

## RECHT IN DE ONDERNEMING

Als ondernemer krijgt u met heel wat juridische aspecten te maken. Om een helder inzicht te krijgen in deze soms moeilijke materie wijst Crivits & Persyn u graag de weg. In onze nieuwsbrief belichten we elke maand een recent juridisch topic dat relevant kan zijn voor u en uw onderneming. Voor meer specifiek advies of een antwoord op concrete vragen staan we u graag persoonlijk te woord.

### In Recht in de Onderneming nr. 72 - 29 januari 2019:

#### Ontnuchteren na de feestdagen. Wat te doen met dronkenschap op het werk?

Januari. De maand bij uitstek waarin, zowel in de privésfeer als op het werk, traditioneel wordt getoost op het nieuwe jaar. Maar hoe zit dat nu eigenlijk met alcohol en dronkenschap op de werkvloer? Wat als uw werknemer dronken op het werk verschijnt? Of als u uw werknemer betrapt op het drinken van alcohol tijdens de werkuren? De nieuwjaarsmaand vormt de ideale gelegenheid om even te resumeren. Tijd voor – spreekwoordelijk – klare wijn.

[Lees meer...](#)

#### Kantoor Crivits & Persyn in the picture

##### Vooruit kijken in 2019!

Na het feestjaar 2018 waarin kantoor Crivits & Persyn heeft teruggeblikt op het 30-jarig bestaan en dit uitgebreid heeft gevierd met cliënten, medewerkers en alumni, kijken we alweer vooruit. Langs deze weg willen wij iedereen alvast een gezond en succesvol 2019 wensen, met tal van boeiende uitdagingen en ontmoetingen. Wij zijn alvast volledig klaar om jullie ook in 2019 op efficiënte en kwaliteitsvolle wijze bij te staan waar nuttig en nodig!

##### Mr. Lore Rammeloo vervoegt ons kantoor

Crivits & Persyn blijft groeien! Vanaf 28 januari 2019 mogen wij een nieuwe medewerkster-advocate, **mr. Lore Rammeloo**, in ons team verwelkomen. Lore studeerde in 2014 af als Master in de rechten aan de Universiteit Gent. In haar masterproef onderzocht ze de rechts(on)zekerheid in het fiscaal recht en de gevolgen daarvan op het



#### **Nieuwe lijsten betreffende kosten en kleine herstellingen bij woninghuur**

Vanaf 1 januari 2019 is een besluit van de Vlaamse Regering in werking getreden, ter uitvoering van het nieuwe Vlaams Woninghuurdecreet, waarin niet-limitatieve lijsten zijn opgenomen met een opsomming van kosten en kleine herstellingen die worden aangerekend aan de huurder of de verhuurder. De lijsten zijn dwingend voor huurovereenkomsten afgesloten na 1 januari 2019. Kosten die niet op de lijst vermeld zijn, moeten toebedeeld worden aan de huurder of de verhuurder volgens het algemene verdelingsprincipe van het Vlaams Woninghuurdecreet. Wat betreft de lijst met kleine herstellingen kan enkel afgeweken worden in het voordeel van de

investeringsklimaat in België. Daarnaast behaalde zij een Master in de journalistiek aan de KU Leuven.

Sinds 2015 was Lore aangesloten bij de Gentse balie, waar zij voornamelijk actief was in het handels- en ondernemingsrecht en het fiscaal recht. Bij Crivits & Persyn vervoegt zij de afdeling ondernemingsrecht, met onder meer focus op insolventierecht. We wensen haar alvast heel veel succes!

