



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/5

[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

Tijdsregistratie verplicht

[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 14 mei 2019, nr. C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – organisatie van de arbeidstijd – artikel 31, lid 2, van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie – Richtlijn 2003/88/EG – artikelen 3 en 5 – dagelijkse en wekelijkse rusttijd – artikel 6 – maximale wekelijkse arbeidstijd – Richtlijn 89/391/EEG –

veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk – verplichting om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd

De Europese Arbeidsduurrichtlijn legt de lidstaten op om werknemers een dagelijkse en wekelijkse rusttijd toe te kennen. Daarnaast moeten de lidstaten een maximale wekelijkse arbeidstijd garanderen aan hun werknemers. Hierdoor rust een verplichting op de lidstaten om systemen van arbeidstijdregistratie op te zetten voor elke werknemer.

Het Hof van Justitie wijst erop dat de beperking van de maximumarbeidsduur alsook het recht op dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden belangrijke voorschriften van sociaal recht van de Europese Unie zijn, verankerd in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (artikel 31, lid 2). Bij gebrek aan systemen die de arbeidstijd registreren, moet een werknemer terugvallen op andere middelen, zoals getuigenbewijs, overlegging van mails of onderzoek van mobiele telefoons en computers. Aan de hand van dergelijke bewijsmiddelen kan echter niet objectief en betrouwbaar worden bepaald hoeveel uren de werknemer per dag en per week heeft gewerkt. Bovendien is de werknemer de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, waardoor het getuigenbewijs geen geschikt middel is om ervoor te zorgen dat rechten daadwerkelijk worden gehandhaafd. Werknemers zijn mogelijk niet bereid om tegen hun werkgever te getuigen, uit vrees dat de werkgever maatregelen neemt die de arbeidsverhouding ten nadele van hen kunnen beïnvloeden.

Een systeem waarmee de dagelijkse arbeidstijd van de werknemers wordt geregistreerd, is daarentegen een uiterst geschikt middel om snel objectieve en betrouwbare gegevens te verkrijgen over het precieze aantal uren dat de werknemer heeft gewerkt. Registratie vergemakkelijkt zowel de bewijsvoering door die werknemers in het geval van een schending van de Arbeidsduurrichtlijn, alsook het toezicht door de bevoegde nationale bestuurlijke en rechterlijke instanties op de daadwerkelijke toepassing van die rechten. Lidstaten die geen systeem van registratie van dagelijkse arbeidstijd voor iedere werknemer opleggen, schenden bijgevolg de Arbeidsduurrichtlijn. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 16 mei 2019, nr. C 509/17, C. Plessers/Prefaco NV & Belgische Staat

Prejudiciële verwijzing – overgang van ondernemingen – Richtlijn 2001/23/EG – artikelen 3 tot en met 5 – behoud van de rechten van de werknemers – uitzonderingen – insolventieprocedure – procedure van gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag – behoud van het geheel of een gedeelte van de onderneming – nationale wettelijke regeling op grond waarvan de verkrijger, na de overgang, de werknemers van zijn keuze kan overnemen

De Belgische wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen (WCO) is in strijd met richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen.

Vooreerst wordt niet betwist dat een procedure van gerechtelijke reorganisatie niet kan worden beschouwd als een faillissementsprocedure, die wordt uitgesloten van de Richtlijn 2001/23. Een procedure van gerechtelijke reorganisatie kan leiden tot het faillissement van de betrokken onderneming, maar een faillissement volgt automatisch noch zeker op een procedure van gerechtelijke reorganisatie. Evenmin kan een gerechtelijke organisatie aanzien worden als een

procedure ingeleid met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder, die eveneens uitgesloten is van de richtlijn. Bijgevolg valt een procedure van gerechtelijke reorganisatie onder het toepassingsgebied van Richtlijn 2001/23 inzake overgang van onderneming.

