

# **Arbeidsovereenkomst**

## **(ARBEIDSREGLEMENT)**

door

**Jan STEYAERT**

*ere-advocaat*

*In deze verhandeling werd de stof bijgehouden tot*

**1 mei 1961**

# INHOUD

---

	N <sup>o</sup>
INHOUD	
ZAKENREGISTER	
BIBLIOGRAFIE	
<b>Inleiding</b> . . . . .	1 - 4
HOOFDSTUK I. — HISTORIEK - JURIDISCHE BETEKENIS . . . .	5 - 16
AFDELING I. — <i>Wetgeving</i> . . . . .	5
AFDELING II. — <i>Juridische betekenis</i> . . . . .	6 - 9
AFDELING III. — <i>Bewijskracht</i> . . . . .	10 - 16
HOOFDSTUK II. — IN WELKE ONDERNEMINGEN MOET EEN WERKPLAATSREGLEMENT OPGESTELD WORDEN	17 - 25
HOOFDSTUK III. — HOE WORDT HET WERKPLAATSREGLEMENT OPGESTELD EN GEWIJZIGD . . . . .	26 - 43
HOOFDSTUK IV. — DE INHOUD VAN HET WERKPLAATSREGLE- MENT . . . . .	44 - 47
HOOFDSTUK V. — CONTROLE EN SANCTIES . . . . .	48 - 53

---

# ZAKENREGISTER

- Aanplakking, 28, 36.  
— affiche, 31.  
— in de onderneming, 36.  
— zichtbare plaats, 38.
- Aansprakelijkheid.  
— burgerlijke, 53.  
— voor de straffen, 52.
- Afschrift, 34.  
— aan arbeidsinspectie, 34.  
— voor handarbeider, 40.  
— aan werkrechtensraad, 34, 35.
- Arbeidsovereenkomst (deel van —), 7.
- Bedienden, 21.
- Bevestiging (van de raadpleging), 36.
- Bijenkekerij, 18.
- Bloementeel, 18.
- Boete (aangeduid in werkplaatsreglement), 46.
- Bomenteelt, 18.
- Bosbedrijf, 18.
- Bron van arbeidsovereenkomst, 11, 12 en volg.
- Concurrentie.  
— beding van non-concurrentie, 14.
- Deponering.  
Zie: Neerlegging.
- Dienstboden, 18.
- Duur, 13, 14.
- Familiebedrijf, 18.
- Familielid, 18.
- Fokkerijbedrijf, 18.
- Formaliteiten (wettelijke), 15, 16.
- Gemeente.  
— diensten der gemeente, 19.
- Geschreven overeenkomst, 10.
- Gezin.  
— leden van het gezin, 18.
- Gezondheid (maatregelen), 46.
- Handarbeider, 21.
- Huisarbeider, 22, 46.
- Huispersoneel, 21.
- Individuele overeenkomst, 25.
- Inhoud, 44 en volg.
- Instemming (van de werknemer), 6.
- Inwoning, 18.
- Kind (dat niet bij zijn ouders inwoont), 18.
- Loonbepaling, 46.
- Mededeling, 27.
- Medische dienst, 46.
- Meestergast.  
Zie: Ploegbaas.
- Moraliteit (maatregelen), 46.
- Neerlegging (ter griffie van de W.R.), 34, 35.
- Ondergrondse arbeid, 46.
- Onderneming.  
— handelsonderneming, 17, 18.  
— landbouwonderneming, 18.  
— nijverheidsonderneming, 17, 18.
- Ondernemingsraad, 4, 6, 26, 46.
- Openbare orde, 24.
- Opstelling, 26 en volg.  
— door de ondernemingsraad, 33.
- Opzegging (voorafgaande), 46.
- Overtreding.  
— van de wet op het werkplaatsreglement, 49, 50.
- Pharmaceutische dienst, 46.
- Ploegafwisseling, 46.
- Ploegbaas, 23.
- Provincie (diensten der —), 19.
- Raadpleging (der arbeiders), 27, 28 en volg., 46.

- bevestiging van de —, 32.  
— register, 29.  
Reglement (voor de bedienden), 3.  
Sancties, 50.  
Schorsing (van het werk), 47.  
Staatsdienst, 19.  
Straf (aangeduid in het werkplaatsreglement), 46.  
Syndikale afvaardiging, 46.  
Taakloon, 46.  
Taal, 28, 37.  
Tariefloon, 46.  
Toetredingskontrakt, 8.  
Veiligheid (maatregelen), 46.  
Verhaal (van de arbeiders i.g.v. klacht of moeilijkheid), 46.  
Verlenging (der termijnen van aanplaking), 28.  
Vermoeden (*juris et de jure*), 8, 16.  
Viskwekerij, 18.  
Werkdag (regelmatige), 45.  
Werkloosheid (gedeeltelijke), 45.  
Wetgeving, 5.  
Wijncultuur, 18.  
Wijziging, 26, 27, 41.  
— procedure, 43.  
— vereenvoudiging der formaliteiten, 41.  
— — bedrijven met water als drijfkracht, 41.  
— — seizoenbedrijven, 41.  
— — overschrijding van achturendag, 42.  
Zondagsrust, 46.
-

## BIBLIOGRAFIE

---

ABEL. — *Loi sur les règlements d'atelier*, 1896.

BOLDRINI, H. — *Variabilité des salaires et règlements d'atelier*, R.W.D., 1934, 129.

HORION, P. — *A propos de règlements d'atelier*, R.W.D., 1936, 129.

TAQUET, M. — noot in *J.T.*, 1953, 25 onder Cass., 6 november 1952.

THEATE. — *Commentaire de la loi du 15 juin 1896 sur le règlement d'atelier*, Luik, 1896.

Zie eveneens Velge, I, 360 en volg. en de geciteerde algemene bibliografie vooraan het Tw. *Arbeidsovereenkomst (Algemeen deel)*.

---

## INLEIDING

1. — In ons economisch en sociaal leven neemt de betekenis van de onderneming met de dag toe (vgl. M. Storme, *Maatschappelijke vooruitgang en groeiend recht*, R.W., 1958-59, 249 en volg.). Naarmate de werknemers, langs de bestaande consultatieve raden om, meer invloed verwerven, en naarmate van de andere kant de zuiver kapitalistische inslag van het beheer de plaats ruimt voor een opvatting die met het geheel der belangen rekening houdt, moeten de leden van de arbeidsgemeenschap elkander steeds meer ontmoeten in het kader, waar hun rechtsverhouding dagelijks uitdrukking krijgt. Dit kader is de onderneming (vgl. o.m. *La notion juridique de l'entreprise*, *Travaux de l'Association H. Capitant* [congrès de Luxembourg, 1947]; — Clemens, R., *L'Entreprise réalité économique et sociale*, *Industrie*, 1947, 226 en volg.; — Despax, M., *L'Entreprise et le Droit*, Parijs, 1957; — Ripert, G., *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, n<sup>rs</sup> 120 en volg.; — Romme, M.C., *De onderneming als gemeenschap in het recht*, Amsterdam, 1946; — Rouast et Durand, *Précis de législation industrielle*, 1951, n<sup>rs</sup> 89 en volg.; — Van Hecke, G., *Het juridisch statuut van de onderneming*, R.W., 1947-48, n<sup>rs</sup> 529 en volg.).

Aldus komt een werkelijkheid tot stand die breder en ruimer is dan de som van de individuele banden, die tussen de werkgever en zijn werknemers bestaan en wordt de basis van alle arbeidsverhoudingen opnieuw in het licht gesteld: namelijk dat de arbeid in de eerste plaats een gemeenschapstaak is. Wil men daarenboven de arbeidsvoorwaarden menselijker maken dan is het onontbeerlijk dit aspect steeds meer naar voren te brengen. Ook de rechtswetenschap kan door het instellen, uitwerken en ontwikkelen van een waar «ondernemingsrecht» er het hare toe bijdragen om dit doel te bereiken.

2. — Voor het ogenblik bestaat er evenwel geen «ondernemingsrecht» in onze wetgeving. De sociale wetten kennen tal van verschillende definities voor de onderneming. Deze notie beantwoordt nog niet aan een duidelijk omschreven begrip.

Het ligt in de lijn van de ontwikkeling dat dit begrip vroeg of laat meer vorm zou krijgen: daarom reeds is het nodig de arbeidsproblemen ook vanuit die hoek te bekijken.

Maar zelfs wanneer men de toestand neemt zoals hij zich thans juridisch voordoet, stelt men vast dat er in ons recht enkele elementen voorkomen die op dit gemeenschaps-element wijzen. Het gaat zo maar niet op alles individualistisch te regelen. Er zijn punten die gezamenlijk moeten gelden voor iedereen, en waaraan alle werknemers zich in het belang van het geheel moeten onderwerpen. Een dergelijke zienswijze komt gedeeltelijk althans tot uiting in de werkplaatsreglementen. Binnen het kader dus van de burgerlijke arbeidswetgeving bestaan er zekere wettelijke regelingen die de arbeidsverhouding — zij het onvolledig — vanuit het standpunt van de onderneming behandelen.

