



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2019/4

[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

Wet sociale verkiezingen gepubliceerd

[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 11 april 2019, nr. C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure/Premier ministre, Ministre de l'Intérieur & Ministre de l'Action et des Comptes publics

Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 2003/88/EG – organisatie van de arbeidstijd – bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – maximale wekelijkse arbeidstijd – referentieperiode – verschuivend of vast – afwijking – politieambtenaren

De Europese Arbeidsduurrichtlijn voorziet een arbeidsduur van maximaal 48 uren per week over een referteperiode van vier maanden. Voor een aantal activiteiten, waaronder bewakings-, surveillance- en wachtdiensten, mag de referteperiode maximaal zes maanden duren. Voor het Hof van Justitie rijst de vraag of deze periode van zes maanden een vaste referteperiode is (vb. van 1 januari tot 30 juni), dan wel een verschuivende referteperiode, waarbij over elk tijdvak van zes maanden maximaal 48 uren per week gewerkt mag worden.

Volgens het Hof van Justitie kan de methode van een vaste referteperiode ertoe leiden dat een werkgever de werknemer gedurende twee opeenvolgende vaste referteperioden bijzonder lang laat werken en hem aldus gemiddeld de maximale wekelijkse arbeidstijd laat overschrijden gedurende een periode die zich over deze twee vaste perioden uitstrekt en die overeenkomt met een verschuivende referteperiode van dezelfde duur. Een dergelijke situatie kan zich niet voordoen wanneer een verschuivende referteperiode wordt gehanteerd, aangezien de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bij een dergelijke periode per definitie voortdurend opnieuw wordt berekend.

De vaste en de verschuivende referteperioden zijn op zich beschouwd in overeenstemming met het doel van bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, maar de combinatie van twee opeenvolgende vaste referteperioden kan, naargelang de maximale wekelijkse arbeidstijd en de duur van de referteperiode die door de betrokken lidstaat worden gehanteerd, leiden tot situaties waarin dit doel ondermijnd wordt. Wanneer een regeling van vaste referteperiodes wordt toegepast, moet deze mechanismen bevatten waardoor kan worden verzekerd dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uren in acht wordt genomen gedurende elke periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referteperioden uitstrekt. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 11 april 2019, gevoegde zaken nr. C-29/18, C-30/18 en C-44/18, Cobra Servicios Auxiliares, S.A./J. D. Sánchez Iglesias, J. R. Fiuza Asorey, J. Valiño López, Fogasa & Incatema, S.L.

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 1999/70/EG – Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – clausule 4 – non-discriminatiebeginsel – begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ – vergelijkbaarheid van situaties – rechtvaardiging – begrip ‘objectieve redenen’ – vergoeding in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om een objectieve reden – geringere vergoeding bij het verstrijken van een arbeidsovereenkomst, voor een bepaald werk of een bepaalde dienst

Cobra sloot met Unión Fenosa, een elektriciteits- en gasbedrijf, een overeenkomst voor de opname van de meterstanden van elektriciteitsmeters, de installatie en de vervanging van meters alsook het onderhoud ervan. Vervolgens heeft Cobra arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, voor een bepaald werk of een bepaalde dienst gesloten met een aantal werknemers die gekoppeld waren aan de duur van de dienstenovereenkomst, met name voor de opname van de meterstanden van de klanten van Unión Fenosa.

Wanneer Unión Fenosa de dienstenovereenkomst enkele jaren later beëindigde, besloot Cobra om enerzijds de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur niet verder te zetten, en anderzijds om ook 72 werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te ontslaan. Voor

de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd Cobra verplicht een vergoeding wegens collectief ontslag te betalen. Moet Cobra eenzelfde vergoeding betalen aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur?

Neen, beslist het Hof van Justitie: de betaling van een vergoeding voor arbeidsovereenkomsten voor een bepaald werk, waarvan reeds bij de sluiting ervan was bepaald dat zij ten einde zouden komen bij de voltooiing van de werkzaamheden waarvoor zij waren gesloten, vindt vanuit juridisch oogpunt plaats in een wezenlijk andere context dan die waarin de arbeidsovereenkomst van een vergelijkbare werknemer in vaste dienst wordt beëindigd, zelfs indien deze twee gebeurtenissen hun oorsprong vinden in dezelfde omstandigheid, *in casu* de beëindiging van de dienstenovereenkomst.