Vervolgens wijst het Hof van Justitie op artikel 4 van de richtlijn, dat stelt dat de overgang van een onderneming op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag mag vormen, terwijl de Belgische WCO de verkrijger het recht geeft te kiezen welke werknemers hij wil overnemen. Deze keuze moet evenwel zijn ingegeven door technische, economische en organisatorische redenen zonder dat er sprake mag zijn van verboden differentiatie. De werknemers die de verkrijger niet kiest worden bijgevolg ontslagen, en zijn *“impliciet maar noodzakelijkerwijs de werknemers voor wie geen enkele technische, economische of organisatorische reden de overgang van de arbeidsovereenkomst gebiedt in de ogen van deze verkrijger, maar dit neemt niet weg dat op deze verkrijger geenszins de verplichting rust om aan te tonen dat de ontslagen in het kader van de overgang te wijten zijn aan technische, economische of organisatorische redenen”*. Hieruit volgt dat de bescherming van werknemers tegen een ongerechtvaardigd ontslag in geval van gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag niet gegarandeerd wordt door de WCO. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 8 mei 2019, C 396/17, M. Leitner/Landespolizeidirektion Tirol en HvJ 8 mei 2019, C-24/17, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst/Republik Österreich

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – verbod van elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd – Richtlijn 2000/78/EG – uitsluiting van de beroepservaring die vóór de leeftijd van 18 jaar is opgedaan – nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering – handhaving van het verschil in behandeling – recht op een doeltreffende voorziening in rechte – artikel 47 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie – rechtvaardigingsgronden – vrij verkeer van werknemers – artikel 45 VWEU – Verordening (EU) nr. 492/2011 – artikel 7, lid 1

Eerste

dictum:

“De artikelen 1, 2 en 6 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, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, moeten aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een met terugwerkende kracht in werking tredende nationale regeling als in het hoofdgeding die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in een overgang van de reeds aangestelde ambtenaren naar een nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren plaatsvindt op basis van het overeenkomstig de oude regeling ontvangen laatste salaris.”

Volledige [tekst](#) van het arrest nr. C-396/17

Volledige [tekst](#) van het arrest nr. C-24/17

HvJ 8 mei 2019, nr. C-486/18, RE/Praxair MRC SAS

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 96/34/EG – raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof – clause 2, punt 6 – voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer die deeltijds ouderschapsverlof opneemt – ontslag – ontslagvergoeding en re-

integratieverlofuitkering – berekeningsmethoden – artikel 157 VWEU – gelijke beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers – deeltijds ouderschapsverlof, voornamelijk opgenomen door vrouwelijke werknemers – indirecte discriminatie – objectief gerechtvaardigde factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht – geen

Dictum:

“1) Clausule 2, punt 6, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995 en opgenomen als bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat wanneer een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer wordt ontslagen tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof, de aan hem te betalen ontslagvergoeding en re-integratieverlofuitkering minstens gedeeltelijk worden bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van zijn ontslag.

2) Artikel 157 VWEU moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die bepaalt dat wanneer een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer wordt ontslagen tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof, zijn ontslagvergoeding en re-integratieverlofuitkering minstens gedeeltelijk worden bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van zijn ontslag, wanneer een aanzienlijk groter aantal vrouwen dan mannen voor deeltijds ouderschapsverlof kiest en het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht van doen hebben.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 8 mei 2019, nr. C-194/18, J. Dodič/Banka Koper & Alta Invest

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – overgang van ondernemingen – Richtlijn 2001/23/EG – artikel 1, lid 1 – werkingssfeer – criteria voor de beoordeling van de overgang – overdracht van klanten – overdracht van alle financiële diensten van een bank aan een beursonderneming met uitsluiting van de overdracht van personeel

Dictum:

