



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/3

[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

Positieve acties geregeld

[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 13 maart 2019, nr. C-437/17, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH/EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

Prejudiciële verwijzing – vrij verkeer van werknemers – artikel 45 VWEU – Verordening (EU) nr. 492/2011 – artikel 7, lid 1 – verbod op discriminatie op grond van nationaliteit – recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op basis van de diensttijd van de werknemer bij de werkgever –

slechts gedeeltelijke inaanmerkingneming van eerdere diensttijdvakken bij andere werkgevers – sociaal recht – verschillen tussen de regelingen en wetgevingen van de lidstaten

Oostenrijkse werknemers hebben recht op 30 dagen jaarlijkse vakantie wanneer ze minder dan 25 jaar anciënniteit hebben. Zodra ze ten minste 25 jaar anciënniteit hebben, hebben ze recht op 36 dagen. Voor de berekening van de 25 jaar worden maximaal 5 jaar dienst bij een andere werkgever in rekening gebracht. Een dergelijke regeling is niet in strijd met het vrij verkeer van werknemers zoals gegarandeerd in artikel 45 van het Verdrag betreffende de Werking van de EU (VWEU).

De ondernemingsraad van Eurothermen en de Europese Commissie voeren aan dat Oostenrijkse werknemers die hun huidige werkgever verlaten om bij een werkgever in een andere lidstaat te gaan werken en daarna weer in dienst treden bij hun oorspronkelijke werkgever, door de Oostenrijkse regeling benadeeld worden.

Het Hof van Justitie herinnert eraan dat artikel 45 VWEU in de weg staat aan regelingen die burgers zouden kunnen benadelen wanneer zij op het grondgebied van een andere lidstaat dan hun lidstaat van herkomst een activiteit willen uitoefenen. Het vrij verkeer van werknemers kan evenwel niet waarborgen dat een verplaatsing naar een andere lidstaat op sociaal gebied neutraal is, aangezien een dergelijke verplaatsing, rekening houdend met de verschillen tussen de regelingen en wetgevingen van de lidstaten, naargelang van het geval, op dat gebied meer of minder voordelig kan zijn voor de betrokken persoon. (HvJ 18 juli 2017, nr. C-566/15, K. Erzberger/TUI AG, NB Arbeidsrecht nr. [2017/7](#)) Voor werknemers die een activiteit uitoefenen op het grondgebied van een andere lidstaat dan hun lidstaat van herkomst, moeten dezelfde voorwaarden gelden als voor de werknemers van die andere lidstaat. De Oostenrijkse vakantieregeling heeft dezelfde gevolgen voor een werknemer die een Oostenrijkse werkgever wenst te verlaten als voor een werknemer, onderdaan van een andere lidstaat, die geïnteresseerd is in een baan in Oostenrijk. De vakantieregeling is niet in strijd met het vrij verkeer van werknemers. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. Regelgeving België

Positieve acties

KB 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, BS 1 maart 2019

Positieve acties worden omschreven als specifieke maatregelen die de nadelen voorkomen of compenseren die gepaard gaan met een beschermd criterium. Dit met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk. Een positief actieplan wordt vastgesteld bij cao of bij wijze van een toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties. De te volgen procedure ter opmaak van de toetredingsakte wordt uiteengezet in artikel 5 van het KB.

Artikel 6 geeft vervolgens de verplichte informatie in het actieplan weer. Dit ongeacht of het wordt doorgevoerd per cao of per toetredingsakte. Het is de concretisering van de volgende vier wettelijke voorwaarden: er moet een kennelijke ongelijkheid zijn; het verdwijnen van deze

ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling; de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt; de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken. Het actieplan dient goedgekeurd te worden door de minister van Werk.

