



## Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2021/7

[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

Hof van Justitie herbekijkt neutraliteitsbeleid op het werk

[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. 15 juli 2021, nrs. C-804/18 en C-341/19, WABE en MH. Müller Handels

*Neutraliteitsbeleid – hoofddoekenverbod – uiterlijke tekenen van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen op het werk*

In de gevoegde zaken C-804/18 en C-341/19 (WABE en MH Müller Handels) hebben twee Duitse werkneemsters een klacht ingediend tegen hun

respectievelijke werkgevers (een kinderdagverblijf en een winkel) omdat deze werkgevers hen het dragen van een islamitische hoofddoek hadden verboden (en bestraft).

Om te beginnen bevestigt het Hof van Justitie zijn eerdere rechtspraak (HvJ 14 maart 2017, C-157/15, Achbita, Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. [2017-3](#)) door te stellen dat het verbod om op de werkplek enige zichtbare uiting van een politieke, filosofische of godsdienstige overtuiging te dragen, geen directe discriminatie vormt indien het verbod algemeen wordt toegepast, zonder onderscheid naar godsdienstige, politieke of filosofische overtuiging.

Vervolgens preciseert het Hof dat de zaak anders zou liggen indien het verbod enkel betrekking zou hebben op tekenen van “groot formaat”, aangezien dit een belangrijker effect zou kunnen hebben op werknemers met overtuigingen die het dragen van een groot teken vereisen, zoals een islamitische hoofdbedekking. Aangezien dit criterium onlosmakelijk verbonden lijkt te zijn met een of meer specifieke godsdiensten of overtuigingen, zou dit beperkte verbod betekenen dat sommige werknemers minder gunstig zullen worden behandeld op grond van hun godsdienst of overtuiging, hetgeen zou neerkomen op directe discriminatie, die niet kan worden gerechtvaardigd (tenzij er een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is).

Een algemeen verbod op politieke, filosofische en religieuze uitlatingen zou daarentegen een indirect onderscheid op grond van godsdienst kunnen vormen, maar kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het neutraliteitsbeleid van de onderneming. Daarbij is het echter niet voldoende dat de werkgever neutraal wil zijn tegenover de klanten. Er is een reële behoefte voor een dergelijk beleid nodig om een objectieve rechtvaardiging te bieden. De relevante elementen voor de vaststelling van zulk een behoefte zijn onder meer de rechten en legitieme wensen van klanten of gebruikers. Het Hof geeft een voorbeeld in de onderwijssector, met name de wens van de ouders om hun kinderen onder toezicht te laten stellen van personen die geen blijk geven van hun godsdienst of overtuiging wanneer zij in contact zijn met de kinderen. De oprechtheid van de behoefte kan worden bewezen doordat de onderneming kan aantonen dat bij gebreke van een dergelijk neutraliteitsbeleid haar vrijheid van ondernemerschap zou worden aangetast, in die zin dat zij, gelet op de aard van haar activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, daarvan nadelige gevolgen zou ondervinden. Vervolgens moet het verbod geschikt zijn om het legitieme doel te bereiken. Dit betekent dat het verbod op een consequente en systematische wijze moet worden toegepast. Ten slotte moet het verbod evenredig blijven, dat wil zeggen beperkt blijven tot hetgeen strikt noodzakelijk is, gelet op de werkelijke omvang en ernst van de nadelige gevolgen die de werkgever met de vaststelling van dit verbod beoogt te vermijden.

Ten slotte wijst het Hof van Justitie er ook op dat het de lidstaten van de EU vrij staat om strengere regels ter bescherming van de vrijheid van godsdienst in te voeren, die gunstiger zouden zijn voor de werknemers. (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**HvJ 8 juli 2021, nr. C-428/19, OL, PM, RO / Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt**

*Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 96/71/EEG – artikel 1, lid 1, en artikelen 3 en 5 – terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – bestuurders in het internationale wegvervoer – inachtneming van het minimumloon van het land van terbeschikkingstelling – dagvergoeding – Verordening (EG) nr. 561/2006 – artikel 10 – vergoeding die aan werknemers wordt toegekend op basis van de verbruikte brandstof*

Derde deel van het dictum:

“Artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 moet aldus worden uitgelegd dat een dagvergoeding waarvan het bedrag verschilt naargelang van de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer, een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling vormt die deel uitmaakt van het minimumloon, tenzij deze wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten in verband met de terbeschikkingstelling, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding, of tenzij het gaat om een toeslag die wijziging brengt in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

**HvJ 15 juli 2021, nrs. C-152/20 en 218/20, DG, EH / SC Gruber Logistics SRL en Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD / SC Samidani Trans SRL**

*Prejudiciële verwijzing – justitiële samenwerking in burgerlijke zaken – recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst – Verordening (EG) nr. 593/2008 – artikelen 3 en 8 – door partijen gekozen recht – individuele arbeidsovereenkomsten – werknemers die hun arbeid in meer dan één lidstaat verrichten – bestaan van nauwere banden met een ander land dan dat waarin of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, of dat waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen – begrip ‘bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken’ – minimumloon*

De Rome-I Verordening van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, voorziet de mogelijkheid van vrije rechtskeuze in individuele arbeidsovereenkomsten. Een dergelijke keuze kan er evenwel niet toe leiden dat een werknemer de bescherming verliest van

bepalingen die van toepassing geweest zouden zijn indien de partijen geen rechtskeuze gemaakt zouden hebben.

