

Arbeidsovereenkomst

(DIENSTBODEN en HUISPERSONEEL)

door

Jan STEYAERT

ere-advocaat

In deze verhandeling werd de stof bijgehouden tot

1 mei 1961

INHOUD

	N ^o
INHOUD	
ZAKENREGISTER	
BIBLIOGRAFIE	
HOOFDSTUK I. — ALGEMENE BEGRIPPEN - DEFINITIE	1 - 10
AFDELING I. — <i>Begripsomschrijving - Praktische toepassingen en onderscheid met andere benaderende arbeidsovereenkomsten</i>	1 - 6
AFDELING II. — <i>Het rechtsstatuut van de dienstboden</i>	7 - 10
HOOFDSTUK II. — HET PROEFCONTRACT	11 - 13
HOOFDSTUK III. — ONTSTAAN EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST	14 - 18
AFDELING I. — <i>Ontstaan van de overeenkomst</i>	14 - 16
§ 1. — <i>Grondvoorwaarden</i>	14 - 15
§ 2. — <i>Vormvoorwaarden</i>	16
AFDELING II. — <i>Bewijs</i>	17
AFDELING III. — <i>Duur van de overeenkomst</i>	18
HOOFDSTUK IV. — VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN	19 - 36
AFDELING I. — <i>Verplichtingen van de werknemer</i>	19 - 21
AFDELING II. — <i>Verplichtingen van de werkgever</i>	22 - 23
AFDELING III. — <i>Het loon</i>	24 - 36
HOOFDSTUK V. — DE SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST . . .	37 - 41
HOOFDSTUK VI. — HET EINDE VAN DE OVEREENKOMST	42 - 50
AFDELING I. — <i>Algemene redenen</i>	42 - 44
AFDELING II. — <i>Opzegging</i>	45 - 46
AFDELING III. — <i>Verbreken wegens zwaarwichtige redenen</i> . . .	47 - 48
AFDELING IV. — <i>Verjaring</i>	49 - 50
HOOFDSTUK VII. — DE GESCHILLEN	51 - 54
HOOFDSTUK VIII. — ARBEIDSREGLEMENTERING EN SOCIALE ZEKERHEID	55 - 66

ZAKENREGISTER

- Air-hostess, 4.
Arbeid.
— onderscheid lichamelijke en intellektuele —, 3.
Arbeidsduur, 29, 53.
Arbeidsongeval, 63.
Arbeidsreglement, 10, 52 en volg.
- Bedrog, 15.
Beleefdheid, 19.
Bevoegdheid (bij een geschil), 51.
Bewijs, 17 en volg.
— schriftelijk, 17.
Briefwisseling, 17.
- Dienstbode, 3.
— (met kost en inwoning) gezinsbijslag, 61.
— vrouwelijke, 14.
Doel (van de aanwerving), 2.
Duur, 18.
Dwaling, 15.
- Echtgenote (van de werkgever).
— overlijden, 44.
Einde (van de overeenkomst), 42 en volg.
Eupen, Malmedy en St.-Vith (kantons), 59.
- Feestdag (wettelijke), 32, 56.
- Geschil, 51.
Getuige, 17.
Getuigenverhoor, 17.
Geweld, 15.
Gezinsbijslag, 61.
Gezondheid, 20, 23.
Goede huisvader.
— zorg van een goede huisvader.
— — werkgever, 23.
— — werknemer, 20.
Goevernante, 6, 58.
Grondvoorwaarden, 14, 15.
- Huisarbeid, 5.
Huisbediende (met kost en inwoning).
— gezinsbijslag, 61.
Huispersoneel.
— categorieën, 3.
— onderscheid met andere werknemers, 4.
- Jachtwachter, 6, 58.
- Kellner, 4.
Kind.
— arbeid van kinderen, 54.
- Loon.
— afstand, 34.
— inbeslagneming, 34.
— intrest, 33.
— Zie ook: Meting van het loon, Uitbetaling van het loon.
Loonbijslag (wettelijke), 29.
- Meting van het loon, 30.
— reglementering, 30.
Militaire dienstplicht, 37, 41.
Minderjarige, 14.
— tewerkstelling, 15.
- Nachtarbeid, 31.
Natura (vergoeding *in* —), 24.
— geschatte waarde, 24.
- Ongeval, 37.
Ontstaan (van de overeenkomst), 14 en volg.
Oorzaak, 15.
Opzegging, 45, 46.
— manier van opzegging, 45.
Opzeggingstermijn, 45, 46.
— duur, 45, 46.
Overlijden.
— van de werkgever, 43.
— van de echtgenote van de werkgever, 44.
Overmacht, 37, 40.

- Particuliere wachter, 6, 58.
- Pensioen.
Zie: Rust- en overlevingspensioen.
- Personeel (inwonend), 21.
- Privé-dienst, 2.
— van personen buiten het huishouden, 6.
- Privé-leraar, 58.
- Proef (overeenkomst op —), 11, 12.
— duur, 12.
— formaliteiten, 11.
— hernieuwing, 12.
- Rechtsbronnen, 9, 10.
- Rechtspersoon.
— arbeidsprestatie in dienst van een —, 2.
- Rust- en overlevingspensioen, 60.
- Schoolplicht, 54.
- Schoonmaakster.
— gezinsbijslag, 61.
- Schorsing (van de overeenkomst), 37 en volg.
- Sociale zekerheid, 58 en volg.
— onderscheid dienstbode en ander huispersoneel, 58.
- Statuut (juridisch).
— huispersoneel, 3.
— — bediende, 3.
— — dienstbode, 3, 7.
- Technisch ongeval, 40.
- Tuinier, 6, 58.
- Uitbetaling van het loon, 25 en volg.
— duur der verplichting, 26.
— persoon aan wie betaald wordt, 28.
— plaats, 27, 28.
— tijdstip, 25.
— reglementering, 28.
— wijze, 28.
- Uitvoering (van de overeenkomst), 19.
- Vakantie (met loon), 57.
- Veiligheid, 20, 23.
- Verbreking (van de overeenkomst), 47.
— schadeloosstelling, 48.
- Verjaring, 49, 50.
— termijn, 49.
— uitzonderlijke termijn, 50.
- Vermoeden, 17.
- Verwanten (van de werkgever).
— pensioen, 60.
- Voorkomendheid, 19.
- Voorrecht (op de roerende goederen van de werkgever), 35, 36.
— rang, 35.
- Voorshot, 25.
- Voorwerp (van de overeenkomst), 15.
- Vormvoorwaarden, 16.
- Vreemdeling.
— tewerkstelling, 15.
- Vrouw.
— arbeid van vrouwen, 54.
— gehuwde, 14.
- Weder.
— weerkundige omstandigheid, 40.
- Werkloosheidsuitkering, 62.
- Werknemer.
— verplichtingen, 19.
- Werkplaatsreglement.
Zie: Arbeidsreglement.
- Werkrechtensraad.
— bevoegdheid, 17, 51.
- Ziekte.
— inwoning gedurende de ziekte, 38.
— kost gedurende de ziekte, 38.
- Ziekteverzekering, 62.
- Zondagsarbeid, 32.
- Zondagsrust, 52.
- Zwaarwichtige reden, 47.
- Zwangerschap, 37, 39, 55.

BIBLIOGRAFIE

DE PAEPE, R. — *Het statuut van Dienstboden en Huispersoneel*, Gent, 1959.

GEYSEN, R. — *Nov., Droit Social*, I, n^o 324-370.

R.P.D.B., Tw. *Louage de services manuels*, Boek III.
Domestiques et gens de maison.

VAN GOETHEM, F., GEYSEN, R. — *Arbeidsrecht*, blz. 202 tot 215.