Het toepassingsgebied van het KB beperkt zich tot de privésector. Het besluit trad in werking op 11 maart 2019. (Mathias Wouters)

Werknemer moet werkgever inlichten in geval van bijkomend pleegouder-/adoptieverlof

KB 1 maart 2019 tot uitvoering van sommige bepalingen van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het pleegouderverlof, BS 18 maart 2019

KB 1 maart 2019 betreffende de verdeling van de bijkomende weken adoptieverlof, bedoeld in artikel 30ter, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen de twee adoptieouders, BS 18 maart 2019

Met deze KB's wordt aan werknemers die aan langdurige pleegzorg doen of een kind geadopteerd hebben de verplichting opgelegd om hun werkgever in te lichten over de verdeling van de bijkomende weken van pleegouderverlof of adoptieverlof die zij kunnen opnemen naast het basisverlof.

De besluiten traden in werking op 18 maart 2019. (Annemarie Vanderpoorten)

Uitvoeringsbepalingen omtrent beroepsbekwaamheid

B.VI.Reg. 14 december 2018 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, BS 26 februari 2019

Dit besluit bevat de uitvoeringsbepalingen met betrekking tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid waarmee aangegeven wordt dat een persoon over bepaalde competenties beschikt. Het besluit moet verbonden worden aan het decreet van 12 oktober 2018 waarmee het opleidingsverlof in Vlaanderen de plaats innam van het betaald educatief verlof.

In het besluit worden niet alleen de taken voor o.a. de SERV en de VDAB, maar ook de wijze van aanvraag door de betrokkene geregeld.

Deze uitvoeringsbepalingen treden retroactief in werking op 1 januari 2019. (Annemarie Vanderpoorten)

Vlaams opleidingsverlof

B.VI.Reg. 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 4 maart 2019

MB 13 februari 2019 tot specificatie van competenties en vaststelling van een beoordelingssysteem, vermeld in artikel 2, § 1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van

de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 4 maart 2019

Het Vlaams opleidingsverlof kan voor maximaal 125 uur per jaar toegekend worden. Cumulatie met een aanmoedigingspremie in het kader van opleidingskrediet is niet mogelijk. Het recht wordt toegekend a rato van de contractuele tewerkstellingsbreuk zoals opgenomen in de multifunctionele aangifte van de maand september van het opleidingsjaar, op voorwaarde dat die minstens 50 % bedraagt van een voltijdse tewerkstelling. Indien de werknemer geen contractuele tewerkstellingsbreuk heeft van minstens 50 % in september, dan heeft hij recht op het aantal uren a rato van de tewerkstellingsbreuk van de maand waarin de eerste opleiding start, op voorwaarde dat die minstens 50 % bedraagt. Het opleidingsverlof wordt ten vroegste opgenomen vanaf de dag voorafgaand aan de aanvang van de opleiding en ten laatste twee dagen na de laatste les of het laatste examen.

De verplichtingen die gelden om op het werk afwezig te zijn in het kader van betaald educatief verlof gelden ook voor het Vlaams opleidingsverlof. Voor opleidingen die regelmatige aanwezigheid vergen, gaat het om het aantal uren van de werkelijke aanwezigheid tijdens de opleidingsuren in rechtstreeks contact met de instructeur of begeleider. Voor opleidingen die geen regelmatige aanwezigheid vergen heeft de werknemer het recht om op het werk afwezig te zijn gedurende een vast aantal uren dat afhankelijk is van het type traject of opleiding. In beide gevallen dient de opleiding nauwgezet gevolgd te worden (art. 27 B.VI.Reg.). Als het departement vaststelt dat de werknemer de opleiding niet nauwgezet volgt en meer uren Vlaams opleidingsverlof heeft opgenomen dan de uren waarop hij recht had, dan zal het eerstvolgende recht op het maximum aantal uren Vlaams opleidingsverlof van de werknemer verminderd worden met 25 %.

Het recht op opleidingsverlof ten aanzien van bepaalde opleidingen kan gecontroleerd worden in de opleidingsdatabank en het beschikbare aantal uren in het digitale platform Vlaamse opleidingsincentives.