Dergelijke bepalingen zijn deze waar niet bij overeenkomst van afwijken kan worden. Welke bepalingen dat zijn, laat het Hof van Justitie aan het nationale recht. Alle bepalingen van het nationale recht waarvan niet afgeweken kan worden en die de werknemer beschermen, blijven dus van toepassing ongeacht de rechtskeuze. Regels inzake minimumloon vallen hier in principe onder, aangezien van een minimumloon in beginsel niet bij overeenkomst afgeweken kan worden. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**HvJ 15 juli 2021, nr. C-742/19, B. K. / Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)**

*Prejudiciële verwijzing – bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – organisatie van de arbeidstijd – leden van de strijdkrachten – toepasselijkheid van het Unierecht – artikel 4, lid 2, VEU – Richtlijn 2003/88/EG – werkingssfeer – artikel 1, lid 3 – Richtlijn 89/391/EEG – artikel 2, lid 2 – activiteiten van militairen – begrip ‚arbeidstijd‘ – wachtdienst – geschil inzake het loon van de werknemer*

Tweede deel van het dictum:

“Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het zich er niet tegen verzet dat een wachtdienst gedurende welke een militair verplicht is om in de kazerne te blijven waar hij is gestationeerd, maar daar geen daadwerkelijke arbeid verricht, op een andere wijze wordt bezoldigd dan een wachtdienst gedurende welke hij daadwerkelijk arbeid verricht.”

Volledige [tekst](#) van het arrest

**HvJ 2 september 2021, nr. C-928/19, European Federation of Public Service Unions (EPSU) / Jan Willem Goudriaan en Europese Commissie**

*Hogere voorziening – institutioneel recht – sociale politiek – artikelen 154 en 155 VWEU – sociale dialoog tussen de sociale partners op het niveau van de Europese Unie – voorlichting en raadpleging van de ambtenaren en werknemers van de administraties van de centrale regeringen van de lidstaten – overeenkomst tussen de sociale partners – gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen om de overeenkomst ten uitvoer te leggen op het niveau van de Unie – weigering van de Europese Commissie om bij de Raad van de Europese Unie een voorstel voor een besluit in te dienen – omvang van de rechterlijke toetsing – verplichting tot motivering van het weigeringsbesluit*

Artikel 155 VWEU maakt het mogelijk voor sociale partners om een overeenkomst te sluiten op Europees niveau. De tweede paragraaf van art. 155

stelt dat “[d]e tenuitvoerlegging van de op het niveau van de Unie gesloten overeenkomsten geschiedt hetzij volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten, hetzij, voor zaken die onder artikel 153 vallen, op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen, door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie. Het Europees Parlement wordt hiervan in kennis gesteld.”

In 2015 leidde de sociale dialoog tussen Tuned en EUPAE tot een overeenkomst over een “algemeen kader voor de voorlichting en de raadpleging van de ambtenaren en werknemers van de administraties van de centrale regeringen [van de lidstaten]”. Deze Europese sociale partners verzochten de Commissie vervolgens om een voorstel in te dienen bij de Raad ter tenuitvoerlegging van hun onderling akkoord. De Commissie weigerde dit evenwel te doen. Die weigeringsbeslissing werd aangevochten voor het Gerecht van de Europese Unie. De Commissie won de zaak in eerste aanleg, waarna EPSU in beroep gaat.

Het voornaamste twistpunt is de interpretatie die gegeven moet worden aan het hiervoor geciteerde art. 155, §2 VWEU. Het Gerecht was van oordeel dat, gelet op de Engelstalige en Franstalige tekst, de instellingen van de Unie niet verplicht zijn om gevolg te geven aan het gezamenlijk verzoek. Het Hof van Justitie ziet geen graten in de redenering die het Gerecht volgt om tot dat besluit te komen. In het bijzonder art. 17 VEU verduidelijkt volgens het Hof dat de Commissie een initiatiefrecht heeft en haar verantwoordelijkheden, met name het bevorderen van het algemeen belang van de Unie, onafhankelijk uitoefent. Onder meer daaruit vloeit voort dat ook in de context van art. 155 VWEU, het aan de Commissie is te beoordelen of het opportuun is om het voorstel bij de Raad in te dienen. Over de ganse lijn concludeert het Hof dat “het Gerecht, anders dan EPSU stelt, geen blijk heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting met betrekking tot de letterlijke, contextuele en teleologische uitlegging van artikel 155, lid 2, VWEU en evenmin het institutionele evenwicht dat voortvloeit uit de artikelen 154 en 155 VWEU heeft gewijzigd.” De Commissie kan met andere woorden wettig beslissen om een gezamenlijk verzoek met de bedoeling om een overeenkomst tussen sociale partners uitwerking te geven, naast zich neer te leggen en niet in te dienen bij de Raad. (Mathias Wouters)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**HvJ 9 september 2021, nr. C-107/19, XR / Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**

*Prejudiciële verwijzing – sociale politiek – Richtlijn 2003/88/EG – organisatie van de arbeidstijd – begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ – arbeidspauze waarin een werknemer binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn om uit te rukken voor een interventie – voorrang van het Unierecht*

Een Tsjechische bedrijfsbrandweerman kon tijdens zijn 30 minuten durende pauzes ofwel op zijn werkplaats blijven ofwel naar de bedrijfskantine gaan, gelegen op 200 meter van zijn werkplek. In geval van een dringende oproep, kwam een interventievoertuig hem binnen de 2 minuten ophalen. De onderbroken pauzes werden vergoed als arbeidstijd. Wat met de beschikbaarheidstijd van niet-onderbroken pauzes?