Bijdragen in tijdschriften.

ALEXANDER, F. — *Le garde-chasse officier de police judiciaire, est-il dans les liens d'un contrat de louage de services*, T.S.R., 1959, 1.

DE CUYPER, G. — *De nadere begripsbepaling van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden*, R.W., 1959-60, 767.

FRANÇOIS, L. — *Essai de définition du louage de services domestiques*, T.S.R., 1961, 1.

HOOFDSTUK I

Algemene beginselen - Bepaling

AFDELING I

Begripsomschrijving. Praktische toepassingen en onderscheid met andere benaderende arbeidsovereenkomsten.

1. — De stof van dit trefwoord beoogt de bespreking te behandelen van sommige arbeidsverhoudingen, die betrekking hebben op personen die in privé-dienst van de werkgever staan. Daardoor wordt meer algemeen het huispersoneel bedoeld en meer in het bijzonder de dienstboden.

In beginsel zijn dit evengoed arbeidsverhoudingen zoals de andere: de werknemer presteert immers zijn arbeid in ondergeschikt verband, anders gezegd « hij staat onder de leiding, het gezag en het toezicht van de werkgever ». Op dit gebied is er dus geen verschil met de andere arbeidsovereenkomsten, zoniet zal het contract tussen werkgever en dienstbode veeleer een « aanneming van werk » zijn. Zie het geval van een concierge tevens ten dienste van de eigenaar van de burelen (arbeidsovereenkomst als dienstbode) en belast met taken van schoonmaak in de burelen (aanneming van werk; — Vred. Antwerpen, 1 okt. 1959, *R.W.*, 1959-60, 461). Ieder geval moet natuurlijk volgens de feitelijke omstandigheden van de zaak beoordeeld worden.

Het onderscheid met andere arbeidsovereenkomsten ligt evenmin in het karakter van het werk. Men ontmoet bij het huispersoneel zowel lichamelijke als intellectuele arbeid (schoonmaakster, huisleraar). Het onderscheid ligt ook niet in de wijze van uitbetalen, hoewel het loon van de dienstboden doorgaans voor een belangrijker gedeelte *in natura* wordt uitbetaald dan dit in andere overeenkomsten het geval is (Geysen, *Nov.*, I, n^o 327).

Het onderscheid ligt veeleer in de personen ten voordele van wie de arbeid verricht wordt: het betreft hier een particulier persoon of zijn huishouding.

Dit alles kan in de praktijk nog moeilijkheden opleveren omdat de « dienst van een particulier persoon » en vooral « de huishouding » breed of eng kunnen geïnterpreteerd worden.

2. — De eigen aard van deze arbeidsverhouding ligt bovendien niet in de juridische band zelf, die de twee partijen verbindt, maar in het doel

waarvoor de werknemer werd aangeworven, namelijk privédienst van het huishouden of van het huis van de werkgever (Cass., 4 dec. 1952, *Pas.*, 1952, I, 213; *J.T.*, 1952, 85; — Cass., 10 juni 1954, *R.W.*, 1954-55, 702; *Pas.*, 1954, I, 865; — Cass., 12 jan. 1956, *Pas.*, 1956, I, 452; — Cass., 17 juli 1957, *T.S.R.*, 1958, 18; *Pas.*, 1957, I, 1303; — zie eveneens L. François, *Essai de définition du louage de services domestiques. Son incidence sur les fonctions économiques de l'employeur*, *T.S.R.*, 1961, 1).

Daarbij is het, volgens ons hof van cassatie, niet uitgesloten dat de arbeidsprestaties kunnen geschieden in dienst van een rechtspersoon. Ook dan kan men voor arbeidsovereenkomst voor dienstboden staan, telkens de arbeid gepresteerd wordt ten voordele van de persoon zelf van de organen (beheerders, zaakvoerders...) van de rechtspersoon (Cass., 31 okt. 1958, *T.S.R.*, 1959, 9). Wij vestigen evenwel de aandacht op het feit dat in het betrokken geval de rechtspersoon een v.z.w. was, en dus geen enkele winst nastreefde (zie eveneens: *R.P.D.B.*, Tw. *Louage de services manuels*, n^o 43; — W.R. Antwerpen, 11 okt. 1955, *T.S.R.*, 1956, 23: werkvrouw werkzaam in een gebouw waar gemeubelde appartements verhuurd worden).

3. — Er is verder nog een ander onderscheid te maken in het kader van dit trefwoord tussen twee verschillende categorieën huispersoneel. Inderdaad moet er naar Belgisch recht ook bij het huispersoneel een onderscheid gemaakt worden tussen de dienstboden en bedienden. Wij ontmoeten hier dus weerom het onderscheid tussen lichamelijke en intellectuele arbeid.

Naar de definitie van het sociaal-rechtelijk woordenboek is de dienstbode (n^o 478): de al dan niet kost, inwoning of huisvesting genietende mannelijke of vrouwelijke werknemer, belast met het verrichten van huishoudelijke arbeid van hoofdzakelijk lichamelijke aard in de huishouding van een particulier persoon of zijn gezin.

Is de arbeid niet hoofdzakelijk van lichamelijke aard, dan staat men voor bedienden, en niet voor dienstboden.

Dit verschil is niet theoretisch. Het steunt op een verschillend juridisch statuut. Immers, het statuut van het huispersoneel wier arbeidsprestaties een intellectuele inslag vertonen, staat gelijk met dit van de bedienden. Dit brengt bijgevolg de toepassing mede van alle bepalingen van de wet van 1922, zodat alle rechtsproblemen, die verband houden met deze categorie van het huispersoneel, een oplossing vinden in het kader van de wet van 1922.

Deze zienswijze, die niet algemeen gevolgd wordt, steunt én op de bevoordingen van de wet van 1922, die algemeen zijn, én op het feit dat tijdens de voorbereidende werken de toepassing van deze wet niet uitgesloten werd voor het huispersoneel, in tegenstelling met hetgeen gebeurde tijdens de bespreking van de wet van 10 maart 1900, waar dit wel het geval was geweest voor de dienstboden.

Het gevolg hiervan is dat er, voor gans het rechtsstatuut van de personen die als huispersoneel intellectuele arbeid verrichten, moet verwezen worden naar het Tw. *Arbeidsovereenkomst [Bedienden]*. (Dit geldt o.m. voor de verbintenis op proef, schorsing en einde van de overeenkomst, opzeggings-termijnen, enz.).

(In de zin zoals hierboven uiteengezet: L. François, *Essai de définition du louage de services domestiques*, T.S.R., 1961, 1; — anders: R. Geysen in *Nov., Droit Social*, I, n^o 328; deze is van oordeel dat het huispersoneel een statuut heeft, dat dit van de gewone bedienden benadert; — in dezelfde zin als R. Geysen: Vred. Antwerpen, 29 sept. 1937, R.W., 1937-38, 343: geval van een gouvernante: analogische toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, bij afwezigheid van wettelijke bepalingen; — vgl. Bergen, 29 dec. 1943, *Pas.*, 1945, III, 5: vaststelling van de opzeggingstermijn *ex aequo et bono* op 3 maand).

In andere landen bestaat dit onderscheid tussen de arbeidsovereenkomsten niet. Zo bijvoorbeeld in Nederland. Slechts enkele bepalingen zijn gedifferentieerd. Aldus is het buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945 niet van toepassing op vrouwelijke werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak huishoudelijke of persoonlijke diensten in de huishouding van particuliere personen verrichten (zie Prof. A. Molenaar, *Arbeidsrecht*, II, A, blz. 441).

