

arbeidsreglement

Het is niet de bedoeling binnen dit korte bestek een volledig overzicht te geven van de ganse problematiek die rijst in verband met het arbeidsreglement. Deze bijdrage wil enkel een eerste kennismaking zijn met de nieuwe wet van 8 april 1965, die verscheen in het staatsblad van 5 mei 1965, en waarbij een hervorming van de vroegere wetgeving op het werkhuisreglement werd doorgevoerd (33 art.) . Achtereenvolgens zullen wij behandelen : toepassingsgebied, inhoud, opstelling en wijzigingsprocedure.

toepassingsgebied : art. 1 - 3

Art. 1 van de wet omlijnt een zeer ruim toepassingsgebied : de werkgevers en werknemers. Met werknemers worden meteen gelijkgesteld, alle personen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ongeacht of er een arbeidsovereenkomst bestaat of niet.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden, zodat de verplichting om een arbeidsreglement op te stellen thans ook berust bij de werkgevers die uitsluitend bedienden in dienst zouden hebben, waar er vroeger enkel een verplichting bestond voor de werkgevers die handenarbeiders (werklieden) te werk stelden.

Traditioneel worden enkele bedrijven van de toepassing van de wet uitgesloten, zoals ondernemingen waarin personen te werk zijn gesteld door het Rijk, de provinciën of de gemeenten, familiebedrijven, visserijondernemingen en bedrijven van luchttransport. Artsen en apothekers vallen evenmin onder de toepassing van de nieuwe wet (art. 2).

De voornaamste uitbreiding van de verplichting om een arbeidsreglement op te stellen blijkt te liggen in het feit dat voortaan ook de bedienden en hun werkgevers aan het arbeidsreglement onderworpen worden, en dat ook de landbouwbedrijven die geen familiebedrijven zijn in de greep van deze nieuwe wetgeving vallen.

Bovendien kan de Koning het toepassingsgebied inkrimpen of uitbreiden op voorstel van het bevoegde paritaire comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad. Dit betekent dat het initiatief tot zulke uitbreiding of inkrimping van het toepassingsgebied bij de bevoegde paritaire comités berust zodat zonder hun medewerking geen wijziging in het toepassingsgebied kan tot stand komen (art. 3). Wanneer er voor een bepaalde sektor van het bedrijfsleven geen bevoegd paritair comité bestaat, dan kan de Nationale Arbeidsraad zelf voorstellen doen en heeft dus een recht van initiatief.

Inhoud van het arbeidsreglement : art. 6 - 10

Art. 6 bepaalt in een lijst van 15 punten welke vermeldingen verplichtend in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen. De grote vlucht die de wetgeving over de sociale zekerheid en het arbeidsrecht na de tweede wereldoorlog heeft genomen is zeker niet vreemd aan de enorme toename van de verplichte vermeldingen. De verschillende elementen die meespelen bij de loonsvorming en het vaststellen van de algemene arbeidsvoorwaarden zijn immers veelvuldig geworden.

art. 6/1. De arbeidsindeling : begin en einde van de werkdag, tijdstip en duur van de rustperiodes en dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Wanneer in ploegverband wordt gewerkt, moet begin en einde van de arbeid van iedere ploeg worden vermeld, en de manier waarop de ploegen mekaar aflossen. Wanneer het gaat om huisarbeiders of transportarbeiders (werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en documenten betreffende hun arbeid op te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid te brengen), dan moet het arbeidsreglement bepalen op welk tijdstip de lokalen toegankelijk zijn.

Art. 6/2 De wijze van meting van en controle op de arbeid om het loon vast te stellen : dit betekent natuurlijk niet dat alle loonschalen moeten opgegeven worden. De gedetailleerde loonbedragen kan men immers afleiden uit de individuele rekening, die de werkgever voor iedere werknemer moet bijhouden. Volgens de wet van 1896 moest uitdrukkelijk vermeld worden of de werknemer per uur, per dag, per stuk bezoldigd werd. Thans werd hiervan afgeweken. Volgens discussies, gehouden in de Senaat, behoren deze vermeldingen op de individuele rekening van de werknemer te verschijnen en werden ze daarom in de wettekst weggelaten (Parlem.