Wanneer de beëindiging van de dienstenovereenkomst tussen de werkgever en een van zijn klanten enerzijds leidt tot de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaald werk of een bepaalde dienst tussen de werkgever en bepaalde werknemers, en anderzijds tot een collectief ontslag van de werknemers in vaste dienst van deze werkgever, kan de ontslagvergoeding die aan eerstgenoemde werknemers wordt betaald, bijgevolg lager zijn dan die welke aan de werknemers in vaste dienst wordt uitgekeerd. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 4 april 2019, nr. C-699/17, Allianz Vorsorgekasse AG

Prejudiciële verwijzing – overheidsopdrachten – sluiting van aansluitingsovereenkomsten met een bedrijfsvoorzieningskas die belast is met het beheer van bijdragen voor de sociale verzekering van werknemers – sluiting waarvoor het akkoord van de werknemers of hun vertegenwoordiging nodig is – Richtlijn 2014/24/EU – artikelen 49 en 56 VWEU – beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie – transparantieplichting

Dictum: “De artikelen 49 en 56 VWEU, de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie alsook de transparantieplichting moeten aldus worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op de sluiting van een aansluitingsovereenkomst tussen een werkgever – een publiekrechtelijke instelling – en een bedrijfsvoorzieningskas betreffende het beheer en de belegging van bijdragen voor ontslagvergoedingen voor de werknemers van deze werkgever, ook al hangt de sluiting van een dergelijke overeenkomst niet uitsluitend af van de wil van de werkgever, maar is daarvoor de goedkeuring van de werknemers dan wel de ondernemingsraad vereist.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. Regelgeving België

Sociale verkiezingen

Wet 4 april 2019 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 30 april 2019

De verkiezingen voor de personeelsafgevaardigden bij de ondernemingsraden en CPBW hebben plaats gedurende een periode die aanvangt op 11 mei 2020 en eindigt op 24 mei 2020. De wet vervangt artikel 7 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Voor het aantal door de onderneming gewoonlijk tewerkgestelde werknemers wordt het gemiddelde genomen voor de periode van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019.

Wijzigingen werden doorgevoerd in artikel 7 § 4, 14, 16 en 46 van de wet betreffende sociale verkiezingen om uitzendkrachten in overweging te nemen. Uitzendkrachten krijgen voortaan stemrecht bij de gebruiker. Artikel 16 schrijft de voorwaarden voor waaraan uitzendkrachten cumulatief moeten voldoen om deel te nemen aan de verkiezingen.

Verder zijn er nog heel wat aanpassingen die beogen om communicatie elektronisch te laten verlopen in plaats van ter aanplakking, etc. Ook is er sprake van een genderanalyse die na de sociale verkiezingen wordt uitgevoerd. Andere wijzigingen betreffen onder meer de vervangingsregels voor plaatsvervangende leden en mogelijkheid tot elektronisch stemmen.

Deze wet treedt in werking op 30 april 2019. (Mathias Wouters)

Gelijkschakeling kostenvergoedingen vrijwilligers en werknemers

Wet 1 maart 2019 tot wijziging van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en van andere wettelijke bepalingen inzake vrijwilligerswerk, BS 11 april 2019

Met deze wet werd de bestaande 'Vrijwilligerswet' aangepast. Niet alleen werd het begrip "vrijwilliger" verduidelijkt en werd bepaald dat ook vrijwilligers geïnformeerd moeten worden over een eventueel beroepsgeheim en/of discretieplicht. Tevens moet het begrip "kostenvergoedingen" voor vrijwilligers nu ook ingevuld worden naar analogie met dat wat geldt voor werknemers.

Wanneer vrijwilligers een vergoeding ontvangen voor het uitgevoerde vrijwilligerswerk moet dit een kostenvergoeding zijn. Dit impliceert dat de vergoedingen geen loon zijn en bijgevolg niet vatbaar zijn voor beslag of overdracht. De kostenvergoeding mag niet hoger zijn dan het wettelijke plafond.

De kostenvergoeding kan een terugbetaling van de reële gemaakte kosten omvatten, maar kan ook een forfaitaire vergoeding zijn. Beide stelsels mogen in principe niet gecombineerd worden behalve in geval van terugbetaling van de reële verplaatsingskosten met de forfaitaire kostenvergoeding voor de andere gemaakte kosten. Ook kunnen vrijwilligers als gevolg van de wetwijziging nu bij occasionele gelegenheden een geschenk krijgen. Dit wordt niet meer verrekend met de kostenvergoedingen.

De bepalingen traden in werking op 21 april 2019. (Annemarie Vanderpoorten)

Mobiliteitsvergoeding, mobiliteitsbudget en mobiliteitsindex

Wet 17 maart 2019 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de mobiliteitsvergoeding, BS 29 maart 2019

Met deze wet wordt de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van de mobiliteitsvergoeding (zie NB Arbeidsrecht nr. [2018/5](#)) gewijzigd om deze beter af te stemmen op de regeling inzake het mobiliteitsbudget dat tevens werd ingevoerd op 29 maart 2019.

Door de wetwijziging kan de mobiliteitsvergoeding ook toegekend worden aan werknemers die niet over een bedrijfswagen beschikken maar hier wel voor in aanmerking komen. Hierdoor wordt vermeden dat werknemers eerst twaalf maanden met een bedrijfswagen zouden moeten rijden alvorens zij aanspraak zouden kunnen maken op een mobiliteitsvergoeding.

Voor het overige worden er een aantal verduidelijkingen aangebracht aan de wetgeving met het oog op het creëren van meer rechtszekerheid. Zo wordt onder meer verduidelijkt dat er niet alleen bij de berekening van de mobiliteitsvergoeding zelf maar ook bij de vaststelling van het belastbaar gedeelte daarvan, rekening dient gehouden te worden met de persoonlijke bijdrage van de werknemer.