4. — Er moet verder een scheidingslijn getrokken worden tussen het huispersoneel en de personen, die wel zorgen voor het privé welzijn en belang van anderen, zonder daarom in hun persoonlijke dienst te staan. Dit is o.m. het geval met de airhostesses, kellners, enz. Deze laatsten vallen rechtstreeks als werknemers hetzij onder de bepalingen van de wet van 1922, hetzij onder die van de wet van 1900, naargelang van de aard van hun bezigheden. Zij staan wel ten dienste van particuliere personen, maar deze zijn niet hun werkgevers (R.P.D.B., Tw. *Louage de services manuels*, n^o 49; — anders, maar ten onrechte: Vred. Luik, 11 april 1910, *J.J.P.*, 1910, 332; — Vred. Oostende, 3 nov. 1931, *J.J.P.*, 1933, 22; — W.R. Antwerpen, 29 dec. 1932, *R.W.D.*, 1933, 152).

5. — Deze overeenkomsten onderscheiden zich eveneens zeer duidelijk van de huisarbeid. Hier wordt arbeid gepresteerd, aan huis van de werknemer, ten dienste van een onderneming.

6. — Speciaal zal tevens moeten gelet worden op de toestand van deze personen, die hoewel in privé-dienst, niet tewerkgesteld zijn in het huishouden zelf van de werkgever.

Dergelijke overeenkomsten treft men aan voor een jachtwachter, een goevernante, een tuinier, wanneer hun voornaamste werk erin bestaat een eigendom te onderhouden (Cass., 12 juli 1957, T.S.R., 1958, 18; *Pas.*, 1957, I, 1303).

Voor de jachtwachters (Tw. *Arbeidsovereenkomsten [Handarbeiders]*, n^o 17; — F. Alexander, *Le garde-chasse officier de police judiciaire, est-il dans les liens d'un contrat de louage de services?*, T.S.R., 1959, 1).

Voor particuliere wachters (zelfde verwijzing); goevernanten (zelfde verwijzing; — Bergen, 29 dec. 1943, *Pas.*, 1945, III, 5; — Vred. Antwerpen, 29 sept. 1937, R.W., 1937-38, 343).

Dit is voornamelijk van belang wat betreft de toepassing van het regime van de sociale zekerheid. Hiervan zijn slechts de dienstboden uitgezonderd in de speciale betekenis van dit woord, alle andere gevallen zijn eraan onderworpen (zie verder, n^{rs} 10 en 61; — zie eveneens: J. De Cuyper, *De nadere begripsbepaling van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden*, R.W., 1959-60, 767).

AFDELING II. — *Het rechtsstatuut van de dienstboden.*

7. — Het statuut van de dienstboden, zoals zij hier dus worden gedefinieerd, valt onder toepassing van de algemene bepalingen van het burgerlijk wetboek op de zogenaamde «overeenkomsten van dienstverhuuring» (art. 1779 en 1780; — De Page, IV, n^o 854).

De wet van 10 maart 1900 is hier niet van toepassing. Zij wordt uitgesloten op grond van de voorbereidende werken zelf (*Parlem. Besch.*, Kamer, *Exposé des motifs*, 1896-97, n^o 26).

8. — De werkelijke toestand is echter niet zo eenvoudig. Er zijn namelijk enkele bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten (10 maart 1900) die wel op alle arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn. Zij hebben betrekking op de persoonlijke bekwaamheid van de vrouw en minderjarige werknemers (zie verder, n^o 14).

9. — Als eerste rechtsbron van deze arbeidsovereenkomst met dienstboden vindt men dus de overeenkomst.

Deze is slechts beperkt door imperatieve bepalingen van het burgerlijk wetboek (b.v. art. 6 en 17).

In geval van stilzwijgen van de overeenkomst zijn de partijen op het burgerlijk wetboek aangewezen en daarna op de andere rechtsbronnen (gebruik, billijkheid, rechtsleer, enz.), zoals dit voor de overige privaatrechtelijke overeenkomsten van toepassing is.

10. — Kan men op de wet van 10 maart 1900 beroep doen om de inhoud van deze dienstverhouding vast te leggen?

De bepalingen van deze wetten kunnen uitdrukkelijk of stilzwijgend in de overeenkomst opgenomen zijn. Dan zullen de partijen er vanzelfsprekend moeten rekening mede houden.

Is dit echter niet zo, dan kan deze wet, als algemene arbeidswet, een bevestiging zijn van het gebruik en aldus ook van toepassing zijn op de overeenkomsten voor dienstboden. Dit wil zeggen dat men op deze wet geen beroep zal kunnen doen tegen de reglementering van het burgerlijk wetboek (b.v. wat de verjaring aangaat) maar wel als aanvulling en verduidelijking van hetgeen gewoonlijk tussen partijen geschiedt.

Het arbeidsreglement — werkplaatsreglement — dat eventueel geldend is voor de overige leden van het personeel kan niet ingeroepen worden tegen of door het dienstbodenpersoneel. De wet van 1890 is inderdaad niet van toepassing op dit personeel (zie *Tw. Arbeidsovereenkomst [Arbeidsreglement]*, n^o 18).

Tegenover dit personeel bestaat er geen *juris et de jure* vermoeden dat zij het arbeidsreglement hebben aanvaard. Wil de werkgever dit ook tegenover hen laten gelden, dan zal hij dit moeten verwezenlijken overeenkomstig de gewone regelen die de burgerlijke contracten beheersen.

Een duidelijk onderscheid is tevens van belang voor de toepassing van de wetten op de sociale zekerheid. Artikel 2 (tweede lid) van de besluitwet van 28 december 1944 sluit de «arbeidsovereenkomst voor dienstboden» voorlo-

pig uit van de toepasselijkheid van het regime. Het hof van cassatie neemt aan dat in deze wet het begrip dienstbode zijn gebruikelijke betekenis heeft, d.w.z. : iemand die ten dienste van de huishouding en van het huis van de meester staat (Cass., 10 juni 1954, *R.W.*, 1954-55, 702).

HOOFDSTUK II

Proefkontraakt

11. — De arbeidsovereenkomst voor huispersoneel kan op proef aangaan worden. Sommigen nemen aan dat het een gewoonte is dat deze arbeidsovereenkomst steeds op proef wordt gesloten voor een termijn van 8 of 14 dagen (Vred. Ukkel, 12 febr. 1910, *Pas.*, 1910, III, 142; — De Page, IV, n^r 854). Men zal in ieder geval moeten nagaan of het met de gebruiken van de streek overeenstemt een proefverbintenis te sluiten. Ook de eventuele duur ervan zal moeten onderzocht worden.

De proefverbintenis is aan geen formaliteiten onderworpen.

12. — Gezien de eigen aard van de overeenkomst op proef zal zij door beide partijen tijdens de duur ervan onmiddellijk kunnen beëindigd worden (Van Goethem en Geysen, *Arbeidsrecht*, n^r 212).

Wat niet wil zeggen dat de werkgever er een einde kan aan maken vóórdat de verbintenis een aanvang heeft genomen. De werknemer heeft dan nog de gelegenheid niet gehad zijn kunde te bewijzen (Vred. Gent, 17 nov. 1932, *Jur. Comm. Fl.*, 1932, 279).

De wetgever moet ten andere hier, zoals in de andere arbeidsovereenkomsten, zorgen voor de effectieve tewerkstelling.

13. — De duur ervan is gewoonlijk acht of veertien dagen. Men zal hierin de gebruiken moeten nagaan.

De partijen kunnen overeenkomen dat de proef langer zou duren, zonder dat deze termijn, rekening houdend met alle omstandigheden, buitenmate lang kan aanslepen. Dit ware dan geen proefovereenkomst meer.