Het Hof van Justitie herhaalt in eerste instantie de principes die het op 9 maart 2021 uiteenzette in het arrest Radiotelevizija Slovenija: periodes van beschikbaarheidstijd zijn ofwel arbeidstijd, ofwel rusttijd (nr. C-344/19, NB Arbeidsrecht nr. [2021-3](#)). De mogelijkheid die een werknemer heeft om de tijd aan persoonlijke en sociale interesses te wijden, wijst in de richting van rusttijd. Anderzijds duiden een hoge frequentie en de onvoorspelbaarheid van de onderbrekingen op arbeidstijd, aangezien de werknemer dan in een permanente staat van paraatheid verkeert.

Gelet op korte duur van de pauzes, waren de mogelijkheden voor de werknemer om zich tijdens de pauze te ontspannen en deze tijd te wijden aan activiteiten van zijn keuze hoe dan ook beperkt. Het Hof van Justitie preciseert dat de nationale rechter bij de kwalificatie van de beschikbaarheid tijdens rustpauzes, enkel rekening moet houden met de impact van de beschikbaarheid. De beperkte eigen invulling die de werknemer aan de pauzes kon geven omwille van de korte duur ervan, hebben met andere woorden geen impact op deze beoordeling. (Piet Van den Bergh)

Volledige [tekst](#) van het arrest

**EHRM 6 juli 2021, nr. 66180/09, Gruba e.a. / Rusland**

*Artikel 14 en 8 EVRM – discriminatie – gender – recht op ouderschapsverlof van mannelijk politiepersoneel afhankelijk van het ontbreken van moederzorg voor kinderen – geen redelijke verhouding van proportionaliteit tussen de legitieme doelstelling om operationele effectiviteit te behouden in de politie en verschil in behandeling – ontbreken van redelijke en objectieve rechtvaardigingsgronden*

De aanvraag voor ouderschapsverlof van vier medewerkers van de politie in Rusland werd verworpen door de bevoegde instanties omdat dergelijk verlof enkel toegekend kan worden aan een politieman indien zijn kind zonder de zorg van de moeder opgroeit. De vier politiemannen probeerden deze regeling aan te vechten voor de nationale rechtbanken, zonder succes.

Het Hof voor de Rechten van de Mens herhaalt dat gender stereotypes, zoals de perceptie dat de voornaamste taak van vrouwen bestaat uit het opvoeden van kinderen en dat de voornaamste taak van mannen broodwinning omvat, niet het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen kan rechtvaardigen inzake de toekenning van ouderschapsverlof. Het Hof neemt wel aan dat de

operationele effectiviteit van de politie een rechtvaardige grondslag kan vormen om sommige rechten van het personeel van de politie in te perken. Desalniettemin is het Hof niet van mening dat uitgesloten worden van ouderschapsverlof inherent is aan het werken bij de politiediensten. Van aanzienlijk belang in deze overweging is dat het recht op ouderschapsverlof afhankelijk is van het geslacht van het personeel en bijvoorbeeld niets te maken heeft met de positie binnen het korps, de beschikbaarheid of mogelijkheid tot vervanging, of elke andere omstandigheid gekoppeld aan de operationele effectiviteit. Het ouderschapsverlof van vrouwelijke politieagentes werd niet aan beperkingen onderworpen. Om die redenen beslist het Hof dat het onderscheid tussen mannelijke en vrouwelijke politieagenten niet gerechtvaardigd is en dat er sprake is van discriminatie op basis van geslacht. (Sara Huybrechts)

Volledige [tekst](#) van het arrest

## 2. Regelgeving België

### Uitbreiding rouwverlof

*Wet 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof, BS 15 juli 2021*

Het overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg geeft recht op tien dagen rouwverlof. Drie dagen daarvan kan de werknemer aanwenden gedurende de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Zeven dagen kunnen worden opgenomen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

Verder mag de werknemer drie dagen rouwverlof nemen in het geval van een overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer. In zoverre een van de onderstaande personen bij de werknemer inwoont, geeft het overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner recht op twee dagen rouwverlof. Wonen deze personen niet in bij de werknemer dan betreft het één dag. Het overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner geeft eveneens recht op één dag.

Bijkomend voorziet de wet dat op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever een alternatieve rouwperiode kan worden overeengekomen. In bepaalde situaties zal er ten aanzien van de werknemer die aansluitend op het rouwverlof ziek valt, een aanrekening gebeuren op de wettelijke periode van

gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid. De wet trad in werking op 25 juli 2021. (Mathias Wouters)

### **Verlenging tijdelijke ondersteuningsmaatregelen COVID-19-pandemie tot en met september**

*Wet 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, BS 29 juli 2021*

Het aantal vrijwillige overuren dat kan gepresteerd worden bij werkgevers in cruciale sectoren, zoals voorzien in art. 15 wet van 20 december 2020 (NB Arbeidsrecht nr. [2021-1](#)), blijft verhoogd tot en met 30 september 2021. Ook de mogelijkheid om een loopbaanonderbreking of een vermindering van de arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen, in de zin van art. 33 wet van 2 april 2021 (NB Arbeidsrecht nr. [2021-4](#)), blijft voorzien tot 30 september. Daarnaast werd vorig jaar de “tijdelijke werkloosheid overmacht corona” opengesteld voor werknemers die onmogelijk hun kind naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap konden brengen (NB Arbeidsrecht nr. [2020-9](#)). Ook deze maatregel treedt buiten werking op 30 september.

