



Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2020/2

[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

Cassatie beoordeelt de mate van ontslagbescherming in de Pestwet.

[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 27 februari 2020, nr. C-298/18, R. Grafe, J. Pohle / Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH en OSL Bus GmbH

Prejudiciële verwijzing – richtlijn 2001/23/EG – artikel 1, lid 1 – overgang van ondernemingen – behoud van de rechten van de werknemers – exploitatie van

*buslijnen – overname van het personeel – geen overname van
bedrijfsmiddelen – motivering*

Südbrandenburger Nahverkehrs (SBN) baatte sedert 1 augustus 2008 het openbaar busvervoer uit in het Duitse district Oberspreewald-Lausitz. Toen dit district in september 2016 hiervoor een nieuwe aanbesteding uitschreef, zag SBN af van inschrijving omdat zij van oordeel was geen economisch haalbare offerte te kunnen indienen. De opdracht om het openbaar busvervoer te verzorgen werd met ingang van 1 augustus 2017 gegund aan Kraftverkehrsgesellschaft Dreiländereck mbH, dat hiervoor de dochteronderneming OSL oprichtte. OSL nam het merendeel van de chauffeurs en van het leidinggevend personeel van SBN in dienst. In april 2017 heeft Kraftverkehrsgesellschaft Dreiländereck aan SBN meegedeeld dat zij niet van plan was de bussen, depots en andere bedrijfsinstallaties van SBN te kopen of te huren, of gebruik te maken van haar servicediensten.

In een op het eerste gezicht gelijkaardige zaak Liikenne (HvJ 25 januari 2001, nr. C 172/99), benadrukte het Hof van Justitie dat busvervoer geen activiteit is waarin de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn, aangezien het een belangrijke inzet van materieel en middelen vereist. Het Hof voegde daar destijds aan toe dat het feit dat voor de exploitatie van de betrokken buslijnen geen materiële activa van de vorige naar de nieuwe opdrachtnemer zijn overgedragen, een omstandigheid is waarmee rekening moet worden gehouden voor de kwalificatie als overgang van onderneming. De overdracht van materiaal was in die zaak dus van cruciaal belang.

SBN gaf in deze zaak evenwel aan dat de overname van de bussen was uitgesloten, rekening houdend met de geldende technische en milieunormen. De aanbestedingsvereisten schreven immers voor dat de bussen niet ouder mochten zijn dan 15 jaar en minstens aan de milieunorm “Euro 6” moesten voldoen. De gemiddelde leeftijd van de bussen van SBN was 13 jaar, en voldeden slechts aan de normen “Euro 3” of “Euro 4”. Voorts voldeden zij niet aan de vereisten betreffende toegankelijkheid voor mensen met een handicap. SBN voegt hieraan toe dat het gebruik van busdepotdiensten niet langer nodig is, aangezien het onderhoud of het herstel van bussen aan gespecialiseerde werkplaatsen kan worden toevertrouwd.

Daarbij had de verwijzende rechter reeds opgemerkt dat de aanwezigheid van ervaren buschauffeurs in een plattelandsregio als Oberspreewald-Lausitz doorslaggevend is om de kwaliteit van de betrokken openbaarvervoersdienst te waarborgen. Hij wijst er met name op dat zij voldoende kennis moeten hebben van de lijnen, de dienstregelingen in het bestreken gebied en de tariefregelingen, alsmede van de andere regionale buslijnen, spoorweglijnen en bestaande verbindingen, teneinde niet alleen vervoersbewijzen te kunnen verkopen, maar ook de passagiers de informatie te kunnen verstrekken die zij nodig hebben om hun geplande reis te kunnen maken.