De nieuwe bepalingen gelden grotendeels sinds 1 maart 2019. (Annemarie Vanderpoorten)

Wet 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, BS 29 maart 2019

KB 21 maart 2019 tot uitvoering van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, BS 29 maart 2019

Met ingang van 1 maart 2019 biedt ook het mobiliteitsbudget een alternatief voor de bedrijfswagen. Werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen en die daarvan afstand doen, krijgen een budget ter beschikking dat ze kunnen besteden aan vervoersmiddelen. De al dan niet invoering van een mobiliteitsbudget behoort tot de uitsluitende beslissingsbevoegdheid van de werkgever. In principe kan dat enkel wanneer de werkgever gedurende een ononderbroken periode van minstens 36 maanden voorafgaand aan de invoering ervan één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking heeft gesteld van één of meerdere werknemers. Indien een werknemer gebruik wenst te maken van het systeem moet hij een schriftelijke aanvraag richten aan de werkgever. Belangrijk om op te merken is dat ook de werknemer aan voorwaarden moet voldoen: de werknemer moet in de voorafgaande periode van 36 maanden minstens twaalf maanden – waarvan op het moment van de aanvraag minstens drie maanden ononderbroken – hebben kunnen beschikken over een bedrijfswagen. De werknemer kan ervoor opteren om het volledige budget te besteden aan een milieuvriendelijke bedrijfswagen, of hij kan ervoor kiezen om slechts een deel te besteden aan een bedrijfswagen en het saldo te besteden aan duurzame vervoermiddelen. Het deel dat niet gespendeerd wordt zal één keer per jaar in geld worden uitbetaald.

Het beheer van het mobiliteitsbudget is verder uitgewerkt in een KB waarin onder meer de manier wordt bepaald waarop de werkgever de werknemer moet inlichten en hoe de mobiliteitsrekening voor iedere begunstigde moet worden gecreëerd. (Annemarie Vanderpoorten)

KB 7 april 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 16 april 2019

Dit KB bevat de bepalingen omtrent de invoering van een (afgevlakte) mobiliteitsindex. De mobiliteitsindex is het prijsindexcijfer dat de gewogen geaggregeerde prijsevolutie weergeeft van de productgroepen die de kosten voor het personenvervoer weerspiegelen in de gezondheidsindex met hun bijhorende gewichten.

De mobiliteitsindex van december 2017 is gelijkgesteld aan 100. De afgevlakte mobiliteitsindex is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de mobiliteitsindexen van de laatste vier maanden en wordt gebruikt voor de jaarlijkse indexering van de cataloguswaarde van de bedrijfswagen waarop de mobiliteitsvergoeding wordt berekend.

Vanaf april 2019 worden de mobiliteitsindex en de afgevlakte mobiliteitsindex maandelijks gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. (Annemarie Vanderpoorten)

Jobsdeal

Wet 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal, BS 19 april 2019

In het geval van startersjobs is het toegelaten voor de werkgever om het brutoloon van jongeren tussen 18 en 20 jaar met een bepaald percentage te verminderen. Een compenserende toeslag die vrijgesteld is van fiscale en sociale wetgeving compenseert het inkomensverlies van de jongere werknemer. Die compenserende toeslag wordt niet langer forfaitair benaderd en overige preciseringen werden doorgevoerd.

Een recht op outplacementbegeleiding ter waarde van 1.800 euro komt tot stand voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst tot een einde komt doordat de werkgever zich op medische overmacht beroept. Het gaat om een bijzondere regeling van outplacement, waarbij een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat van een werknemer met een gezondheidsproblematiek worden verleend door een dienstverlener, om die werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën. Dit gebeurt in opdracht van de voormalige werkgever.

Artikel 37/12 van de Arbeidsovereenkomstenwet verplicht de werkgever wanneer die in onderling akkoord met de werknemer beslist om die werknemer vrij te stellen van het verrichten van arbeidsprestaties, om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van de verplichting om binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, zich in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst waar hij zijn woonplaats heeft.

Het scholingsbeding werd gewijzigd. Daartoe stelt artikel 22bis van de Arbeidsovereenkomstenwet dat het scholingsbeding onbestaande geacht wordt indien (i) de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen; of (ii) in zoverre de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimummaandinkomen behaalt. Voor scholingsbedingen die betrekking hebben op knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten zijn de voorwaarden van het minimumjaarinkomen en voorwaarde (i) niet van toepassing.

Voor werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben maar desalniettemin verkiezen om te blijven werken, wordt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verlengd tot de eerste zes maanden. De uitkering stopt niet langer vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevat.

Technische verbeteringen werden aangebracht aan artikel 49ter van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen en artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek.

Werknemers die vanaf 1 januari 2022 ontslagen worden met een opzegvergoeding kunnen ervoor kiezen om tot een derde van de opzeggingsvergoeding te besteden aan een opleidingsbudget. De werkgever wordt schriftelijk geïnformeerd over het bedrag dat hij hieraan wenst te besteden. Dit opleidingsbudget dient besteed te worden aan opleidingen en uiterlijk tegen het einde van de zestigste maand die volgt op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst werd beëindigd. Een besluit van de Ministerraad kan de datum van 1 januari 2022 vervroegen.