Ongetwijfeld staan wij hier nog ver van de onderneming zoals dit begrip zou moeten ingang vinden. De fictie waarop de toetreding tot het werkplaatsreglement steunt, het doel van vele reglementen zelf, getuigt nog van een opvatting die er hoogstens naar streefde sommige algemene bepalingen te regelen omdat de individuele toetreding te

moeilijk te verwezenlijken was. Wij staan nog ver van dit geheel waar rechten, plichten en verantwoordelijkheden, schorsing van het werk, ontslag of vooruitgang, gezamenlijke problemen zijn.

Maar toch staan deze reglementen reeds op het vlak van de gemeenschappelijke arbeidstaak.

Daarom horen zij niet thuis bij de bespreking van de individuele verhoudingen, temeer daar zij het vertrekpunt kunnen vormen van dit ondernemingsrecht en het dus noodzakelijk is dit aspect voor de toekomst voor te behouden.

3. — Er bestaan in onze praktijk verschillende soorten van gemeenschappelijke reglementen. Eerst degene waarvan de regeling voorhanden is in de wet van 15 juni 1896, wet die uitsluitend op de handarbeiders van toepassing is. De bespreking ervan volgt. Daarnaast kennen verschillende ondernemingen ook reglementen voor de bedienden. Deze reglementen kunnen niet steunen op een wettelijke organisatie. Zij behoren volledig tot het burgerlijk recht, zodat ook het burgerlijk wetboek de rechtsgeldigheid ervan zal bepalen. Zij zijn onderworpen aan de regelen die het bewijs betreffen, zoals dit voor de gewone kontrakten geldt (Velge, I, 234 ; — Abel et Lagasse, II, 1395 ; — Van de Putte, 363).

Sinds de wet van 20 september 1948 aan de ondernemingsraden de bevoegdheid toeschreef om « binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te treffen om het personeel dienaangaande voor te lichten (art. 15, d) » zou er moeten voor gezorgd worden dat ook het reglement van de bedienden aldus worde opgesteld.

4. — Het belang van artikel 15 van de wet van 20 september 1948 mag niet onderschat worden. Tot dan toe was de werkgever, eigenaar van het kapitaal, practisch wetgever in zake werkplaatsreglementen. Thans is dit niet meer het geval in de ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat. Het vastleggen van een hele reeks gemeenschapsverhoudingen gebeurt paritair, door overeenkomst tussen vertegenwoordigers van de ondernemingsleiders en de vertegenwoordigers van de werknemers. Maar naderhand moet het nieuwe ontwerp van reglement krachtens de oude procedure aan alle arbeiders voorgesteld worden. Dit neemt niet weg dat de opstelling ervan, die vroeger bijna autocratisch door de werkgever gebeurde nu zal geschieden met de medewerking van diegenen die als vertegenwoordigers van het personeel kunnen aangezien worden.

---

## HOOFDSTUK I

# Historiek — Juridische betekenis

### AFDELING I. — *Wetgeving.*

5. — Het werkplaatsreglement werd ingericht door de wet van 15 juni 1896, op een ogenblik dus dat de wet op de handarbeidsovereenkomst nog niet bestond. Sommige werkgevers hadden de gewoonte toen reeds soortgelijke reglementen uit te vaardigen. Wat was er echter de waarde van? Maakten zij deel uit van de arbeidsovereenkomst? Deze reglementen waren opgemaakt door de werkgevers zonder dat, in de overgrote meerderheid der gevallen, de werknemer daarin medezeggenschap verkreeg.

De eerste duidelijke tussenkomst van de wetgever geschiedde in de wet op de vrouwen- en kinderarbeid van 13 december 1889 (art. 11: verplichting het bestaande reglement van inwendige orde op een duidelijke plaats aan te brengen). De wettelijke regeling van deze reglementen werd later uitgewerkt en veralgemeend voor alle contracten van handarbeid (in de wet van 15 juni 1896). De wet van 14 juni 1921 op de achturedag bracht naderhand enkele veranderingen aan de artikelen 2, 9, 10, 11 *bis*, 16. De artikelen 12 en 16 ondergingen wijzigingen ingevolge de wet van 26 januari 1951 en het K. B. van 15 februari 1952 waarbij de boekhoudkundige documenten, die de werkgevers moeten aanleggen, werden geordend en vereenvoudigd.

Van belang is eveneens artikel 15 van de wet van 1948 op de ondernemingsraden.

De wetgever streefde een dubbel doel na. Ten eerste in de betrokken nijverheidsinrichtingen een tekst verplichtend te maken waarop de arbeiders zich zouden kunnen steunen om de voorwaarden van hun tewerkstelling te kennen. Ten tweede: alle twijfel weg te nemen nopens de aanvaarding van de arbeidsvoorwaarden door de werknemer, zonder dat daartoe telkens een individueel akkoord nodig is. Deze wet maakt deel uit van het rechtssysteem dat de arbeidsverhoudingen regelt op burgerlijk gebied, samen met de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst.

### AFDELING II. — *Juridische betekenis.*

6. — Het systeem waardoor het reglement wordt opgesteld is moeilijk overeen te brengen met de wederzijdse instemming van contracterende partijen zoals dit bij wederkerige overeenkomsten vereist is. De wetgever heeft hier



immers een vermoeden *juris et de jure* geschapen van instemming vanwege de werknemer. Telkens de vereiste voorwaarden vervuld zijn wordt iedere werknemer dus *krachtens de wet* verondersteld het werkplaatsreglement te hebben aanvaard, zodat het zowel tegen hem zal gelden, als hij het tegen de werkgever zal kunnen inroepen. Dit geldt voor iedereen : voor degene die er feitelijk mee ingestemd heeft en voor degene die er niet eens kennis van genomen heeft, ook voor de arbeider die de nodige procedure heeft aangewend om tegen sommige voorgestelde clausules bezwaar aan te tekenen. Men kan dus niet gewagen van een «overeenkomst» betreffende zekere arbeidsvoorwaarden, zoals ons burgerlijk wetboek dit kent. De toestemming steunt niet op een vrije wilsuiting maar op een wettelijk vermoeden. Dit wettelijk vermoeden werd geschapen omdat het moeilijk was te eisen dat de werkgever het bewijs zou leveren, dat iedere arbeider met de voorwaarden van het reglement had ingestemd bij zijn indienstneming.

Beweren dat dit wettelijk vermoeden overeenkomt met de vrije wil van de werknemer is wel te fictief om waar te zijn. De meeste arbeiders kennen niet eens het werkplaatsreglement en doen zich geen moeite om er kennis van te nemen, noch wanneer het opgesteld of gewijzigd wordt, noch vóór hun indienstneming. Daarin is de laatste jaren wel verandering getreden.

Naarmate de sociale beweging meer macht kreeg, werd ook de discussie in zake de werkplaatsreglementen door beide partijen op meer gelijke voet gevoerd. Sommige paritaire comités hebben zich actief met deze aangelegenheid ingelaten om zelf de clausules van het werkplaatsreglement op te stellen. Op 20 september 1948 kende de wet op de ondernemingsraden het opstellen en wijzigen van de werkplaatsreglementen aan deze raden toe: dit was een duidelijk bewijs te meer van de evolutie die zich gedurende jaren in de algemene sociale structuur had voorgedaan: deze reglementen te beschouwen als een element van de arbeidsovereenkomst waarvan de bepalingen in de mate van het mogelijke door beide partijen vrij, en met kennis van zaken moeten worden vastgesteld.

Tot een absolute gelijkstelling met de normale wederkerige overeenkomst is het evenwel niet gekomen maar de elementen zijn thans — in een groot aantal bedrijven althans — voorhanden opdat de arbeiders langs hun vertegenwoordigers om, deelachtig zouden zijn aan de opstelling van het reglement.

7. — Wat er ook van zij, het arbeidsreglement blijft een overeenkomst, zelfs al komt ze in eerder abnormale omstandigheden tot stand (W.R. Luik, 1 okt. 1954, *Jur. Liège*, 1954-55, blz. 180).

Indien de rechtspraak ongetwijfeld de werkplaatsreglementen aanziet als een burgerlijk contract, moet toch niet uit het oog verloren worden: noch hun doel, noch de manier waarop zij worden opgemaakt en soms aan de partijen opgedrongen worden; hun doel blijft de arbeidsvoorwaarden te bepalen maar tevens de arbeid te regelen — aanvangsuren, rusttijden, rookverbod, wisseling van de ploegen...

Daarom is het niet te verwonderen dat wel eens de nadruk gelegd werd op het institutioneel karakter van de wet.

De rechtspraak oordeelt er anders over. De klemtoon wordt gelegd op de contractuele kenmerken (Cass., 6 nov. 1952, *R.W.*, 1952-53, 1179; *J.T.*, 1953, blz. 25; *Pas.*, 1952, I, 137).