Het Hof van Justitie besluit dan ook dat een dergelijke hergunning van een opdracht voor openbaar busvervoer als een overgang van onderneming aanzien kan worden. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

HvJ 27 februari 2020, nr. C-773/18 en C-775/18, TK, UL, VM, / Land Sachsen-Anhalt

Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – gelijke behandeling in arbeid en beroep – richtlijn 2000/78/EG – artikelen 2 en 6 – verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd – bezoldiging van ambtenaren – discriminerend bezoldigingssysteem – op basis van een oude discriminerende indeling berekende nabetaling op bezoldiging – nieuwe discriminatie – artikel 9 – schadevergoeding wegens discriminerende wetgeving – vervaltermijn voor de indiening van een verzoek tot schadevergoeding – gelijkwaardigheidsbeginsel en doeltreffendheidsbeginsel

Dictum: “De artikelen 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een maatregel waarbij aan ambtenaren en rechters, teneinde hun een passende bezoldiging te waarborgen, een bezoldigingsnabetaling wordt toegekend ten belope van een percentage van het basissalaris dat zij voordien ontvingen op basis van met name een basissalarisrap die bij hun aanstelling binnen elke salarisgroep werd bepaald op basis van hun leeftijd, voor zover die maatregel beantwoordt aan de noodzaak tot bescherming van verworven rechten in een context die wordt gekenmerkt door met name zowel een groot aantal betrokken ambtenaren en rechters als het ontbreken van een bruikbaar referentiesysteem en deze maatregel er niet toe leidt dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd wordt bestendigd.

Het doeltreffendheidsbeginsel moet aldus worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat bepaalt dat een vervaltermijn van twee maanden voor de indiening van een verzoek om vergoeding van de schade die voortvloeit uit een maatregel die discriminatie op grond van leeftijd inhoudt, ingaat op de dag waarop het Hof een arrest heeft gewezen waarin is geoordeeld dat een soortgelijke maatregel een discriminerend karakter heeft, indien het gevaar bestaat dat de betrokken personen niet binnen die termijn ermee bekend kunnen raken of en in welke mate zij het slachtoffer waren van discriminatie. Dit kan met name het geval zijn wanneer in die lidstaat onenigheid bestaat over de vraag of hetgeen in dat arrest is beslist, ook geldt voor de betrokken maatregel.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

2. Regelgeving België

Nieuwe gronden voor direct onderscheid in de Genderwet

Wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft (1), BS 28 februari 2020.

Deze wetswijziging stelt een direct onderscheid op grond van borstvoeding, adoptie of medisch begeleide voortplanting gelijk aan een direct onderscheid op grond van geslacht. Ook staat een direct onderscheid op grond van seksenmerken voortaan gelijk aan een direct onderscheid op grond van geslacht. Tot slot wordt nog een vierde paragraaf toegevoegd aan artikel 4 van de Genderwet waardoor een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap tevens gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op grond van geslacht. De wet treedt de tiende dag na de bekendmaking in werking. (Mathias Wouters)

Overige regelgeving

KB 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft. – Erratum, BS 10 februari 2020.

KB 9 februari 2020 tot wijziging van artikel 50, §1, 4°, van het koninklijk besluit van 23 maart 2007 tot uitvoering van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (1), BS 26 februari 2020.

3. Cassatie, Grondwettelijk Hof en Raad van State

Cass. 20 januari 2020, AR S.19.0019.F, www.juridat.be

Ontslagbescherming – formeel verzoek tot psychosociale interventie – klacht – pesten op het werk

Artikel 32tredecies, § 1 van de Welzijnswet voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemer die een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsook de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de sociale inspectie. In het kader van het ontslag van een werknemer die een formeel verzoek tot psychosociale interventie had ingediend, moet het Hof van Cassatie de vraag beantwoorden of de ontslagbescherming beperkt is tot het ontslag dat gelinkt kan worden aan het indienen van het formele verzoek of de klacht zelf, of dat deze bescherming ook geldt voor maatregelen die gelinkt kunnen worden aan de feiten die hebben geleid tot het indienen van het verzoek of de klacht. Het Hof volgt een restrictieve interpretatie en stelt dat de wet de werkgever weliswaar verbiedt de arbeidsverhouding te beëindigen als gevolg van het indienen van de klacht, maar dat de bepaling niet uitsluit dat de beëindiging gerechtvaardigd is op grond van de in de klacht genoemde feiten. In casu was

de ontslagprocedure reeds begonnen voor het indienen van het formele verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer, waardoor het arbeidshof van oordeel was dat het ontslag vreemd was aan het indienen van het verzoek en dus niet onder de ontslagbescherming viel. Het Hof van Cassatie volgt deze redenering. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

