art. 12 en 14 Grondwet – gebruiker van uitzendkrachten – art. 128 Sociaal Strafwetboek – strafsancities Welzijnswet*

Het Grondwettelijk Hof werd gevraagd te oordelen of artikel 128 van het Sociaal Strafwetboek het legaliteitsbeginsel en het niet-retroactiviteitsbeginsel in strafzaken schendt in zoverre het begrip werkgever ook slaat op de gebruiker van uitzendkrachten, voor een periode van uitzendwerk die plaatsvond van 1 januari 2014 tot en met 16 augustus 2014. Artikel 128 bepaalt “[o]nverminderd de artikelen 119 tot 122, 129 tot 132 en 190 tot 192, wordt met een sanctie van niveau 3 bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die inbreuk heeft gepleegd op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan.” Uit deze bepaling zou onvoldoende blijken dat gebruikers eveneens gesanctioneerd worden omwille van een inbreuk op de Welzijnswet.

Bijgevolg gaat het Hof na of artikel 16, eerste lid, 3° van het Sociaal Strafwetboek soelaas biedt. Dit is niet het geval omdat, hoewel het de gebruiker aanwijst als werkgever voor de toepassing van Boek I van het Sociaal

Strafwetboek, dit niet het geval is ten aanzien van artikel 128 aangezien dit ondergebracht werd in Boek II. Verder verplicht artikel 19 van de Uitzendarbeidswet dan wel dat gebruikers bepaalde verplichtingen naleven die normalerwijze nageleefd moeten worden door de werkgever, maar in dit artikel werden geen specifieke strafbepalingen voorzien in het geval van niet-nakoming.

Om hieraan tegemoet te komen en de strafsancties ook te kunnen afdwingen ten aanzien van gebruikers, werd dan ook een artikel 39bis ingevoegd door de wet van 13 februari 1998. Dit artikel werd evenwel opgeheven door de wet van 6 juni 2010 met als bedoeling minder zware inbreuken te depenaliseren. Het feit dat de wet van 29 februari 2016 artikel 39bis herintroduceerde en daarenboven een nieuw artikel 176/1 in het Strafwetboek invoegde over de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de gebruiker, doet er niet aan af dat dit niet het geval was in 2014. Er anders over oordelen, geeft retroactieve werking aan de strafwet. (Mathias Wouters)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 7 januari 2020, AR P.19.0804.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

*Collectieve actie – geen schending van stakingsrecht – vrijheid van meningsuiting – stakingspiket – kwaadwillig belemmeren van het verkeer – art. 406 Sw. – art. 10 en 11 EVRM – art. 6, §4 ESH – materieel en bestanddeel van het misdrijf – opzet*

Een provinciale vakbondsvoorzitter die prominent betrokken is bij het opwerpen van een stakingspiket op een openbare weg in het Antwerpse havengebied wordt veroordeeld in beroep wegens het kwaadwillig belemmeren van het verkeer. Art. 406, eerste lid Strafwetboek bepaalt dat wordt bestraft, de persoon die “kwaadwillig het verkeer op de spoorweg, de weg, de binnenwateren of op zee belemmert door enige handeling die een aanslag uitmaakt op de verkeerswegen, de kunstwerken of het materieel, of door enige andere handeling die het verkeer met of het gebruik van vervoermiddelen gevaarlijk kan maken of die ongevallen kan veroorzaken bij het gebruik van of het verkeer met die vervoermiddelen.”

Om het morele element van het misdrijf te bepalen, wordt het Hof van Cassatie gevraagd of er in casu sprake is van kwaadwilligheid (opzet) en of die kwaadwilligheid louter verband dient te houden met de belemmering van het verkeer of dat de dader zich eveneens bewust moet zijn dat zijn daden een gevaarlijke situatie of ongevallen kunnen veroorzaken.