De voorwaarden voor de terugbetaling van de lonen en sociale bijdragen aan de werkgever, de aanvraagprocedure en het forfaitaire bedrag staan vermeld in de artikelen 32 tot 38 van het besluit van de Vlaamse Regering.

Met uitzondering van de artikelen 23, 24 en 25, die wijzigingen doorvoeren aan het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, treedt het decreet van 12 oktober 2018 houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie in werking op 1 september 2019. De artikelen 2, 4, 5 en 6 van het decreet van 12 oktober 2018 betreffende wijzigingen aan de herstellwet van 22 januari 1985 treden als uitzondering in werking op 1 mei 2019 (zie NB Arbeidsrecht nr. [2018/9](#)).

Dit besluit van 21 december 2018 treedt dan weer in werking op 1 september 2019, met uitzondering van hoofdstuk 1, 2 en 8 over de registratie van arbeidsmarktgerichte opleidingen, het beheer van de opleidingsdatabank en de gegevensverwerking. Deze drie hoofdstukken treden in werking op 1 mei 2019. (Mathias Wouters)

Overige regelgeving

Decr.W. 14 februari 2019 betreffende de subsidies ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden bij sommige ondernemingen (1), BS 15 maart 2019

KB 22 februari 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 februari 1970 tot oprichting van Provinciale Comit es voor de bevordering van de arbeid, BS 5 maart 2019

KB 22 februari 2019 tot vaststelling, voor het jaar 2019, van het bedrag en de betalingsmodaliteiten en –termijnen van de bijdragen verschuldigd door de werkgevers waarvan de ondernemingen bedoeld worden in artikel 2, 3^o, a), van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (1), BS 6 maart 2019

KB 22 februari 2019 tot vaststelling, voor het jaar 2019, van het bedrag en de betalingsmodaliteiten en –termijnen van de bijdragen verschuldigd door de werkgevers waarvan de onderneming bedoeld wordt in artikel 2, 3^o, b), van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (1), BS 6 maart 2019

KB 22 februari 2019 tot vaststelling, voor het jaar 2019, van het bedrag en de betalingsmodaliteiten en –termijnen van de bijdragen verschuldigd door de werkgevers aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers om een deel van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen, uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen, te dekken door de werknemers van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is in toepassing van de artikelen 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (1), BS 6 maart 2019

KB 28 februari 2019 ter invoering van een indexeringsmechanisme in uitvoering van artikel 12, § 2, van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, BS 15 maart 2019

KB 1 maart 2019 ter uitvoering van de artikelen 4 en 40 van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers en tot wijziging van het opschrift van het koninklijk besluit van 19 maart 2002 tot uitvoering van de artikelen 9 en 10, § 2, van de wet van 22 mei 2001 betreffende werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, BS 19 maart 2019

KB 1 maart 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, BS 19 maart 2019

B.VI.Reg. 10 januari 2019 tot uitvoering van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, BS 22 maart 2019

B.VI.Reg. 11 januari 2019 houdende de wijziging van diverse besluiten van de Vlaamse Regering die verband houden met de ondersteuning van personen met een handicap, wat betreft reservevorming, en maatregelen ter beheersing van de uitgaven voor werkingssubsidies in de sector voor personen met een handicap, BS 4 maart 2019

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

Voor de afgelopen periode is er geen opmerkelijke rechtspraak te melden.

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Brussel 2 oktober 2018, AR 2017/AB/106, www.juridat.be

Rechtsmacht Belgische arbeidsgerechten – artikel 8.1 en 9 Rome I-Verordening – globale vergelijking

Het arbeidshof te Brussel onderzoekt de bevoegdheid en het toepasselijke recht in een geschil over loonachterstallen en de betaling van een verbrekingsvergoeding met grensoverschrijdend karakter.

Een werknemer komt in dienst van een Nederlandse vennootschap met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en neemt de functie van managing director België op. Voor de afgesproken einddatum eindigt de tewerkstelling en vordert de werknemer de betaling van loon, vakantiegeld en een verbrekingsvergoeding. De bevoegdheid van de Belgische rechter wordt betwist, maar door het arbeidshof bevestigd. Het werkelijk centrum van de beroepswerkzaamheden van de werknemer ligt in België (HvJ 10 april 2003, nr. C-437/00), ook al diende de werknemer op bepaalde ogenblikken in Nederland te overleggen.