GwH 6 februari 2020, nr. 14/2020

Ontslaguitkering – begindatum arbeidsovereenkomst – eerdere tewerkstelling als uitzendkracht – anciënniteit

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van een werknemer die op 7 januari 2014 aanving werd op 19 november 2015 beëindigd. De RVA besliste echter dat de betrokken werknemer geen ontslaguitkering kon ontvangen omdat zijn tewerkstelling na 1 januari 2014 aanving, ook al kon worden vastgesteld dat de werknemer eerder bij dezelfde werkgever als uitzendkracht werd tewerkgesteld van 11 december 2013 tot 3 januari 2014. De arbeidsrechtbank van Gent bevestigde deze beslissing en stelde dat artikel 38/1 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (hierna: IPA-wet) bepaalt dat een werknemer niet in aanmerking komt voor de ontslaguitkering indien “*de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst gelegen is na 31 december 2013*”. Het arbeidshof te Gent richt zich dan ook tot het Grondwettelijk Hof met de prejudiciële vraag of artikel 38/1 van de IPA-wet al dan niet strijdig is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in die zin geïnterpreteerd dat wat betreft het begrip ‘begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst’, geen rekening mag worden gehouden met de tewerkstelling als uitzendkracht in dezelfde onderneming.

Het Grondwettelijk Hof is van mening dat er als gevolg van deze interpretatie wel degelijk sprake is van een onderscheid in behandeling tussen twee categorieën van werknemers die vóór 1 januari 2014 door dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld, namelijk:

- de werknemer die reeds in vast dienstverband was tewerkgesteld (wiens ononderbroken arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014 is begonnen);
- de werknemer die als uitzendkracht was tewerkgesteld (wiens ononderbroken arbeidsovereenkomst na 31 december 2013 is begonnen).

De eerste categorie heeft bij ontslag in beginsel recht op de ontslaguitkering. De tweede categorie heeft in de voorgelegde interpretatie geen recht op de ontslaguitkering. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit echter niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt

ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het Grondwettelijk Hof stelt vast dat de ratio legis achter de IPA-wet was om via een ontslaguitkering de onvolledige harmonisatie van de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden te compenseren. De invoering van het Eenheidsstatuut heeft er echter voor gezorgd dat arbeiders in de regel recht hebben op een langere opzegtermijn. Dat recht geldt evenwel slechts ten volle indien de arbeidsovereenkomst na 31 december 2013 werd aangevat. Een arbeider die zijn anciënniteit gedeeltelijk vóór die datum heeft verworven, ondervindt nog gedeeltelijk de nadelige gevolgen van de vroegere regeling. Om dat nadeel weg te werken, heeft de wetgever de ontslagcompensatievergoeding in het leven geroepen. De Wet Eenheidsstatuut heeft daarom de regeling van de ontslaguitkering afgestemd op de regeling van de ontslagcompensatievergoeding door invoering van art. 37/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Deze bepaling stelt onder ander dat *“de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking komt voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend”*.

Volgens het Hof verschilt de aard van de uitzendarbeid op objectieve wijze van de aard van de arbeid van de gewone werknemer, hetgeen een verschillende regeling van beide vormen van tewerkstelling in beginsel kan verantwoorden. Het is volgens het Hof evenwel niet coherent de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking te nemen voor het berekenen van de anciënniteit, die het bedrag van de ontslaguitkering bepaalt, doch niet voor het bepalen van de begindatum van de tewerkstelling, die de toepasselijkheid van de ontslaguitkering bepaalt. Bij gebrek aan verduidelijking van die incoherentie, is het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling zonder redelijke verantwoording. Indien art. 38/1 van de IPA-wet dus zo geïnterpreteerd wordt dat bij het bepalen van de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst geen rekening mag worden gehouden met de eerdere aansluitende tewerkstelling als uitzendkracht in dezelfde onderneming, dan schendt die bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, aldus het Hof. (Miet Vanhegen)

Volledige [tekst](#) van het arrest

4. Lagere (niet-gepubliceerde) rechtspraak

HvB Antwerpen 23 januari 2020, AR 2017/SO/27 (onuitg.)