“Artikel 1, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, moet aldus worden uitgelegd dat de overname door een tweede onderneming van de financiële instrumenten en andere activa van klanten van een eerste onderneming, na de stopzetting van de activiteit van laatstgenoemde, op basis van een overeenkomst waarvan de sluiting op grond van de nationale wettelijke regeling verplicht is, ofschoon de klanten van de eerste onderneming vrij blijven om het beheer van hun effecten niet aan de tweede onderneming toe te vertrouwen, een overgang van een onderneming of een onderdeel van een onderneming kan vormen wanneer het bestaan van een overdracht van klanten is vastgesteld, hetgeen de verwijzende rechter moet beoordelen. In dat verband is het zelfs zeer grote aantal klanten dat daadwerkelijk is overgedragen op zich niet doorslaggevend voor de kwalificatie van "overgang" en heeft de omstandigheid dat de eerste onderneming als niet-zelfstandig commissionair samenwerkt met de tweede onderneming, in beginsel geen invloed.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. Regelgeving België

Onderbrekingsuitkeringen

KB 22 april 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS 6 mei 2019

Een recht op onderbrekingsuitkeringen komt toe aan de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar, indien het kind een aandoening heeft die leidt tot een erkenning van minstens negen punten in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

Die onderbrekingsuitkeringen waren reeds verhoogd ten aanzien van werknemers die de loopbaan onderbreken voor de zorg van hun kind. Het KB verhoogt deze bedragen nogmaals tegenover de voorgaande. De leeftijdsvoorwaarde voor de werknemer werd bovendien geschrapt in artikel 6/3 van het KB van 12 december 2001.

Het besluit trad in werking op 1 mei 2019. (Mathias Wouters)

Voorrang deeltijdse werknemers bij vacante dienstbetrekking

KB 2 mei 2019 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op de voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen (1), BS 15 mei 2019

De programmawet van 22 december 1989 omvatte een voorrangsregeling voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen. De Koning kon bepaalde werknemers uitsluiten van die regeling. Het KB sluit de volgende categorieën uit: (i) de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet, (ii) de uitzendkrachten tewerkgesteld door een uitzendbureau met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, (iii) de werknemers tewerkgesteld met dienstencheques en (iv) de werknemers tewerkgesteld als gelegenheidswerknemers.

De wet schrijft voor dat de werkgever naar aanleiding van de aanvraag van de werknemer, elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking moet mededelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit. Het KB verduidelijkt dat de mededeling enkel verricht moet worden wanneer de vacante dienstbetrekking tot gevolg heeft dat de overeengekomen arbeidsregeling wordt verhoogd gedurende een ononderbroken periode van tenminste een maand of voor onbepaalde tijd.

Het KB verduidelijkt verder de procedure die gevolgd moet worden zoals de informatie die de werkgever dient mee te delen, alsook de responsabiliseringsbijdrage. De wet schreef reeds voor dat de werkgever die de wettelijke bepalingen niet naleeft voor een deeltijdse werknemer met

behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering geniet, een responsabiliseringsbijdrage betaalt.

Het besluit heeft uitwerking met ingang van 1 april 2019. De responsabiliseringsbijdrage is voor het eerst verschuldigd in het tweede kwartaal van 2020. (Mathias Wouters)

Ouderschapsverlof 1/10 en flexibele opname thematische verloven

KB 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven (1), BS 22 mei 2019

Ouderschapsverlof kon reeds voltijds opgenomen worden, halftijds door de tewerkstellingsbreuk te verminderen tot een halftijdse betrekking of door de tewerkstellingsbreuk te verminderen met 1/5de.

De wet van 2 september 2018 maakte het mogelijk om het recht op ouderschapsverlof eveneens uit te oefenen ten belope van 1/10de van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Tijdens de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties wordt de werknemer tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling. Het KB werkt die mogelijkheid uit.

Ook werd het mogelijk gemaakt om voltijds ouderschapsverlof op te splitsen in periodes per week, om halftijds ouderschapsverlof op te nemen in periodes per maand en om voltijds verlof voor medische bijstand op te nemen gedurende periodes van hetzij een week, twee weken of drie weken.