Verder voorziet de wet van 2 april 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, in de mogelijkheid om een vermindering van werkgeversbijdragen te verkrijgen. Ook deze regeling blijft behouden tot eind september 2021. (Mathias Wouters)

### **Uitbreiding toepassingsgebied verenigingswerk**

*Wet 20 juli 2021 houdende uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, BS 23 juli 2021*

Het verenigingswerk kan voortaan ook aangewend worden voor artistieke of kunsttechnische begeleiders in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuur-educatieve sector, en voor het verstrekken van opleidingen, lezingen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke thema's in de socioculturele, cultuur, kunsteducatieve en kunstensector. (Mathias Wouters)

### **Pandemiewet**

*Wet 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie, BS 20 augustus 2021*

Ter voorbereiding op een mogelijke toekomstige pandemie, werd de wet van 14 augustus 2021 aangenomen. Daardoor zal de Koning naar aanleiding van een epidemische noodsituatie de nodige maatregelen van bestuurlijke politie kunnen treffen, waaronder ook het vastleggen van de voorwaarden inzake



arbeidsorganisatie, onder voorbehoud van de maatregelen genomen met toepassing van artikel 4, § 1, vierde lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het Sociaal Strafwetboek werd gewijzigd om toekomstige maatregelen in dit kader af te kunnen dwingen. De wet treedt uiterlijk op 4 oktober in werking. (Mathias Wouters)

#### **Actualisering en toekomstige verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/15 van 15 juli 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen*

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50/4 van 15 juli 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar*

Het eerste hoofdstuk van CAO nr. 43/15 voert een actualisering en verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen door op 1 april 2022. Het tweede hoofdstuk streeft een verhoging van het GGMMI na die ingaat op 1 april 2024 en 1 april 2026. CAO nr. 50/4 past de desbetreffende percentages aan voor werknemers onder de 21 jaar. (Mathias Wouters)

#### **Suppletieve regeling in het geval van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de sociaaleconomische toestand ten gevolge van de coronacrisis**

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 159 van 15 juli 2021 tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de sociaaleconomische toestand ten gevolge van de coronacrisis*

De suppletieve cao introduceert een regeling voor de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en een regeling van gedeeltelijke arbeid voor het geval van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de sociaaleconomische toestand ten gevolge van de coronacrisis. Deze regelingen beogen om zo veel mogelijk ontslagen te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden. Indien de onderneming voldoet aan de preliminaire voorwaarden, zoals bepaald in artikel 77/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet, de nodige inlichtings- en/of raadplegingsprocedures nakomt, en bijvoorbeeld niet onderworpen is aan

sectorale bepalingen, dan kunnen deze suppletieve regelingen toepassing vinden.

De duur van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst per kalenderjaar mogen daarbij niet de maximale duur van zestien weken in geval van de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, en de duur van zesentwintig weken in geval van de regeling van gedeeltelijk arbeid overschrijden. Beide regelingen kunnen ook gecombineerd worden, waarbij twee weken gedeeltelijke arbeid het equivalent zijn van een week volledige schorsing. Er is een toeslag voorzien van minstens 5,63 euro per dag werkloosheid.

De cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2022 tot 30 juni 2023. Ze is van toepassing op de regelingen van volledige of gedeeltelijke schorsing waarvan de begin- en einddatum gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen. (Mathias Wouters)

#### **Uitbreiding maximale duur van het verlof voor mantelzorg**

*Koninklijk besluit 20 juli 2021 houdende uitvoering van artikel 100ter, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, BS 20 augustus 2021*

Het verlof voor mantelzorg onder de vorm van een volledige schorsing wordt verlengd tot drie maanden per zorgbehoevende persoon. Dit verlof kan opgesplitst worden. Verder wordt het ook mogelijk om zes maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties op te nemen, in plaats van de voorheen geldende drie maanden. De wijziging trad in werking op 1 september 2021. (Mathias Wouters)

#### **Maximale marge loonkostenontwikkeling**

*Koninklijk besluit 30 juli 2021 tot uitvoering van de artikelen 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, BS 9 augustus 2021*

De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021 - 2022 wordt op 0,4 % vastgelegd. (Mathias Wouters)

#### **Overige regelgeving**

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98/8 van 13 juli 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques*

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar*

*van de leeftijdsgrens, 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*

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021 tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering*

*Koninklijk besluit 20 juli 2021 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 5 augustus 2021*

*Koninklijk besluit 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022, BS 10 september 2021*

*Koninklijk besluit 29 augustus 2021 tot wijziging van artikel 5 van het koninklijk besluit van 23 maart 2007 tot uitvoering van de artikelen 2, 3°, b, 28, § 2, en 53 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, BS 10 september 2021*

*Koninklijk besluit 31 augustus 2021 tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de thematische verloven en het tijdskrediet voor alleenstaande werknemers met (een) kind(eren), BS 10 september 2021*

*Koninklijk besluit 19 september 2021 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 28 september 2021*

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

**Cass. 14 juni 2021, AR C.20.0418.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)**

*Bewijs in civiele zaken – Antigoon-leer – onrechtmatig verkregen bewijs*

In 2003 ontwikkelde het Hof van Cassatie de zogenaamde Antigoon-leer, die het gebruik van onregelmatig verzameld bewijs (verzameld zonder de toepasselijke regels te volgen) in strafzaken toestaat (Cass. 14 oktober 2003).

Al bijna twintig jaar wordt er gedebatteerd over de vraag of deze theorie ook kan worden toegepast op niet-strafrechtelijke zaken, waaronder arbeidsrechtelijke zaken.

Volgens de Antigoon-leer hoeft onregelmatig verzameld bewijs niet terzijde te worden geschoven door de rechter tenzij in drie gevallen:

1. Indien er een vormvoorschrift geschonden werd dat op straffe van nietigheid is voorgeschreven;
2. Indien de betrouwbaarheid van het bewijs is aangetast door de begane onrechtmatigheid;
3. Indien het gebruik van het bewijs het recht van de verweerder op een eerlijk proces schendt.