De arbeidsovereenkomst bevat ook een keuzebeding voor de toepassing van het Nederlands recht. De betwisting over het toepasselijke recht spitst zich toe op de strafbaarstelling van de aangestelde of lasthebber van de werkgever bij de betaling van het loon en op de beëindigingsregels van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.

De strafbaarstelling van de aangestelde of lasthebber volgt uit art. 162 van het Sociaal Strafwetboek. Door deze bepaling wordt niet enkel de werkgever maar iedere persoon die deelneemt aan de leidinggevende functies in de onderneming en die bekleed is met het gezag om over de naleving van de wet te waken, als dader van een inbreuk op de Loonbeschermingswet aangemerkt. De Loonbeschermingswet geldt in de Belgische rechtspraak als een wet van politie en veiligheid en maakt deel uit van het bijzonder dwingend recht in de zin van art. 9 Rome I-Verordening.

Het arbeidshof plaatst de opzeggingsregeling echter in het toepassingsgebied van art. 8.1 Rome I. Dit houdt in dat de werknemer die gewoonlijk in België zijn arbeid verricht, door de rechtskeuze voor het Nederlands recht niet de bescherming van het Belgisch recht mag verliezen. Het meest gunstige stelsel moet worden toegepast en de afweging gebeurt vanuit een globale vergelijking.

Het Nederlands recht aanvaardt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die tussentijds opzegbaar zijn, indien dit in de overeenkomst wordt voorzien. Bij onregelmatige opzegging doen er zich naar Nederlands recht dan twee mogelijkheden voor: vorderen van een schadevergoeding of het herstel van de arbeidsovereenkomst. In het stelsel van de schadevergoeding verschilt het toenmalige Nederlands recht niet van het Belgische recht, omdat de vroegere regeling ook in een schadevergoeding voorziet gelijk aan het loon tot aan de

einddatum (met als maximum het dubbele van een normale opzeggingstermijn). Het Nederlands recht kan dus op dit punt toegepast worden. (Inge Verdonck)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbh. Brussel 6 november 2018, AR 2017/AB/559, www.juridat.be

Ontslag om dringende reden – tijdigheid

Op 22 januari 2015 werd een werknemer ontslagen omwille van dringende reden wegens gebeurtenissen die plaatsvonden op 20 december 2014. De tijdigheid van het ontslag om dringende reden werd betwist door de werknemer.

De gebeurtenissen die aan de grondslag van het ontslag liggen, werden door de werknemer gemeld aan de werkgever op 21 december 2014. Dit één dag nadat de politie een monitorwagen tijdens een WODCA-controle betrapte op verschillende overtredingen, waarna de bestuurder de politie trachtte te ontvluchten. De werknemer beweerde op 21 december dat zijn vader de inbreuken beging. Na contactname met de politie besloot de werkgever op 9 januari 2015 om alvast een tuchtsanctie van een schorsing van één dag zonder loon op te leggen in afwachting van het politioneel onderzoek. Dit omdat de monitorwagen niet mocht worden uitgeleend. In de brief aan de werknemer heeft de werkgever uitdrukkelijk voorbehoud gemaakt om de tuchtmaatregel te herzien wanneer er nieuwe informatie zou opduiken. Het politioneel onderzoek werd beëindigd en het proces-verbaal werd op 19 januari 2015 afgesloten. De datum van kennisgeving van dit proces-verbaal aan de werkgever kan niet voor deze datum liggen. De inspecteurs van de politie herkenden de werknemer en niet de vader formeel als bestuurder van de wagen.