Doc. Senaat 1963-64 nr. 277, p. 8)

Art. 6/4 De opzeggingstermijnen alsook de dringende redenen die het beëindigen van de overeenkomst zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen door de ene of andere partij, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken, kunnen rechtvaardigen, voor zover zij door de wet niet zijn bepaald. Deze grammatikaal merkwaardige constructie heeft nogal wat heen en weer gepraat uitgelokt in het parlement (Parlem. Doc. Senaat 1963-64 nr. 277 p. 8 en Parlem. Doc. Kamer 1963-64 nr. 839

p. 5).

Deze wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en voor bedienden bepalen reeds welke opzeggingstermijnen moeten geëerbiedigd worden. Betekent dit dan niet een volledig overbodige herhaling in het arbeidsreglement ? Helemaal niet, want men kan in het arbeidsreglement opzeggingstermijnen vastleggen voor werknemers die niet onder de wetgeving op de arbeidsovereenkomst vallen maar voor wie toch een arbeidsreglement moet worden opgesteld (vb. huisarbeiders). Bovendien belet niets dat het bedrijfshoofd voor zijn onderneming opzeggingstermijnen bepaalt die gunstiger zijn dan de wettelijk vastgestelde minimumtermijnen. Zo kan hij eventueel gunstiger opzeggingstermijnen die in een collectieve arbeidsovereenkomst werden vastgelegd, in het arbeidsreglement overnemen (voor een meer gedetailleerde analyse, zie Prof. R. Blanpain, *Het Arbeidsreglement*, nrs. 185 - 188).

Verschillende kamerleden hadden bezwaar tegen het opnemen in het arbeidsreglement van de dringende redenen die een verbreking van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, omdat dit de beoordelingsbevoegdheid ter zake van de werkrechtshraden zou kunnen aantasten. Art. 18 van de arbeidsovereenkomst voor bedienden bepaalt nochtans ondubbelzinnig dat de opzegging niet zonder voorafgaande kennisgeving mag geschieden, tenzij om zwaarwichtige redenen, waarover de rechter uitspraak doet. Om sommige kamerleden volledig gerust te stellen werd dan «onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken» in de tekst ingelast.

Art. 6/10, 11, 12 en 13. De datum van de jaarlijkse vakantie, de namen van de leden van de ondernemingsraad, van de syndikale afvaardiging en van het comité voor veiligheid en hygiëne: allemaal vermeldingen die de weerslag zijn van recente ontwikkelingen in de sektor van de sociale wetgeving.

Bovendien de bepalingen die krachtens bijzondere wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen. Men wilde al deze vermeldingen niet aanduiden in de wet op het arbeidsreglement, omdat dan telkens deze wet zou gewijzigd worden wanneer een van de verplichte vermeldingen door een bijzondere wet zou veranderd worden. Men heeft daarom in het algemeen verwezen naar de verplichting om de bepalingen van die bijzondere wetten eveneens op te nemen in het arbeidsreglement. Vb.: de wettelijke feestdagen, of plaatselijke en gewestelijke feestdagen ter vervanging van de wettelijke feestdagen, vermelding van de vergoedingsrustdagen in geval van zondagsarbeid enz. (art. 8). Eveneens om nutteloze herhaling te voorkomen moet het arbeidsreglement niet deze bepalingen bevatten die reeds in de individuele rekening van de werknemer worden vermeld (art. 9).