[Lees meer...](#)

## **Seminaries en studiedagen**

In onze nieuwsbrief houden we u graag op de hoogte van de seminars en studiedagen waarop onze advocaten spreken. Die staan dikwijls open voor iedere geïnteresseerde en niet alleen voor specifieke beroepsgroepen. Wenst u een seminarie of studiedag bij te wonen? Klik gewoon door op de bijhorende link. Heeft u daarover vragen? Stuur ons gerust een e-mail [advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

[Lees meer...](#)

---

## **Ontnuchteren na de feestdagen. Wat te doen met dronkenschap op het werk?**



**Elissa Vantomme**

**Advocaat**

[elissa.vantomme@crivits-persyn.be](mailto:elissa.vantomme@crivits-persyn.be)

Januari. De maand bij uitstek waarin, zowel in de privésfeer als op het werk, traditioneel wordt getoost op het nieuwe jaar. Maar hoe zit dat nu eigenlijk met alcohol en dronkenschap op de werkvloer? Wat als uw werknemer dronken op het werk verschijnt? Of als u uw werknemer betrapt op het drinken van alcohol tijdens de werkuren? De nieuwjaarsmaand vormt de ideale gelegenheid om even te resumeren. Tijd voor – spreekwoordelijk – klare wijn.

Alcohol en alcohol is twee. Er is een verschil tussen een situatie waarin een werknemer dronken naar het werk komt of, erger nog, een alcoholprobleem uit zijn privéomgeving meebrengt naar het werk, en een situatie waarin een werknemer op het werk wordt betrapt op het drinken van alcohol. Enerzijds stelt de rechtspraak dat het gebruik van alcohol op de werkvloer doorgaans de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, zo nodig zelfs om dringende reden. Anderzijds is de werkgever verplicht bij te dragen tot het welzijn van zijn personeel. Dat betekent dat een werknemer die buiten de werkcontext aan een

huurder.

Enkele kosten waarover geen eensgezindheid bestond, zijn nu duidelijk opgelijst. Onder andere volgende kosten zijn voortaan ten laste van de huurder: herstelling of vervanging van de lift die te wijten is aan het gebruik, 34% van de kosten voor de syndicus en 75% van de kosten voor de conciërge.



## **Geen outplacement meer voor 45-plussers die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt**

Naast de algemene regeling voor outplacement waarbij de ontslagen werknemer van wie de opzeggingstermijn minstens 30 weken bedraagt, bestaat ook een bijzondere regeling voor 45-plussers.

Tot voor kort moest de werkgever spontaan outplacement aanbieden aan de ontslagen werknemer die: (i) 45 jaar of ouder was; (ii) minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit bij de werkgever had en (iii) nog geen recht had op rustpensioen en uiteraard niet om een dringende reden werd ontslagen. Deze regeling werd recent wat aangepast. De sociale partners kwamen namelijk overeen dat wanneer een werknemer niet langer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt, hij ook geen recht meer heeft op outplacementbegeleiding. Concreet betekent dit dat de werkgever aan

alcoholprobleem lijdt en dit probleem meebrengt naar het werk, recht heeft op passende ondersteuning en begeleiding van de werkgever. Hiervoor is een goed uitgewerkt alcoholbeleid van groot belang.

## Alcoholbeleid

Iedere werkgever moet ervoor zorgen dat zijn werknemers in behoorlijke omstandigheden kunnen werken. Alcoholgebruik verhindert dit. In het licht daarvan sloten de sociale partners op 1 april 2009 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100. De bedoeling hiervan is via een preventiebeleid het gebruik van alcohol (en drugs) te vermijden en een hulpverleningskader te creëren voor eventuele aan alcohol gelinkte problemen. Deze cao legt dan ook iedere werkgever de verplichting op om een alcohol- (en drugs)beleid uit te werken. Het belang van een dergelijk beleid kan niet worden overschat.

Wat omvat een alcoholbeleid? Het kan bijvoorbeeld het gebruik van alcohol op het werk manifest verbieden of het gebruik ervan modereren. Het alcoholbeleid kan ook een geheel van regels bevatten rond de vaststelling van een vermeende dronkenschap, of een geheel van begeleidingsmaatregelen ten aanzien van werknemers die blijken te geven van een onderliggende verslavingsproblematiek.