Het hoofdstuk omtrent starterslonen trad in werking op 1 maart 2019. De uitbreiding van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen treedt in werking op 1 mei 2019. De technische verbetering aan de Arbeidsongevallenwet en het Sociaal Strafwetboek heeft respectievelijk uitwerking met ingang van 27 januari 2019 en 1 januari 2019. (Mathias Wouters)

Kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners

Decr. VI. 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (1), BS 23 april 2019

Natuurlijke personen of rechtspersonen die tot doel hebben diensten te verlenen op het vlak van opleiding en vorming, begeleiding, arbeidsbemiddeling, competentieontwikkeling en adviesverstrekking aan burgers, ondernemingen en derden-organisaties zijn onderhevig aan een registratieplicht, indien ze een financiering, subsidie of een andere vorm van ondersteuning ontvangen vanuit het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Opdat registratie mogelijk is, moet de dienstverlener aantonen te voldoen aan minimale kwaliteitsvoorwaarden die door de Vlaamse Regering te bepalen zijn op het vlak van klantgerichtheid, personeelsbeheer en financieel beheer. De registratieprocedure alsook de datum van inwerkingtreding moeten nog nader bepaald worden door de Vlaamse Regering. (Mathias Wouters)

Decreet diverse bepalingen inzake Werk en Sociale Economie

Decr. VI. 29 maart 2019 betreffende de opleidingscheques voor werknemers, de invoering van een registratieverplichting voor sportmakelaars en tot wijziging van diverse andere bepalingen inzake het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (1), BS 25 april 2019

Het decreet machtigt de Vlaamse Regering om een opleidingschequestelsel op te richten dat voorziet in de toekenning van een financiële tegemoetkoming aan werknemers die een opleiding volgen. Een dergelijke opleiding dient gericht te zijn op de levenslange en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.

De VDAB zal voortaan de terugbetaling van de outplacementkosten aan werkgevers in herstructurering verzorgen. Ook de modaliteiten van die terugbetaling moeten nog door de Vlaamse Regering worden bepaald. Het elektronisch platform van de VDAB heeft nu ook tot doel te fungeren als een communicatiekanaal voor elektronische communicatie. Die communicatie heeft dezelfde bewijswaarde en rechtsgevolgen als communicatie op papieren dragers.

Een definitie van sportmakelaar wordt toegevoegd aan het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling. Hoofdstuk 3/1 in het decreet over private arbeidsbemiddeling zet de voorwaarden inzake de activiteiten voor sportmakelaars uiteen.

Voorts werd in hetzelfde decreet ook een wijziging doorgevoerd waardoor nu uitdrukkelijk voorzien wordt dat een bureau, zijn lasthebbers of aangestelden, in voorkomend geval, hun diensten moeten verrichten conform het verdrag betreffende maritieme arbeid.

Verder wordt de naam van de sociale inspectiediensten gewijzigd in afdeling Vlaamse Sociale Inspectie en wordt het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004 gewijzigd om verschillen met het federaal Sociaal Strafwetboek weg te werken zodanig dat procedurefouten vermeden worden. Ook is de procedure tot oplegging van een administratieve geldboete aangepast.

Het decreet treedt in werking op 1 april 2019, behoudens uitzonderingen. Zo treden de artikelen aangaande de opleidingscheques slechts in werking op 1 september 2019. De bepalingen over sportmakelaars treden in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum. (Mathias Wouters)

Individuele beroepsopleiding Wallonië

Decr. W. 4 april 2019 betreffende de individuele beroepsopleiding, BS 15 april 2019

Het decreet regelt de overeenkomst voor een instapopleiding. Het betreft een overeenkomst die gesloten wordt tussen een stagiair, een werkgever en "FOREm", met betrekking tot een individuele beroepsopleiding met het oog op de verwerving van de vaardigheden die de uitoefening van een beroepsactiviteit bij de werkgever mogelijk moeten maken. Dit decreet treedt in werking op 1 mei 2019. (Mathias Wouters)

Uitvoering van het IPA

CAO's nr. 19/9, 32/7, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142 en 143 van 23 april 2019

KB 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (1), BS 24 april 2019

De nieuwsbrief van [februari](#) behandelde het ontwerpakkoord over het IPA. In navolging van het akkoord werden een hele reeks collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op 23 april.

CAO nr. 19/9 regelt de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers. De cao is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die afhangen van een paritair comité waar de tussenkomst in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer reeds door een sectorale cao werd geregeld, in zoverre de sectorale cao in evenwaardige voordelen voorziet.

CAO nr. 32/7 wijzigt CAO nr. 32bis. De bepalingen die handelen over een overgang van onderneming in het kader van een gerechtelijk akkoord werden opgeheven. Het begrip 'overname van activa' werd verduidelijkt. Artikel 11 werd gewijzigd. Hierdoor wijzigt het toepassingsgebied van het hoofdstuk dat de rechten bepaalt van werknemers, die overgenomen worden in het geval van overname van activa na faillissement.