Het werkplaatsreglement is een deel van de arbeidsovereenkomst. De tekst van artikel 3 van de wet van 10 maart 1900, wijst duidelijk in die richting, ook de wijzigingen van maart 1954 verduidelijken de plaats van het werkplaatsreglement binnen de arbeidsovereenkomst.

Er valt echter niet te loochenen dat het akkoord in bijzondere omstandigheden geschiedt, zodat de werkplaatsreglementen als toetredings-

contracten worden betiteld (zie noot M. Taquet onder het hierboven aangehaalde arrest in *J.T.*; — Horion, *Précis du droit social belge*, blz. 36).

8. — Zoals gezegd, heeft het werkplaatsreglement ten doel zekere elementen van de arbeidsovereenkomst te regelen. De partijen zijn er bijgevolg door gebonden in zover het zich tot die arbeidsverhoudingen beperkt. Mochten er elementen in voorkomen die er vreemd aan zijn, dan zal de bindende kracht ervan slechts werkelijk bestaan voor zover de partijen dienaangaande overeengekomen zijn krachtens de gewone regelen van ons verbintenissenrecht. Het vermoeden *juris et de jure* zal hier niet gelden. Deze zienswijze wordt gesteund door artikel 10 dat de bindende kracht van de werkplaatsreglementen vaststelt, niet alleen voor de bepalingen die de wet verplicht in het reglement op te nemen, maar tevens voor de niet verplichte bepalingen die erbij worden gevoegd tot « vaststelling der voorwaarden van de arbeidsovereenkomst » (wet van 14 juni 1921, art. 29). Partijen kunnen dus het *juris et de jure* vermoeden niet inroepen voor bepalingen die geen betrekking hebben op de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst.

9. — Aan de andere kant heeft de wet van 1896 niet de bedoeling aan te duiden hoe de verschillende punten moeten opgelost worden die erin vermeld staan, maar wel dat er sommige aangelegenheden moeten in vermeld staan (« C'est donc moins une loi de réglementation qu'une loi de publicité », P. Horion, *Précis du droit social belge*, blz. 37).

### AFDELING III. — *Bewijskracht.*

10. — Het werkplaatsreglement wordt aangezien als een geschreven overeenkomst, ook al komt de handtekening van de werknemer er doorgaans niet bij te pas. Geen enkel getuigenverhoor zal dan ook tegen de bepalingen van het reglement mogen opgeroepen worden (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 1898-99, blz. 917; — R. Geysen, *De contracten der arbeiders*, n<sup>o</sup> 1764; — *R.P.D.B.*, n<sup>o</sup> 123; — Van de Putte, n<sup>o</sup> 324; — zie eveneens P. Horion, *A propos de règlements d'Atelier*, *R.W.D.*, 1936, 129).

11. — De wet van 4 maart 1954 heeft een classificatie willen geven van de bronnen die de arbeidsovereenkomst beheersen. Het werkplaatsreglement komt er op de vierde plaats, na de wetsbepalingen van openbare orde, de bindend gemaakte beslissingen van de paritaire comités en de individuele arbeidsovereenkomsten en vóór de andere collectieve overeenkomsten of niet bindend gemaakte akkoorden van de paritaire comités en het gebruik. Deze hiërarchie vervangt de vroegere tekst van artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 waarbij werd bepaald dat hetgeen « door de partijen niet is bedongen, overeenkomstig het gebruik geregeld wordt ».

Dit wil dus beduiden dat de werkplaatsreglementen noch tegen de wet, voor zover deze van openbare orde is, noch tegen de bindend gemaakte beslissingen van de paritaire comités, noch tegen de individuele arbeidsovereenkomsten mogen indruisen. Deze overeenkomsten genieten de voorrang op alle bepalingen van het werkplaatsreglement (W.R. Jemeppe sur Meuse, 14 aug. 1952,

T.S.R., 1953, 216). Maar aan de andere kant zullen deze laatste weer de voorrang genieten op de collectieve overeenkomsten, niet bindend gemaakte akkoorden van de paritaire comités en het gebruik.

Indien evenwel een werkplaatsreglement ongeldig is omdat bijvoorbeeld de raadpleging van de werknemers niet geschiedde zoals het hoort, dan zal men dus niet in de eerste plaats naar het gebruik moeten teruggaan om de bepalingen van de arbeidsovereenkomst te regelen (zoals dit vroeger was, en zoals de rechtspraak dit tot nu toe regelmatig heeft gedaan), maar wel naar de collectieve overeenkomsten en de niet bij koninklijk besluit bindend gemaakte akkoorden, gesloten in de paritaire comités. Bij ontstentenis daarvan zal pas daarna het gebruik kunnen ingeroepen worden.

12. — In feite zijn de rechtsbronnen onder 3° en 4° in het nieuwe artikel 3 vermeld, van dezelfde aard: zowel de individuele arbeidsovereenkomst als het werkplaatsreglement zijn overeenkomsten. Zij kunnen ook van toepassing zijn op werknemers of werkgevers, die bij deze overeenkomsten noch betrokken noch vertegenwoordigd waren. Maar de particuliere overeenkomsten verkrijgen voorrang op de arbeidsreglementen (*Specialia generalibus derogant*).

13. — Hoelang hebben de werkplaatsreglementen kracht van wet? Zij beheersen de arbeidsovereenkomst zolang deze duurt en zij zelf niet krachtens de wettelijke procedure gewijzigd werden (W.R. Dour-Boussu, 17 febr. 1910, *Rev. prat. soc.*, 1910, 190). Mocht dus een voorgenomen wijziging niet doorgaan of onregelmatig worden ingevoerd, dan blijft de oude tekst rechtsgeldig, behoudens natuurlijk een dwingende bepaling uitgevaardigd door een wet, een bindend gemaakte paritaire overeenkomst of een individuele overeenkomst. Eveneens wanneer een clause van het reglement in andere gevallen niet werd toegepast en de werkgever aldus afstand zou gedaan hebben van de toepassing ervan, neemt dit niet weg dat de partijen gebonden zijn voor gans de duur van de arbeid, zolang de bepalingen van het werkplaatsreglement niet volgens de wettelijke procedure werden gewijzigd op regelmatige wijze (Cass., 6 nov. 1952, *R.W.*, 1952-53, 1179; *J.T.*, 1953, n° 25; *Pas.*, 1952, I, 137).

14. — Zoals gezegd is de duur van de arbeidsreglementen uiteraard en krachtens artikel 10 beperkt tot de tijdsduur van de arbeid zelf. Wil dit zeggen dat er geen clauses zouden kunnen in opgenomen zijn, die deze tijdsduur overtreffen: bijvoorbeeld een bepaling van verbod van concurrentie in geval de arbeider het werk verlaat? Dergelijke bepalingen opnemen is wel toegelaten, maar zij bezitten dezelfde waarde niet als de overige bepalingen, met andere woorden voor hen geldt niet het *juris et de jure* vermoeden. De partij die ze inroept zal dienen te bewijzen dat de overeenkomst tussen de partijen geschiedde krachtens de geldende regelen van ons burgerlijk wetboek (*anders*: Gent, 24 juli 1911, *Jur. Comm. Fl.*, 1911, 402).

Men zou misschien kunnen argumenteren dat het vastleggen van niet-concurrentie bedingen pas van toepassing wordend na het einde van de overeenkomst wel tot de «voorwaarden van de overeenkomst» behoort en dus zou kunnen opgesteld worden krachtens de regelen eigen aan de wet op de werkplaatsreglementen. Maar de tekst van de wet verzet zich tegen bepalingen die de duur van de arbeidsverhouding overschrijden. Dit is trouwens logisch ook: deze wet organiseert immers bedingen die de arbeid als collectiviteit aanbelangen, en betrekking hebben op de goede gang van de

onderneming. Wat daarna gebeurt, valt buiten deze sfeer en moet dus op een andere manier geregeld worden.

15. — De rechtspraak heeft dikwijls de gelegenheid gehad te vonnissen dat enkel geldig opgemaakte werkplaatsreglementen kunnen ingeroepen worden. Indien de werkgever verwaarloosd heeft de wettelijke formaliteiten te vervullen, zal hij het reglement tegen de werknemers niet kunnen doen gelden. De hierna aangehaalde rechtspraak heeft dit principe toegepast in verschillende gevallen waar de wettelijke vereisten niet waren nagekomen. De meeste betroffen de plaats waar het werkplaatsreglement was uitgehangen, de taal waarin het was opgesteld of het deponeren van het reglement ter griffie van de werkrechtshoofden (W.R. Luik, 19 april 1946, *J.T.*, 1947, 3718; — W.R. Brussel, 7 nov. 1932, *R.W.D.*, 1934, 148; — W.R. Brussel, 25 febr. 1931, *R.W.D.*, 1931, 149; *J.T.*, 1933, 9: reglement uitsluitend in het Frans opgesteld; — W.R. Doornik, 21 april 1929, *R.W.D.*, 1930, 153; — W.R. Houffalize, 23 april 1928, *Jur. Liège*, 1928, 288; — W.R. Tongeren, 20 jan. 1925, *J.J.P.*, 1925, 235; — Vred. Mechelen aan Maas, 4 okt. 1924, *J.J.P.*, 1925, 45; — W.R. Andenne, 3 april 1914, *Rev. prat. dr. ind.*, 1914, 97; — W.R. Brussel, 10 dec. 1908, *Jur. Comm. Brux.*, 1909, 215; *J.J.P.*, 1909, 529; — W.R. Brussel, 10 jan. 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1907, 170; — W.R. Brussel, 24 maart 1904, *Jur. Comm. Brux.*, 1904, 270; *P.P.*, 1904, 659; — W.R. Brussel, 30 april 1903, *Pas.*, 1903, III, 352; *Jur. Comm. Brux.*, 1903, 339; — Cass., 18 okt. 1900, *Pas.*, 1901, I, 9; *B.J.*, 1901, 209; *Jur. Comm. Fl.*, 1901, n° 2317).