Wat dat laatste betreft, stelt het Hof dat het vereiste opzet bestaat in het opzettelijk belemmeren van het verkeer als dusdanig. De gevaarlijke toestand voor het verkeer die daardoor kan worden veroorzaakt, maakt geen deel uit van dat opzet, maar is slechts het door de strafwet vereiste gevolg (materieel

bestanddeel van het misdrijf) dat uit het handelen van de dader moet voortvloeien. De dader dient het verkeer dus doelbewust te doen standhouden of bemoeilijken zonder dat hij zich bewust moet zijn van de gevaarlijke gevolgen. De feitenrechter dient te beoordelen of de belemmering een gevaarstoestand heeft gecreëerd. Volgens de appelrechter was dit het geval, daar onder meer drukke wegen werden geblokkeerd wat vanaf het schemerduister tot filevorming leed. Daarnaast was er door het in brand steken van banden sprake van zware rookvorming met grote hinder en een sterk afgenomen visibiliteit voor de weggebruikers tot gevolg. Bovendien hebben de stakers zich ook na het uitdoven van het vuur en het verwijderen van het piket, op instigatie van de eiser, telkenmale opnieuw op de rijweg begeven om deze te blokkeren. Dit alles veroorzaakte duidelijk een gevaarlijke situatie met een verhoogde kans op ongevallen.

Wat de kwaadwilligheid betreft wordt gevraagd of de appelrechter terecht oordeelde dat het specifiek handelen van de beklaagde er van het begin af aan op gericht was om een wegbelemmering tot stand te brengen. Dit omdat de wegbelemmering functioneel was in het kader van de stakingsactie en kaderde in een breder opzet. Dit sluit volgens de beklaagde uit dat de belemmering van begin af aan erop gericht zou zijn geweest om een wegbelemmering tot stand te brengen die kan leiden tot gevaar voor weggebruikers. Het Hof van Cassatie stelt daarop dat het enkele feit dat een misdrijf wordt gepleegd in het kader van een staking of een betoging het moreel bestanddeel voor dat misdrijf niet wegneemt, ongeacht de beweegredenen voor die actie. De appelrechter heeft opnieuw voldoende feitelijke argumenten geleverd om de kwaadwilligheid aan te tonen.

Vervolgens voert de beklaagde een schending aan van de artikelen 10 en 11 EVRM (recht op vrije meningsuiting en vrijheid van vereniging, inclusief een recht op collectieve actie) en artikel 6, §4 Herzien Europees Sociaal Handvest (recht op collectieve actie), daar de appelrechters niet zouden hebben onderzocht of er in concreto sprake is van een dwingende maatschappelijke behoefte om het stakingsrecht van de beklaagde te beperken. Het Hof stelt dat uit de artikelen 10 en 11 EVRM volgt dat het recht te staken of te betogen geen absolute rechten zijn, maar dat de uitoefening van die rechten onderhevig kan zijn aan beperkingen, mits die beperkingen daadwerkelijk beantwoorden aan doeleinden van algemeen belang en niet te beschouwen zijn als een onevenredige en onduidelijke ingreep waardoor de beschermde rechten in hun kern zouden worden aangetast. Het is aan de feitenrechter om dit te beoordelen. De appelrechter heeft hierover gesteld dat het belang van de opgeworpen fundamentele rechten niet in vraag wordt gesteld, maar dat de wettelijke strafbepalingen, die de veiligheid en de vrijheid van alle burgers raken niet zonder meer en op absolute wijze opzij moeten worden geschoven voor bepaalde fundamentele rechten, hoe waardevol en beschermingswaardig deze ook zijn. Het voorkomen van ongevallen of van gevaar in het verkeer is noodzakelijk in een democratische samenleving en bovendien had de



stakingsactie ook kunnen worden uitgevoerd zonder de kwaadwillige belemmering van het verkeer. Volgens de appelrechter zorgt de strafrechtelijke veroordeling er niet voor dat het stakingsrecht (en het recht op vrije meningsuiting) op een normale wijze kan worden uitgeoefend en vormt het dus geen schending van die rechten. Volgens het Hof van Cassatie volgt uit deze beoordeling dat het middel dat de vermeende schending van art. 6, §4 ESH aanvoert, niet ontvankelijk is. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