CAO nr. 129 betreft de vrijwillige overuren. Artikel 25bis van de Arbeidswet laat toe om op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord de arbeidsduurgrenzen te overschrijden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Het aantal uren kan verhoogd worden tot 360 uren door

middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. De cao trekt het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar op tot maximaal 120 uren.

CAO's nr. 130, 131 en 132 geven de voorwaarden en leeftijd weer voor 2019 en 2020 inzake de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers. Het gaat om 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. CAO nr. 133 omschrijft de voorwaarden voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij ontslagen worden. CAO's nr. 134 en 135 voeren een regeling in voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen. CAO nr. 136 doelt op werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering. CAO nr. 138 behandelt de voorwaarden van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van 1 januari tot 30 juni 2021. CAO's nr. 139 en 140 stellen de leeftijd vast voor 2021-2022. CAO nr. 141 voert een stelsel van bedrijfstoelage in voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021. CAO nr. 142 stelt de leeftijd vast voor 2021-2022. CAO nr. 143 gaat over de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

CAO nr. 137 behandelt de verlaging van de leeftijdsgrens, in de periode 2019-2020 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.

De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt op 1,1 % vastgelegd voor de periode 2019-2020. Het KB van 19 april 2019 trad in werking op 24 april 2019. (Mathias Wouters)

Begrenzing normale bezoldiging i.g.v. educatief verlof

KB 4 april 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, BS 17 april 2019

Werknemers die educatief verlof opnemen hebben recht op hun normale loon. Het loon kan evenwel beperkt worden tot een begrensd bedrag. Vanaf 1 september 2018 tot 31 augustus 2019 wordt dit bedrag vastgelegd op 2.928 euro. Het besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 2018. (Mathias Wouters)

Overige regelgeving

Decr.W. 28 februari 2019 betreffende de controle op de wetgevingen en reglementeringen m.b.t. de omscholing en de bijscholing alsook de invoering van administratieve geldboetes die van toepassing zijn in geval van inbreuk op bedoelde wetgevingen en reglementeringen, BS 9 april 2019

KB 15 februari 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 december 2014 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 1 april 2019

KB 4 april 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 december 1976 betreffende de duur en de voorwaarden van gebruikmaking van het verlof, verleend bij wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat (1), BS 23 april 2019

KB 5 april 2019 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd (1), BS 24 april 2019

B.D.Gem.Reg. 28 juni 2018 tot wijziging van het besluit van de Regering van 4 juni 2009 betreffende de vaststelling van de opleidingsvoorwaarden voor middenstandsl leerlingen en opleidingsondernemingen, BS 26 april 2019

B.D.Gem.Reg. 9 januari 2019 tot goedkeuring van het opleidingsprogramma van de aanloopleertijd (AN/01/2018), BS 26 april 2019

B.D.Gem.Reg. 9 januari 2019 tot vaststelling van de lijst van de beroepen met verschillende beroepsactiviteiten, BS 26 april 2019

B.VI.Reg. 15 februari 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, wat betreft de geldigheidsduur van de dienstencheque, BS 18 april 2019

B.W.Reg. 21 februari 2019 tot invoering van een verzekering tegen het risico van inkomensverlies wegens verlies van betrekking of arbeidsongeschiktheid, BS 2 april 2019

B.W.Reg. 28 februari 2019 betreffende de financiële incentive met het oog op doorstroming van de werkzoekenden naar opleidingen, BS 15 april 2019

B.W.Reg. 28 februari 2019 tot wijziging van het decreet van 3 mei 2012 tot uitvoering van het decreet van 27 oktober 2011 betreffende steunverlening voor banencreatie via de bevordering van beroepsovergang naar het statuut van zelfstandige als hoofdactiviteit, BS 15 april 2019

B.W.Reg. 28 maart 2019 ter uitvoering van het decreet van 14 februari 2019 betreffende de subsidies ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden bij sommige ondernemingen, BS 8 april 2019

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

Cass. 4 maart 2019, AR S.15.0051.N

Immunititeit van rechtsmacht – ontslag wegens dringende reden – ambassadepersoneel – uitoefening van bevoegdheden van de overheid – diplomaten

De zaak betreft een ontslag wegens dringende reden van een werknemer door de ambassade van de Verenigde Staten van Amerika. De VS roepen de immunititeit van rechtsmacht in, conform het internationaal gewoonterecht en zoals opgenomen in artikel 11, eerste lid van het Verdrag van de Verenigde Naties van 2 december 2004, om te ontsnappen aan de Belgische rechtsmacht inzake het geschil. De immunititeit van de rechtsmacht kan in dit geval evenwel enkel worden ingeroepen indien aan een aantal criteria is voldaan waaronder de aanstelling van de

werknemer voor het vervullen van bepaalde functies “in de uitoefening van bevoegdheden van de overheid”, hetzij de “acta iure imperii”.