Bovendien kan de Koning steeds op advies van het bevoegde paritaire comité en van de Nationale Arbeidsraad de verplichte vermeldingen uitbreiden en kunnen de werkgevers en werknemers onderling natuurlijk steeds overeenkomen welke bepaalde mededelingen zij nog speciaal in het arbeidsreglement zullen opnemen (art. 7 en 10).

opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement :

art. 11 - 14

Waar men in de oude wetgeving ervan uitging dat het bedrijfshoofd zelf zijn arbeidsreglement moest kunnen opstellen, omdat hij over de werking en taakverdeling moest kunnen oordelen, bleef deze opvatting gehandhaafd ook na het oprichten van de ondernemingsraden. Wanneer men immers in de ondernemingsraad geen overeenkomst bereikte, dan bepaalde de werkgever eigenmachtig de inhoud van het werkhuisreglement. Deze stand van zaken werd grondig gewijzigd door de nieuwe wet: hierbij worden de paritaire comités en de Nationale Arbeidsraad ingeschakeld als bemiddelings- en verzoeningsorgaan, wanneer in het bedrijf zelf geen overeenkomst werd bereikt. Hierbij dient opgemerkt dat in alle bedrijven waar een ondernemingsraad bestaat er noodzakelijkerwijze ook een arbeidsreglement moest bestaan, behalve in de ondernemingen die uitsluitend bedienden tewerkstelden. De wet legt dus in art. 4 en 5 niet de verplichting op een nieuw arbeidsreglement op te stellen, daar waar er reeds een bestond. Het aanpassen van het bestaande arbeidsreglement aan de eisen van de nieuwe wet zal volstaan. Dit betekent dat men volgens de nieuwe proce-

de bijgekomen vermeldingen zal moeten opnemen zoals bv. de namen van de leden van de ondernemingsraad, de syndikale afvaardiging enz. Alleen in de landbouwbedrijven en in de bedrijven die uitsluitend bedienden tewerkstellen zal men voor een volledig nieuw reglement moeten zorgen. In de bedrijven die zowel werklieden als bedienden te werkstellen kan men wellicht, mits zekere aanpassingen, het bestaande reglement tot de categorie van de bedienden uitbreiden. Het is evenwel de vraag of de bedienden zulke handelwijze zouden op prijs stelen; wellicht vindt men hier eens te meer een aanduiding of de pogingen om het onderscheid tussen werklieden en bedienden af te schaffen werkelijk gemeend zijn.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat wordt het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement op de agenda geplaatst door de voorzitter. Ieder lid van de ondernemingsraad heeft het recht voorstellen te doen, die aan de werknemers ter kennis worden gebracht door aanplakking. Wanneer men in de ondernemingsraad overeenstemming bereikt over het uit te vaardigen reglement dan treedt dit in werking 15 dagen na de datum waarop het akkoord werd bereikt. Komt men in de ondernemingsraad niet tot overeenstemming dan wordt het geschil voorgelegd aan een ambtenaar die de partijen tracht te verzoenen. Mislukt ook dit overleg dan wordt de betwisting voorgelegd aan het bevoegde paritaire comité door de voorzitter van de ondernemingsraad. Het paritair comité tracht nogmaals de partijen te verzoenen; blijft ook deze poging vruchteloos dan wordt er in het comité gestemd, waarbij een meerderheid is vereist van 75 % van de door ieder der partijen (werkgevers en werknemers) uitgebrachte stemmen.

Het kan gebeuren dat in een sektor geen paritair comité bestaat. Dan maakt de bevoegde minister het geschil rechtstreeks over aan de Nationale Arbeidsraad. Deze moet dan maar uitzoeken welk paritair comité wel bevoegd is. De reglementen die aldus in de paritaire comités zijn vastgesteld, worden van kracht eveneens 15 dagen na datum van hun beslissing. Voor een gedetailleerde uitleg van de termijnen en vormvoorschriften die zij deze procedures moeten worden nageleefd wordt verwezen naar art. 11.