16. — Enkel een geldig werkplaatsreglement behoudt dus zijn volle wettelijke waarde.

Een werkplaatsreglement dat ondertekend is door de werkgever en drie vertegenwoordigers van de werknemers, dat vermeldt dat het werd uitgehangen, in werking is getreden en dat de arbeiders werden geraadpleegd, is wettig. De rechtsgeldigheid ervan mag niet in twijfel getrokken worden (W.R. Doornik, 21 april 1929, *R.W.D.*, 1930, 153).

De vraag wanneer een werkplaatsreglement rechtsgeldig werd opgesteld of niet blijft echter open. Zijn met andere woorden alle formaliteiten essentieel tot het geldig bestaan van het reglement? Sommige vonnissen aanzien de wet van 15 juni 1896 als een « politiewet » die van openbare orde is, zodat het nalaten of onjuist uitvoeren van een of andere voorwaarde de nietigheid van gans het reglement met zich medebrenge, zodat de formaliteiten niet door andere — zelfs gelijkaardige — zouden kunnen vervangen worden (W.R. Brussel, 7 nov. 1932, *R.W.D.*, 1934, 148).

Is dit wel zo? Niet absoluut. Inderdaad is het werkplaatsreglement een overeenkomst waarvan de instemming in hoofde van een der partijen vervangen wordt door een wettelijk *juris et de jure* vermoeden van goedkeuring. Dit vermoeden wordt door de wetgever gewild. Het is dan ook duidelijk dat het reglement slechts zal gelden voor zover alle formaliteiten van de wet werden vervuld. De wettelijke formaliteiten dus die dit wettelijk vermoeden organiseren en inkleden zijn essentieel, de andere slechts in zover zij invloed hebben op de instemming van de werknemer, tenware zij bedrieglijk werden achterwege gelaten.

In de loop van de verdere uiteenzetting zal blijken welke elementen essentieel zijn en welke niet.

## HOOFDSTUK II

# In welke ondernemingen moet een werkplaatsreglement opgesteld worden

17. — Alle nijverheids- en handelsondernemingen waar gewoonlijk ten minste één handarbeider is tewerkgesteld, zijn verplicht een reglement te bezitten.

Oorspronkelijk was de verplichting beperkt tot de ondernemingen met 10 arbeiders. Door het koninklijk besluit van 31 mei 1899 werd zij uitgebreid tot de ondernemingen met 5 arbeiders om door het koninklijk besluit van 20 juni 1936 uitgebreid te worden tot alle ondernemingen waarin gewoonlijk minstens één arbeider voor handenarbeid wordt tewerkgesteld.

De vorm en de juridische structuur van de onderneming hebben daarbij geen belang. In deze wet wordt trouwens zoals in andere wetten, geen omschrijving gegeven van het begrip « onderneming ». Valt dit samen met een afdeling of met een juridische, economische of sociale gemeenschap waartoe de werklieden behoren? Het antwoord op deze vraag is hier, nog meer dan in andere aangelegenheden, een feitenkwestie (zie Tw. *Ondernemingsraad*, n<sup>o</sup> 8). Hoofdzaak is hier in ieder geval de werkman zelf: hij moet het werkplaatsreglement kennen, de bepalingen ervan moeten op zijn afdeling bedoeld zijn en telkens het nodig is, moet hij het kunnen raadplegen. Afgelegen werkplaatsen zullen dus ieder hun reglement bezitten. Voor afzonderlijke afdelingen moeten telkens eigen bepalingen in de tekst worden opgenomen: de onderneming komt hier dus ontegenzeggelijk in eerste instantie overeen met de plaats waar het werk verricht wordt (voor huisarbeiders zie evenwel verder, n<sup>o</sup> 22).

18. — Uitzondering wordt gemaakt voor volgende ondernemingen waar geen werkplaatsreglement moet voorhanden zijn.

1. De landbouwondernemingen. Hiermede moeten de bedrijven gelijkgesteld worden die rechtstreeks met de landbouwondernemingen verband houden, zoals diegene die zich bezig houden met het roten van het vlas langs het water. Deze oplossing die voortspuit uit de parlementaire besprekingen (*Parlem. Bespr.*, 1221, geciteerd in Abel et Lagasse, I, n<sup>o</sup> 209) is slechts in zover juist, dat de onderneming alle kenmerken van een landbouwbedrijf zou moeten behouden en geen onderneming zijn die landbouwproducten verwerkt.

Met andere woorden: landbouwbedrijven waar de werkgever zelf met eigen personeel producten van zijn opbrengst verwerkt.

Daarmede worden gelijkgesteld de fokkerijbedrijven, bloemen- of bomenteel, bosbedrijven, wijnkultuur, bijen- of viskwekerijen (Velge, I, n<sup>o</sup> 7).

Dit is veelal een feitenkwestie waarbij mag aangestipt worden dat de toepassing van dit criterium ook strafrechtelijke gevolgen heeft.

De familiebedrijven d.w.z. naar de opvatting van deze wet :

2. De nijverheids- en handelondernemingen waar het ondernemingshoofd enkel werklieden in zijn dienst heeft die tot zijn gezin behoren of leden van zijn familie zijn en bij hem inwonen.

Indien het kinderen zijn die niet bij hun ouders inwonen, zal de verplichting bestaan een werkplaatsreglement uit te vaardigen. Deze verplichting geldt evenwel slechts in de mate dat de leden van het gezin als werklieden te werk zijn gesteld en niet als bedienden of medewerkers.

Al dan niet inwonen is evenwel geen doorslaggevend criterium. Er kunnen werklieden zijn die bij de werkgever inwonen, maar niet aan de dienst van zijn persoon of van zijn familie gehecht zijn, maar wel aan die van de onderneming. Er zal dan een werkplaatsreglement moeten voorhanden zijn.

3. Insgelijks deze ondernemingen waarbij de werklieden die er in dienst zijn moeten beschouwd worden als dienstboden of personen die tot het huis behoren (art. 1, derde lid).

19. — Alle diensten van provinciën of gemeenten moeten eveneens een werkplaatsreglement bezitten (art. 1). De staatsdiensten daarentegen niet.

20. — Het aantal dat vroeger 10 bedroeg, daarna 5, en thans op 1 werkman gesteld is, moet niet constant bereikt worden. Het volstaat dat een werkgever op een zeker oogenblik een werkman in dienstverband neemt om een werkplaatsreglement te moeten opstellen. Deze interpretatie, die voortspuit uit de voorbereidende werken (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 1895-96, blz. 1119), steunt zich op de overweging dat ook één enkel werkman de verschillende punten van zijn dienstverbintenis moet kennen, zelfs al ware hij slechts voor korte tijd tewerkgesteld. Om dit aantal te bepalen wordt geen rekening gehouden, noch met de bedienden noch met het huispersoneel, noch met de familieleden die bij het bedrijfshoofd inwonen (Cass., 28 juni 1906, *Pas.*, 1906, I, 326; *P.P.*, 1907, 1353).

21. — De wet is alleen van toepassing op handarbeiders, niet op bedienden. De tekst zelf van artikel 1 sluit deze uitbreiding van toepassing uit. Ook de besprekingen in de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de rechtspraak oordelen gans in die zin (zie aldus *Parlem. Bespr.*, 1896-1897, blz. 1120; — zie eveneens Cass., 28 juni 1906, *Pas.*, 1906, I, 326). De wet is ook niet van toepassing op het huispersoneel.

22. — Een onderneming die huisarbeiders tewerkstelt moet echter in ieder geval een werkplaatsreglement bezitten. Dit houdt inderdaad enkele bepalingen in die juist op hen van toepassing kunnen zijn: ophalen en afgeven van het werk, controle, betaling ..... (art. 2, laatste lid).