De functie van de werknemer was chef van de douane en verzending en bestond onder meer uit:

- verlenen van advies aan het diplomatiek personeel met betrekking tot privileges en immuniteiten in bepaalde fiscale aangelegenheden;
- opzetten en onderhouden van contacten met lokale functionarissen binnen de Belgische ministeries van Buitenlandse zaken, Financiën en Transport, luchthavenfunctionarissen, vertegenwoordigers van verzending en verhuisbedrijven en transportfunctionarissen binnen het eigen ministerie van Binnenlandse zaken;
- voorbereiden van de vereiste formulieren met betrekking tot import- en belastingvrijstellingen op aankopen in EU en niet-EU-landen;
- adviseren en begeleiden van Amerikaanse werknemers met betrekking tot diverse aspecten van hun private voertuigen;
- controleren welk personeelslid van de ambassade recht heeft op welke nummerplaat diplomatiek, Belgisch, transit en het vaststellen van registratie van het voertuig;
- teruggeven van onder andere diplomatieke nummerplaten aan de lokale overheden.

Verder bleek dat hoewel de werknemer de documenten voorbereidde die betrekking hadden op deze taken, hij niet bevoegd was deze documenten in naam van de VS te ondertekenen, vermits enkel Amerikaanse werknemers waaraan handtekeningbevoegdheid is gedelegeerd, officiële documenten kunnen ondertekenen namens de VS. De werknemer kon de VS dus niet verbinden, wat impliceert dat hij geen bevoegdheden van de overheid uitoefende. De immuniteit van rechtsmacht dient dus verworpen te worden. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

Arbh. Brussel 8 januari 2019, AR 2017/AB/661, www.juridat.be

Bonus – niet-vaststellen van doelstellingen – doelstellingen worden geacht vervuld te zijn – geen overdracht en uitbetaling van vakantiedagen – wel uitbetaling ADV-dagen

Een werknemer kon volgens zijn arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een bonus van 16 % van het doelsalaris, wanneer doelstellingen zouden worden bereikt die “jaarlijks en in gemeen overleg” zouden worden bepaald. Gedurende vier jaar werden echter geen doelstellingen overeengekomen, zodat de werkgever een forfaitaire bonus betaalde (2009-2012). In 2013 en 2014 was er opnieuw geen akkoord over de te behalen doelstellingen, maar nu weigerde de werkgever de uitbetaling van enige bonus omdat er geen overeenkomst was tot betaling van een forfaitair bedrag.

Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioenleeftijd, stelt de werknemer alsnog een vordering in voor achterstallige bonusbetaling, en uitbetaling van niet opgenomen vakantie- en ADV-dagen.

Voor de bonussen van 2013 en 2014, waarvoor dus geen forfaitair bedrag werd overeengekomen, stelt het arbeidshof dat de werkgever door het niet bepalen van doelstellingen een essentiële voorwaarde voor het bekomen van het variabel loon heeft verhinderd. Art. 1178 BW bepaalt vervolgens dat een voorwaarde wordt geacht vervuld te zijn wanneer de schuldenaar die zich onder die voorwaarde verbonden heeft, zelf de invulling ervan heeft verhinderd. Daarvoor is een fout vereist, maar het niet vaststellen van de objectieven is, aldus nog het arbeidshof, een contractuele fout in hoofde van de werkgever. Gevolg: de werknemer wordt geacht de doelstellingen te hebben vervuld.

Ook voor de drie niet opgenomen ADV-dagen kan de werknemer een uitbetaling verkrijgen. Doordat deze ADV-dagen nog niet werden opgenomen, werd immers meer gewerkt dan contractueel is overeengekomen. Voor deze uren moet daarom loon worden betaald, aldus het arbeidshof.

Alleen op het vlak van de vakantiedagen vangt de werknemer bot. Deze moeten immers binnen het vakantiejaar worden opgenomen. In tegenstelling tot wat vaak gebeurt in de praktijk, herhaalt het arbeidshof: "Een overdracht naar het volgende jaar is niet voorzien, noch kan hiervoor enige financiële compensatie gevraagd worden, tenzij wanneer de werkgever geweigerd heeft om vakantiedagen toe te kennen, waardoor hij een misdrijf pleegt en de werknemer schadevergoeding kan vorderen". Dat is hier niet aan de orde, en ook het bestaan van een gebruik wijst het arbeidshof af. Uit e-mailcommunicaties van de personeelsdirecteur bleek immers dat er soms werd toegestaan verlofdagen over te dragen, maar "dat dit de laatste keer zou zijn". Met andere woorden, een "eenmalige gunst, geen gebruik". (Sarah De Groof)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Arbh. Brussel 8 januari 2019, AR 2017/AB/723, www.juridat.be

Impliciet ontslag tijdens periode van arbeidsongeschiktheid – eenzijdige wijziging van functie en voordelen – bewijs van effectieve wijziging – wanprestatie na overgang van onderneming

Na een overgang van onderneming ingevolge CAO nr. 32bis vond een overleg plaats tussen de overnemer en een zieke werknemer waarbij een nieuwe functie werd aangeboden. De zieke werknemer liet (bij monde van zijn advocaat) weten geen bezwaar te hebben tegen de nieuwe functie, maar hij wees er wel op dat een aantal voordelen, zoals de groepsverzekering en de hospitalisatieverzekering, vervielen. De overnemer reageerde via zijn advocaat dat de vroegere functie van de zieke werknemer niet meer bestond en dat daarom een andere functie werd voorgesteld. De bedrijfswagen compenseerde als nieuw voordeel de vervallen voordelen.