Er is geen bezwaar tegen het feit dat de proef zou hernieuwd worden, voorzover dit opnieuw niets zou wijzigen aan de werkelijke aard van de verbintenis: nl. beide partijen in de gelegenheid te stellen om na te gaan of de betrokken persoon past voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III

Ontstaan en duur van de overeenkomst

AFDELING I. — *Ontstaan van de overeenkomst.*

§ 1. — Grondvoorwaarden.

14. — De voorwaarden betreffende de juridische bekwaamheid van de partijen zijn hier in grote trekken dezelfde als in de andere arbeidsovereenkomsten.

De wet van 30 april 1958 betreffende het nieuw statuut van de gehuwde vrouw is ook van toepassing op de vrouwelijke dienstbode.

Hier weze verwezen naar het trefwoord: *Arbeidsovereenkomst (Algemeen deel, n^{rs} 60 en volg.)*. Voor de minderjarige is de wettelijke toestand meer verward: de artikelen 35, 36 en 37 van de wet van 10 maart 1900 werden op alle minderjarigen van toepassing gemaakt, artikel 34 niet (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst [Algemeen deel]*, n^{rs} 76 en volg.).

15. — Voor de andere grondvoorwaarden nl. de afwezigheid van dwaling, bedrog of geweld, volstaat het eveneens te verwijzen naar hetgeen voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden werd uiteengezet (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst [Handarbeiders]*, n^{rs} 75 en volg.). Hier moet evenzo een geldige oorzaak en een geldig voorwerp voorhanden zijn (zie *ibid.*, n^{rs} 80 en volg.) en is de levenslange verbintenis uitgesloten (*ibid.*, n^r 81).

Indien er bijzondere voorwaarden vereist zijn voor de tewerkstelling, moeten deze ook voor het huispersoneel in acht genomen worden. Dit is o.m. het geval voor de tewerkstelling van minderjarigen en van vreemdelingen.

De wet op de arbeid van vrouwen en kinderen, gecoördineerd door het koninklijk besluit van 28 februari 1919 is niet van toepassing op minderjarigen, die als dienstbode arbeiden, maar zij vallen onder de bepalingen van de wet op de schoolplicht die tot 14 jaar loopt.

De reglementering op de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten is hier van kracht zoals in andere arbeidsovereenkomsten (Tw. *Arbeidsovereenkomst [Algemeen deel]*, n^r 50).

§ 2. — Vormvoorwaarden.

16. — Tot het ontstaan van de overeenkomst zijn er geen speciale vormvereisten verschuldigd, zelfs niet al ware het een overeenkomst voor

bepaalde tijd aangegaan of voor een bepaald doel. De moeilijkheid zal er evenwel in bestaan dit te bewijzen.

AFDELING II. — *Bewijs.*

17. — Hier ook zijn de partijen op het burgerlijk wetboek aangewezen, zonder dat, zoals bij de andere arbeidsovereenkomsten, de bepalingen van het wetboek van koophandel eventueel zullen kunnen ingeroepen worden (art. 25 H.W. is dus niet van toepassing). De aard van de arbeidsbetrekkingen is inderdaad zo dat zij principieel niets te maken hebben noch met een handels- noch met een nijverheidsexploitatie.

Eventueel kan een beroep gedaan worden op artikel 66, wet 9 juli 1926 op de werkrechtshraden, vermits de geschillen die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst van de dienstboden, thans binnen de bevoegdheid vallen van de werkrechtshraden. Telkens er geen schriftelijke overeenkomst bestaat — *quod plerumque fit* — kan slechts tot een getuigenverhoor bevolen worden, indien de waarde van het geschil beneden de 3.000 fr. ligt, of indien er een begin van schriftelijk bewijs voorhanden is (art. 1341 B.W.).

Briefwisseling gevolgd door de uitvoering van de overeenkomst zal kunnen aangezien worden als het begin van bewijs dat door getuigen en vermoedens kan aangevuld worden. Dit bewijs zal eventueel slechts tegenover een der partijen kunnen aangewend worden (art. 1347 B.W.).

Een der eerste sociale wetten die tot stand kwam betrof het bewijs van de arbeidsovereenkomsten.

Inderdaad hechte artikel 1781 B.W. een uitzonderlijke geloofwaardigheid aan de beweringen van de werkgever met betrekking tot de lonen van de werknemer.

Dit artikel was in feite bestemd voor het huispersoneel en werd geleidelijk aan uitgebreid tot alle arbeiders naargelang de industrialisatie meer en meer een arbeidersstand in het leven riep, omdat zij, evengoed als het huispersoneel, onder gezag en toezicht werken. Deze toestand was nochtans op verre na niet dezelfde.

De bepaling was in de ogen van de opstellers van het burgerlijk wetboek gerechtvaardigd door het feit dat de lonen en arbeidsvoorwaarden meestal mondeling werden bedongen en de gezegden van de werkgever alleszins geloofwaardiger schenen dan die van de arbeider.

« Le contrat de travail n'étant presque jamais rédigé par écrit, il faut bien se fier aux déclarations des parties, ou le maître mérite plus de confiance » — verklaring van Treilhard — artikel 1781 werd door de wet van 10 juli 1883 afgeschaft.

AFDELING III. — *Duur van de overeenkomst.*

18. — Gewoonlijk worden de overeenkomsten gesloten voor onbepaalde duur. Het zou niet opgaan te beweren dat zij per maand worden gesloten, omdat de betaling gewoonlijk per maand gebeurt. Dit is slechts een uitvoeringsmodaliteit.

HOOFDSTUK IV

Verplichtingen van de partijen

AFDELING I. — *Verplichtingen van de werknemer.*

19. — Zoals men dit kan vaststellen in andere aangelegenheden van deze arbeidsovereenkomst, komen de verplichtingen van de werknemer overeen met de normale toepassing van de beginselen van het burgerlijk wetboek. Er kan hierbij gevoegd worden dat de eigen aard van de arbeidsbetrekkingen een speciale betekenis zal geven aan de betrekkingen tussen de partijen. Niet dat het wederzijds vertrouwen groter of kleiner mag zijn, maar tekortkomingen, die in andere arbeidsverhoudingen van weinig tel zijn, kunnen hier, gezien de speciale verhouding, een meer gewichtig karakter aannemen. Zo bijvoorbeeld is de eerste verplichting van de werknemer het werk persoonlijk uit te voeren met de vereiste toewijding. Vermits dit werk geschiedt in de persoonlijke dienst van de werkgever, kunnen vereisten van speciale aard gesteld worden, die niet in dezelfde mate gevraagd worden in een industriële onderneming (orde, beleefdheid, voorkomendheid, enz.).

20. — De werknemer zal zijn werk uitoefenen met de zorg van een goede huisvader overeenkomstig de ontvangen bevelen en in acht genomen alle voorschriften voor veiligheid en gezondheid (R.P.D.B., Tw. *Louage de services manuels*, III, *Domestiques et gens de maison*, n^o 670).

Voor het overige verwijzen wij naar het Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*handarbeiders*], n^o 82 en volg. waar deze aangelegenheid breedvoeriger uiteengezet wordt. De verplichtingen van de partijen, zoals zij beschreven zijn in de wet van 10 maart 1900, zijn tenslotte slechts praktische toepassingen van de algemene regelen van het burgerlijk wetboek. Zij kunnen dus, *mutatis mutandis* ook hier gelden.

21. — Er wordt over het algemeen aangenomen dat de dienst van de werknemer permanent is (R.P.D.B., Tw. *Louage de services manuels*, III, *Domestiques et gens de maison*, n^o 670).

Dit geldt vanzelfsprekend slechts voor het inwonend personeel.

AFDELING II. — *Verplichtingen van de werkgever.*

22. — De werkgever moet de werknemer tewerkstellen, hij moet hem het werk waarvoor hij werd aangeworven, toevertrouwen. Deze verplichting geldt voor de duur van de overeenkomst (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Handarbeiders*], n^o 124 en volg.).

