

DO 2008200907845

**Vraag nr. 235 van mevrouw de volksvertegenwoordiger
Maggie De Block van 04 maart 2009 (N.) aan de
Vice-eersteminister en minister van Werk en
Gelijke Kansen:**

*Bedrijven. - Werknemers. - Verbod om middaglunch naar
de werkplaats mee te brengen.*

Naast het terugschroeven van een aantal extralegale voordelen, verzinnen sommige bedrijven, naar aanleiding van de economische crisis blijkbaar een aantal absurde besparingsmaatregelen in hoofde van het personeel. Het afschaffen van gratis koffie, recto verso laten kopiëren, de verwarming lager zetten, geen bloemen meer aan de receptie plaatsen en kantoorartikelen rantsoeneren zijn slechts enkele voorbeelden.

Uit de praktijkvoorbeelden die in de pers werden aangehaald bleek er echter ook een bedrijf in de voedingssector te zijn dat zijn werknemers verbod om zelf de middaglunch mee naar het werk te brengen. De werknemers werden verplicht om hun broodjes tegen de volle prijs aan te kopen in het bedrijf zelf.

1. Kan een bedrijf de werknemers verbieden om zelf eten mee te brengen naar de werkplaats?
2. Kan een bedrijf de werknemers verplichten om het voedsel voor hun middaglunch ter plekke aan te kopen?
3. a) Zo ja, op basis van welke wettelijke bepalingen is dit mogelijk?
b) Wat kan een bedrijf ondernemen tegen werknemers die toch hun eigen voedsel meebrengen?

DO 2008200907845

**Question n° 235 de madame la députée Maggie De
Block du 04 mars 2009 (N.) à la Vice-première
ministre et ministre de l'Emploi et de l'Egalité des
chances:**

*Entreprises. - Travailleurs. - Interdiction d'emporter son
repas du midi sur le lieu du travail.*

Parallèlement à l'abolition de bon nombre d'avantages extralégaux, certaines entreprises échafaudent, en prétextant la crise économique, une série de mesures d'économie absurdes à l'égard de leur personnel. La suppression du café gratuit, les photocopies recto verso, la diminution du chauffage, la disparition des fleurs à la réception et le rationnement des articles de bureau n'en sont que quelques exemples.

Parmi les exemples concrets relatés par la presse, épinglons cette entreprise du secteur alimentaire qui a interdit à ses travailleurs d'apporter leur pique-nique pour le midi. Les travailleurs sont obligés d'acheter leurs sandwiches au prix plein dans l'entreprise elle-même.

1. Une entreprise peut-elle interdire à ses travailleurs d'apporter leur propre repas sur leur lieu de travail?
2. Une entreprise peut-elle obliger ses travailleurs à acheter leur repas du midi sur place?
3. a) Dans l'affirmative, sur la base de quelle disposition légale est-ce possible?
b) Quelles mesures une entreprise peut-elle prendre vis-à-vis de travailleurs qui apporteraient tout de même leur propre repas?

c) Kan dergelijke "ongehoorzaamheid" een reden tot ontslag vormen?

4. a) Moeten werknemers die omwille van gezondheidsredenen bepaalde zaken niet mogen of net moeten eten, zich verantwoorden aan hun werkgever om toch hun eigen eten mee te brengen?

b) Kan een werkgever van zo een werknemer eisen dat hij of zij dit afwijkend eetregime verantwoordt via een doktersattest?

c) Is deze gang van zaken compatibel met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer?

d) Zo neen, welke actie of sanctie kan tegen een bedrijf worden ondernomen dat onterecht deze eis zou stellen aan zijn werknemers?

Antwoord van de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen van 26 juni 2009, op de vraag nr. 235 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Maggie De Block van 04 maart 2009 (N.):

Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B) verplicht de werkgever ertoe een refter ter beschikking te stellen van zijn werknemers. Enkel indien er niet meer dan drie werknemers in een zelfde bureau zijn tewerkgesteld, dient er geen refter te worden voorzien. Deze bedienden mogen in hun bureau lunchen.

Het A.R.A.B bevat evenwel geen bepalingen inzake het voorzien door de werkgever van maaltijden aan zijn werknemers.

Binnen het arbeidsrecht bestaat er, een zekere spanning tussen de aanspraak van werknemers op privacy en het recht van de werkgever om gezag uit te oefenen.