Schijnzelfstandigheid – Arbeidsrelatiewet – keuze als zelfstandige te werken – bouwsector – vermoeden van werknemerschap – weerlegging

In deze zaak wordt een mooie toepassing gemaakt van het verschil tussen een werknemer en een zelfstandige. En wat ons betreft is de conclusie dat het verschil hoe langer hoe minder evident is. Het hof besluit immers dat vier personen als zelfstandigen aan het werk waren, maar de redenen daartoe zijn wellicht herkenbaar voor veel werknemers in een moderne arbeidsrelatie. De conclusie is dus dat het vooral de keuze van de partijen is om als werknemer dan wel als zelfstandige te werken, die doorslaggevend is. En dat dit ook geldt in sectoren waar het vermoeden van werkgeverschap geldt.

Het betrof vier Bulgaarse onderdanen die voor een Belgisch bouwbedrijf werkten. Bij een werfcontrole stelde de sociale inspectiedienst vast dat de vier niet over de juiste papieren beschikten om als werknemer te kunnen werken, of dat de nodige aangiftes niet werden gedaan. Het was dus zaak te weten of ze werknemer, dan wel zelfstandigen waren.

Daarvoor moeten we teruggrijpen naar de Arbeidsrelatiewet. Voor de bouwsector geldt een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het KB van 7 juni 2013 bepaalt criteria voor dat vermoeden. Aan de meerderheid van de criteria wordt voldaan in deze zaak, wat ook niet wordt betwist door de beklaagden.

Maar dat vermoeden wordt volgens het hof van beroep weerlegd doordat de medewerkers de arbeidsrelatie "*als zelfstandige hebben gekwalificeerd*". Het hof komt tot dat besluit doordat uit de (oorspronkelijke) verklaringen blijkt dat de 4 medewerkers zelf aangaven als zelfstandige te willen werken, onder meer om zo meer uren te kunnen werken en meer te verdienen.

Vervolgens gaat het hof ook nog de drie andere criteria na, en die beoordeling doet het hof niet van gedachten veranderen. Er was ten eerste vrijheid van organisatie van de werktijd. De vier medewerkers reden weliswaar samen naar de werf zodat hun uren gelijk liepen, maar deze uren werden volgens het hof niet eenzijdig opgelegd door de zaakvoerder. De zaakvoerder legde wel op dat het werk af moest zijn, maar "*uit niets blijkt*" dat zij niet konden beslissen eerder te stoppen. Hun afwezigheden (vakantie, ziekte) moesten ze bovendien gewoon melden, zonder toestemming te vragen. Wat ten tweede de organisatie van het werk betreft, blijkt dat de planning in overleg werd opgesteld. De zaakvoerder gaf opdrachten, maar geen precieze instructies. Opmerkelijk is dat het hof overweegt "*dat de Bulgaarse medewerkers reeds ervaring hadden in de bouw [...] zodat aangenomen kan worden dat er ook geen precieze instructies nodig waren*". Een overweging die wellicht ook geldt in veel arbeidsrelaties. De mogelijkheid van hiërarchische controle tot slot wijst het hof af ook al werd de zaakvoerder als 'baas' beschouwd. Volgens het hof was dat echter niet omdat hij "*de mogelijkheid had om een hiërarchische controle uit te*

oefenen maar omdat hij het werk regelde en hen betaalde". En nog "uit de verklaringen van de Bulgarse medewerkers blijkt wel dat eerste beklagde hun werk controleerde doch uit niets blijkt dat deze controle door eerste beklagde verder reikte dan een loutere controle van de kwaliteit van het werk". (Sarah De Groof)

Volledige [tekst](#) van het arrest

5. Rechtsleer

Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BAERT, M., "Voor een goed (loon)begrip: voordelen toegekend door derden" (noot onder Cass. 20 mei 2019), *RABG* 2020, afl. 2, 120-128.