In een arrest van 14 juni 2021 oordeelt het Hof van Cassatie over een geschil over de verkoop van een auto. De verkoper beweerde dat hij met de koper een verkoopprijs van 53.000 euro was overeengekomen maar dat hij per ongeluk een bestelbon had getekend die 43.000 euro als prijs vermeldde. Om aan te tonen dat het bedrag op de bestelbon louter een materiële vergissing betrof, voerde de verkoper een heimelijk opgenomen telefoongesprek met de koper als bewijs aan. Daarin ging de koper akkoord met de hogere prijs van de auto. Het hof van beroep te Gent had deze opname geweerd, o.a. omdat deze heimelijk was gemaakt nadat de partijen reeds in een geschil waren verwickeld en omdat de verklaringen wellicht waren uitgelokt. In zijn arrest stelt het Hof van Cassatie dat de opname niet van de procedure mocht worden uitgesloten wegens de genoemde redenen: *“het gebruik van onrechtmatig verkregen bewijs in burgerlijke zaken [kan] slechts worden geweerd indien de bewijsverkrijging de betrouwbaarheid van het bewijs aantast of indien hierdoor het recht op een eerlijk proces in gevaar wordt gebracht. De rechter dient hierbij rekening te houden met al de omstandigheden van de zaak, waaronder de wijze waarop het bewijs werd verkregen, de omstandigheden waarin de onrechtmatigheid werd begaan, de ernst van de onrechtmatigheid en de mate waarin hierdoor het recht van de wederpartij werd geschonden, de bewijsnood van de partij die de onrechtmatigheid beging en de houding van de wederpartij.”* (Pieter Pecinovsky)

Volledige [tekst](#) van het arrest

Nvdr: Het Hof van Cassatie lijkt hier de toepassing van de Antigoon-leer in civiele zaken toe te staan, evenwel wordt het geval van de “op nietigheid voorgeschreven norm” niet vermeld. Bovendien wordt er gesteld dat de rechter rekening moet houden met al de omstandigheden van de zaak. Dit vormt een belangrijke nuance op de Antigoon-toets en geeft de rechter in civiele zaken meer speelruimte om *in concreto* af te wegen of het onrechtmatig verkregen bewijs geweerd moet worden of niet. Hoewel dit arrest geen arbeidsrechtelijke zaak betreft, geeft het een duidelijke richting aan over hoe de arbeidsrechtters

dienen om te springen met onrechtmatig verworven bewijs in zaken tussen private partijen.

**Cass. 21 juni 2021, AR S.19.0071.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)**

*Wachtdiensten – vrijwillige brandweerman – arbeidstijd – forfaitaire vergoeding*

In dit geschil moest het Hof van Cassatie oordelen over de burgerrechtelijke schadevergoeding wegens de niet-betaling van het achterstallig loon voor de wachtdiensten van een vrijwillige brandweerman. De gemeente waar de brandweerman tewerkgesteld was, argumenteerde dat deze wachtdiensten geen arbeidstijd vormden en dat de Arbeidstijdenrichtlijn geen verplichtingen aan lidstaten oplegt over de beloning voor deze wachtdiensten.

Het Hof van Cassatie stelt eerst vast dat de gemeente de werkgever van de vrijwillige brandweerlieden was tijdens de periode waarvoor het achterstallig loon wordt gevorderd. Vervolgens gaat het Hof na of de wachtdiensten arbeidstijd vormen. Hiervoor verwijst het Hof naar art. 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en de bovenvermelde Arbeidstijdenrichtlijn. In dit verband kijkt het Hof naar de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Het Hof herhaalt onder meer de principes uit de Matzak-zaak (NB Arbeidsrecht nr. [2018-2](#)) waarin geoordeeld werd dat de tijd die een werknemer thuis doorbrengt en verplicht is om de oproepen van de werkgever binnen acht minuten te beantwoorden, als arbeidstijd moet worden beschouwd. Daarnaast verwijst het Hof naar het arrest RJ v. Stadt Offenbach am Main (NB Arbeidsrecht nr. [2021-3](#)), waarin gesteld werd dat de reactietijd moet beoordeeld worden in het licht van de concrete feiten en rekening moet worden gehouden met de andere aan de werknemer opgelegde beperkingen, zoals de verplichting om thuis te blijven zonder zich te mogen verplaatsen. Op basis hiervan bepaalt het Hof van Cassatie dat de wachtdienst van de werknemer, die thuis of op een andere plaats verblijft, als arbeidstijd moet worden beschouwd wanneer de werkgever verplichtingen oplegt die de vrijheid van de werknemer objectief en zeer aanzienlijk beperken tijdens deze periode. Bijgevolg heeft het arbeidshof rechtsgeldig geoordeeld dat de wachtdiensten in kwestie als arbeidstijd moeten beschouwd worden wanneer de vrijwillige brandweerman tijdens deze periodes in de gemeente of binnen een straal van zeven kilometer van de brandweerkazerne aanwezig moet zijn en de kazerne binnen tien minuten moet bereiken in het geval van een oproep.

Vervolgens gaat het Hof van Cassatie in op de vraag over de vergoedingen tijdens deze wachtdiensten. Opnieuw verwijst het Hof naar de Matzak-zaak, waarin gesteld werd dat de Arbeidstijdenrichtlijn de vergoedingen van werknemers niet regelt. De Arbeidstijdenrichtlijn verzet zich daarom niet tegen een organiek reglement van de gemeentelijke brandweerdienst dat een verschillende beloning vaststelt voor de periodes waarin de vrijwillige

brandweerman een wachtdienst uitvoert in plaats van een interventie. Het organiek reglement in dit geschil bevat verschillende vergoedingen voor verschillende categorieën prestaties van vrijwillige brandweerlieden, onder meer voor de interventie, administratieve diensten, wachtdienst in de kazerne en de wachtdiensten thuis. Hieruit volgt dat niet alle periodes die arbeidstijd vormen, moeten vergoed worden volgens de vastgelegde jaarlijkse brutobezoldiging. Het organieke reglement bevat namelijk een specifieke forfaitaire vergoeding voor wachtdiensten die de brandweerman thuis uitvoert. Het bestreden arrest had evenwel vastgesteld dat alle diensten van de vrijwillige brandweerlieden “100% moeten worden beloond”. Het Hof van Cassatie vernietigt daarom het bestreden arrest in zoverre het oordeelt dat het achterstallig loon aan de vrijwillig brandweerman moet worden betaald. (Simon Taes)

Volledige [tekst](#) van het arrest

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

Arbh. Brussel 25 mei 2021, AR 2019/AB/496, onuitg.