23. — De wetten op de arbeidsveiligheid en gezondheid gelden niet voor de dienstboden, wat niet wil zeggen dat de werkgever de arbeid zal mogen laten doorgaan in onveilige of ongezonde voorwaarden. Maar de vereisten in dat verband zullen niet zoals in de industrie moeten vastgesteld worden, doch wel overeenkomstig de normale verplichtingen van een « goed huisvader ». Dit kan, naargelang van de omstandigheden, meer of minder streng uitvallen dan de vereisten van de arbeidsreglementering.

(Zie Gent, 11 mei 1901, *P.P.*, 1901, 1274 : ziekte van het dienstmeisje tengevolge van contact met een ziek familielid, geen verantwoordelijkheid van de werkgever, omdat de besmetting ontstaan was ter gelegenheid van de gewone uitoefening van haar arbeid).

AFDELING III. — *Het loon.*

24. — Voor deze aangelegenheid mag algemeen verwezen worden naar hetgeen gezegd werd met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, zonder evenwel uit het oog te verliezen dat de wet van 1900 niet noodzakelijk hier van toepassing is. Dit is o.m. het geval voor artikel 12, en voor de bepalingen op het zogenaamd gewaarborgd weekloon.

Het loon is het overeengekomen loon tussen de partijen. Er bestaan ter zake in België geen minimalonen die algemeen verplicht zouden zijn. Wel zou men, in geval van twijfel, kunnen verwijzen naar hetgeen door de gewoonte bepaald is voor iedere streek (zie over de loonsvorming en meer in het bijzonder wat betreft het gebruik, *Tw. Arbeidsovereenkomst [Handarbeiders]*, n^r 162).

De lonen bevatten door de band voor het huispersoneel een belangrijk deel vergoedingen *in natura*: inwoning, kleding en eetmalen. De waarde van deze voordelen *in natura* wordt voor de berekening van de pensioenbijdragen geschat als volgt : eerste maaltijd (ontbijt) 10 fr. ; tweede maaltijd (hoofdmaaltijd) 20 fr. ; derde maaltijd (avondmaal) 15 fr. ; huisvesting (per dag) 10 fr.

25. — Wanneer moet het loon betaald worden ?

Zoals overeengekomen of zoals de gebruiken dit bepalen.

De dienstbode kan niet eisen dat hij voorschotten zou ontvangen op zijn loon, maar de betaling moet regelmatig geschieden. De gewoonte kan hierin voorlichting geven.

26. — Het loon moet betaald worden tot het einde van de arbeidsverrichting.

De arbeidsovereenkomst is inderdaad een wederkerige overeenkomst, zodat de verplichting van betaling ophoudt vanaf het ogenblik van de stopzetting van de arbeidsprestatie.

27. — Zoals de andere schulden zijn de lonen betaalbaar ten huize van de schuldenaar (art. 1247 B.W.). Andersluidende bepalingen moeten uit overeenkomst of door een vaststaand gebruik bestaan.

28. — Het loon moet aan de werknemer zelf uitgekeerd worden of aan diens mandataris, in speciën of door leveringen *in natura*, zoals dit door overeenkomst of gewoonte is bepaald. Dit geldt eveneens voor de plaats waar

de betaling geschiedt. De reglementering, ingevoerd door de wet van 16 augustus 1887 vindt hier geen toepassing, evenmin de wijzigingen aangebracht door de wet van 22 juni 1953 (Tw. *Arbeidsovereenkomst [Handarbeiders]*, n^{rs} 200 en volg.).

Dit wordt uitdrukkelijk bepaald in artikel 12 van de wet.

Loon en arbeidsduur.

29. — De wet van 14 juni 1921 op de arbeidsduur is in beginsel niet van toepassing op de arbeid van huispersoneel en dienstboden. Deze personen worden immers niet opgenomen in de opsomming van artikel 1 of de daaropvolgende koninklijke besluiten.

Er is bijgevolg geen wettelijke loonbijslag verschuldigd indien langer wordt gewerkt dan de normale arbeidstijd.

Hoe wordt het loon gemeten ?

30. — Zie de wetten van 30 juli 1901 en van 16 aug. 1886 (art. 10 *bis* en 12). Deze reglementering is wel van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Het volstaat hier dus te verwijzen naar het Tw. *Arbeidsovereenkomst [Handarbeiders]*, n^{rs} 211 en volg.

Loon en nachtarbeid.

31. — Artikel 8 van de wet van 14 juni 1921 is niet van toepassing op het huispersoneel en de dienstboden.

Loon en zondagsarbeid.

32. — De wet van 17 juli 1905 is niet van toepassing op het huispersoneel en de dienstboden, evenmin artikel 10 van de wet van 14 juni 1921, echter wel de wet van 25 februari 1947 op de betaalde feestdagen. Vermits evenwel artikel 10 van de wet van 14 juni 1921, waarbij voor bijkomend zondagswerk een loonbijslag van 100 % verschuldigd is, hier niet kan ingeroepen worden, zal het bijkomend werk op betaalde feestdagen verricht, geen recht geven op extra-loonsverhoging (zie verder, n^r 59).

Intresten op het loon.

33. — Een speciale wet (1 mei 1913) heeft bepaald dat dienstboden en knechten, die hun eetmalen ontvangen bij hun werkgever en er inwonen, recht hebben op een wettelijke interest op hun onbetaalde lonen, vanaf de achtste dag die volgt op de vervalldag. Er is geen ingebrekestelling nodig. De partijen kunnen van te voren geen afstand doen van dit recht.

De wettelijke interest is in burgerlijke zaken 4½ % (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst [Handarbeiders]*, n^r 276).

Inbeslagneming en afstand.

34. — De inbeslagneming van 1/5 en de afstand van 2/5 van het loon is mogelijk in het kader van de bepalingen van de wet van 18 augustus 1887 (zie art. 1; — zie Tw. *Arbeidsovereenkomst [Handarbeiders]*, n^{rs} 234 en volg. en n^{rs} 257 en volg.).

Voorrecht.

35. — Zie wet van 16 december 1851, artikel 19, vierde lid. De dienstboden bezitten een voorrecht op de roerende goederen van de werkgever voor de betaling van de lonen van het verlopen jaar en voor wat nog op het lopend jaar verschuldigd is. Onder een jaar verstaat de wet hier een arbeidsjaar. Het voorrecht wordt dus berekend vanaf de verjaardag van het contract (zie Tw. *Voorrechten*, n^r 48).

In rang komt dit voorrecht op de vierde plaats, na de gerechtskosten, begrafeniskosten, en kosten van laatste ziekte (art. 19, hypotheekwet).

36. — Dit voorrecht dekt slechts de lonen en niet de opzeggingsvergoeding, vermits dit in de wet niet voorzien is. Daar deze eng moet uitgelegd worden bezitten de dienstboden het voorrecht op de opzeggingsvergoeding niet, zoals dit aan de werklieden toegekend werd (Van Goethem en Geysen, *Arbeidsrecht*, n^r 210).

HOOFDSTUK V

De Schorsing

37. — Deze verbintenis wordt geschorst om de gewone civielrechtelijke redenen m.a.w. om redenen van overmacht, die eerder van korte duur zijn. De gewone redenen van schorsing die in de arbeidsovereenkomst voor werklieden gelden, kunnen hier niet ingeroepen worden, met uitzondering van de schorsing wegens militaire dienstplicht, die op alle overeenkomsten van toepassing is (voor de modaliteiten ervan, zie verder, n^r 41).

(Voor de schorsing om redenen van overmacht zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Handarbeiders*], n^{rs} 319 en volg.).