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

Arbh. Brussel 1 oktober 2019, AR 2018/AB/18, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

*Bepaling opzegtermijn/-vergoeding – Wet Eenheidsstatuut – Arbeidsreglement*

Een werknemer was tewerkgesteld als bediende sedert 1999 op basis van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De werkgever ontsloeg de werknemer in 2016 met betaling van een opzeggingsvergoeding berekend overeenkomstig de Wet Eenheidsstatuut. De werknemer vordert een aanvullende opzeggingsvergoeding in toepassing van het arbeidsreglement voor de eerste periode van tewerkstelling tot en met 31 december 2013. Het arbeidsreglement verwees voor de opzeggingstermijnen naar de Arbeidsovereenkomstenwet, waarbij de werkgever zich ertoe verbond om de formule Claeys toe te passen.

Het arbeidshof verwijst in haar arrest naar de arresten van het Grondwettelijk Hof (arresten nrs. 140/2018 – NB nr. [2018/8](#) en 93/2019 – NB nr. [2019/6](#)) waarin in de beschikkende gedeelten de strijdigheid met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet werd weerhouden voor “een op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausule”. Het arbeidshof is van oordeel dat de opzeggingsclausule in het arbeidsreglement een geldende clausule is. Het hof verwijst terzake naar de arresten van het Hof van Cassatie van 7 april 2008 en 9 november 2009 (zie NB nr. [2010/1](#)) en maakt duidelijk dat een gunstigere opzeggingsbepaling kan worden aangenomen op grond van om het even welke rechtsbron.

Het arbeidshof besluit dat de in het arbeidsreglement opgenomen gunstigere opzeggingsclausule voor de periode van tewerkstelling van 1999 tot en met 31 december 2013 kan worden toegepast omdat ze gunstiger is dan de regeling in de Wet Eenheidsstatuut. (Liesbet Vandenplas)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbh. Brussel 8 oktober 2019, AR 2018/AB/606, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

*Bepaling opzegtermijn/-vergoeding – Wet Eenheidsstatuut - bedrijfs-cao – doorwerking in individuele arbeidsovereenkomst – bijkomende arbeidsovereenkomst met Nederlandse werkgever*

Een vennootschap verbond zich in 1999 in een addendum bij de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met haar personeelsdirecteur tot de toepassing van de formule Claeys verhoogd met zes maanden in geval van ontslag. In 2003 sloot de personeelsdirecteur met een Nederlandse gelieerde vennootschap een bijkomende arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling in Nederland. Naar aanleiding daarvan kwam men in de Belgische arbeidsovereenkomst overeen dat als berekeningsbasis voor de opzeggingsvergoeding zowel het maandloon betaald in België als het maandloon betaald in Nederland zouden worden gebruikt. Op 4 juni 2014 werd in de Belgische vennootschap een bedrijfs-cao gesloten voor een duur van 2 jaar, van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, met een bepaling over de toepassing van de opzegtermijnen opgenomen in de Wet Eenheidsstatuut. De doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst (art. 23 CAO-Wet) werd niet uitgesloten voor deze bepaling. Beide vennootschappen beëindigden de arbeidsovereenkomsten van de personeelsdirecteur in 2015.

Het arbeidshof oordeelt dat het addendum van 1999 moet worden vergeleken met de nieuwe bepaling in de arbeidsovereenkomst ingevolge de doorwerking van de bepaling uit de bedrijfs-cao. De 'geïncorporeerde' bepaling is van latere datum dan het addendum van 1999 en wijzigt dus de oorspronkelijke individuele arbeidsvoorwaarden in de zin dat ze dit addendum vervangt. Het hof is van oordeel dat de gedachtegang van het Grondwettelijk Hof (arresten nrs. 140/2018 – NB nr. [2018/8](#) en 93/2019 – NB nr. [2019/6](#)) niet kan worden toegepast op de bepaling in de bedrijfs-cao aangezien deze op geen enkele wijze uitdrukte dat de sociale partners in de onderneming gunstigere situaties zouden hebben willen handhaven. Het arbeidshof verklaart de vorderingen van de personeelsdirecteur tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding in toepassing van het addendum van 1999 dan ook ongegrond.