Vanaf 1 juni 2019 kunnen werknemers deze formules aanvragen bij hun werkgevers. De werkgever kan de aanvraag weigeren. Indien de aanvraag goedgekeurd wordt dan geeft dit recht op uitkeringen van de RVA. (Mathias Wouters)

Overige regelgeving

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32/7 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de vrijwillige overuren (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere

werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 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 (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 28 april 2019 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen (1), BS 8 mei 2019

KB 2 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtkwaliteit in werklokalen, BS 21 mei 2019

KB 12 mei 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2011 tot uitvoering van de artikelen 16, 13°, 17, 20, 63, 70, 88 van het Sociaal Strafwetboek en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, BS 24 mei 2019

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

Cass. 1 april 2019, AR S.15.0096.N

Toepassingsgebied Arbeidsovereenkomstenwet – statutair personeel vrij gesubsidieerd onderwijs – beëindigingswijzen arbeidsovereenkomst

In dit Cassatiearrest wordt het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet verduidelijkt ten opzichte van personeelsleden van de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs. Personeelsleden wier toestand niet statutair is geregeld, vallen overeenkomstig artikel 1 Arbeidsovereenkomstenwet onder het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het Hof verduidelijkt echter dat hoewel personeelsleden van het vrij gesubsidieerd onderwijs die door de inrichtende macht aangesteld of benoemd zijn op de wijze bepaald in het decreet van de Vlaamse Raad van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs) kunnen zijn aangesteld of benoemd bij middel van een arbeidsovereenkomst, deze arbeidsrelatie niet wordt beheerst door de Arbeidsovereenkomstenwet.

De verweerster in de zaak was voltijds en vast benoemd als directeur van een vrije basisschool, waardoor artikel 32 van de Arbeidsovereenkomstenwet, die de beëindigingswijzen van de verbintenissen voortspuitend uit arbeidsovereenkomsten regelt, volgens het Hof geen toepassing vindt op de arbeidsrelatie tussen de partijen. Wel stelt het Hof dat overeenkomstig artikel 1184, eerste lid Burgerlijk Wetboek de ontbindende voorwaarde altijd stilzwijgend begrepen wordt in wederkerige contracten, voor het geval een van beide partijen haar verbintenissen niet nakomt. Krachtens het tweede lid van voormeld artikel is het contract in dit geval niet van rechtswege ontbonden en heeft de partij jegens wie de verbintenis niet is uitgevoerd de keuze om ofwel de andere partij te noodzaken de overeenkomst uit te voeren, wanneer de uitvoering mogelijk is, ofwel de ontbinding van de overeenkomst te vorderen, met schadevergoeding. Deze ontbinding moet steeds in rechte gevorderd worden en kan maar ingewilligd worden indien de rechter vaststelt dat de contractuele wanprestaties die de verweerder worden verweten voldoende ernstig zijn om de ontbinding uit te spreken. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Cass. 1 april 2019, AR S.17.0043.N

Vrijwillige aanvullingen op ziekte-uitkering – vademecum – discriminatie op grond van leeftijd – aftrek opzeggingsvergoeding gerechtvaardigd

Het hoofd van de juridische dienst van een bank is arbeidsongeschikt sinds 2003 wegens een psychiatrische problematiek die blijvend cognitief en emotioneel functieverlies inhoudt. Ingevolge een intern vademecum van de bank had de werkneemster gedurende haar arbeidsongeschiktheidsperiode recht op een aanvullende inkomensgarantie, waardoor haar ziekte-uitkering gedurende het eerste jaar ziekte werd aangevuld met een betaling van 100% van het netto-inkomen, verminderd met de forfaitaire directievergoeding en de vertegenwoordigingskosten en na 12 maanden, tot een maximum van de 60-jarige leeftijd, 70% van het netto-inkomen. De werkneemster in kwestie werd 60 jaar op 9 juli 2013 en werd per e-