De zieke werknemer bevestigde zijn intentie om enkele wijzigingen te aanvaarden, maar de vermindering van de voordelen beschouwde hij als een eenzijdige verbreking door de overnemer waardoor hij recht had op een opzeggingsvergoeding.

De overnemer repliceerde dat hij niet de intentie had om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en vroeg om de verdere afwezigheid te staven met medische attesten, maar de zieke werknemer bleef wijzen op de eenzijdige verbreking. Uiteindelijk bevestigde de overnemer de verbreking van de arbeidsovereenkomst, maar dan door de werknemer zelf. Deze laatste trok naar de arbeidsrechtbank die de vordering tot een opzeggingsvergoeding afwees omdat er geen contractbreuk lastens de werkgever werd aangetoond.

Het arbeidshof wees erop dat het impliciet ontslag werd ingeroepen tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid waarin partijen nog aan het onderhandelen waren over de arbeidsvoorwaarden. De zieke werknemer had het voorstel van de overnemer ook kunnen afwijzen en dan had hij zich na zijn ziekte terug moeten aanbieden en kon hij zich beroepen op zijn vroegere situatie en de erbij horende voordelen. Door de schorsing van de arbeidsovereenkomst had er echter geen effectieve wijziging (noch een definitieve beslissing) plaatsgevonden. Bijgevolg was er niet voldaan aan de voorwaarden voor een impliciet ontslag wegens eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Ook het argument van de zieke werknemer dat er zich een wanprestatie i.v.m. de overdracht had voorgedaan die tot een eenzijdige verbreking had geleid (zie art. 10 CAO nr. 32bis), werd door het arbeidshof terzijde geschoven. Er was immers geen aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden en de overnemer had niet de wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Aldus oordeelde het arbeidshof dat de eenzijdige contractbreuk lastens de werkgever verkeerdelijk was ingeroepen en dat de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst had beëindigd. Het hof wees er tot slot nog fijntjes op dat de mentale druk bij de zieke werknemer geen afbreuk deed aan deze beoordeling aangezien de werknemer tijdens de onderhandelingen werd bijgestaan door een raadsman die hem had kunnen inlichten over de gevolgen van een afwijzing (m.n. terugkeer na ziekte in de vorige functie met behoud van arbeidsvoorwaarden). (Eveline Ankaert)

Volledige [tekst](#) van het arrest

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BAERT, M., “Het minimumloon bij detachering van werknemers: what's in a name?” (noot onder Gent 20 september 2018), *RABG* 2019, afl. 3, 302-309.

BIELEN, S. en LUYS, E., “De effectiviteit van het strafrechtelijk en arbeidsmarktbeleid. Een rechtseconomische analyse van crimineel gedrag”, *RW* 2018-19, afl. 33, 1283-1307.

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

CLESSE, C., “La déclaration Dimona en cas de test à l'embauche et en cas de défaillance technique” (noot onder Bergen 9 november 2016), *Soc.Kron.* 2018, afl. 7, 266.

CLESSE, C., “Domiciles fictifs et infraction de faux social dans le chef du propriétaire d'un immeuble” (noot onder Bergen 14 juni 2017), *Soc.Kron.* 2018, afl. 7, 271.

CORENTIN, H., “Outplacement: enkele praktische kwesties”, *Nieuwsbrief ontslag* 2019, afl. 1, 1-10.

DE BACKER, D., “Belemmering van toezicht: kortwiekte het Hof van Cassatie de vleugels van de sociaal inspecteurs?” (noot onder Cass. 6 november 2018), *RABG* 2019, afl. 3, 188-193.

DE BACKER, D., “De wonderlijke vermenigvuldiging” (noot onder Gent 7 december 2017), *RABG* 2019, afl. 3, 209-214.

DE GOLDS, I., “Le permis unique”, *Ors.* 2019, afl. 4, 2-20.

DE SCHOENMAEKER, K., “Een bedrijfslocatie is geen must om te telewerken” (noot onder Arbrb. Brussel 1 maart 2018), *NJW* 2019, afl. 399, 263.

HAEKENS, G. en GOVAERT, C., “Zijn het KB Brand en omgevingsvergunningen die naar anderstalige normen verwijzen onwettig?”, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 7, 6-7.

GRATIA, M. en VAN DE MOSSELAER, G., “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.

MESSIAEN, T., “Strafbaarstelling ratio temporis van de gebruiker in het Sociaal Strafwetboek bij een arbeidsongeval” (noot onder Rb. Gent 2 mei 2018), *RABG* 2019, afl. 3, 352-358.

MORTIER, A., “L'incidence des risques sociaux sur l'état de santé du travailleur : un cas envisageable de force majeure pour raisons médicales ?” (noot onder Arbh. 21 september 2018), *JLMB* 2019, afl. 13, 602-608.

ONRAEDT, S. en GYSENS, A., “Draagbare blustoestellen: welke informatie staat op het etiket?”, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 7, 3-5.