BEDNAROWICZ, B., "De Europese Arbeidsautoriteit: Een nieuwe actor in de arbeidsmobiliteit", *ArbeidJ* 2020, nrs. 1-19.

BLOMME, F., "De conciërge, een rara avis in het arbeidsrecht (deel 1)", *Or.* 2020, afl. 2, 34-50.

CAREEL, S., "Gebruiker van een uitzendkracht strafbaar voor inbreuken op de Welzijnswet? Vroeger wel. Daarna niet? Nu zeker" (noot onder GwH 16 januari 2020), *NjW* 2020, afl. 416, 122.

DAVAGLE, M., "La requalification du contrat de volontariat", *JTT* 2020, afl. 3, 37-46.

DECRUYENAERE, K., "De preventieadviseur is niet altijd ongenaakbaar" (noot onder GwH 7 juni 2018), *RABG* 2020, afl. 2, 114-118.

DE STEFANO, V., DURRI, I., STYLOGIANNIS, C. en WOUTERS, M., "“System needs update”: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work", *ILO Working Paper* 2020, No.1.

DOOMS, V., "De visitatie van de bewoonde ruimten door de sociale inspectie, een flinterdunne grens van interpretatie van bepaalde grondrechten?" (noot onder Cass. 5 november 2019), *RABG* 2020, afl. 2, 100-104.

DORSSEMONT, F., "Hof van Cassatie heeft moeite met juiste lezing antidiscriminatiewet", *Juristenkrant* 2020, afl. 401, 12-13.

FLO, J., "Cassatie bevestigt veroordeling vakbondsman voor verkeersbelemmering", *Juristenkrant* 2020, afl. 402, 1-2.

HERMAN, J., “Cao nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag. Een kortsluiting bij een uitsluiting” (noot onder Arbh. Brussel 12 maart 2019), *RABG* 2020, afl. 2, 162-166.

HEYNDRICKX, S., “Het beroepsgeheim van de preventieadviseur: absoluut of niet?” (noot onder Gent 19 september 2019), *RABG* 2020, afl. 2, 174-176.

RYCKX, D., “Een aspirientje a.u.b.: bonussen en objectieven” (noot onder Arbh. Antwerpen, 19 juni 2019), *RABG* 2020, afl. 2, 151-156.

SEGERS, M. en HACHEZ, A., “Zaak Wout Van Aert is geen nieuw Bosman-arrest”, *Juristenkrant* 2020, afl. 403, 16.

TAES, S. en VERDONCK, I., “Een terug- én vooruitblik bij 100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie: vraaggesprek met IAO-Brussel directeur Lieve Verboven”, *ArbeidJ* 2020.

TAGHON, A., “Hoe de opzeggingsvergoeding berekenen bij tijdskrediet met motief zorg voor een kind?” (noot onder GwH 7 november 2019), *RABG* 2020, afl. 2, 81-86.

TIMBERMONT, E., “Vermoeden van voltijdse tewerkstelling” (noot onder GwH 4 april 2019), *NjW* 2020, afl. 414, 27-28.

VAN LOON, W., “De Europese Klokkenluidersrichtlijn: luidt de klok weldra overal hetzelfde?”, *Or.* 2020, afl. 2, 51-67.

VANACHTER, O., “Strafrechtelijke verantwoordelijkheid bij een dodelijk arbeidsongeval”, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2020, afl. 1, 1-2.

VANACHTER, O., “Fout van een mede-werknemer bij een arbeidsongeval”, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2020, afl. 2, 1-3.

VANACHTER, O., “Strafrechtelijke verantwoordelijkheid bij tewerkstelling van uitzendkrachten” (noot onder GwH 16 januari 2020) , *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid* 2020, afl. 3, 1-3.