Ziekte, zwangerschap, ongeval zullen de overeenkomst schorsen of verbreken, naargelang zij voor langere of kortere duur het werk onmogelijk maken.

38. — In geval van schorsing is geen loon verschuldigd en evenmin enige arbeidsprestatie.

In die zin reeds Vred. Limbourg (2 dec. 1908, *Par.*, 1909, III, 335) die er zeer terecht aan toevoegde, dat indien geen loon verschuldigd was, de werkgever toch in ieder geval voor de duur van de ziekte moest zorgen voor kost en inwoning.

Wij menen dat hij eveneens voor de gewone ziekenverzorging (medicamenten, bezoek van de geneesheer) zal moeten zorgen in de mate dat de werkgever min of meer werkelijk deel uitmaakt van zijn gezin. Dit is inherent aan de eigen aard van deze dienstverbintenis. Het gaat niet op dit alles te veralgemenen. Het probleem stelt zich anders voor een dienstmeisje dat onder hetzelfde dak woont als de werkgever, dan voor een chauffeur die elders verblijft, of een schoonmaakster die slechts enkele uren per week presteert.

39. — Terloops mag hier de aandacht gevestigd worden op het geval van zwangerschap. Er mag wel gezegd worden dat zwangerschap de overeenkomst s c h o r s t omdat zij van korte duur is.

Maar er is nog een ander aspect aan het probleem. In gewone arbeidsovereenkomsten is het verboden een zwangere vrouw te werk te stellen gedurende de zes weken na de bevalling en kan de zwangere vrouw het recht opeisen verlof te nemen gedurende de zes weken, die de bevalling voorafgaan. Gelden deze regelen voor de dienstboden ?

Wettelijk gezien niet. De wet van 10 maart 1900 is op hen niet van toepassing, maar om humanitaire redenen dringt een analogische toepassing zich op, althans op civielrechtelijk gebied.

40. — Economische toestanden, weerkundige omstandigheden, technische ongevallen schorsen noch verbreken de overeenkomst, ten ware zij als gevallen

van overmacht zouden kunnen doorgaan. Is dit niet het geval, dan kan de werkgever slechts, mits de gebruikelijke opzegging, een einde maken aan de overeenkomst.

Militaire dienstplicht.

41. — Dit stelt een speciaal probleem. Daar de diensttijd normaal van langere duur is, zou zij, krachtens de algemene beginselen van het burgerlijk wetboek de overeenkomst verbreken.

Dit wordt ten andere bevestigd door het feit dat de wet van 1900 niet op deze overeenkomsten van toepassing is, zodat artikel 28 *bis* ervan niet kan ingeroepen worden.

Dit is echter niet het geval met artikel 91 van de wet van 15 juni 1951 op de militie. Dit artikel is in algemene termen opgesteld, zodat ook de dienstboden het kunnen inroepen.

HOOFDSTUK VI

Einde van de overeenkomst

AFDELING I. — *Algemene redenen.*

42. — In artikel 1234 van het burgerlijk wetboek worden de redenen vermeld die normaal een einde maken aan de overeenkomsten. Deze aangelegenheid werd reeds besproken (zie Tw. *Arbeidsovereenkomst* [*Handarbeiders*], het volstaat naar de nummers 403 en volgende te verwijzen).

43. — Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de dienstverbintenis (Van Goethem en Geysen, *Arbeidsrecht*, n^r 211). Dit is tamelijk algemeen uitgedrukt. Er kunnen wel gevallen zijn waar de dienstbode verbonden was aan de persoon van de werkgever. Het overlijden van deze laatste maakt dan ook een einde aan de overeenkomst, want het voorwerp en de bestaansreden ervan is weggevallen.

44. — De wet van 10 maart 1900 houdt evenwel in artikel 7 een speciale bepaling in, die hier ter zake van toepassing is. Het geldt het recht van de vrouw, die als arbeidster aangenomen en gehuisvest is bij het hoofd van de onderneming, om de dienst te verlaten bij het overlijden van de echtgenote van het ondernemingshoofd, of van enige andere vrouw, die het huis bestuurde op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst.

Dit recht is van openbare orde. De arbeidster kan er gebruik van maken vanaf het afsterven, en dit zonder dat een opzegging nodig is.

AFDELING II. — *Opzegging.*

45. — Overeenkomstig hetgeen algemeen aangenomen is in zake arbeids-overeenkomst, gesloten zonder vermelding van duur, kunnen beide partijen de verbintenis opzeggen, teneinde er aldus een einde aan te maken.

Om de manier en vooral de duur van de opzeggingstermijn vast te stellen is meer algemeen aangewezen op het gebruik (Vred. Chatelet, 30 okt. 1903, *Par.*, 1905, III, 300).

46. — Gewoonterechtelijk kan gezegd worden dat de opzeggingstermijn 14 dagen is, wanneer hij uitgaat van de werkgever en 8 dagen, wanneer hij uitgaat van de werknemer. Door die 8 of 14 dagen wordt gewoonlijk verstaan een of twee weken m.a.w. gaat de opzeggingstermijn in op de maandag om de zaterdag te eindigen (volgens Geysen, *Nov., Droit Social*, I, n^r 359, op de 15e of de laatste dag van de maand).

De Page (IV, n^o 854; — eveneens: R. Geysen, *Nov., Droit Social*, I, n^o 359) neemt acht dagen aan. Van Goethem en Geysen (*Arbeidsrecht*, n^o 211) nemen vijftien dagen als vrij algemeen aan, vooral wanneer de werknemer, maar ook zijn gezin, logies bij de werkgever hebben (concierge, hovenier). Zij moeten in de gelegenheid zijn een andere woonst te vinden (R. Geysen, *l.c.*), over het algemeen is de duur 8 dagen in Frankrijk (Durand, *Traité*, II, n^o 448).

AFDELING III. — *Verbreken wegens zwaarwichtige redenen.*

47. — Bij het beoordelen van de aangehaalde zwaarwichtige redenen zal men met de bijzondere aard van de dienstverbintenis rekening moeten houden.

De partij, die meent zwaarwichtige redenen te kunnen inroepen, zal zich daartoe tot de bevoegde rechtbank moeten wenden om de overeenkomst te laten verbreken (art. 1184 B.W.). Dergelijke handelwijze is niet gebruikelijk in het arbeidsrecht. De werkgever of werknemer verbreekt de overeenkomst op grond van de fouten van de tegenpartij. Daarna kan een van beide partijen eventueel de breuk voor de rechtbank betwisten en schadevergoeding eisen (Van Goethem en Geysen, *Arbeidsrecht*, n^o 212).

Waren de voorgewende zwaarwichtige redenen niet van die aard om een onmiddellijke verbreking of doorzending te rechtvaardigen, dan zal de schadevergoeding toegekend worden, rekening houdend met alle elementen die voorhanden zijn.

48. — Hier is dus geen sprake van een forfaitaire schade-loosstelling; de schade zal moeten bewezen worden en gelijk staan met het werkelijk geleden verlies bijvoorbeeld 14 dagen loon met alles wat daarbij hoort (voordelen *in natura*).

De schadevergoeding zal afhangen o.m. van het feit of het een contract was op termijn of een overeenkomst zonder bepaalde duur.

Een vonnis neemt aan dat de werkgever van het loon zal mogen afhouden hetgeen hem een tijdelijk vervangende schoonmaakster gekost heeft gedurende de opzeggings-termijn (Rb. Hoei, 4 maart 1859, *B.J.*, 1860, 395).

AFDELING IV. — *Verjaring.*

49. — Van toepassing zijn hier de artikelen 2271 en 2272 B.W. die een korte verjaring instellen aangaande de betaling van lonen (zie geval van een schoonmaakster: Vred. St.-Joost ten Node, 6 nov. 1947, *T.S.R.*, 1948, 190).