RYCKX, D., “Verboden terbeschikkingstelling: zwijgen niet langer goud” (noot onder Cass. 25 september 2018), *RABG* 2019, afl. 3, 313-316.

TIMBERMONT, E., “Discriminatie door werkgever” (noot onder Gwh 7 juni 2018), *NJW* 2019, afl. 400, 288-289.

VAN DOOREN, E., “Rechters in het sociaal strafrecht” (noot onder Cass. 11 september 2018), *RABG* 2019, afl. 3, 195-201.

VAN HIEL, I., “Representativiteit als voorwaarde voor deelname aan het sociaal overleg – (Eerste deel)”, *JTT* 2019, afl. 8, 113-121.

VAN STRIJTHEM, D., “Sociale fraude – Misbruik van schorsing van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord” (noot onder Rb. Veurne 25 juni 2018), *RABG* 2019, afl. 3, 324-325.

VANACHTER, O., “Het communicatierecht van werknemersvertegenwoordigers” (noot onder Arbh. Brussel 21 juni 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 7, 1-3.

VANACHTER, O., “Ontslag van een zwangere werkneemster” (noot onder Arbh. Bergen 26 oktober 2018), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 6, 1-3.

VANACHTER, O., “Ontslagbescherming vakbondsafgevaardigde in onderneming zonder preventiecomité” (noot onder Gwh 14 februari 2019), *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 5, 1-2.

VANDEN POEL, I., “Pesterijen op het werk: unum factum, nullum factum ?” (noot onder Rb. Gent 16 juni 2014), *RABG* 2019, afl. 3, 369-373.

VANSCHOONLANDT, M., "Machine voor eigen gebruik: CE-markering vereist?", *Nieuwsbriet Arbeidsveiligheid* 2019, afl. 5, 3.

Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

COX, G. en VERREYDT, I., *Ondernemingsraadzakboekje*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 458 p.

JURIDISCHE DIENST PARTENA, *Gids loonfiscaliteit in ondernemingen 2019*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 411 p.

6. Ander Nieuws

NAR

Op 27 maart 2019 bracht de NAR volgende adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies nr. 2124](#) over de bijdrage van de CRB en de NAR in het kader van de voorbereiding van het Nationaal Hervormingsprogramma 2019;
- [advies nr. 2125](#) over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verlopen; en
- [advies nr. 2126](#) over het ontwerp van koninklijk besluit – Bevoegdheidsuitbreiding sociaal inspecteurs RSZ – Controle op het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Op 23 april 2019 bracht de NAR volgende adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- [advies nr. 2129](#) over de welvaartsvastheid 2019-2020;
- [advies nr. 2130](#) over de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage en landingsbanen;
- [advies nr. 2131](#) over de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden; en
- [advies nr. 2132](#) over de Sluitingswet van 26 juni 2002 – Wijziging van de CAO nr. 32 bis.

Op 23 april 2019 bracht de NAR [aanbeveling nr. 27](#) uit aan de paritaire comités en aan de ondernemingen naar aanleiding van de akkoorden van 1 april 2019 gesloten in de nationale arbeidsraad. (Simon Taes)

OESO

Op 25 april 2019 publiceerde OESO een [rapport](#), getiteld "The future of work – OECD Employment outlook 2019". Dit rapport levert nieuw bewijs voor de veranderingen in werkstabiliteit, de te lage participatiegraad op de arbeidsmarkt en het aandeel goed betaalde jobs. Het behandelt ook de implicaties van het beleid op deze veranderingen met het oog op hoe technologie, globalisering, de vergrijzing en andere megatrends de arbeidsmarkt transformeren in de OESO-lidstaten. Deze rapportering onderzoekt hoe arbeidsmarktregulering gebruikt kan worden om rechten en beschermingsmaatregelen uit te breiden naar atypische werknemers en de onderhandelingskracht opnieuw te balanceren tussen werknemers en

werkgevers. Het analyseert hoe het collectief onderhandelen en de sociale dialoog gemobiliseerd kan worden om een antwoord te bieden aan de opkomende uitdagingen op de arbeidsmarkt door te kijken naar de rol van de overheid en de sociale partners. Verder wordt de rol van levenslang leren aangehaald, met een focus op de meest kwetsbare groepen. Tot slot beoordeelt dit rapport de uitdagingen voor de beleidsinstrumenten over sociale bescherming, door te wijzen op de verschillen tussen de werknemerstypes en de stabiliserende rol van de sociale beschermingssystemen. (Simon Taes).

7. Mededelingen

Oproep tot meedelen van niet-gepubliceerde rechtspraak

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

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



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

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

Meer informatie over de auteurs

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

Bent u nog niet ingeschreven op deze gratis nieuwsbrief?

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

Bescherming van de privacy / disclaimer

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

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

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

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

Uitschrijven

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

www.instituutvoorarbeidsrecht.be

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Eveline Ankaert, Sarah De Groof, Pieter Pecinovsky, Simon Taes, Piet Van den Bergh, Annemarie Vanderpoorten en Mathias Wouters

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