Derhalve meent het arbeidshof dat het ontslag om dringende reden van 22 januari 2015 tijdig werd doorgevoerd aangezien het plaatsvond binnen de drie werkdagen na de zekere kennisname door de werkgever. (Laura Mylemans)

Volledige [tekst](#) van het arrest

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

AHARONI-GOLDENBERG, S., "Overtime: Re-Interpreting the opt-out derogation", *ELLJ* 2019, afl. 1, 17-42.

AMEEUW, J., "Discrimination et fin du contrat : demande sans objet ?" (noot onder Arbh. 5 januari 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 5, 193-194.

BLOMME, F., "De regeling 'netto-overuren' in de horecasector", *Or.* 2019, afl. 3, 54-62.

CHRISTIAENS, J., "Leeftijdscriminatie tijdens de selectieprocedure" (noot onder Arbh. Gent 13 juni 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 5, 182-187.

DORSSEMONT, F., "Les travailleurs de plateforme face au droit des relations collectives du travail. Les droits fondamentaux des travailleurs, une porte d'entree?", *TSR* 2019, afl. 1, 111-127.

FASTREZ, L., LOECKX, P. en MONNIER, L., “La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européennes de justice et des Droits de l'homme”(noot onder Arbrb. Luik 11 augustus 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 5, 174-181.

FERRI, D., “Daouidi v Bootes Plus SL and the Concept of ‘Disability’ in EU Anti-Discrimination Law”, *ELLJ* 2019, afl. 1, 69-84.

FLOHIMONT, V. en HENDRICKX, F., “Woord vooraf / Avant-propos. De vierde industriële revolutie en de uitdagingen voor het sociaal recht: een overzicht.”, *TSR* 2019, afl. 1, 3-8.

GRATIA, M. en VAN DE MOSSELAER, G., “La lutte contre la fraude et l'abus de droit en matière de détermination de la législation de sécurité sociale applicable confrontée à la force contraignante des déclarations A1”, *Ors.* 2019, afl. 3, 2-22.

JACQMAIN, J., noot onder Cass. 11 juni 2018, *Soc.Kron.* 2018, afl. 5, 249-250.

KÉFER, F., CORDIER, Q. en FARCY A., “Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques?”, *TSR* 2019, afl. 1, 31-62.

LAMBINET, F. en GILSON, S., “La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public” (Arbrb. Brussel 20 juni 2018), *JTT* 2019, afl. 4, 53-59.

MAERTEN, P. en ALBERS, S., “Het sociaal statuut van de digitaalplatformmedewerker: een status quo en een blik op de toekomst”, *Or.* 2019, afl. 2, 26-36.

MAES, A., “Lichtzinnig omspringen met zwaarwichtige problematiek: discriminatie van sollicitant met morbide obesitas” (noot onder Arbh. Luik 12 oktober 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 5, 169-174.

NAEDENOEN, F. en PICHAULT, F., “Vers l'autonomie? Enjeux RH lies aux nouveaux arrangements de travail”, *TSR* 2019, afl. 1, 9-29.

PAPADOPOULOS, N. A., “Austerity Measures in Greece and Social Rights Protection under the European Social Charter: Comment on GSEE v. Greece case, Complaint No. 111/2014, European Committee of Social Rights, 5 July 2017”, *ELLJ* 2019, afl. 1, 85-97.

PECINOVSKY, P., “EU Economic Governance and the Right to Collective Bargaining: Part 2. From imposed restrictions of the right by EU Member States towards a social economic governance”, *ELLJ* 2019, afl. 1, 43-68.

PECINOVSKY, P., “Belang van volstrekte noodzakelijkheid en vrijheid om te werken van werkwillige werknemers bij beperken van een staking via eenzijdig verzoekschrift” (noot onder Antwerpen 17 september 2018), *NJW* 2019, afl. 398, 220.

PLASSCHAERT, E., noot onder Arbh. Brussel 10 mei 2017, *Soc.Kron.* 2018, afl. 5, 250-251.

REYNIERS, K., “Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?”, *TSR* 2019, afl. 1, 87-109.