*Handelsvertegenwoordiging – schadevergoeding wegens discriminatie op basis van gezondheidstoestand – Antidiscriminatiewet*

Een werknemster was tewerkgesteld bij een verzekeringsmaatschappij in de functie van ‘Sales Development Manager’. In die hoedanigheid was zij onder meer verantwoordelijk voor het vinden van nieuwe “partners”, die op hun beurt een verzekeringspakket aan hun klanten willen voorstellen. In 2015 was de werknemster 32 dagen afwezig omwille van ziekte. Sinds 12 april 2016 was zij bovendien langdurig arbeidsongeschikt. Haar ziekteperiode liep oorspronkelijk tot 31 augustus 2016, maar werd verlengd tot 31 december 2016.

In september 2016 kondigde de werkgever telefonisch haar intentie aan om de arbeidsovereenkomst van de werknemster te beëindigen. Per e-mail liet de werknemster weten niet akkoord te gaan met deze intentie, omdat zij aannam dat het motief voor het ontslag haar ziekte was, en dat dit onaanvaardbaar was. Eveneens per e-mail betwistte de werkgever dit. Een eventuele beëindiging van haar arbeidsovereenkomst zou niets te maken hebben met haar ziekte, doch wel met haar ontoereikende resultaten en de desorganisatie van de dienst ten gevolge van haar afwezigheid. Bij aangetekend schrijven van 17 oktober 2016 beëindigde de werkgever uiteindelijk haar arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang mits betaling van een verbrekingsvergoeding. Op het C4-formulier werd als ontslagreden opgegeven: “*Voldoet niet meer aan de vereisten van de functie*”.

De werknemster maakt de zaak aanhangig bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel, waar zij onder meer een uitwinningsvergoeding als handelsvertegenwoordiger en een schadevergoeding wegens schending van de

Antidiscriminatiewet vordert. In ondergeschikte orde vordert ze een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. In een vonnis van 1 maart 2019 verklaart de arbeidsrechtbank de vorderingen van de werkneemster ontvankelijk, doch over de ganse lijn ongegrond. Hierop stelt de werkneemster beroep in bij het arbeidshof te Brussel.

Haar vordering tot een uitwinningsvergoeding wordt in graad van beroep opnieuw afgewezen. Het arbeidshof bevestigt dat uit de stukken blijkt dat zij effectief cliënteel opspoorde, maar dat zij zelf niet instond voor het onderhouden van bestaand cliënteel. Bijgevolg is minstens één voorwaarde niet vervuld om van handelsvertegenwoordiging te kunnen spreken. Een handelsvertegenwoordiger moet immers beide activiteiten voor zijn of haar rekening nemen: zowel het opsporen van cliënteel (hetgeen slechts een startactiviteit is), als het bezoeken van bestaand cliënteel (i.e. een activiteit van voortzetting).

Haar vordering tot schadevergoeding wegens discriminatie op basis van haar gezondheidstoestand wordt wel toegekend. Het arbeidshof zet hierbij uitvoerig de principes uit de Antidiscriminatiewet uiteen. De werkneemster dient vooreerst aan te tonen dat het beschermde criterium “huidige of toekomstige gezondheidstoestand” op haar van toepassing is. Hierin slaagt zij, doordat haar werkgever heeft aangegeven dat de desorganisatie van de dienst haar vervanging noodzakelijk maakt. Dit is echter niet voldoende, zo stelt het hof. De werkneemster moet bovendien bewijzen dat deze ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven in hoofde van haar werkgever. Ook dit element is volgens het arbeidshof bewezen, onder meer door het feit dat de werkneemster werd ontslagen vlak nadat zij haar arbeidsongeschiktheidsperiode heeft verlengd, en dat haar laatste evaluatie dateert van ruim voor haar ontslag.

In toepassing van art. 28, §1 van de Antidiscriminatiewet wordt de bewijslast dan ook omgekeerd en moet de werkgever aantonen dat er geen discriminatie is geweest. Het hof is van mening dat de werkgever niet slaagt in dit bewijs, onder meer doordat zij niet kan aantonen dat er daadwerkelijk sprake was van desorganisatie. Twee jaar na haar ontslag bleek de werkneemster immers nog steeds niet te zijn vervangen. De werkneemster maakt terecht aanspraak op een schadevergoeding overeenkomstig haar brutoloon voor zes maanden. Omdat de vordering tot het bekomen van een schadevergoeding omwille van discriminatie toegekend wordt, is de vordering in verband met het kennelijk onredelijk ontslag zonder voorwerp. (Sara Mannaerts)

Volledige [tekst](#) van het arrest

[Arbh. Gent 14 juni 2021, AR 2020/AG/162, onuitg.](#)

*Ontslag om dringende reden – medisch geheim*

Een verpleegkundige was in dienst van een ziekenhuis sinds meer dan dertig jaar op basis van verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bedienden. Tijdens een weekenddienst had de telefooncentrale van het ziekenhuis haar een oproep doorgeschakeld van een persoon die zich als de “partner” van patiënt X bekendmaakte (de persoon was een dag eerder opgenomen). De verpleegkundige heeft hem gevraagd om de “aids-medicatie”, die zich bij de patiënt thuis bevond, naar het ziekenhuis mee te brengen. De “partner” was tot op dat ogenblik niet op de hoogte van de diagnose “HIV/Aids”. Haar arbeidsovereenkomst werd ongeveer een maand later beëindigd om een dringende reden. De verpleegkundige betwistte met succes haar ontslag voor de arbeidsrechtbank. Het ziekenhuis stelde hoger beroep in.