Het arbeidshof verklaart ook zijn vordering tot betaling van een bijkomende conventionele opzegvergoeding op basis van een andere bepaling in de bedrijfs-cao ongegrond. Deze bepaling voorzag in een bijkomende vergoeding voor werknemers van 50 jaar en ouder. De doorwerking van deze bepaling werd wél uitdrukkelijk uitgesloten, zodat deze bepaling op het ogenblik van het ontslag van de personeelsdirecteur niet meer van toepassing was. Bij gebrek aan bewijs, worden ook zijn overige vorderingen (achterstallige bonus, maaltijdcheques, e.a.) ongegrond verklaard.

De Belgische vennootschap had op haar beurt een tegenvordering ingesteld tot terugbetaling van het deel van de opzegvergoeding dat werd berekend op basis van het Nederlandse maandloon. De bevoegde kantonrechter en het bevoegde gerechtshof in Nederland hadden inmiddels de Nederlandse vennootschap

veroordeeld tot betaling van een ontslagvergoeding naar Nederlands recht berekend op het Nederlandse loon. Het arbeidshof wijst de tegenvordering af omdat het addendum van 2003 dat werd gesloten bij de Belgische arbeidsovereenkomst, naar aanleiding van het sluiten van de bijkomende arbeidsovereenkomst in Nederland, geen anticumulbepaling bevatte en uit het voeren van een Nederlandse procedure tegen een andere rechtspersoon geen afstand van het addendum kan worden afgeleid. (Liesbet Vandenplas)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbh. Brussel 17 december 2019, AR 2018/AB/826, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

*Kandidaat-personeelsafgevaardigde CPBW – schorsing arbeidsovereenkomst tijdens procedure erkenning dringende reden – berekening aanvullende vergoeding bovenop werkloosheidsuitkering tijdens schorsing*

Een werkgever start in 2017 de procedure op tot erkenning van een dringende reden volgens de wet van 19 maart 1991. In de dagvaarding deelt de werkgever aan de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het CPBW de beslissing mee om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen tijdens de gerechtelijke procedure.

Tussen partijen ontstaat een discussie over de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding die de werkgever tijdens de schorsing bovenop de werkloosheidsuitkeringen moet betalen. De werknemer houdt voor dat de aanvullende vergoeding een nettobedrag moet zijn dat na de berekening moet worden vermeerderd met de bedrijfsvoorheffing, zo niet wordt hem geen inkomen gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon. De werkgever stelt dat dergelijke “opbruterings” niet voorzien is in de wetgeving. Daarenboven stelt de werknemer dat voor de berekening van het netto referteloon geen rekening mag worden gehouden met de maanden van ziekte waarin hij gewaarborgd loon ontving in de periode voor de gerechtelijke procedure.

Nadat de vordering van de werknemer in eerste aanleg werd afgewezen, herinnert het arbeidshof te Brussel vooreerst aan de toepasselijke berekeningsregels volgens dewelke de werkgever aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde:

- een inkomen moet waarborgen dat gelijk is aan het nettoloon (art. 9 Wet 19 maart 1991); en
- een vergoeding moet betalen die gelijk is aan het verschil tussen het maandelijks bedrag van de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon, waarbij dit laatste bestaat uit het gemiddelde bedrag van het nettoloon vermeerderd met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (art. 1 KB 21 mei 1991).

Het hof is van oordeel dat eens het verschil is berekend tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon, er geen verdere bewerkingen

meer moeten worden gemaakt en de aanvullende vergoeding dus niet moet worden “opgebruteerd”. De werknemer lijdt immers nooit een nadeel wat betreft het aan hem te waarborgen inkomen aangezien de bedrijfsvoorheffing een voorafname vormt op de uiteindelijke belasting. Als de bedrijfsvoorheffing te hoog zou zijn, zou de werknemer het verschil na belasting terugkrijgen en andersom zou hij moeten bijbetalen.