mail van 30 mei 2013 op de hoogte gebracht dat in juli 2013 de laatste aanbetaling van de bijkomende ziektevergoeding zou plaatsvinden. Er werd haar gemeld dat ze verder kon kiezen om op pensioen te gaan of in dienst te blijven tot 65 jaar met vergoeding door het ziekenfonds. De werkneemster meende echter dat de stopzetting van de bijkomende ziekte-uitkering een verboden discriminatie op grond van leeftijd is en drong aan op de verdere betaling van de bijkomende ziekte-uitkering, daar zij verder in dienst wou blijven. Met brief van 16 juli 2013 maakte de bank echter een einde aan de arbeidsverhouding bij toepassing van het voormalige artikel 78 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De opzeggingstermijn werd vastgelegd op 35 maanden of 634.779, 86 euro waarvan het gewaarborgd loon en alle betaalde aanvullende ziektebedragen werden afgetrokken, waardoor de opzeggingsvergoeding naar 0 euro werd herleid. (zie Arbh. Brussel 21 februari 2017, AR 2015/AB/1008, NB Arbeidsrecht [nr. 2017/4](#))

Wat de leeftijdsbegrenzing van de aanvullende ziekte-uitkeringen betreft, verwijst Cassatie naar artikel 6, tweede lid van de Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep dat bepaalt dat niettegenstaande het discriminatieverbod op grond van leeftijd, lidstaten kunnen bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdsriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, indien dit niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht. Verwijzend naar de Europese rechtspraak stelt het Hof echter dat deze uitzondering restrictief moet worden uitgelegd en dat uit die arresten volgt dat met “*de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, [...] van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen*” in de zin van artikel 6, lid 2, enkel de vaststelling van een leeftijd voor de aanvang van het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen is bedoeld en niet de duur dat aanspraak kan worden gemaakt op die uitkeringen of het ogenblik waarop een einde wordt gesteld aan dat recht. Het arbeidshof van Brussel oordeelde in casu dat de leeftijd voor de doorbetaling van de bedoelde vergoedingen na het eerste jaar en na de leeftijd van 60 jaar voorwaarden vormen voor het verkrijgen van het recht op dergelijk bijkomende vergoedingen, zodat er geen sprake is van een direct onderscheid op basis van leeftijd en dit in lijn ligt met artikel 12, §2, 3° van de Antidiscriminatiewet van 2007. Cassatie verwerpt deze redenering echter en stelt dat artikel 12, §2, 3° van de Antidiscriminatiewet van 2007, die een toepassing vormt van de mogelijkheid bepaald in artikel 6, tweede lid van de Richtlijn 2000/78/EG, in lijn met de Europese rechtspraak moet worden uitgelegd.

Bovendien waren de appelrechters van oordeel dat de vrijwillige aanvullingen aan de ziekte-uitkeringen moesten gezien worden als loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, zodat ze, overeenkomstig het artikel 78, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet afgetrokken konden worden van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd was na het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval die langer dan zes maanden duurt. Cassatie volgt de appelrechters en stelt bovendien dat de bewoordingen van het voormalig artikel 78 Arbeidsovereenkomstenwet, niet uitsluiten dat de vergoedingen die worden uitbetaald wegens een ziekte van de werkneemster die leidt tot een beperking die onder het rechtsbegrip ‘handicap’ in de zin van Richtlijn 2000/78/EG kan vallen, in mindering worden gebracht van de vergoeding wegens de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst na arbeidsongeschiktheid wegens ziekte gedurende meer dan zes maanden. Volgens Cassatie veronderstelt de kwalificatie als 'handicap' immers niet dat een werknemer niet langer arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte in de zin van voormelde wetsbepaling.

Ten slotte kon het feit dat door de regeling van het vademecum een ruimere aftrek mogelijk is dan het wettelijk bepaalde gewaarborgd loon volgens de appelrechters niet tot een ongelijkheid van de wettelijke regeling leiden in de zin van artikel 10 en 11 GW. Overeenkomstig artikel 26, §2, derde lid Bijzondere Wet Grondwettelijk Hof, achtte het arbeidshof het dan ook overbodig om hierover een prejudiciële vraag te stellen aan het Grondwettelijk Hof, omdat deze aftrek mogelijk is voor alle werknemers die over een ruimer gewaarborgd loon dan het wettelijk bepaalde beschikken en de voorgehouden ongelijkheid zijn bestaansreden vindt in het vademecum en niet in een wettelijke bepaling. Cassatie volgt hen hierin en stelt dan ook dat het antwoord op de prejudiciële vraag niet onontbeerlijk is om uitspraak te doen over de vorderingen. De appelrechters verantwoorden hun beslissing om de vraag niet te stellen naar recht. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