Het is duidelijk dat de wet geen middel voorziet om wijzigingen in het arbeidsreglement door te voeren, wanneer de vereiste meerderheid in het paritaire comité niet zou worden bereikt - toestand die helemaal niet denkbeeldig is -. Vroeger loste men dit op door de werkgever de uiteindelijke bevoegdheid te geven om over het arbeidsreglement te beslissen. Art. 4 legt nog wel de verplichting op aan de werkgever om een arbeidsreglement op te stellen, maar over zijn recht om in laatste instantie over de inhoud te beslissen wordt geen woord gerept. Dit was ook wel zo in de tekst van 1896, maar uit de samenhang van de artikelen bleek duidelijk dat de werkgever het initiatief had en over de uiteindelijke tekst besliste. De werknemer had enkel een recht op advies en informatie. De nieuwe tekst heeft aan de werknemers uitdrukkelijk een beslissingsbevoegdheid willen verlenen, maar heeft geen orgaan voorzien, om tegengestelde standpunten te beslissen in een of andere zin.

Een andere moeilijkheid duikt op wanneer voor eenzelfde onderneming twee verschillende paritaire comités bevoegd zijn, een voor de arbeiders en een voor de bedienden. Men zou het arbeidsreglement voor twee verschillende paritaire comités kunnen brengen met het risico voor twee verschillende oplossingen te staan. Wellicht zou men ook een apart reglement voor arbeiders en bedienden kunnen maken. Art. 5 bepaalt trouwens dat men afzonderlijke arbeidsreglementen zou kunnen opmaken voor de verschillende categorieën werknemers die aan eenzelfde onderneming verbonden zijn.

Wanneer er in het bedrijf geen ondernemingsraad bestaat, doet zich enkel een afwijking voor in het beginstadium bij het opstellen van het arbeidsreglement (art. 12). De werkgever stelt hier eigenmachtig het ontwerp van arbeidsreglement op. Via aanplakking krijgen de werknemers kennis van het ontwerp van reglement. Ieder personeelslid kan bovendien nog een afschrift vragen van dit ontwerp. In de onderneming houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers, waarin deze rechtstreeks of langs een personeelsafgevaardiging hun opmerkingen en wensen betreffende het nieuwe of gewijzigde arbeidsreglement kunnen neerschrijven, en dit gedurende een termijn van 8 dagen.

Bovendien staat er nog een tweede instantie open voor de werknemers, in de persoon van een door de Koning aangesteld ambtenaar (sociale inspecteur). Deze moet de opmerkingen die de werknemers in een bedrijf hem toesturen ter kennis van de werkgever brengen. Hierbij moet deze ambtenaar de anonimiteit garanderen van de werknemers die tegen het nieuwe of gewijzigde arbeidsreglement bezwaren indienen.

Indien er in het register bezwaren voorkomen, of wanneer de koninklijke ambtenaar opwerpingen heeft ontvangen dan moet hij trachten de tegengestelde standpunten van werkgever en werknemers met mekaar te verzoenen. Wanneer de overeenstemming is bereikt wordt het nieuwe reglement van kracht de achtste dag na de verzoening. Wanneer de onderhandelingen mislukken, dan volgt weer de hogervermelde procedure in het paritair comité: verzoeningszitting en eventuele beslissingszitting en stemming met een gekwalificeerde meerderheid van 75 %. Ook hier bepaalt de Nationale Arbeidsraad, na toewijzing van het geschil door de Minister, welk verwant paritair comité bevoegd is, wanneer er in een bepaalde sektor geen paritair comité bestaat.

Deze nogal omslachtige procedure moet gevolgd worden wanneer men een nieuw arbeidsreglement wil opstellen of een bestaand reglement wil wijzigen; maar geldt dit voor alle wijzigingen in het arbeidsreglement? De produktiemethoden in vele bedrijven eisen dat het produktieritme snel kan gewijzigd worden, en dit betekent een wijziging van arbeidsuren, rustpauzen en opeenvolging van ploegen. Art. 14 heeft hierin de nodige soepelheid gebracht: de werkgever kan deze gegevens onmiddellijk wijzigen, wanneer het om een tijdelijke en dus voorbijgaande maatregel gaat. De enige formaliteit bestaat er dan in de nieuwe regeling 24 uur van te voren aan te plakken. Bovendien kunnen andere vermeldingen in het arbeidsreglement, die een administratief karakter hebben, of die zich uiteraard regelmatig wijzigen, op dezelfde wijze worden veranderd. De wet beperkt er zich toe te bepalen dat de strenge vormvoorschriften op deze gegevens niet moeten worden toegepast, maar verklaart echter niet positief welke vormvereisten er dan wel dienen gevolgd te worden. De werkgever zal hiervan gebruik maken om de aanplakking als voldoende te beschouwen. Vb.: de geneeskundige dienst waar de persoon die een arbeidsongeval heeft gehad zich moet laten verzorgen, naam en adres van de kas voor kindertoelagen waarbij de werkgever is aangesloten, namen van de leden van de ondernemingsraad en de syndikale afvaardiging enz.