SCHUBERT, C. en HÜTT, M.-C., “Economy-on-demand and the fairness of algorithms”, *ELLJ* 2019, afl. 1, 3-16.

VAN DE MOSSELAER, G. en GRATIA, M., “De strijd tegen fraude en rechtsmisbruik bij de bepaling van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving tegen de achtergrond van de bindende kracht van A1-verklaringen”, *Or.* 2019, afl. 3, 63-85.

VANACHTER, O., "Invloed van een tegenopzegging op de opzegging die een werkgever geeft aan een preventieadviseur" (noot onder Cass. 10 december 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 4, 1-2.

VANACHTER, O., "Ontslag van een werknemer met een gekende psychische stoornis" (noot onder Arbrb. Antwerpen 25 juni 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 2, 1-3.

VANHEGEN, M., "Voormalige opzegclausules geldig volgens het Grondwettelijk Hof" (noot onder GwH 18 oktober 2018), *NJW* 2019, afl. 397, 161.

VERHEYEN, W., "Risicobescherming van de gig worker buiten het arbeidsrecht? Risicobeheersingsmodellen uit het commercieel privaatrecht", *TSR* 2019, afl. 1, 63-86.

WÉRY, O., "La sélection des travailleurs à licencier dans le cadre d'un licenciement collectif : repères et critiques" (noot onder GwH 7 juni 2018), *JTT* 2019, afl. 5, 69-73.

Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

BUYSSENS, H. (ed.), *De Wet Werkbaar & Wendbaar Werk van 5 maart 2017. 2 jaar later in Tewerkstellen Topics*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 113 p.

CLAEYS & VONROBAYS BVBA, *Tijdelijke werkloosheid in Sociale Praktijkstudies*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 449 p.

DOUTREPONT, M., *Werk & Staking in Werk &*, Brussel, Larcier, 2019, 172 p.

PECINOVSKY, P., *EU economic governance en het recht op collectief onderhandelen in Reeks van het Belgisch Genootschap voor Arbeids- en Socialezekerheidsrecht (Begasoz/Abetrass)*, Brugge, die Keure, 2019, 583 p.

VERBRUGGE, F., *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen 2019*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 1019 p.

VERHESSCHEN, K., HORSEELE, M. en VERSTRAETEN, R., *Ondernemingsstrafrecht in Essentiële Wetboeken*, Brussel, Larcier, 2019, 730 p.

6. Ander Nieuws

NAR

Op 26 februari 2019 bracht de NAR volgende adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies nr. 2120](#) over het kunstenaarsstatuut – Follow-up van advies nr. 2061 – Invoering van het platform Artist@Work;
- [advies nr. 2121](#) over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel 19, § 2 RSZ-uitvoeringsbesluit - RSZ-vrijstelling voor verplaatsingskosten – Mobiliteitsbudget; en
- [advies nr. 2123](#) over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging ARBIS - Ontwerp van koninklijk besluit - Medische blootstellingen - Ontwerp van koninklijk besluit - Diergeneeskundige blootstellingen.

7. Mededelingen

Jura Falconis Studiedag 2019

Op vrijdag 29 maart 2019 geven professor Hendrickx en Simon Taes een presentatie over Robots en de werkplaats ter gelegenheid van de Jura Falconis Studiedag 2019. Deze studiedag staat in het teken van de juridische reflecties over disruptieve technologieën en digitale transformaties. De nadruk van deze presentatie ligt op de uitdagingen voor het arbeidsrecht die robots op de werkplaats met zich kunnen meebrengen.

Inschrijven kan [hier](#).

VRG-Alumnidag 2019

Op vrijdag 26 april 2019 geven professor Hendrickx en Simon Taes een tweede presentatie over Robotisering en arbeidsrecht op de 26ste VRG-Alumnidag te Leuven. Deze presentatie zal enkele arbeidsrechtelijke thema's toepassen op de werkplaats met autonome robots.

Inschrijven kan [hier](#).