GwH 8 mei 2019, nr. 59/2019

Collectieve arbeidsovereenkomsten – CAO-wet – begrip werkgever – recht op overgang van arbeidsovereenkomst – ongelijke behandeling

Mevrouw K.S. was tewerkgesteld door een bedrijf dat actief is in de schoonmaaksector. Zij werkte op een bepaalde werf van een opdrachtgever. De werf werd evenwel door de opdrachtgever toevertrouwd aan een ander schoonmaakbedrijf. Op het ogenblik dat dit bedrijf het onderhoudscontract verwerft, heeft het nog geen enkele werknemer in dienst.

De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst met K.S., maar laat haar weten dat zij recht heeft op een nieuwe arbeidsovereenkomst met het nieuwe bedrijf, overeenkomstig de cao van 12 mei 2003 betreffende de personeelsovername ten gevolge van een overdracht van een onderhoudscontract, gesloten in het paritair comité nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

Het nieuwe bedrijf weigert evenwel om K.S. een arbeidsovereenkomst te geven, omdat het op het ogenblik van de overname van het onderhoudscontract nog geen werknemers in dienst had en dus ook niet kan beschouwd worden als een werkgever in de zin van artikel 2 van de CAO-wet. Hierbij verwijst het naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie van 2 juni 2014 waarin het Hof bevestigt dat "de werkgever in de zin van de CAO-wet in de regel alleen de persoon is die minstens een persoon met een arbeidsovereenkomst tewerkstelt".

De vraag is nu of deze interpretatie van het begrip werkgever in deze zaak een ongelijke behandeling veroorzaakt tussen het geval waarin de overnemer van het onderhoudscontract wel of niet reeds werknemers in dienst heeft. In het ene geval heeft de werknemer immers recht op een overgang van zijn of haar arbeidsovereenkomst en in het andere geval mogelijks niet.

Het Grondwettelijk Hof wijst op het feit dat het begrip werkgever niet duidelijk in de CAO-wet wordt gedefinieerd en dat het toepassingsgebied van cao's in feite door de cao's zelf worden bepaald. Het neemt in haar beoordeling ook de voorbereidende werken van de CAO-wet in overweging, waarin wordt gesteld dat het begrip 'werkgever' zeer ruim moet worden opgevat.

Bovendien dienen ook het begrip 'collectieve arbeidsovereenkomst' en de mogelijke inhoud van collectieve arbeidsovereenkomsten zeer ruim te worden opgevat. Ten slotte stelt het Hof dat de werknemers in een overname zich in een precare situatie bevinden, zodat zij in dergelijke omstandigheden de bescherming van de vigerende cao's moeten kunnen genieten. Het Grondwettelijk Hof besluit dan ook dat een beperkende interpretatie van het begrip werkgever naar gelang er reeds werknemers in dienst zijn of niet (zie de Cassatierechtspraak) in dit geval inderdaad niet bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Een andere interpretatie van artikel 2 CAO-wet, zoals gevolgd door de Ministerraad, waarin het begrip werkgever ruim wordt geïnterpreteerd zonder onderscheid op basis van reeds in dienst zijnde werknemers is daarentegen wel bestaanbaar met het gelijkheidsbeginsel. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Brussel 5 juni 2018, AR 2017/AB/125, www.juridat.be

Beëindiging arbeidsovereenkomst personeelslid vrij gesubsidieerd onderwijs – burgerrechtelijke regels van beëindiging - impliciet ontslag - schadevergoeding

Het arrest belicht de beëindigingsregels van de arbeidsovereenkomst van een personeelslid in het vrij gesubsidieerd onderwijs. De toepasselijke rechtsregels liggen vervat in een Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991. De rechtspositie van de betrokken personeelsleden is contractueel van aard.