Voor de berekening van het gemiddeld bedrag van het nettoloon moet een gewogen gemiddelde worden toegepast wanneer de werknemer tijdens de 12 maanden referteperiode geschorst was wegens ziekte.

Het hof verduidelijkt hoe dit gewogen gemiddelde van het maandloon van dat jaar te berekenen:

- Stap 1: berekening per maand van de referteperiode volgens volgende formule:

(aantal dagen loon / aantal werkdagen in die maand) x maandloon van de respectievelijke maand

- Stap 2: som van de 12 (gecorrigeerde) maandlonen van de referteperiode
- Stap 3: som van stap 2 gedeeld door 12

De partijen werden door het hof uitgenodigd om op basis van voormelde berekeningswijze tot een onderlinge afrekening te komen. (Eveline Ankaert)

Volledige [tekst](#) van het arrest

## 5. Rechtsleer

### Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

CORTEBEECK, L., “100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 07-08, 209-213.

DEBEUCKELAERE, W., “Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer: theorie, praktijk en werkelijkheid”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 07-08, 258-262.

DE STEFANO, V. en WOUTERS, M., “Triangulaire arbeidsrelaties in de platformeconomie: een voorstel tot een vermoeden van uitzendbureau”, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2019, afl. 3, 3-38.

DE VREESE, J. en PLETS, I., “Een bloemlezing van de rechtspraak 2018”, *Or.* 2020, afl. 1, 9-22.

DE WILDE, I., “Arbeidstijd in de publieke sector: toepassingsgebied, vergelijking en knelpunten Arbeidswet en Arbeidstijdwet”, *Or.* 2019, afl. 10, 334-345.

DION, P. en KOLESNYK, J., “Big data op het werk: mogelijkheden en uitdagingen”, *Or.* 2020, afl. 1, 2-8.

DORSSEMONT, F., “Het discriminatieverbod als katalysator van de negatieve vrijheid van religie in identiteitsgebonden organisaties”, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2019, afl. 3, 39-64.

FALEZ, F., “Une approche nouvelle des situations de handicap et de leurs implications en évaluation pour l'expert médical”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 04-05, 105-111.

MAIRY, C., “Tests préalables à l'embauche : dans quelle mesure sont-ils autorisés ?”, *Ors.* 2019, afl. 11, 2-6.

MBALA LUTAMA, D., “Égalité de genre et facteurs actuariels. Influence de la jurisprudence européenne”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 07-08, 229-257.

NGADI, C., “La Belgique doit-elle ratifier la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail sur la protection de la maternité ?”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 07-08, 214-229.

PATERNOSTRE, B. en PATERNOSTRE, M., “Une source de droit méconnue : la convention collective de travail d'entreprise”, *Ors.* 2020, afl. 1, 2-29.

VAN HIEL, I., “De arbeidsgerechten (1970-2020): een halve eeuw autonomie en lekenrechtspraak”, *Soc.Kron.* 2019, afl. 07-08, 201-209.

VAN HIEL, I., “Luchtverkeersdienst Skeyes moet leeftijdscriminatie staken”, *Juristenkrant* 2019, afl. 400, 2.

VANGANSBEEK, A. en VINCENT, B., “De l'obligation d'audition préalable avant de licencier dans le secteur privé”, *Ors.* 2019, afl. 11, 7-21.

WOUTERS, O., “Sociale verkiezingen 2020 - de spelregels voor de kandidatenlijsten”, *Or.* 2019, afl. 10, 346-368.

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

DAUPHIN, M., *Eindejaarspremies 2019 in Tewerkstellen Topics*, Mechelen, Kluwer, 2019, 272p.

VERSCHUEREN, H. (ed.), *Detachering*, Brugge, die Keure, 2020, 260p.