bekendmaking : Art. 15

Het arbeidsreglement kan alleen bindende kracht verkrijgen wanneer het gemakkelijk is te raadplegen. De werkgever moet dan ook op een duidelijk zichtbare plaats in het bedrijf een bericht uithangen waar het reglement kan worden geraadpleegd. Het arbeidsreglement hoeft zelf niet te worden uitgehangen. Bovendien krijgt iedere werknemer een afschrift van het arbeidsreglement en de wijzigingen in de bestaande arbeidsreglementen moeten evenwel voluit worden aangekondigd, op dezelfde plaats waar het bericht hangt waar het arbeidsreglement ter inzage ligt.

In de laatste artikelen van de wet worden de tuchtmaatregelen (art. 16-19), het toezicht (art. 20 - 24), de sancties (art. 25 - 30) en de slotbepalingen (art. 30 - 33) behandeld.

Als basisprincipe geldt dat geen andere tuchtmaatregelen aan de werknemers mogen worden opgelegd dan deze die in het arbeidsreglement worden bepaald. Vb. : geldboeten opgelegd bij het niet-naleven van de veiligheidsvoorschriften in het bedrijf. Dergelijke sancties moeten op straffe van nietigheid ten laatste op de eerstvolgende werkdag na deze waarop de overtreding is vastgesteld, ter kennis worden gebracht van de werknemer die de sanctie heeft opgelopen (art. 17). De arbeider of bediende kent dus vooraf het tarief wanneer hij een overtreding begaat. De zwaarste tuchtmaatregel is hierbij de afhouding van één vijfde van het dagloon.

In verband met de taal waarin het arbeidsreglement moet worden opgesteld, valt ten slotte nog op te merken dat men het vroegere art. 1 laatste lid niet heeft overgenomen en dat de taalregeling thans wordt beheerd door art. 41 par. 2 van de wet van 2 augustus 1963.

Hierbij valt aan te stippen dat in 1896 het reglement moest worden opgesteld in een taal die begrepen werd door alle arbeiders die in het bedrijf werkzaam waren. De nieuwe wet van augustus 1963 stelt deze verplichting minder scherp. De ondernemingen kunnen een vertaling van het arbeidsreglement opmaken wanneer de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt. Juridisch gezien is de wettelijke verplichting weggefallen en heeft het bedrijfshoofd een appreciatiebevoegdheid in deze aangelegenheid. Het komt er op aan dat de werkrechtscraden bij de praktische uitwerking van nieuwe reglementen nauwkeurig toezien, opdat hier geen misbruiken zouden kunnen ontstaan.

besluit

Men mag zeggen dat in de nieuwe wet op het arbeidsreglement twee tendenzen duidelijk tot uiting komen. Men wil de werknemers zonder onderscheid tussen werklieden en bedienden of industrie- en landarbeiders, meer medezeggingschap verlenen over de normen die in hun dagelijkse arbeidsomstandigheden bepalen. Bovendien vindt men in de uitbreiding van de inhoud van het arbeidsreglement en in de wijze waarop het wordt opgesteld de naspeurbare gevolgen van de opeenvolgende sociale wetten die vooral na 1944 werden gestemd (ondernemingsraden, vakantieregeling, verzorging van de slachtoffers van arbeidsongevallen, de nieuwe medische organisatie enz.)