WILLEMS, K. en SPINOY, M., “Redelijke aanpassingen bij handicap: leerkracht en arbeidsrechtbank buizen werkgever”, *Juristenkrant* 2020, afl. 403, 3.

[Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden](#)

BORELLI, S., MORSA, M. en ALLAMPRESE, A. (eds.), *L'autorité européenne du travail*, Brussel, Bruylant, 2020, 208 p.

CAPORALI, A. en SILVESTRE, Q., *Les clauses de non-concurrence en droit du travail et en droit économique*, Brussel, Larcier, 2020, 292 p.

CLESSE, C.-E., GILSON, S. en NILLES, P., *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Limal, Anthemis, 2020, 296 p.

LAMINE, A. en WATTECAMPS, C. (eds.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes?*, Limal, Anthemis, 2020, 470 p.

6. Ander Nieuws

NAR

Op 18 en 19 februari 2019 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- Advies [2156](#) over de loonkloof tussen mannen en vrouwen – Wetsvoorstellen;
- Advies [2157](#) over de federale diagnostiek woon-werkverkeer: ontwerp van vragenlijst voor de editie 2020 en ontwerp van kb;
- Advies [2158](#) over de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen - Opvolgingsindicatoren en ambitieniveau.

7. Mededelingen

Save the date: studiedagen 'Blauwe Reeks' Arbeidsrecht

Begin 2020 verschijnt de nieuwe uitgave van de 'Blauwe Reeks' Arbeidsrecht. Om de levende relevantie van onze arbeidsrechtelijke thema's te duiden, bieden we een reeks studiedagen aan waarin klassieke thema's worden aangesneden met oog voor de recentste ontwikkelingen en aansluiting bij de actualiteit. De studiedagen worden gehouden aan de Rechtsfaculteit te Leuven op 26 maart, 7 mei en 17 september 2020, telkens van 16u30 tot 20u30. U kan [online](#) inschrijven.

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: jar@law.kuleuven.be.



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

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

Meer informatie over de auteurs

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

Bent u nog niet ingeschreven op deze gratis nieuwsbrief?

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

Bescherming van de privacy / disclaimer

Het Instituut voor Arbeidsrecht bewaart de bij de inschrijving voor de Nieuwsbrief Arbeidsrecht meegedeelde persoonsgegevens in een afzonderlijk bestand. Deze gegevens worden gebruikt in het kader van het verzenden en het beheer van de Nieuwsbrief, en/of het Arbeidsrecht Journaal, en de inhoud ervan. De bestanden van de Nieuwsbrief Arbeidsrecht en het Arbeidsrecht Journaal zijn aan elkaar gekoppeld. De mogelijkheid bestaat dat de gegevens worden aangewend om eigen activiteiten van het Instituut voor

Arbeidsrecht mee te delen. De gegevens worden vertrouwelijk behandeld en, behoudens de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene, niet aan derden doorgegeven. Toegang tot en verbetering, of eventueel schrapping, van deze persoonsgegevens zijn mogelijk na een individueel, gedagtekend en ondertekend verzoek. Het privacybeleid van de KU Leuven en informatie over de wijze waarop u uw rechten i.v.m. de bescherming van persoonsgegevens kan uitoefenen, vindt u op www.kuleuven.be/privacy. Met al uw opmerkingen of vragen kan u terecht bij: iar@kuleuven.be of op het adres van het Instituut voor Arbeidsrecht, Blijde Inkomststraat nr. 17, 3000 Leuven.

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

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

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

Uitschrijven

Om uit te schrijven, volstaat het een e-mail te zenden naar iar@kuleuven.be met vermelding van uw naam en voornaam en de mededeling dat u wenst uit te schrijven. De uitschrijving gaat gepaard met de verwijdering van uw persoonsgegevens uit ons bestand en gebeurt binnen de twintig werkdagen.

www.instituutvoorarbeidsrecht.be

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Sarah De Groof, Pieter Pecinovsky, Piet Van den Bergh, Miet Vanhegen en Mathias Wouters

vragen, bedenkingen of suggesties: iar@kuleuven.be