Het geding betreft het ontslag van een kleuterleidster die in een moeilijke samenwerkingsrelatie met de school verzeild raakt. Ze vraagt een 'Tijdelijk Andere Opdracht' (TAO) aan. Het conflict spitst zich toe op de aanvraag van het TAO-verlof (vermeend laattijdig) en het niet ophalen van sleutels en badge, nochtans nodig voor het verderzetten van de activiteiten op school. Met een aangetekende brief betekent het schoolbestuur het ontslag met onmiddellijke ingang, weliswaar verwijzend naar de in acht te nemen wettelijke opzeggingstermijn, die niet verder wordt gepreciseerd. De school argumenteert ook dat het personeelslid door haar houding impliciet ontslag heeft genomen.

Het arbeidshof acht het impliciet ontslag niet bewezen en stelt dat de burgerrechtelijke regels van beëindiging van een overeenkomst in het onderwijs van toepassing zijn voor zover zij niet strijdig zijn met de beperkingen van een onmiddellijk ontslag bepaald in het Rechtspositiedecreet. Het decreet sluit het impliciet ontslag niet uit en geeft integendeel het vrijwillig ontslag op als een mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Wanneer een partij tekortkomt aan de verplichtingen die voor haar voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, doet dat op zichzelf de overeenkomst niet eindigen. Dat is enkel het geval wanneer de blijvende wil blijkt om de overeenkomst in haar geheel of voor een belangrijk deel niet meer uit te voeren.

Het Rechtspositiedecreet bepaalt limitatief een aantal gevallen waarin het personeelslid met én zonder opzegging kan worden ontslagen. Het schoolbestuur roept o.a. een rechtsgrond in op basis waarvan een personeelslid kan worden ontslagen zonder opzegging, indien het na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende macht

aangewezen betrekking te bekleden. Het ontslag dat wordt gegeven zonder dat aan die voorwaarden is voldaan, is onrechtmatig.

Wanneer de rechtspositieregeling geen forfaitaire opzegregeling bij onrechtmatig ontslag bevat, dan kan het ontslagen personeelslid aanspraak maken op een volledige vergoeding van de geleden schade overeenkomstig de regels van het gemene recht. De gemeenrechtelijke vergoeding van de schade kan enkel betrekking hebben op een zekere schade, die *ex aequo et bono* wordt begroot. Aangezien het ontslagen personeelslid onmiddellijk in dienst is getreden bij een andere onderwijsinstelling en er nog steeds werkzaam is, is er geen aangetoonde schade wegens verlies van een kans op een gelijkwaardige betrekking. Het arbeidshof aanvaardt wel dat het personeelslid door haar ontslag met verlies van vaste benoeming en de wijze waarop dit werd toegepast een moreel nadeel heeft geleden. (Inge Verdonck)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbrb. Antwerpen 6 juli 2018, AR 17/749/A

Overgang van onderneming (CAO nr. 32bis) – kennelijk onredelijk ontslag – schadevergoeding op grond van CAO nr. 32bis

In het kader van een overdracht werd een vennootschap overgenomen met toepassing van CAO nr. 32bis. Er werd een personeelsvergadering georganiseerd waarin de werkgever het personeel inlichtte dat alle arbeidsovereenkomsten zouden worden overgenomen.

Een bediende met een staat van dienst van ruim 22 jaar werd evenwel dezelfde dag uitgenodigd voor een gesprek met haar werkgever waarin zij werd geïnformeerd dat haar arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd in het kader van deze herstructurering. De opzegtermijn ving oorspronkelijk aan op 1 juni 2017, maar op 16 juni 2017 werd de arbeidsovereenkomst alsnog met onmiddellijke ingang beëindigd.

De voormalige werknemer vorderde voor de arbeidsrechtbank onder meer een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon, in hoofdde wegens kennelijk onredelijk ontslag, in ondergeschikte orde wegens miskennis van de ontslagbescherming van CAO nr. 32bis.