23. — In principe is de wet echter wel van toepassing op de ploegbazen, op voorwaarde dat zij met handarbeiders gelijk gesteld worden. Indien de aard van hun werk hen echter in de categorie der bedienden plaatst, dan is de wet op hen niet van toepassing. Op een andere plaats (zie Tw. *Arbeids-overeenkomst* [*Handarbeiders*], n<sup>o</sup> 18) hebben wij nagegaan wat de criteria waren om de meestergasten in een of andere reeks te rangschikken (*anders*: Cass., 13 maart 1913, *Pas.*, 1913, I, 156 dat van oordeel is dat de ploegbazen

door de wetten op de arbeidsovereenkomst en op het werkplaatsreglement bij de arbeiders worden geteld en de werkplaatsreglementen bijgevolg kunnen ingeroepen worden om hun rechten en plichten te kennen).

Maar volgens Abel en Lagasse (I, 205), ten onrechte. Dit arrest steunt zich op de interpretatie van de wet van 10 maart 1900 die de meestergasten bij de werklieden rekende. Maar deze wet had geen invloed op de voorgaande wet van 1896 op het werkplaatsreglement (art. 3). Zie eveneens Velge (I, 362) die de opvattingen van dit arrest overneemt.

24. — Welke is de aard van deze verplichting? De wetgever heeft de manier georganiseerd waarop de beide partijen hun verhoudingen betreffende de arbeid moeten regelen. Haar principe is van openbare orde zodat zelfs met onderling akkoord de partijen zich er niet zouden kunnen aan onttrekken. Ook de manier waarop het reglement moet tot stand komen is veelal van openbare orde. Deze wet regelt dus civielrechtelijke verhoudingen op een dwingende manier. Haar sanctie is echter geen schadevergoeding maar een strafrechtelijke veroordeling.

25. — Het is niet toegelaten deze verplichting te omzeilen door met alle arbeiders individuele overeenkomsten te sluiten. Aldus werden de individuele overeenkomsten vernietigd die een werkgever had gesloten met zijn werknemers waardoor zekere bepalingen van het werkplaatsreglement ongedaan werden gemaakt (W.R. Brussel, 7 sept. 1932, *R.W.D.*, 1934, 131).

---

## HOOFDSTUK III

# Hoe wordt het werkplaatsreglement opgesteld en gewijzigd ?

26. — De opstelling of wijziging van het werkplaatsreglement kan thans op twee verschillende manieren gebeuren : enerzijds volgens de werkwijze beschreven in de wet van 15 juni 1896 en anderzijds door de ondernemingsraad (wet van 20 sept. 1948).

1. De eerste methode vindt haar toepassing in alle ondernemingen waar geen ondernemingsraad moet opgericht worden, of ook in alle nieuwe ondernemingen die wel een ondernemingsraad zullen oprichten omdat zij het vereiste aantal werknemers in dienst hebben, maar die dit *hic et nunc* niet kunnen doen.

Zij moeten immers eerst zes maanden arbeiden, anders kunnen geen werknemers gevonden worden die de nodige anciënniteit vertonen om hun kandidatuur geldig te kunnen indienen (zie Tw. *Ondernemingsraad*, n° 95). Deze ondernemingen kunnen het uitvaardigen van een werkplaatsreglement geen zes maanden laten aanslepen. Zij moeten dit onmiddellijk doen.

De oude methode blijft eveneens geldig voor alle ondernemingen waar wel een ondernemingsraad zou moeten opgericht worden, maar waar dit om een of andere reden niet gebeurde.

2. De tweede werkwijze zal toegepast worden in alle ondernemingen waar een ondernemingsraad werd of moet worden opgericht.

27. — Opstellen van het werkplaatsreglement volgens de wet van 15 juni 1896.

De procedure die gebruikt moet worden om het werkplaatsreglement op te stellen of te wijzigen kan men in drie fasen schetsen :

- 1) opstellen ;
- 2) raadplegen der arbeiders ;
- 3) mededelen aan de arbeidsinspectie en werkrechtensraad.

28. — Deze werkwijze houdt een enigszins speciale raadpleging in van de werknemers. Het ondernemingshoofd stelt het werkplaatsreglement op. In feite bepaalt hij dus alleen wat erin vermeld wordt. Zoals de wet is ingericht hebben het verzet of de opmerkingen van de kant van de werknemers geen beslissende uitwerking. Het ondernemingshoofd deelt door aanplakking op een zichtbare plaats zijn project van werkplaatsreglement mede (of gebeurlijk alleen de voorgestelde wijzigingen). De tekst ervan moet opgesteld zijn in de taal die de arbeiders verstaan. De werklieden mogen dan



hun opmerkingen maken zoals hierna wordt uiteengezet. In ieder geval zal het werkplaatsreglement in werking treden 14 dagen na de dag der aanplakking, ongeacht of er met de opmerkingen van de arbeiders rekening gehouden werd of niet (art. 7, vijfde lid).

Het ondernemingshoofd heeft het recht deze termijn van 14 dagen te verlengen, maar er mag nooit meer dan twee maand verlopen tussen de dag der aanplakking en de datum waarop het van kracht wordt. In geval het ondernemingshoofd van dit recht van verlenging gebruik maakt, moet het aangeplakt ontwerp de datum vermelden, waarop het van kracht wordt (art. 7, vijfde lid).

29. — De werknemers worden aldus op de volgende wijze geraadpleegd:

1. Het ondernemingshoofd zal een register — schrijfboek — ter beschikking stellen waarin elk van de werklieden opmerkingen mag inschrijven (art. 7, tweede lid). De opmerkingen moeten noodzakelijk schriftelijk gebeuren.

2. De werklieden mogen dit individueel doen of bij monde van hun vertegenwoordigers in de fabriek (art. 7, tweede lid).

Thans geschiedt dit wel meestal door hun syndikale afvaardiging die in bijna alle grote bedrijven bestaat.

De voorbereidende werken wijzen elke tussenkomst af van personen die niet tot de onderneming behoren (*Parlem. Bespr.*, Senaat, 1895-96, blz. 496 en volg.). Deze bepaling is thans zoals vele andere van deze wet, door de sociale evolutie voorbijgestreefd. In bijna alle aangelegenheden die op de arbeidsverhouding betrekking hebben, komen de vakverenigingen of paritaire comités tussenbeide. Het ware ongepast de tussenkomst ervan tijdens normale besprekingen van de hand te wijzen. De opmerkingen zullen evenwel door werklieden zelf moeten worden geschreven in het register.

3. De werknemers kunnen ook hun opmerkingen overmaken aan de arbeidsinspecteur onder wiens gebied de onderneming ressorteert. Zij kunnen dit persoonlijk en schriftelijk doen (art. 7, derde lid).

De arbeidsinspecteur zorgt er van zijn kant voor dat de opmerkingen binnen drie dagen na de ontvangst aan het ondernemingshoofd zouden doorgegeven worden.

De opmerkingen moeten door de werklieden ondertekend zijn. Indien zij het echter wensen, zullen hun namen niet medegedeeld of bekendgemaakt worden (art. 7, vierde lid).

30. — Deze raadpleging — hoe platonisch ook in sommige omstandigheden — is onontbeerlijk. Bij gebreke van voorafgaande kennisgeving, of bij gebreke van raadpleging der werknemers zou het werkplaatsreglement elke bindende kracht ontberen. De werkgever zou dit werkplaatsreglement niet kunnen tegenstellen aan de arbeiders of er zich niet op beroepen. Maar nergens wordt door de wet vereist dat de werkgever met de opmerkingen van zijn werknemers zou rekening houden. Hij beoordeelt er de opportuniteit van in volledige onafhankelijkheid. Dit alleen wijst er voldoende op, op welke schijngronden de toestemming van de arbeiders kan berusten.

31. — Het is tevens noodzakelijk dat de raadpleging zou geschieden

met inachtneming van formaliteiten zoals zij in de wet worden beschreven ; het project moet medegedeeld worden zoals de wet dit voorziet door middel van een affiche en niet anders (Velge, I, n<sup>r</sup> 368). Kritiek : is dit niet te formalistisch geformuleerd ? Velge stelt deze noodzakelijkheid in verband met de taal waarin het werkplaatsreglement moet worden opgesteld. Het is evident dat een Franse tekst niet tegensprekelijk is aan een Nederlands-sprekende werknemer, zelfs al heeft de werkgever hem alles uitgelegd. Maar een project dat schriftelijk aan de arbeiders medegedeeld wordt in hun eigen taal, is daarom toch niet noodzakelijk ongeldig. De moeilijkheid zal er evenwel in bestaan de termijn van 14 dagen te doen lopen om het de arbeiders mogelijk te maken hun opmerkingen te doen gelden. Maar zal dit in vele gevallen juist deze opmerkingen niet vergemakkelijken ? Naargelang van de gevallen en dan vooral in kleinere bedrijven zal de wijze waarop deze formaliteit wordt nageleefd, niet essentieel blijken.

32. — Het werkplaatsreglement moet de bevestiging inhouden van de regelmatige raadpleging van de werklieden. De bevestiging moet door het ondernemingshoofd ondertekend zijn.