Het arbeidshof is van oordeel dat het feit dat het ziekenhuis heeft gewacht met het verhoor van de verpleegkundige totdat er van patiënt X een formele klacht was gekomen, geen probleem stelt. Ook het feit dat de verpleegkundige zelf haar hiërarchische oversten had ingelicht, staat niet gelijk aan “kennis” door het voor ontslag bevoegde directiecomité. Het hof is van oordeel dat het ziekenhuis de wettelijke termijn heeft gerespecteerd.

Daarnaast valt volgens het hof niet te betwisten dat de verpleegkundige in strijd met art. 17, 3°, a, *in fine* van de Arbeidsovereenkomstenwet, een “geheim” in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan zij in de uitoefening van haar beroepsarbeid kennis nam, heeft bekendgemaakt. Bovendien kan er volgens het arbeidshof geen twijfel bestaan dat zij, in strijd met art. 458 Sw., behorend tot de *“personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd”*, een geheim heeft “bekendgemaakt”, buiten het geval dat de wet haar verplichtte of toeliet dit geheim bekend te maken. Het bestaan van een dringende reden vereist niet de vaststelling van een misdrijf (materieel en moreel element), maar de aard van het “opzet” is wel een zeer belangrijk gegeven bij de begane tekortkoming. Het hof is van oordeel dat de verpleegkundige zich niet kan beroepen op de toestemming van de patiënt, ook al kan een dwaling ter zake een verzachtende omstandigheid zijn.

Het arbeidshof meent dat de feiten die het ziekenhuis aanvoert in de juiste context moeten worden geplaatst. Zo houdt het hof rekening met het feit dat de behandelende arts de verpleegkundige had gevraagd ervoor te zorgen dat de patiënt over de betreffende medicatie kon beschikken. Het verwijt van het ziekenhuis dat de verpleegkundige niet heeft gecontroleerd of de “partner” van patiënt X wel diens “vertrouwenspersoon” was, is volgens het hof niet controleerbaar bij gebrek aan enig stuk. Hoogstens kan de verpleegkundige verweten worden dit niet spontaan te hebben nagegaan. In elk geval gaat het om een onvoorzichtigheid. De verpleegkundige heeft volgens het hof nooit een ander oogmerk gehad dan de zorg voor patiënt X. Het arbeidshof houdt rekening met het feit dat de verpleegkundige kon bogen op een vlekkeloze dienst van meer dan dertig jaar. Eén enkele onvoorzichtigheid in een dergelijke diensttijd



rechtvaardigt volgens het hof in geen geval de zwaarste sanctie. Het arbeidshof besluit dat het ziekenhuis de verpleegkundige op een onregelmatige wijze heeft ontslagen en dat zij haar de gevorderde vergoedingen verschuldigd is. (Liesbet Vandenplas)

Volledige [tekst](#) van het arrest

## 5. Rechtsleer

### Tijdschriften – overzicht recente rechtsleer

BOONE, R., “Wet op bescherming van personeelsafgevaardigden is aan vereenvoudiging toe (interview met Oliver Wouters en Ward Bouciqué)”, *Juristenkrant* 2021, afl. 432, 8-9.

DAVAGLE, M. en BIRETTE, Y., “Réflexions à propos des heures ‘bonus’”, *JTT* 2021, afl. 17, 289-294.

DE KOSTER, P., “Over ontslag en aandelen”, *JTT* 2021, afl. 16, 276-280.

HUMBLET, P. e.a., “Bescherming vakbondsafgevaardigden in de publieke sector. Mag of moet het iets meer zijn?”, *NJW* 2021, afl. 446, 554-561.

MECHELYNCK, A., “La directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles: enjeux pour le travail atypique en Belgique”, *RDS* 2021, afl. 3, 421-524.

PATERNOSTRE, B. en PATERNOSTRE, M., “L’ancienneté conventionnelle : tout est nuance !”, *Ors.* 2021, afl. 7, 24-29.

PECINOVSKY, P. en DE JONGH, T., “Na het ontslag: vangnet of uitsluiting? Een blik op de sanctiepraktijk van de RVA”, *ArbeidsJ.* 2021, afl. 1-27.

RAUWS, W., “Wetsontduiking in het arbeidsrecht”, *RW* 2021-22, afl. 3, 113-134.

TIMBERMONT, E., “Rente bij arbeidsongeval in overheidssector”, *NJW* 2021, afl. 446, 576-577.

TIMBERMONT, E., “Sociale verkiezingen (de verplichting een bezwaar in te dienen in geval van een betwisting en het recht op toegang tot de rechter)”, *NJW* 2021, afl. 442, 398.

TODOLI-SIGNES, A., “Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm”, *ELLJ* 2021, vol. 12, afl. 3, 399-402.

VALCKE, L., “Organisatorische uitdagingen ingevolge natuurlijke omstandigheden zijn irrelevant bij de beoordeling van wachttijd als arbeidstijd”, *NJW* 2021, afl. 442, 391.