## **6. Ander Nieuws**

**NAR**

Op 17 december 2019 bracht de NAR enkele adviezen en een aanbeveling uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- Advies nr. [2149](#) over het interprofessioneel akkoord 2017-2018 – Herstructurerings;
- Advies nr. [2150](#) over de prijs van de treinkaarten vanaf 1 februari 2020;
- Advies nr. [2151](#) over de single permit : voor een centraal elektronisch platform voor werkgevers en buitenlandse werknemers;
- Advies nr. [2152](#) over over het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers - Werkgeversbijdragen voor 2020 - Tijdelijke werkloosheid - Werkgeversbijdragen voor 2020;
- Advies nr. [2153](#) over de wetsvoorstellen met betrekking tot het moederschapsverlof;
- Advies nr. [2154](#) over de wetsvoorstellen met betrekking tot het vaderschapsverlof en geboorteverlof;
- Advies nr. [2155](#) over de harmonisering statuut arbeider/bediende - Aanvullende pensioenen - Toepassing van de wet van 5 mei 2014 – Interpretatieproblemen;
- Aanbeveling nr. [28](#) over het interprofessioneel akkoord 2017-2018 – Herstructurerings.

Op 22 januari 2020 bracht de NAR ook een [verklaring](#) uit waarin de sociale partners pleiten voor betere regelgeving.

## ILO

Op 20 januari 2020 publiceerde de Internationale Arbeidsorganisatie een [rapport](#), getiteld “World Employment and Social Outlook: Trends 2020”. Dit rapport geeft een overzicht van de globale en regionale trends op vlak van tewerkstelling, werkloosheid, arbeidsmarktparticipatie en productiviteit. Daarnaast bespreekt het rapport de kwaliteit van jobs, met onder meer het arbeidsstatuut, informele arbeid en armoede onder werkende armen. Het rapport onderzoekt ook het inkomen en de sociale ontwikkelingen. Verder stelt het een indicator op die sociale onrust weergeeft. De voornaamste bevindingen zijn dat na een lange periode van stabiliteit de werkloosheid naar alle verwachting zal stijgen en dat veel personen minder uren betaald werken dan zij zouden willen of zij geen behoorlijke toegang tot betaald werk hebben. Tot slot, bestudeert het rapport de tekorten op vlak van waardig werk en de blijvende ongelijkheid op de arbeidsmarkt waarbij de inkomensongelijkheid hoger is dan eerder gedacht. (Simon Taes)

## 7. Mededelingen

### Save the date: studiedagen 'Blauwe Reeks' Arbeidsrecht

Begin 2020 verschijnt de nieuwe uitgave van de 'Blauwe Reeks' Arbeidsrecht. Om de levende relevantie van onze arbeidsrechtelijke thema's te duiden, bieden we een reeks studiedagen aan waarin klassieke thema's worden aangesneden met oog voor de recentste ontwikkelingen en aansluiting bij de actualiteit. De studiedagen worden gehouden aan de Rechtsfaculteit te Leuven op 26 maart,

7 mei en 17 september 2020, telkens van 16u30 tot 20u30. Concrete informatie met de thema's en sprekers en de mogelijkheid tot registratie volgen later. (Het definitieve programma volgt spoedig.)

#### Oproep tot meedelen van niet-gepubliceerde rechtspraak

Indien u over interessante, nog niet gepubliceerde rechtspraak in het kader van een arbeidsrechtelijk geschil beschikt, kan u deze steeds ter opname in deze nieuwsbrief voorleggen aan de samenstellers ervan.

Gelieve daarvoor contact op te nemen met Mathias Wouters. Dat kan telefonisch (016/374320) of per e-mail: [iar@law.kuleuven.be](mailto:iar@law.kuleuven.be).



1. Frank Hendrickx  
2. Miet Vanhegen  
3. Mathias Wouters  
4. Simon Taes  
5. Liebet Vandenplas  
6. Inge Verdonck

7. Sarah De Groof  
8. Pieter Pecinovsky  
9. Piet Van den Bergh  
10. Eveline Ankaert  
11. Freya De Keyzer  
12. Nicola Kerremans