Deze formaliteit werd door ons hof van cassatie als onontbeerlijk aangezien (Cass., 18 okt. 1900, *Par.*, 1900, I, 9) zodat reglementen die deze bevestiging niet inhouden, de arbeiders niet binden. Hetzelfde arrest meent trouwens dat deze bevestiging het enige mogelijke bewijs is van de raadpleging van de arbeiders en dat deze raadpleging dus door geen ander middel mag bewezen worden. Deze ondertekende bevestiging is ook nodig bij iedere wijziging van het reglement. Indien er hieromtrent betwisting mocht ontstaan, zal de werkgever moeten bewijzen dat de affiche met de wijziging deze bevestiging vermeldde (en dit vóór de inwerkingtreding : Rb. Tongeren, 20 jan. 1925, *J.J.P.*, 1925, 235).

### 33. — Opstellen door de ondernemingsraad.

In de ondernemingen waar thans een ondernemingsraad is ingericht, wordt het opstellen van het werkplaatsreglement sinds de wet van 20 september 1948 aan de ondernemingsraad toevertrouwd (art. 15, d).

Hier staat dus het ondernemingshoofd tegenover een vast verkozen en officiële vertegenwoordiging van zijn werknemers. Beide partijen zullen met volle kennis en met elkanders volledige toestemming de arbeidsvoorwaarden bepalen. Men zal dan ook in vele gevallen van een werkelijke wederkerige overeenkomst kunnen gewagen.

Men kan zich afvragen of de ondernemingsraad gebonden is aan de werkwijze die in de wet van 1896 was beschreven. De wet van 1896 had een raadpleging van de werknemers op het oog. Deze raadpleging kan thans overbodig blijken, vermits de werknemers, bij monde van hun wettelijk aangedeuide vertegenwoordigers, niet alleen alle nodige opmerkingen kunnen maken, maar tevens alle gepaste tegenvoorstellen kunnen indienen. Thans zijn zij werkelijk partij bij het opstellen van het werkplaatsreglement. De houding van hun afgevaardigden verbindt gans de collectiviteit, zodat de wettelijke waarborgen die in 1896 werden geëist wel overbodig schijnen.

De wet van 20 september 1948 bepaalt echter in haar artikel 15 d, dat de ondernemingsraad de bevoegdheid overneemt « binnen het bestek van de

desbetreffende wetgeving». Er wordt over het algemeen aangenomen dat de ondernemingsraad wel het werkplaatsreglement opstelt, maar verder gebonden is aan alle regelen van bekendmaking en formaliteiten van deponering zoals zij in de wet van 1896 werden beschreven.

De overeenstemming in de ondernemingsraad kan ook achterwege blijven. De ondernemingsraad is immers samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Hij is afgestemd op het eensluidend akkoord van beide partijen, zodat ontstentenis van overeenstemming gelijk staat met het verwerpen van de voorgestelde beslissing.

Aldus kan het gebeuren dat geen werkplaatsreglement kan tot stand komen. Wat zal er zich in dergelijk geval voordoen; zal er hoegenaamd geen werkplaatsreglement moeten uitgevaardigd worden? Natuurlijk wel. Een werkplaatsreglement is niet alleen noodzakelijk om de arbeidsvoorwaarden te bepalen, het is en blijft een verplichting voor de werkgever. Hij zal dan ook bij gebrek aan overeenstemming in zijn ondernemingsraad naar de oude procedure moeten teruggrijpen, althans voor deze punten waarvoor tijdens de besprekingen geen akkoord werd bereikt.

34. — Formaliteiten die na de opstelling van het werkplaatsreglement moeten vervuld worden.

Het ondernemingshoofd moet aan de werkrechttersraad en arbeidsinspectie een afschrift sturen van het definitief aangenomen reglement (art. 7, laatste lid).

Reeds een oude rechtspraak bevestigde de noodzakelijkheid van deze formaliteit; een werkplaatsreglement dat niet werd neergelegd heeft geen rechtsgevolgen (W.R. Doornik, 23 juli 1933, *R.W.D.*, 1936, blz. 216; — W.R. Andenne, 3 april 1914, *Rev. prat. dr. ind.*, 1914, 97; — W.R. Brussel, 10 dec. 1908, *Jur. Comm. Brux.*, 1909, 216; — W.R. Brussel, 17 jan. 1907, *Jur. Comm. Brux.*, 1907, 170).

Deze opvatting kan echter met reden aangevochten worden, sommige vonnissen beschouwen dan ook deze deponering niet als essentieel (W.R. La Louvière, 25 mei 1934, *P.P.*, 1936, n<sup>r</sup> 208; — W.R. Jemeppe sur Meuse, 18 febr. 1929, *R.W.D.*, 1935, blz. 219; — Cass., 4 april 1957, *Pas.*, 1957, I, 953).

Inderdaad, de voorafgaande kennisgeving door raadpleging is een onontbeerlijke formaliteit. Deponering ter griffie daarentegen gebeurt slechts na de definitieve aanvaarding van het reglement. Het is dus geen wezenlijke formaliteit die een rol speelt bij het tot stand komen van deze overeenkomst. Vermits het bereiken van een vermeende overeenkomst een der doeleinden is van het werkplaatsreglement, moet aan de deponering ter griffie geen absolute waarde worden gehecht. Het zou slechts de rechtsgeldigheid van het werkplaatsreglement aantasten, indien de deponering op bedrieglijke wijze zou achterwege gelaten zijn. Dit is des te meer het geval in die ondernemingen waar het werkplaatsreglement door de ondernemingsraad werd samengesteld (Geysen, *Arbeidsrechtspraak*, 1922-48, Noot na de n<sup>rs</sup> 2411 tot 2423). Geysen wijst er echter zeer terecht op dat de deponering van groot belang blijft, vooral wanneer er betwisting bestaat tussen de aangeplakte tekst en diegene die aan de formaliteiten van de wet werd onderworpen. In dergelijke

gevallen is een dubbele tekst onontbeerlijk, zodat het niet deponeren de nietigheid van de geafficheerde tekst met zich medebrengh.

35. — Indien er in het rechtsgebied geen werkrechtensraad bestaat, vervalt deze formaliteit. Deponering op het vredegerecht is niet verplicht (Vred. Hal, 16 okt. 1899, *Pas.*, 1900, III, 198).

36. — Het reglement moet aangeplakt zijn en blijven in de onderneming zelf op een plaats die goed zichtbaar is (art. 11). Dit is onontbeerlijk. Een werkplaatsreglement dat niet werd aangeplakt kan geen rechtsgevolgen hebben (Gent, 24 juli 1911, *Rev. prat. dr. ind.*, 1913, 196). Deze aanplakking is een essentiële formaliteit. Een vonnis van de werkrechtensraad te Brussel (7 nov. 1932, *J.T.*, 1933, 9) bevestigt deze zienswijze. Het volstaat niet dat de werkgever die een werkplaatsreglement opstelde, dit aan de arbeiders mededeelde en hun zelfs een tekst ter beschikking stelde. Het feit, een dergelijke tekst te bezitten, bewijst nog niet dat de werknemer er mede instemde (in dezelfde zin: W.R. Lessen, 4 nov. 1933, *R.W.D.*, 1935, 155).

Ieder werkplaatsreglement moet de ondertekende bevestiging bevatten vanwege de werkgever dat de raadpleging op regelmatige wijze (in overeenstemming met art. 7) geschiedde, d.w.z. het bewijs dat de raadpleging op correcte wijze geschiedde. Deze bepaling is van openbare orde, zij wordt met straffen gesanctioneerd (art. 15). Daaruit leidt ons hof van cassatie af dat dit bewijsmiddel door geen ander kan vervangen worden (Cass., 18 okt. 1900, *Pas.*, 1900, I, 9).

37. — Het werkplaatsreglement is opgesteld in de taal die de arbeiders verstaan of gebeurlijk in verschillende talen samen (Nederlands, Frans, Duits). Indien een werkman is tewerkgesteld die de taal van het werkplaatsreglement niet machtig is, dan zal hij door het reglement niet gebonden zijn (W.R. Brussel, 25 febr. 1931, *R.W.D.*, 1931, 149).

De werkman moet het werkplaatsreglement verstaan; het volstaat niet hem de tekst te vertalen en uit te leggen (W.R. Brussel, 24 maart 1904, *Jur. Comm. Brux.*, 1904, blz. 357).

Het zou tevens niet volstaan het werkplaatsreglement op te stellen in de taal van de plaats waar de werkplaats gelegen is. Het is de taal van de werklieden die hier determinerend is (Vred. Antwerpen, 2 maart 1906, *Pas.*, 1906, III, 196). Wat trouwens maar logisch is. Hoe zou er anders van overeenkomst sprake kunnen zijn!

38. — De aanplakking moet, zoals gezegd, gebeuren op een zichtbare plaats, zoniet is het werkplaatsreglement onbestaande (Brussel, 24 maart 1904, *Jur. Comm. Brux.*, 1904, 270).