ETUC Brian Bercusson Award 2019 voor Pieter Pecinovsky

Dr. Pieter Pecinovsky ontvangt de **ETUC Brian Bercusson Award 2019** voor zijn doctoraal proefschrift "*EU Economic Governance en het recht op collectief onderhandelen*" dat hij aan onze Rechtsfaculteit in 2018 openbaar verdedigde onder het promotorschap van prof. Frank Hendrickx. Met de vierjaarlijkse Brian Bercusson Award wil de European Trade Union Confederation (ETUC) een uitstekend en dynamisch wetenschappelijke werk bekronen dat van grote waarde is voor de rechten van de werknemers, mede ter nagedachtenis van professor arbeidsrecht Brian Bercusson (1947-2008). Enkel doctorale proefschriften in het Europese arbeidsrecht die met succes verdedigd werden tussen oktober 2014 en oktober 2018 kwamen in aanmerking. De selectie en beslissing werd genomen door een Comité bestaande uit de experts van het ETUI Transnational Trade Union Rights (TTUR) Network. Pieter Pecinovsky zal de prijs in ontvangst nemen tijdens een ceremonie op het jaarlijkse ETUC Congres te Wenen op 21 mei 2019.

In het bekroond onderzoek ging Pieter de impact na van het economic governance systeem van de EU op het sociale beleid van de lidstaten. Hoewel de meeste instrumenten van EU economic governance veel elementen van soft law vertonen, hebben de jaarlijkse aanbevelingen aan de lidstaten een duidelijke invloed. Vooral tijdens de economische crisis leidde dit tot heel wat aanbevelingen en nationale maatregelen die een inperking vormden van het recht op collectief onderhandelen. Het proefschrift brengt dit systematisch in kaart en geeft normatieve aanbevelingen aan zowel de EU als de lidstaten om het respect voor fundamentele sociale rechten te verzekeren. Het onderzoek werd recent gepubliceerd als boek in de reeks van het Belgisch Genootschap voor Arbeids- en Socialezekerheidsrecht (BEGASOZ) bij uitgeverij die Keure.

Pieter Pecinovsky is nog steeds aan het instituut verbonden als vrijwillig medewerker, hij werkt daarnaast als of counsel bij advocatenkantoor Van Olmen & Wynant (Brussel) en geeft les als uitgenodigd professor arbeidsrecht aan UCLouvain.

Oproep tot meedelen van niet-gepubliceerde rechtspraak

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

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



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

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

Meer informatie over de auteurs

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

Bent u nog niet ingeschreven op deze gratis nieuwsbrief?

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

Bescherming van de privacy / disclaimer

Het Instituut voor arbeidsrecht bewaart de bij de inschrijving meegedeelde persoonsgegevens in een afzonderlijk bestand. Deze gegevens worden uitsluitend gebruikt in het kader van het verzenden en het beheer van de nieuwsbrief. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld en, behoudens de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene, niet aan derden doorgegeven. Toegang tot en verbetering van deze persoonsgegevens zijn mogelijk na een individueel, gedagtekend en ondertekend verzoek.

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

De samenstellers van de Nieuwsbrief arbeidsrecht doen al het mogelijke om de complexiteit van de behandelde onderwerpen op een correcte en bevattelijke manier weer te geven. Niettemin kunnen zij niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden en onnauwkeurigheden.

Verkorte citeerwijze: NB Arbeidsrecht 2010, afl. 1, www.instituutvoorarbeidsrecht.be

Uitschrijven

Om uit te schrijven, volstaat het een e-mail te zenden naar jar@law.kuleuven.be met vermelding van uw naam en voornaam en de mededeling dat u wenst uit te schrijven. De uitschrijving gebeurt binnen de vijf werkdagen. Binnen deze termijn ontvangt u een bevestiging van de uitschrijving.

www.instituutvoorarbeidsrecht.be

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Laura Mylemans, Pieter Pecinovsky, Simon Taes, Piet Van den Bergh, Annemarie Vanderpoorten, Inge Verdonck en Mathias Wouters

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