## Vaststelling dronkenschap

Wat te doen wanneer een werknemer dronken op het werk verschijnt of drinkt tijdens de werkuren? Als werkgever kunt u bijvoorbeeld de werknemer laten ontnuchteren of naar huis sturen. Een aandachtspunt hierbij is dat u de dronken werknemer niet zelf laat rijden, als u als werkgever geen aansprakelijkheid wilt oplopen. U mag weigeren loon te betalen voor de niet-gepresteerde uren, tenzij de werknemer naderhand een medisch getuigschrift voorlegt.

## Alcoholtest afnemen bij twijfel?

Het is niet altijd mogelijk om op grond van uiterlijke gedragingen (zoals lispelen, waggelende of strompelende gang, braken, drankgeur) de dronken toestand vast te stellen. Mag u uw werknemer aan een alcoholtest (zoals een adem- of reactietest) onderwerpen? Zo'n test staat lijnrecht tegenover het recht op privacy. Daarom moet de mogelijkheid tot afname ervan minstens opgenomen zijn in een normerende tekst, zoals het arbeidsreglement of het alcoholbeleid van uw onderneming. Houd er wel rekening mee dat de werknemer elke test kan weigeren. Veel alcoholbeleidsteksten knopen aan zo'n weigering wel een vermoeden van dronkenschap of beneveling vast.

## Wat te doen bij vaststelling van dronkenschap?

In de praktijk heerst heel wat verwarring over wat u kunt doen bij vaststelling van dronkenschap. In elk geval is het aangewezen de werknemer eerst formeel in gebreke te stellen. Onmiddellijk tot ontslag

deze werknemers gewoon geen outplacement meer moet aanbieden, zelfs niet wanneer de werknemer hier uitdrukkelijk om zou verzoeken.

De lijst van personen die 'niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt' staat in het koninklijk besluit van 21 oktober 2007. Het gaat in hoofdzaak om werknemers die onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vallen en voldoen aan een aantal bijkomende voorwaarden. Deze nieuwe regelgeving trad in werking op 31 december 2018.



## Rebranding van het Benelux merkenrecht

Dit voorjaar wijzigt het Benelux merkenrecht op verschillende vlakken. De veranderingen moeten zorgen voor meer aansluiting bij het Europese merkenrecht, maar ook voor het verstevigen van de positie van de merkhouder.

Zo zal de merkhouder zich beter kunnen beschermen tegen het gebruik van zijn merk als handels- of bedrijfsnaam, in vergelijkende reclame en tegen namaakgoederen van zijn merk in transit.

Ook tegen de "verwording van zijn merk tot soortnaam" zal de hij kunnen optreden. Zo zijn "aspirine", "frigo", "jacuzzi", "cola", etc. stuk voor stuk als

(om dringende reden) overgaan na een eenmalig feit zal door de rechtbank vaak worden afgewezen als ongegrond. Herhalen de feiten zich, dan kunt u een ontslag overwegen. Maar het lijkt erop dat u strenger kunt optreden bij een betrapting op het gebruik van alcohol op het werk dan bij iemand die dronken op het werk verschijnt. In dat laatste geval zult u als werkgever eerder begeleidend moeten optreden. Pas als blijkt dat dit alles niets uithaalt, lijkt een ontslag aan de orde.

### En de rechtspraak?

De rechtspraak gaat bij de beoordeling van het ontslag om dringende reden twee richtingen uit. Zo is er rechtspraak die een ontslag om dringende reden aanvaardt bij iemand die zich dronken aanbiedt op de arbeidsplaats na meerdere verwittigingen, terwijl andere rechtspraak zich terughoudender opstelt. Een feit waarover de rechtspraak zich wel op één lijn bevindt, is dat een alcoholverslaving als ziekte de situatie complexer maakt. Bepaalde rechtspraak is immers de mening toegedaan dat een alcoholverslaving als ziekte niet te wijten is aan een schuldige houding van de werknemer en dan ook geen ontslag om dringende reden kan rechtvaardigen. Toch is er andere rechtspraak die meent dat een ontslag om dringende reden ook in dit geval mogelijk moet zijn na verschillende verwittigingen, omdat een alcoholverslaving de werknemer hier geen absolute vrijwaring tegen kan bieden. Wel is het in ieder geval zo dat afwezigheden gestaafd door een medisch getuigschrift niet als ontslagmotief kunnen gelden.