Onze rechtspraak heeft dat beginsel in enkele gevallen toegepast. Aldus voor de arbeiders die buiten huis werken. Het helpt tot niets een werkplaatsreglement uit te hangen in de werkplaats, wanneer de werklieden buiten huis werken en op hun werk worden betaald (W.R. Luik, 19 april 1946, *J.T.*, 1947, blz. 156; *R.W.D.*, 1947, blz. 103). Een werkplaatsreglement in de keuken uitgehangen, waar een kellner die in het restaurant werkt, toch een deel van zijn werk verricht, is geldig (W.R. Ber. Brussel, 17 mei 1945, *R.W.D.*, 1945, blz. 185).

39. — Deze formaliteiten: kennisgeving aan het personeel, taal, mededeling aan arbeidsinspectie en werkrechtensraad gelden ook voor het werk-

plaatsreglement, dat door de ondernemingsraad werd opgesteld. De gevolgen van het ontbreken ervan zullen dezelfde zijn als die hierboven beschreven.

40. — Iedere handarbeider heeft het recht een afschrift van het werkplaatsreglement te nemen (art. 11, tweede lid) zonder dat de werkgever zou kunnen verplicht zijn een exemplaar aan iedereen te bezorgen (Abel et Lagasse, I, n<sup>o</sup> 301).

#### Uitzonderingen met het oog op een snelle wijziging.

41. — De wetgever oordeelde echter dat in sommige gevallen de gewone weg de uitvoering van sommige beslissingen te lang zou laten aanslepen. Daarom bracht de wet van 14 juni 1921 een werkelijke vereenvoudiging voor wijzigingen, die betrekking hebben op het begin en het einde van de regelmatige werkdag en de rusttijd.

De gewone formaliteiten zullen dan niet moeten aangewend worden op twee voorwaarden : dat het tijdelijke wijzigingen zijn, die met de toestemming van de betrokken arbeiders worden ingevoerd. Deze wijzigingen kunnen betrekking hebben op het einde van de gewone arbeidsdag en de uren van de rusttijd. Dit is mogelijk in alle bedrijven, bedoeld in artikel 5, nummers 1 en 3 van de wet van 14 juni 1921 op de arbeidsduur d.w.z. a) in de seizoenbedrijven ; b) in de bedrijven, waarin drijfkracht uitsluitend door water wordt verschaft (en die dus kunnen gedwongen zijn wegens droogte of overstroming de arbeid te schorsen).

42. — Deze wijzigingen aan het werkplaatsreglement zijn tevens mogelijk telkens er krachtens artikel 7 van de wet van 14 juni 1921 machtiging wordt verleend om de achturedag of achtenveertigurenweek te overschrijden.

Het bedrijfshoofd zal evenwel de arbeiders tenminste vierentwintig uur vooraf moeten verwittigen door middel van een bericht, dat zal uitgehangen blijven in een voor alle arbeiders zichtbare plaats (art. 11 *bis*, tweede lid). Het moet voorzien zijn van dag- en naamtekening en zal de datum vermelden waarop de wijziging in voege treedt. Het zal eveneens in de taal (eventueel talen) van de arbeiders zijn opgesteld. Elke betrokken arbeider heeft het recht er afschrift van te nemen. Een afschrift van het bericht moet aan de werkrechtensraad en aan de arbeidsinspecteur gezonden worden (art. 11 *bis*).

43. — Alle wijzigingen aan het werkplaatsreglement moeten volgens dezelfde procedure gebeuren ; gebeurlijk zal dus de ondernemingsraad de wijzigingen moeten behandelen en goedkeuren. Wordt geen akkoord bereikt, dan blijft de oude tekst rechtsgeldig.

---

## HOOFDSTUK IV

# De inhoud van het werkplaatsreglement

44. — Eerst en vooral vier opmerkingen :

1) Bij het opstellen van de bepalingen zal het ondernemingshoofd rekening houden met de aard van zijn onderneming (art. 2, eerste lid). De werkgever, die bewijst dat een der voorgeschreven bepalingen absoluut niet kan opgenomen worden, zal daar niet toe verplicht zijn (*Parlem. Bespr.*, Kamer, 1895-96, 1080 en volg. ; — *Velge*, I, n<sup>r</sup> 364).

2) Het opnemen van alle bepalingen is niet verplicht. Sommige zullen slechts in het werkplaatsreglement voorkomen, indien de aard van de onderneming zulks medebrengt, andere zijn voor alle ondernemingen voorgeschreven.

3) De wet regelt noch de volgorde waarin het werkplaatsreglement moet worden opgesteld, noch de indeling ervan.

4) De wet regelt evenmin de inhoud van het werkplaatsreglement.

Er bestaan geen wettelijke modellen of modellen die verplicht gemaakt werden door de paritaire comités.

45. — De bepalingen die verder aangegeven worden (van n<sup>r</sup> 1 tot en met n<sup>r</sup> 4) moeten in ieder werkplaatsreglement voorkomen. Hetzelfde geldt voor de punten verder vermeld (onder n<sup>rs</sup> 11 en 12). Daarentegen moeten de andere voorschriften slechts in het werkplaatsreglement opgenomen worden in zoverre de onderneming zelf dit vereist.

Hier volgen dan de voornaamste punten : (art. 2, 3, 4 van de wet).

1<sup>o</sup>) Het begin en het einde van de regelmatige werkdag, de rusttijden, de regelmatige dagen van werkschorsing. Uit de bewoordingen van de wet — tweevoudig gebruik van het woord « regelmatig » — wordt afgeleid (*Velge*, I, n<sup>r</sup> 364, 1<sup>o</sup>) dat in uitzonderlijke omstandigheden van het werkplaatsreglement zal mogen afgeweken worden, voor zover natuurlijk de wet op de zondagrust en de arbeidsduur geëerbiedigd blijft (zie eveneens *Parlem. Bespr.*, Kamer, 1895-96, blz. 1079).

Deze wettelijke verplichtingen worden soms zó uitgelegd, dat de werkgever zou verplicht zijn de gedeeltelijke werkloosheid in te richten met inachtneming van de vormen die in deze wet zijn beschreven. Aldus zouden gedeeltelijke werkloosheidsdagen slechts mogen ingevoerd worden na regelmatige raadpleging van de werknemers (*W.R.* Antwerpen, 19 juni 1949, *Maandblad*

A.C.V., 1949, 908). De meerderheid van onze rechtspraak is daarentegen terecht een andere mening toegedaan. Inderdaad was het niet de bedoeling van de wetgever de aangelegenheden, die slechts accidenteel en voorbijgaand waren aan de formaliteiten van deze wet te onderwerpen zoals toevallige dagen van werkloosheid. Wel echter de regelmatige dagen van werkonderbreking (in deze zin : W.R. Brussel, 21 juni 1949, T.S.R., 1949, 166 ; — W.R. Gent, 16 sept. 1949, Med. V.B.N., 1949, 2467 ; — Pol. Gent, 5 okt. 1949, Med. V.B.N., 1950, 148).

46. — Daarbij dienen nog volgende speciale toestanden aangestipt te worden :

a) Eventueel enkel de dagen en uren van toegang tot de werkplaatsen indien de werklieden enkel de grondstoffen komen afhalen en de opbrengst van hun werk overhandigen. Dit geldt dus voor thuiswerkers.

b) Indien er verschillende ploegen zijn, zullen deze punten dienen verstrekt te worden voor elke ploeg afzonderlijk. Het reglement zal mede aangeven, wanneer en op welke wijze die ploegafwisseling zal geschieden (w. van 14 juni 1921, art. 28).

c) Voor de steenkolenmijnen is er een speciale bepaling wat betreft de ondergrondse arbeid : in dat geval wordt niet de aanvang en het einde van de arbeidsdag aangegeven, maar wel de aanvang en het einde van het afdalen alsmede de aanvang en het einde van het opstijgen van elke post. Dit uurrooster moet vooraf goedgekeurd worden door de administratie van het mijnwezen (art. 2, vierde lid, gew. door w. 14 juni 1921, art. 28).

d) De wet op de zondagsrust (17 juli 1905, art. 8, derde lid) verplicht de ondernemingshoofden, waarvan de ondernemingen aan deze wet zijn onderworpen, de bepalingen omtrent de voorziene rust speciaal te vermelden.

2°) De wijze waarop het loon bepaald wordt en namelijk of de werkman betaald wordt per uur, per dag, per stuk of bij aanneming. Moeten niet aangegeven worden : het bedrag van het loon, evenmin de tarieven (*Parlem. Bespr.*, 1895-96, Kamer, blz. 1057).

Het is dus niet nodig het bedrag van het loon aan te geven. Dit wil echter niet zeggen dat men zich mag beperken tot het vermelden van de wijze waarop het loon zal betaald worden ; men zal moeten aangeven : het systeem krachtens hetwelk het loon wordt vastgesteld (H. Boldrini, *Variabilité des salaires et règlement d'atelier*, R.W.D., 1934, 129).