Slechts indien zwaarwegende argumenten kunnen aangevoerd worden, kan de werkgever dit grondrecht op de eerbiediging van het privé-leven aantasten. Maatregelen die de ruimte voor privacy beperken zijn dus enkel toegelaten als zij een wezenlijk bedrijfsbelang dienen (zoals de bescherming van het welzijn van andere werknemers), niet verder gaan dan nodig is en er geen andere, minder verregaande oplossing mogelijk is. Bovendien moet een inmening voorzien zijn in een duidelijke en precieze regel die voldoende toegankelijk is voor de betrokken werknemers (bijvoorbeeld een vermelding in het arbeidsreglement).

Wanneer een werkgever zijn werknemers verplicht om broodjes van het bedrijf te nuttigen en hun verbiedt om hen eigen eten mee te brengen, raakt hij aan de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

c) Cette " désobéissance " pourrait-elle constituer un motif de licenciement?

4. a) Les travailleurs qui, pour des raisons de santé, sont astreints à l'un ou l'autre régime spécial doivent-ils se justifier auprès de leur employeur afin de pouvoir apporter tout de même leur propre repas?

b) L'employeur de ces travailleurs peut-il exiger qu'ils justifient leur régime alimentaire spécifique par un certificat médical?

c) Cette manière de procéder est-elle compatible avec la protection de la vie privée du travailleur?

d) Dans la négative, quelle action ou sanction peut-elle être prise contre une entreprise qui imposerait cette exigence arbitraire à ses travailleurs?

Réponse de la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances du 26 juin 2009, à la question n° 235 de madame la députée Maggie De Block du 04 mars 2009 (N.):

Le Règlement général pour la protection du travail (R.G.P.T.) impose à l'employeur de mettre un réfectoire à la disposition de ses travailleurs. C'est uniquement s'il n'y a pas plus de trois travailleurs occupés dans un même bureau qu'aucun réfectoire ne doit être prévu. Ces employés peuvent dîner dans leur bureau.

Le R.G.P.T. ne contient cependant aucune disposition concernant la fourniture de repas par l'employeur à ses travailleurs.

Il existe en droit du travail, une certaine tension entre le droit des travailleurs à la vie privée et le droit de l'employeur à l'exercice de l'autorité.

L'employeur ne peut porter atteinte à ce droit fondamental au respect de la vie privée que si des arguments importants peuvent être invoqués. Des mesures qui limitent l'étendue de la vie privée sont donc seulement autorisées si elles servent un intérêt essentiel de l'entreprise (comme la protection du bien-être des autres travailleurs), ne vont pas plus loin que nécessaire, et il n'y a pas d'autre solution moins intrusive. En outre, une ingérence doit être prévue dans une règle claire et précise qui est suffisamment accessible pour les travailleurs concernés (par exemple une mention dans le règlement de travail).

Lorsqu'un employeur impose à ses travailleurs de consommer des sandwiches de l'entreprise et leur interdit d'apporter leur propre nourriture, il touche à la sphère de vie personnelle du travailleur.

Dergelijke inmenging is evenwel niet gerechtvaardigd. De hoofdzakelijke bedoeling van deze maatregel bestaat namelijk in het doorvoeren van besparingsmaatregelen en is niet ingegeven vanuit de concrete vrees voor schade aan de onderneming. Deze maatregel staat immers los van de kwaliteit van de uitgeoefende arbeid en van het functioneren op de werkvloer. Een dergelijk ingrijpen in het privéleven van de werknemer houdt bijgevolg een ongeoorloofde uitbreiding in van de gezagsfunctie van de werkgever.

De werknemer die een lunchpauze heeft staat trouwens op dat ogenblik niet ter beschikking van zijn werkgever. De tijd tijdens dewelke hij luncht, wordt niet beschouwd als arbeidstijd en kan hij vrij besteden.

Inbreuken in deze materie kunnen gesignaleerd worden aan de diensten van het toezicht op de sociale wetten.

Une telle ingérence n'est cependant pas légitime. Le but principal de cette mesure consiste en effet à réaliser des mesures d'économie et ne suggère pas de crainte concrète pour un dommage à l'entreprise. Cette mesure est en effet indépendante de la qualité du travail exercé et du fonctionnement au travail. Une telle ingérence dans la vie privée du travailleur implique par conséquent une extension illégale de la fonction d'autorité de l'employeur.

Le travailleur qui a pris une pause de midi n'est de toute façon pas à la disposition de son employeur. Le temps pendant lequel il dîne n'est pas considéré comme du temps de travail et il peut l'employer librement.

Des infractions en la matière peuvent être communiquées aux services du contrôle des lois sociales.