Ten aanzien van alcoholgebruik op de werkvloer zelf wordt sneller een ontslag (om dringende reden) aanvaard.

[top](#)

merk gestart. De merkhouder kan deze generalisering voortaan verhinderen door van uitgevers van woordenboeken te eisen dat deze de inschrijving als merk vermelden. Grafische voorstelling van het merk zal niet langer vereist zijn bij deponering. Geur- of klankmerken zullen hierdoor mogelijk worden.

Een merkhouder zal daarnaast voortaan de keuze hebben tussen (i) het individuele merk, zijnde het reguliere merk, (ii) het certificeringsmerk, ook wel “keurmerk” genoemd, waarmee in essentie een kwaliteitsoordeel wordt geuit (bv. “Fairtrade”), of (iii) het collectief merk, ook wel “verenigingsmerk” genoemd, waarmee verwezen wordt naar de leden van een vereniging (fabrikanten, producenten, handelaars, etc. – een voorbeeld daarvan betreft de verenigde slaggers die zich als “Keurslager” mogen profileren).

Het nieuwe recht treedt vanaf 1 maart 2019 in werking.

---

## Kantoor Crivits & Persyn in the picture



Crivits & Persyn Advocaten

[advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

### Vooruit kijken in 2019!

Na het feestjaar 2018 waarin kantoor Crivits & Persyn heeft teruggeblikt op het 30-jarig bestaan en dit uitgebreid heeft gevierd met cliënten, medewerkers en alumni, kijken we alweer vooruit. Langs deze weg willen wij iedereen alvast een gezond en succesvol 2019 wensen, met tal van boeiende uitdagingen en ontmoetingen. Wij zijn alvast volledig klaar om jullie ook in 2019 op efficiënte en kwaliteitsvolle wijze bij te staan waar nuttig en nodig!

**Mr. Lore Rammeloo vervoegt ons kantoor**



### Aangepaste procedure voor de vrijstelling van sociale bijdragen voor zelfstandigen in financiële of economische moeilijkheden

Een zelfstandige kan onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling van sociale bijdragen aanvragen. Sinds 1 januari 2019

Crivits & Persyn blijft groeien! Vanaf 28 januari 2019 mogen wij een nieuwe medewerkster-advocate, **mr. Lore Rammeloo**, in ons team verwelkomen. Lore studeerde in 2014 af als Master in de rechten aan de Universiteit Gent. In haar masterproef onderzocht ze de rechts(on)zekerheid in het fiscaal recht en de gevolgen daarvan op het investeringsklimaat in België. Daarnaast behaalde zij een Master in de journalistiek aan de KU Leuven.

Sinds 2015 was Lore aangesloten bij de Gentse balie, waar zij voornamelijk actief was in het handels- en ondernemingsrecht en het fiscaal recht. Bij Crivits & Persyn vervoegt zij de afdeling ondernemingsrecht, met onder meer focus op insolventierecht. We wensen haar alvast heel veel succes!

[top](#)

---

## Seminaries en studiedagen



### Crivits & Persyn Advocaten

[advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

In onze nieuwsbrief houden we u graag op de hoogte van de seminars en studiedagen waarop onze advocaten spreken. Die staan dikwijls open voor iedere geïnteresseerde en niet alleen voor specifieke beroepsgroepen. Wenst u een seminarie of studiedag bij te wonen? Klik gewoon door op de bijhorende link. Heeft u daarover vragen? Stuur ons gerust een e-mail [advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

### Nieuwe insolventierecht en nieuwe pandwet (30 januari 2019)

Op 30 januari 2019 geeft meester [Rik Crivits](#) een uiteenzetting omtrent het nieuwe insolventierecht en de nieuwe pandwet, dit in samenwerking met A.I.O. (Associatie voor Interne Opleiding).