3°) Geschiedt de berekening van het loon als tariefloon of taakloon, dan moet de wijze van meten en nazicht worden aangegeven (zie eveneens, w. 16 aug. 1887, art. 10 bis).

4°) De tijdstippen van betaling van het loon (zie art. 5, § 2, gewijzigd door art. 13, w. 30 juli 1901).

5°) De rechten en plichten van het toeziende personeel, het verhaal dat de arbeiders kunnen uitoefenen in geval van klacht of moeilijkheden (Senaat, 1895-96, blz. 484, art. 3, I).

6°) De leveringen die aan de arbeider gedaan worden, mits afhouding van het loon (zie w. 16 aug. 1887, art. 3, 2°)

7°) Indien een voorafgaande opzegging nodig is, zal het vereiste aantal dagen in het reglement vermeld staan (art. 3, 3°).

Deze bepaling heeft thans elke betekenis verloren. De meeste werkplaatsreglementen bepaalden geen voorafgaande vooropzegging. Sedert de wijzigingen aan de wet op de arbeidsovereenkomst gebracht door de wet van 10 maart 1954, is een welbepaalde opzeggingstermijn voorgeschreven. Hij verschilt naargelang van de arbeidsduur in de onderneming. Het werkplaatsreglement zou evenwel nog kunnen tussenbeide komen om een langere vooropzeggingstermijn in te richten. Het kan de wettelijke termijnen in geen geval verkorten.

8°) Indien er straffen of boeten bestaan zullen de overtredingen die er aanleiding kunnen toe geven, in het werkplaatsreglement aangeduid zijn; benevens het bedrag van de boeten en het gebruik dat van de opbrengst ervan zal gemaakt worden (art. 3, 4°).

9°) Indien een koninklijk besluit dit voorgeschreven heeft, zullen zekere categorieën ondernemingen daarenboven aanduiden, krachtens artikel 5:

a) de bijzondere maatregelen genomen tot vrijwaring van de gezondheid, de veiligheid, de moraliteit en de betamelijkheid. Dus niet de bepalingen vervat in het algemeen reglement, maar voor bijzondere ondernemingen door een koninklijk besluit voorgeschreven (K.B. 4 sept. 1896);

b) de eerste zorgen aan de werklieden te verstrekken bij ongeval (K.B. 4 sept. 1896, art. 2).

10°) In ieder reglement moet bevestigd worden dat de werklieden regelmatig geraadpleegd werden overeenkomstig artikel 7 der wet (zie boven, n<sup>rs</sup> 27 en volg.). Hetzelfde gebeurt na iedere wijziging.

11°) De namen en het adres van de sociale inspecteurs van het gewest.

12°) De wet van 24 december 1903 op de arbeidsongevallen voorziet in artikel 3 een beding waardoor de getroffene van een arbeidsongeval zich tot een bepaalde dokter of apotheker zal moeten wenden. Dit zal namelijk het geval zijn, telkens als het bedrijfshoofd of de verzekeraar uitsluitend te kunnen laste een dienst van medische, pharmaceutische en verplegingszorgen heeft ingericht. In het werkplaatsreglement moet er speciaal melding gemaakt worden van deze diensten.

13°) Het koninklijk besluit van 15 september 1919 bepaalt in zijn artikel 56 dat de houders van een vergunning van mijnexploitatie verplicht zijn in hun werkplaatsreglement te bepalen dat vrouwen en jongens beneden de 14 jaar niet voor ondergrondse arbeid zullen tewerk gesteld worden. Er zal eveneens melding moeten gemaakt worden van de verplichting stortbaden in te richten.

14°) De namen van de leden der syndicale afvaardiging, indien er een bestaat. Deze verplichting wordt doorgaans opgelegd door de paritaire overeenkomst, die deze afvaardiging inricht.

15°) De namen der leden van de ondernemingsraad en gebeurlijk van de leden van de raad voor veiligheid en gezondheid.

47. — Tijdens de uitvoering van de arbeid kunnen nog andere mededelingen vereist zijn, aldus diegene die betrekking hebben op de schorsing van het werk wegens technische stoornissen (art. 28 *ter*) of wegens economische oorzaken (art. 28 *quater*). Dit wil daarom niet zeggen dat zij in het werk-



plaatsreglement moeten opgenomen worden. De wijziging, aanpassing, of uitvoeringsmodaliteiten van de arbeidsovereenkomst kunnen ook op een andere manier geschieden. Daarom werd ook gevonnist dat de dagen van werkloosheid, waarop de arbeid gedeeltelijk wordt geschorst, niet in het werkplaatsreglement moeten opgenomen worden, maar bij afzonderlijk bericht kunnen kenbaar gemaakt zijn (W.R. Brussel, 21 juni 1949, *R.W.D.*, 1949, 166).

Een andere bericht dat moet aangeplakt worden, is dit met betrekking tot de datum en agenda van de vergaderingen der comités voor veiligheid en gezondheid; ook dit heeft niets met het werkplaatsreglement te maken (art. 839 *septies* van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming).

---

## HOOFDSTUK V

### Controle en sancties

48. — De wet van 15 juni 1896 kende aan bepaalde ambtenaren, namelijk de afgevaardigden voor het arbeidstoezicht, de taak toe de toepassing van de wet na te gaan. Zij hebben vrije toegang tot de lokalen van de onderneming.

Overtredingen moeten vastgesteld worden door middel van processen-verbaal. Deze gelden tot bewijs van het tegendeel (art. 14). Een afschrift ervan moet binnen acht en veertig uren overhandigd worden aan de overtreder, op straf van nietigheid.

De verplichting, een speciale staat (art. 12) en een speciaal register (art. 16, laatste lid, K.B. 28 febr. 1919 op vrouwen- en kinderarbeid) van het personeel te houden, valt thans weg ingevolge de wet op de vereenvoudiging van de boekhouding.

49. — Krachtens deze wet kunnen volgende overtredingen worden vastgesteld, voor zover natuurlijk de verplichtingen op het bedrijf van toepassing zijn :

- a) verzuim een werkplaatsreglement op te stellen binnen de wettelijke termijn ;
- b) valselijk verklaren dat de werklieden regelmatig werden geraadpleegd ;
- c) nalaten in het werkplaatsreglement één of meerdere van de bepalingen op te nemen voorgeschreven door de artikelen 2, 3, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> en 8<sup>o</sup> ;
- d) het overtreden van de artikelen 4, 11 en 24 van de wet (betreffende de toepassing van sancties aan het personeel en hun bedrag, het aanplakken van het reglement) ;
- e) het niet bekend maken van de tijdelijke wijzigingen krachtens de procedure die daartoe is voorzien ;
- f) het verhinderen van het toezicht, ingericht krachtens deze wet.

50. — Al deze inbreuken zijn strafbaar met boeten van 26 tot 1000 fr., en voor de overtreding onder f) onverminderd de straffen voorzien in de artikelen 269 tot 274 van het strafwetboek.

Ingeval de overtredingen bedoeld onder a), b) en c) niet worden goedge maakt binnen drie maand na de tegensprekelijke veroordeling of na de betekening, in geval van veroordeling bij verstek, kunnen dezelfde straffen opnieuw worden uitgesproken. Ingeval van herhaling (van de overtreding onder f) ), binnen twaalf maand na de voorgaande veroordeling, zal de straf verdubbeld worden (art. 17, tweede lid).

51. — De strafvordering tegen deze inbreuken vervalt na een jaar (art. 19). Alle bepalingen van hoofdstuk VII en artikel 85, boek I, strafwetboek zijn toepasselijk op alle inbreuken in de wet voorzien.

Tegen wie kunnen deze sancties genomen worden?

52. — Deze straffen kunnen opgelegd worden aan de ondernemingshoofden (nijverheidsbazen, zegt de archaische wettekst) patroons, directeurs, beheerders of zaakvoerders.

De wet bedoelt hier niet de ondernemingshoofden in de zin van de wet op de arbeidsovereenkomst van maart 1900, want deze kunnen evengoed vennootschappen zijn, die niet strafrechtelijk kunnen vervolgd worden. De geldboeten immers moeten steeds bij gebreke van betaling door een gevangenisstraf kunnen vervangen worden. De wet bedoelt hier de natuurlijke personen die de leiding en verantwoordelijkheid dragen van het bedrijf.

Het openbaar ministerie heeft de keuze tussen deze personen. Hij kan er echter slechts één enkele van vervolgen en moet zorg dragen steeds de verantwoordelijke persoon te treffen.

53. — De « nijverheidsbazen » (art. 20) zijn burgerlijk aansprakelijk voor het betalen van de boeten uitgesproken ten laste van hun directeurs of beheerders. Hier bedoelt de wet niet enkel de natuurlijke personen maar het ondernemingshoofd — eventueel dus de vennootschap — die de beheerder of directeur te werk stelt. De ongelukkige terminologie van onze sociale wetgeving komt hier eens te meer duidelijk naar voren.

---