De moeilijkheid bij het arbeidsreglement is dat twee belangenferen met elkaar in botsing komen. De werkgever ziet in het reglement een instrument

om de arbeidskrachten die hem ter beschikking staan, op de meest doelmatige manier dienstbaar te maken aan het bedrijf (uurregeling, jaarlijkse vakantie, produktiviteitspremies enz.) Hij alleen moet kunnen beslissen over de inzet en de verdeling van de arbeidskrachten, vandaar dat hij autonoom het reglement moet kunnen opstellen. Dit was duidelijk de zienswijze in 1896.

Aan de andere kant staan de werknemers. Het arbeidsreglement bepaalt in hoge mate hun dagelijkse doen en laten op het werk. Zij zijn gebonden door de uren die het reglement vaststelt en bovendien wordt in vele gevallen hun loon of salaris mede door het arbeidsreglement bepaald. Het is nu wel zo dat de wetten van 1900 en 1922 samen met een groot aantal collectieve arbeidsovereenkomsten de algemene arbeidsvoorwaarden en de basislonen bepalen, maar veelal omlijnen zij enkel de omtrek van het sociale voordeel, de grensverhoudingen of minimumvereisten, waarbinnen veel betere concrete verhoudingen en veel hogere maximumvergoedingen bereikbaar zijn. Deze plus wordt nu juist verworven in de individuele arbeidsovereenkomst, maar in nog belangrijker mate in het arbeidsreglement. Zolang de werkgever uiteindelijk over al deze elementen beslist is het duidelijk dat er voor de werknemers niet veel te halen valt in bedrijven met weerbarstige patroons.

De positie van de ondernemingsraad was vrij zwak. Wellicht zal het inschakelen van de paritaire comités als beroepsinstantie, de positie van de werknemers in de ondernemingsraad versterken.

Het valt af te wachten wat de praktijk zal worden in de kleine bedrijven waar het bedrijfshoofd ieder personeelslid persoonlijk kent. Het uitstijgen boven het bedrijf in het paritaire comité als niveau waar de uiteindelijke beslissing getroffen wordt, zou de onderhandelingspositie van de kleine ondernemers wel eens kunnen verzwakken.

Anderzijds schijnen er voldoende garanties te zijn om de onafhankelijkheid van het ondernemingshoofd te vrijwaren bij de inzet en verdeling van zijn arbeidskrachten. De voorzitter van de ondernemingsraad neemt immers de voorstellen tot wijziging op de agenda op en het is ook weer het bedrijfshoofd dat de geschillen aanhangig maakt bij het bevoegde paritaire comité. Het is duidelijk dat hier een terrein openligt voor verdragingsstaktiek en achterhoedegevechten. De uurregeling en opeenvolging van de ploegen zal voorlopig wel een domein blijven waarin de mening van de patroon het zwaarste weegt. Laten we niet vergeten dat in alle bedrijven die al een arbeidsreglement hebben, en dat zijn er heel wat, enkel een aanpassing aan de nieuwe wet volgens de nieuwe procedure volstaat.

* * *

Documentatie

xi

- **Wet tot instelling van de arbeidsreglementen 8 april 1965**, (Staatsblad 5 mei 1965), **Omnilegie**, 1965, 972-980.
- **Wet tot het invoeren van de acht uren werkdag 14 juni 1921** art. 15-17, *Pasin.* 1921, 188.
- Prof. Dr. R. Blanpain, **Arbeidsuur, Zondagsrust, Arbeidsreglement, Bescherming van het loon**, Leuven 1965, Wouters, Deel III, p. 90-121.
- Prof. Dr. R. Blanpain, **Bibliografie van het Belgisch Arbeidsrecht 1945-1960**, Leuven 1965, Universitaire Boekhandel, p. 124 onder werkplaatsreglement.
- **Les Nouvelles**, Droit Social, Tome I nrs 61-98.
- **Belgique Judiciaire**, Tome VII Louage de Services Manuels, nrs 127-200.
- **Mededelingen van het V.B.N.** nr 16, 1 juni 1965, Commentaar op de wet van april 1965.

Frans Van Istendael.