Deze zijn na zes maand verjaard. Het uitgangspunt van deze termijn is de vervalddag van de betaling. *Dies a quo non computatur in termine.*

De rechtsleer (Van Goethem en Geysen, *Arbeidsrecht*, n^o 213; — R. Geysen, *Nov., Droit Social*, I, n^o 370) neemt over het algemeen aan dat deze verjaring — indien het geschil een loonkwestie betreft — steunt op een vermoeden van betaling. Dit vermoeden zal dus kunnen te niet gedaan worden, indien de werkgever bekend het loon niet te hebben betaald of weigert de hem opgedragen geding-beslissende eed af te leggen (art. 2275 B.W.).

50. — Een uitzonderlijke termijn wordt ingericht door artikel 2272 B.W. voor de dienstboden, die zich « bij het jaar verhuren ». Hier is de duur ervan één jaar te beginnen vanaf de vervalddag. Deze verjaring steunt eveneens op een vermoeden van betaling. Dergelijke overeenkomsten komen thans heel zelden voor.

HOOFDSTUK VII

Geschillen

51. — De geschillen betreffende de arbeidsovereenkomst van de dienstboden en andere huisbedienden, vielen tot voor kort niet onder de bevoegdheid van de werkrechtensraad. Dit steunde op een uitdrukkelijke regel van de wet van 9 juli 1926 (art. 5), waarbij bepaald wordt dat de termen « werklieden » en « bedienden », zoals deze wet ze heeft gedefinieerd, geen betrekking hebben op het huispersoneel.

De wet van 14 juli 1960 heeft hierin verandering gebracht, zodat alle betwistingen met betrekking tot de dienstboden en ander huispersoneel voor de werkrechtensraad zullen gebracht worden.

HOOFDSTUK VIII

Arbeidsreglementering en sociale zekerheid

Om volledig te zijn, geven wij hier in het kort de voornaamste bepalingen van de arbeidsreglementering en van de wetgeving ter zake van sociale zekerheid, die eveneens op het huispersoneel van toepassing zijn.

Z o n d a g s r u s t .

52. — De bepalingen van de wet van 17 juli 1905 zijn niet op het huispersoneel van toepassing.

Argument: artikel 1 van de wet die de toepassing ervan beperkt tot de « nijverheids- en handelondernemingen ».

A r b e i d s d u u r .

53. — De bepalingen van de wet van 14 juni 1921 zijn niet van toepassing op het huispersoneel. Deze arbeid is niet begrepen in de opsomming gegeven door artikel 1. Het huispersoneel mag dus meer dan acht uur per dag of achtenveertig uren per week tewerk gesteld worden, zonder dat dergelijke arbeid op een wettelijke verbodsbepaling zou stuiten of eventueel recht zou geven op loonsbijslag.

In Frankrijk kent men hetzelfde systeem als bij ons (Durand, *Traité*, II, n° 210). Ook de wet op de zondagsrust is daar niet van toepassing voor de dienstboden (art. 30, Boek II, arbeidscodex).

A r b e i d v a n v r o u w e n e n k i n d e r e n .

54. — Ook hier valt het huis- en dienstpersoneel buiten het kader van de wettelijke bepalingen (zie art. 1 van de samengeschatte wetten, K.B. 28 febr. 1919).

Maar dit heeft niet tot gevolg de arbeid van jongeren, beneden de 14 j. mogelijk te maken, want deze kinderen vallen onder de wet betreffende de schoolplicht, zodat geen werkgever hen kan tewerkstellen gedurende het tijdperk, dat zij school moeten lopen (zie dienaangaande art. 1 en volg. van de wetten op het lager onderwijs gecoördineerd door K.B. van 25 okt. 1921). Het kind wordt leerplichtig na het zomerverlof van het jaar, waarin het zes jaar wordt. De verplichting geldt voor een periode van acht jaar; bijgevolg vervalt zij bij de aanvang van het zomerverlof van het jaar, waarin

de leerling de leeftijd van veertien jaar bereikt (zie Tw. *Leerplicht*, n^{rs} 11 en volg.).

Dit geldt in de eerste plaats voor de arbeidsovereenkomsten, die zouden moeten uitgevoerd worden gedurende de klasuren. De uren na de klas of gedurende de vakantie zouden dus vrij blijven voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Strikt juridisch is dit onbetwistbaar (Durand P., *Traité de Droit du Travail*, II, n^o 69), temeer daar de wet op de leerplicht een strafwet is en deze restrictief moet uitgelegd worden. Maar dergelijke oplossing stuit toch op enkele, naar ons oordeel, onoverkomelijke bezwaren. Vooreerst houdt de leerplicht niet op met het klasuur; de lessen, huiswerken en de noodzakelijke rust en ontspanning horen hier eveneens bij. Ten tweede is het thans in de algemene gebruiken zo ingeburgerd, geen arbeid op te leggen beneden de 14 j. (omdat dit o.m. schadelijk is voor de ontwikkeling van het kind), dat dergelijke overeenkomsten terecht moeten afgewezen worden als strijdig met de goede zeden en de openbare orde (art. 6 B.W.).

Het is verder duidelijk dat onze veroordeling niet geldt voor kortstondige of voorbijgaande prestaties.

55. — Een andere vraag stelt zich in verband met de werkschorsing voor zwangere vrouwen. Naar de letterlijke tekst van de wet geldt de regel van de schorsing van 6 weken vóór de bevalling en 6 weken erna, niet voor het huispersoneel.

Maar het gebruik, humanitaire redenen, en analogische wetstoepassing eisen dat ook gedurende een periode vóór en een periode na de bevalling de arbeidsovereenkomst zou geschorst zijn. Dit moet niet noodzakelijk tweemaal zes weken zijn, maar tenminste lang genoeg om de nodige rust en herstelling te waarborgen, alsmede de mogelijkheid tot voorbereiding van alles wat de geboorte medebrengt.

Wettelijke feestdagen.

56. — De besluitwet van 25 februari 1947 is wel van toepassing op de dienstboden (zie art. 1... op alle door een contract van dienstverhuring verbonden personen...).

Dit brengt evenwel een zonderlinge toestand mede. Het is immers niet verboden huispersoneel op een gewone zondag te laten werken, vermits de wet van 17 juli 1905 op hen niet van toepassing is.

Aan de andere kant bepaalt deze besluitwet dat het werk op de wettelijke feestdagen geoorloofd is, telkens wanneer dit toegelaten is, krachtens de wet op het zondegewerk. Het is dus toegelaten huispersoneel op wettelijke feestdagen te laten werken.

Hoe dan beide wetten verzoenen? De oplossing ligt in de toepassing van artikel 4, tweede lid: het huispersoneel, dat op een wettelijke feestdag werkte, zal recht hebben op een dag compensatievakantie, dag, die vanzelfsprekend moet betaald worden.

Vakantie met loon.

57. — Hier moeten wij verwijzen naar het gebruik. De vakantie is niet wettelijk geregeld, maar in vele streken wordt een verlof van acht of veertien dagen toegekend met behoud van loon.

Sociale zekerheid.

58. — Niet van toepassing voor dienstboden.

Argument: artikel 2, tweede lid (Besl.w. 28 dec. 1944; — zie ook de voordracht aan de regent).

Hier moet er wel duidelijk een onderscheid gemaakt worden tussen de dienstboden en ander personeel in privédienst. Inderdaad zijn het de dienstboden, die uitgesloten zijn, m.a.w. deze arbeiders die ten dienste van het huis of de huishouding hand en arbeid verrichten. De uitdrukking dienstbode heeft hier de betekenis, die er gewoonlijk aan gehecht wordt (Cass., 10 juni 1954, R.W., 1954-55, 702).