Bij de beoordeling van het kennelijk onredelijk ontslag oordeelde de rechtbank dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was. De functie van de werknemer was immers komen te vervallen en bovendien had de overnemende vennootschap na de overname haar rechtsvorm gewijzigd van een NV naar een BVBA met een kapitaalsvermindering van € 224.000 naar € 18.600. De rechtbank oordeelde dat in het kader van een herstructurering en gelet op het jaarloon van ruim € 100.000 van de werknemer, het meer dan aannemelijk is dat het ontslag zich opdrong in het belang van de onderneming.

Met betrekking tot de vordering op grond van CAO nr. 32bis stelde de rechtbank vast dat er geen enkel stuk werd bijgebracht door de onderneming die de keuze om tot het ontslag over te gaan concreet verantwoordde. Bijgevolg oordeelde de rechtbank dat artikel 9 van CAO nr. 32bis geschonden was. De vordering werd evenwel herleid tot een morele schadevergoeding *ex aequo et bono* begroot door de rechtbank op € 2.500. (Laura Mylemans)

Volledige [tekst](#) van het vonnis

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BAERT, M. en MAES, S., “Tewerkstelling buitenlandse werknemers: 'Single Permit' en grondige Vlaamse inhoudelijke wijzigingen”, *Or.* 2019, afl. 4, 108-128.

DANAU, V., “Les secrets d'affaires et le contrat de travail”, *Ors.* 2019, afl. 5, 2-24.

PATERNOSTER, B., “Over het herstel van schade in natura” (noot onder Arbh. Brussel 9 april 2018), *Or.* 2019, afl. 4, 136.

PETOSA, D., “Multidisciplinair (samen) werken in bouwteam. Een zoektocht naar de mogelijkheden en grenzen vanuit een rechtsvergelijkend perspectief”, *NJW* 2019, afl. 402, 358-369.

STOX, Y., “De winstpremie: de berekeningsregels verduidelijkt en aangepast”, *Or.* 2019, afl. 4, 129-135.

VAN DE PLAS, E., “Moeten gehuurde arbeidsmiddelen met ingevuld keuringsverslag ook nog in dienst worden gesteld door preventieadviseur?”, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 10, 6.

VAN HIEL, I., “Representativiteit als voorwaarde voor deelname aan het sociaal overleg – (Tweede deel)”, *JTT* 2019, afl. 9, 129-135.

VANACHTER, O., “Arbeidsongeschikt door slechte werkomstandigheden: geen overmacht voor ontslag” (noot onder Arbh. Brussel 22 mei 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 8, 1-3.

VANACHTER, O., “Ontslagbescherming door klacht wegens pesterijen” (noot onder Arbh. Brussel 3 oktober 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 9, 1-3.

VANACHTER, O., “Sociale verkiezingen van 2020: nu reeds actueel!”, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 10, 1-3.

VANLAERE, C., “Elektronische arbeidsovereenkomsten: een pas op de plaats of toch niet? Wet van 15 januari 2018 en Digital Act II van 20 september 2018”, *Or.* 2019, afl. 4, 94-107.

VITSE, S., “Schorsing van de opzeggingstermijn en vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn”, *Nieuwsbrief Ontslag* 2019, afl. 2, 1-10.

Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

CARLIER, E., *Concurrentie tijdens en na de arbeidsrelatie in Tewerkstellen Topics*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, VIII+207 p.

DESMIT, P.-J. en RENETTE, S., *Capita selecta uit het arbeidsrecht voor het notariaat*, Brussel, Larcier, 2019, 55 p.

LENAERTS, H.-F. en WOUTERS, O., *Sociale verkiezingen 2016 - Overzicht van rechtspraak*, Brussel, Larcier, 2019, 260 p.

6. Ander Nieuws

Voor de afgelopen periode is er geen ander nieuws te melden.

7. Mededelingen

Oproep tot mededelen 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, Miet Vanhegen, Inge Verdonck en Mathias Wouters

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