Locatie: Liantis, Sint-Clarastraat 48, 8000 Brugge  
Meer info: specifieke doelgroep

### Opleiding voor preventieadviseurs bij Odisee (31 januari 2019)

Meester [Sofie Heyndrickx](#) verzorgt op 31 januari 2019 een studiedag voor preventieadviseurs in opleiding. Deze gaat over de aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid van preventieadviseurs psychosociale aspecten.

is er één en ander gewijzigd voor zelfstandigen die zich in staat van behoefte bevinden.

Ten eerste is het criterium 'staat van behoefte' veranderd naar het minder vage criterium van 'de tijdelijke moeilijke financiële of economische situatie'. Ten tweede onderzoekt het RSVZ voortaan de aanvraag op basis van vaste criteria zoals bijvoorbeeld de beroepsinkomsten en -kosten. Verder bevat de wetgeving nu ook enkele standaard situaties die automatisch tot de toekenning of de weigering van de vrijstelling leiden. Dit alles zorgt ervoor dat de onderzoeksperiode nu één maand in plaats van zes maanden duurt. Een derde wijziging is dat de vrijstellingsbeslissing voortaan ook aangevochten kan worden bij een nieuwe beroepscommissie van het RSVZ. Vóór de wetwijziging was het enkel mogelijk om de wettigheid van de beslissing aan te vechten voor de arbeidsrechtbank, een mogelijkheid die overigens blijft bestaan. Tot slot zal de Commissie voor Vrijstelling van bijdragen vanaf nu ook automatisch de opheffing van aansprakelijkheid toekennen voor de betaling van de door de helper, vennoten of mandatarissen verschuldigde bijdragen wanneer een zelfstandige of een vennootschap de vrijstelling verkrijgt.

Meer info: specifieke doelgroep

### **Juridische aspecten actoren welzijnsbeleid (5, 13 en 26 februari 2019)**

Op 5, 13 en 26 februari geeft meester [Chris Persyn](#) in samenwerking met Syntra West een opleiding in het kader van de cyclus 'Preventieadviseur niveau 2'. De sessie van 5 februari gaat door in Kortrijk, die van 13 februari in Brugge en de sessie van 26 februari in Kortrijk.

Locatie: Syntra West, Doorniksesteenweg 220, 8500 Kortrijk – Syntra West, Spoorwegstraat 14, 8200 Brugge

Meer info: specifieke doelgroep

### **Sociaal strafrecht: aansprakelijkheid en arbeidsongevallen (14 februari 2019)**

Op 14 februari 2019 gaat bij Utopix een studiedag door over het nieuwe rechtspraakoverzicht van meester [Charline Bulteel](#), meester [Sofie Heyndrickx](#) en meester [Chris Persyn](#). Er wordt in eerste instantie dieper ingegaan op de strafrechtelijke verantwoordelijkheid bij arbeidsongevallen.

Locatie: Hotel Weinebrugge, Leikendreef 1, 8000 Brugge

Meer info: <https://www.utopix.be>

### **Het Vlaamse Woninghuurdecreet (28 maart 2019)**

Op 28 maart 2019 geeft meester [Alex De Visscher](#), in samenwerking met Legal News, tijdens het seminarie Het Vlaamse Woninghuurdecreet een uiteenzetting omtrent "de verplichtingen tijdens de huur".

Locatie: Holiday Inn Gent Expo, Maaltekouter 3, 9051 Gent

Meer info: <https://legalnews.be>

[top](#)

---

[www.crivits-persyn.be](http://www.crivits-persyn.be)

Ezelstraat 25 B-8000 BRUGGE | T +32(0)50 33 82 91 | F +32(0)50 47 16 59 | [advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

CVBA CRIVITS & PERSYN ADVOCATENKANTOOR | ONDERNEMINGSNR. 0446.760.521

---