Deze betekenis omvat niet gans het huispersoneel, en o.a. niet dit personeel waarvan de prestaties eerder van intellectuele aard zijn, zoals b.v. in sommige gevallen: jachtwachters, particuliere wachters, goevernanten, privéleraars.

De bepalingen van de sociale zekerheid zijn dus wel van toepassing op deze arbeidsovereenkomsten.

Deze definitie omvat evenmin de arbeidsovereenkomsten van personen die niet ten dienste staan van huis of huishouding zoals in zekere mate de tuiniers.

Het verslag aan de regent, dat de besluitwet van 28 december 1944 voorafgaat, vermeldt in dit verband dat «alle arbeiders en bedienden, gebonden door een contract van dienstverhuring, onder toepassing vallen van de besluitwet. Nochtans wordt om te beginnen door het tweede lid van artikel 2 de besluitwet beperkt tot die arbeiders en bedienden respectievelijk gebonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden met uitsluiting der verschillende categorieën die zich kenmerken door bijzondere eigenschappen: landbouw, huispersoneel, huisarbeiders, zeevisserij, enz.».

De besluitwet zelf gebruikt niet dezelfde term als de voordracht aan de regent; zij spreekt inderdaad over «... werknemers en werkgevers verbonden door een... «dienstbodencontract» of hetzij gelijk welk contract van dienstverhuring dat geen arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden is».

De gebruikte bewoording kan dus enigszins verwarring scheppen, temeer daar de juiste betekenis ervan nergens verder in de wet wordt toegelicht.

De onderrichtingen van de R.M.Z. (1/2) geven van hun kant volgende definitie: «dienstboden zijn werknemers, die uitsluitend of voornamelijk verbonden zijn aan de dienst van de persoon van de meester of tewerk gesteld zijn aan de verzorging van zijn gezin».

Verder wordt meer speciaal wat de tuinier betreft (onderrichtingen 1/5) gepreciseerd dat deze moeten beschouwd worden als verbonden door een arbeidsovereenkomst. Het zijn dus geen dienstboden, wanneer hun uitsluitende of voornaamste werk bestaat uit het bewerken, onderhouden of verfraaien van een eigendom. Indien dit werk daarentegen bijkomstig is, ten aanzien van de prestaties die zij verrichten in dienst van de persoon of het gezin van de werkgever, dan worden zij in de categorie van dienstboden gerangschikt.

Is dit geen moeilijkheden bijvoegen? Wat is tenslotte de dienst van de persoon en het gezin?

Staat iemand, die de tuin verzorgt meer of minder in dienst van het gezin, dan iemand die in de keuken werkt?

Een privé-tuinier kan wel als een dienstbode doorgaan.

59. — Een speciale opmerking geldt voor de dienstboden tewerk gesteld door de in de kantons Eupen, Malmedy en St.-Vith gevestigde werkgevers.

Deze arbeidsovereenkomsten vallen wel onder de bepalingen van de R.M.Z. De bijdragen worden geïnd door de hulpkas voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, gewestelijke dienst te Eupen-Malmedy en St.-Vith.

Rust- en overlevingspensioen.

60. — De dienstboden kunnen hier wel van genieten. Deze aangelegenheid wordt geregeld door de wet van 21 mei 1955 en het K.B. van 17 juni 1955. Daardoor wordt het « huispersoneel » aan de bepalingen van de wet onderworpen (art. 1, K.B.). Dit geldt voor het inwonend huispersoneel, en voor het uitwonend huispersoneel dat zekere minimumprestaties verricht (art. 1, 2, K.B. 17 juni 1955). Dit geldt eveneens voor de werkloze die erin toestemt huishoudelijke arbeid te verrichten (K.B. 17 juni 1955, art. 1, vierde lid). De door de wet gebruikte term zou tot zekere dubbelzinnigheid aanleiding kunnen geven. Het woord huispersoneel omvat inderdaad zowel de handarbeiders als de bedienden. Maar hier zijn in feite bedoeld alle personen die handarbeid verrichten in privé-dienst (dienstboden).

Dit koninklijk besluit is inderdaad een uitvoeringsbesluit van een wet die het pensioen van de handarbeiders inricht. De voordelen van deze wet worden dan uitgebreid tot deze categorieën van personen die er anders normaal zouden buiten vallen. De tuiniers voor wie bedragen moeten gestort worden in de R.M.Z. genieten aldus *ipso facto* reeds de toepassing van de pensioenwet.

De dienstboden die verwanten zijn van de werkgever tot de derde graad inbegrepen, zijn aan deze pensioenwet niet onderworpen (K.B. 17 juni 1955, art. 1, vijfde lid).

Ook de leden van het huispersoneel wier prestaties hoofdzakelijk van intellectuele aard zijn, zijn onderworpen aan de wet van 12 juli 1957. Deze wet regelt de pensioenen ten voordele van de werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Daartoe horen normaal de bedienden die in privé-dienst geestesarbeid verrichten. Deze zijn ten andere aan de bepalingen van de wet op de R.M.Z. onderworpen (zie verder, n° 61).

Gezinsbijslag.

61. — Hier is een ingewikkeld en trouwens tamelijk verward systeem in voege. Op het eerste gezicht zou men kunnen aanvoeren dat de wetgeving op de gezinsbijslag niet op de dienstboden van toepassing is omdat er geen bijdragen gestort worden in het kader van de sociale zekerheid. Maar de wetten op de gezinsbijslag (gecoördineerd in K.B. van 19 dec. 1939) beschikken er anders over, althans voor een gedeelte van het dienstpersoneel. Inderdaad sluiten de artikelen 13 en 86 slechts deze dienstboden en huisbedienden uit die bestendig kost en inwoning genieten en uitsluitend ten dienste staan van de huishouding, alsmede de schoonmaaksters. De werkgever die dus personeel tewerkstelt dat uitsluitend inwoning geniet (private chauffeurs, conciërges...) of uitsluitend kost (niet inwonende meiden...) of niet als werksters kunnen doorgaan zijn dus verplicht aan te sluiten bij een

compensatiekas en bijdragen te betalen (De Paepe, *Het statuut van dienstboden en huispersoneel*, blz. 28).

Werkloosheidsuitkering en ziekteverzekering.

62. — Geen toepassing voor de dienstboden, vermits geen bijdragen betaald worden in het kader van de R.M.Z. (art. 75, K.B. 26 mei 1945).

De speciale aandacht moet nochtans gevestigd worden op twee bepalingen van artikel 75 *ter*, die o.m. in de hier besproken contracten van toepassing kunnen zijn. De eerste geeft aan de werkloze het recht om zijn hoedanigheid van gewoonlijk in loondienst arbeidende werknemer te behouden wanneer hij aan zijn werkloosheid een einde maakt om een beroep uit te oefenen waardoor hij voor meer dan een jaar niet als loonarbeider onder de sociale zekerheid valt, indien hij daarvan vooraf op het gewestelijk bureau aangifte doet.

Krachtens de tweede bepaling is uitdrukkelijk bepaald, dat de werkloze die, om een einde te maken aan zijn werkloosheid, door toedoen van de rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid aanvaardt huishoudelijke arbeid te verrichten, zijn hoedanigheid van gewoonlijk in loondienst arbeidende werknemer bewaart.

Arbeidsongevallen.

63. — Alle gewone bepalingen van deze wet (24 dec. 1900) werden krachtens de besluitwet van 20 september 1945 op de dienstboden, het huispersoneel, de loontrekkende meiden en knechten toepasselijk gesteld (O. De Leye, *De vergoeding van arbeidsongevallen*, n^{rs} 13 en volg. en n^r 25).