VALCKE, L., “Redelijk tijdsbestek en gemiddeld aantal oproepen per wachtdienst zijn determinerende elementen bij objectief en aanzienlijk inperken van de vrijheid tijdens de wachtdienst”, *NJW* 2021, afl. 442, 398.

VAN SEVEREN, C., “De grenzen van de procedure tot verbetering van rechterlijke uitspraken (art. 794 Ger.W.)”, *NJW* 2021, afl. 445, 542-543.

VANCLOOSTER, B. en HARDYNS, W., “Veiligheid en gezondheid in noodsituaties. Een doorlichting van de welzijnsreglementering voor wat betreft brandweer, politie, civiele bescherming en defensie ingezet tijdens noodsituaties in België.”, *TSR* 2021, afl. 3, 525-583.

VERHELST, I., “Gegevensbescherming in de HR-praktijk: welke rechten hebben werknemers?”, *Or.* 2021, afl. 7, 215-231.

VERHOEVEN, M., “Wetgever breidt rouwverlof uit”, *Juristenkrant* 2021, afl. 433, 4.

VERVLIET, V. en GILIS, N., “Moet de overheid vaccinatie verplichten en hoe dan?”, *ArbeidsJ.* 2021, afl. 1-14.

WAELEKENS, J., “Uitwinningsvergoeding bij beëindiging handelsagentuur”, *NJW* 2021, afl. 446, 587-588.

#### Boeken en verzamelwerken – overzicht nieuwigheden

CLESSE, C.-E., GILSON, S. en NILLES, P., *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, coll. « Jeune barreau de Charleroi », Limal, Anthemis, 2021, 390 p.

FOUBERT, P., KEFER, F., DE BECKER, A., DETIENNE, Q., DE WILDE, I., DORSSEMENT, F., DUMONT, D., HUMBLET, P., JANVIER, R., LOUCKX, F., PECINOVSKY, P., PEETERS, J., TIMBERMONT, E., VAN AGGELEN, E.S., VAN LIMBERGEN, G., VANCLEEF, S. en VAN PUYVELDE, I., *L'effectivité du droit social/De effectiviteit van het sociaal recht*, Brugge, Die Keure, 2021, 445 p.

LAGASSE, F. en PALUMBO, M., *Manuel de droit pénal sociale*, Brussel, Larcier, 2021, 334 p.

PLETS, I., DE VREESE, J., HOFKENS, J. en VANDENBERGEN, A., *30 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden*, Antwerpen, Intersentia, 2021, 327 p.

VANDEPERRE, S. en ELIAS, B., *Sociale inspectie*, Brussel, Intersentia, 2021, 357 p.

## 6. Ander Nieuws

### NAR

Op 29 juni 2021 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- advies [2231](#) over de identiteit van de vervangen werknemer op de arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid en archivering bij vzw SIGeDIS;
- advies [2230](#) over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de corona-premie;
- advies [2229](#) over het wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten;
- advies [2228](#) over waarschuwings- en expertiserecht - Wetsvoorstellen;
- advies [2227](#) over de bevraging sociale fraude - Bijdrage tot het strategisch plan 2022-2025 en het actieplan 2022 van de SIOD;
- advies [2226](#) over het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie;
- advies [2225](#) over de opleidingsdoelstelling - Ontwerp van wijziging van hoofdstuk 2, titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
- advies [2224](#) over het voorstel van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;
- advies [2223](#) over de flexibele abonnementen van de NMBS voor het woon-werkverkeer een succes maken.

Op 13 juli 2021 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- advies [2236](#) over het verenigingswerk - Follow-up van advies nr. [2.189](#) - Alternatief voorstel via artikel 17 van het KB-RSZ;
- advies [2235](#) over de regelgeving van het educatief verlof - Ontwerp van koninklijk besluit - Schooljaar 2021-2022;
- advies [2234](#) over de hervorming van het landschap van de paritaire comités - Evaluatie van artikel 27 van de wet van 5 december 1968;
- advies [2233](#) over omstandigheidsverloven voor pleegouders.

Op 15 juli 2021 bracht de NAR enkele adviezen uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- advies [2238](#): Sociaal akkoord van 25 juni 2021 - Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage en landingsbanen;
- advies [2237](#) Afsprakenkader van 25 juni 2021 - Uitvoering.

Op 13 juli 2021 bracht de NAR ook een rapport uit met arbeidsrechtelijke relevantie:

- rapport [123](#): Syntheserapport betreffende de tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden, maart 2017.

## 7. Mededelingen

### Redactioneel nieuws

Simon Taes zal dit academiejaar de hoofd- en eindredactie van de Nieuwsbrief Arbeidsrecht overnemen van Mathias Wouters. Mathias heeft recent zijn proefschrift over internationale arbeidsnormen en platformwerk met succes verdedigd. Hij blijft vooralsnog verbonden aan het Instituut als postdoctoraal onderzoeker.

### 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 Simon Taes. Dat kan telefonisch (016/379021) of per e-mail: [iar@kuleuven.be](mailto:iar@kuleuven.be).



*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](http://www.kuleuven.be/privacy). Met al uw opmerkingen of vragen kan u terecht bij: [iar@kuleuven.be](mailto: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](http://www.instituutvoorarbeidsrecht.be)

---

[www.instituutvoorarbeidsrecht.be](http://www.instituutvoorarbeidsrecht.be)

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

hoofd- en eindredactie: Mathias Wouters

auteurs: Sara Huybrechts, Sara Mannaerts, Pieter Pecinovsky, Simon Taes, Piet Van den Bergh, Liesbet Vanenplas en Mathias Wouters

vragen, bedenkingen of suggesties: [iar@kuleuven.be](mailto:iar@kuleuven.be)

