

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 1 BIS VAN 21 DECEMBER 1978
TOT AANPASSING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 1
VAN 12 FEBRUARI 1970 BETREFFENDE HET AFWIJKINGSBEDING VAN
NIET-MEDEEDING AAN DE WET BETREFFENDE DE ARBEIDS-
OVEREENKOMSTEN, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 1 TER VAN
28 FEBRUARI 1980

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging, bedoeld in artikel 26 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarbij genoemde geordende wetten worden opgeheven;

Gelet op de artikelen 65 en 86 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

in de Nationale Arbeidsraad op 21 december 1978 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende :

- de vormen en de voorwaarden van het afwijkingsbeding van niet-mededinging, bedoeld in artikel 86, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de werking en de bevoegdheid van de Commissie van goede diensten, die belast is haar advies te geven over de afwijkingsbedingen van niet-mededinging.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst herneemt voornoemde overeenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging en brengt de bepalingen ervan in overeenstemming met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Toepassingsgebied

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op hun werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn verbonden binnen de grenzen, vastgesteld in artikel 86, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK II - VORMEN EN VOORWAARDEN VAN HET AFWIJKINGSBEDING VAN NIET-MEDEEDINGING

Artikel 3

In het kader van artikel 86, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en van onderhavige overeenkomst, kunnen de modaliteiten van het afwijkingsbeding van niet-mededinging vastgesteld worden bij collectieve overeenkomst op het niveau van de bedrijfstak, bij ontstentenis daarvan, op het niveau van de onderneming, en bij ontstentenis van overeenkomst op dat niveau, bij individuele overeenkomst tussen de werkgever en de bediende.

De collectieve overeenkomsten op het niveau van de bedrijfstak of van de onderneming worden gesloten door de organisaties die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités als representatief worden beschouwd.

Het afwijkingsbeding van niet-mededinging heeft geen uitwerking, indien de bediende om dringende redenen in hoofde van de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst.

Indien aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode, heeft het afwijkingsbeding van niet-mededinging enkel uitwerking gedurende een periode die overeenstemt met de duur van de arbeidsprestaties die metterdaad krachtens het proefbeding werden verricht.

Artikel 4

De berekeningsmodaliteiten van de vergoeding, bedoeld in artikel 86, § 2, lid 1 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten worden door de overeenkomst bepaald, rekening houdend met navolgende elementen : de aard van de activiteiten, de geldigheidsduur van het beding, het bij het beding vastgesteld territoriaal toepassingsgebied en het bedrag van het loon.

Voorts moet het bedrag van die vergoeding, overeenkomstig de artikelen 86, § 1 en 65, § 2, 6de lid van voren genoemde wet, ten minste gelijk zijn aan de helft van het brutoloon van de bediende dat overeenstemt met de werkelijke toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de bediende heeft ontvangen gedurende de maand, voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

De berekeningsmodaliteiten van deze vergoeding voor de bedienden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon worden voor het veranderlijk gedeelte van het loon beheerst door de artikelen 86, § 1 en 65, § 2, 7de lid van voornoemde wet.

Artikel 5

De werkgever kan, binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de bediende, aan de toepassing van het beding verzaken en in dat geval vervalt de verplichting een vergoeding te betalen.

Indien de bediende wordt ontslagen met een opzegging, is de werkgever ertoe gehouden aan de bediende, op het ogenblik dat hij de opzegging betekent, mee te delen of hij het inzicht heeft het beding werkelijk toe te passen.

HOOFDSTUK III - COMMISSIE VAN GOEDE DIENSTEN

Artikel 6

Een Commissie van goede diensten, opgericht ter uitvoering van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 februari 1970, is bevoegd om advies te geven over de overeenstemming van de afwijkingsbedingen van niet-mededinging met de beginselen, vervat in artikel 86, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede met onderhavige overeenkomst.

Samenstelling van de Commissie

Artikel 7

De Commissie is samengesteld uit personaliteiten, deskundigen terzake (sociologen, magistraten, professoren ...) en onafhankelijk van de organisaties die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend. Desnoods kunnen in de schoot van de Commissie twee of meer kamers worden opgericht.

De Commissie en, eventueel, elk van de kamers is samengesteld uit :

- een lid, aangeduid door de werkgeversorganisaties;
- een lid, aangeduid door de werknemersorganisaties;
- een voorzitter, gecoöpteerd door beide vorengenoemde leden.

Plaatsvervangende leden en voorzitters kunnen volgens dezelfde procedure als de werkende leden en voorzitters worden aangeduid.

Het secretariaat wordt verzekerd door het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad.

Bevoegdheid

Artikel 8

Indien de Commissie daartoe wordt uitgenodigd, geeft zij haar advies over de overeenstemming van de concurrentiebedingen, bedoeld in artikel 86, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, met de beginselen en de bepalingen van de artikelen 86, § 1 en 65 van deze wet alsmede met de bepalingen van de hoofdstukken I en II van onderhavige overeenkomst, binnen navolgende perken :

- a) de Commissie is enkel bevoegd voor de individuele concurrentiebedingen en voor de bedingen die toepasselijk zijn op een groep van bedienden die tot dezelfde onderneming behoren, met uitsluiting van de collectieve overeenkomsten die gesloten worden voor een bedrijfstak.
- b) de Commissie geeft haar advies :
 - hetzij op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt gesloten en binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf dat ogenblik;
 - hetzij wanneer wijzigingen worden aangebracht in een bestaand beding of wanneer de werkgever het inzicht heeft te kennen gegeven het beding te wijzigen;
 - hetzij wanneer het beding metterdaad wordt toegepast of wanneer de werkgever het inzicht heeft te kennen gegeven, het metterdaad toe te passen.

De door de Commissie te geven adviezen hebben betrekking op navolgende punten :

- de overeenstemming van de bedingen met de bepalingen waarvan niet mag worden afgeweken;
- de geldigheid van de bepalingen van het beding die afwijken van de algemene regeling;
- het bedrag van de vergoeding die aan de bediende moet worden uitbetaald, ingeval het beding wordt toegepast.

Procedure

Artikel 9

De Commissie kan door de werkgevers en door de bedienden individueel worden geraadpleegd evenals door elke in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemersorganisatie.

Het door een werknemersorganisatie ingediend verzoek kan zowel betrekking hebben op één of meerdere individuele gevallen als op een beding dat geldt voor de ganse onderneming.

De Commissie is bevoegd om de betrokken partijen te horen die zich kunnen laten bijstaan of vertegenwoordigen door vakbondsvrijgestelden, advocaten of door andere door de Commissie erkende personen.

De Commissie spreekt zich bij voorrang uit over de vragen die worden ingediend, naar aanleiding van het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bedienden.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

De partijen die onderhavige overeenkomst ondertekenen, gaan de verbintenis aan hun invloed aan te wenden, opdat hun aangeslotenen het advies van de Commissie zouden volgen.

Onderhavige overeenkomst treedt in werking op de datum waarop de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van kracht wordt.

[Onderhavige overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan, op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij, worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden] (1).

(1) Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 ter van 28 februari 1980 (artikel 1). De nieuwe tekst heeft uitwerking met ingang van 18 februari 1980 (artikel 2).

COMMENTAAR BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 1 BIS

BETREFFENDE HET AFWIJKINGSBEDING VAN NIET-MEDEEDING

HOOFDSTUK II - VORMEN EN VOORWAARDEN VAN HET AFWIJKINGSBEDING VAN NIET-MEDEEDING

1. Aard en procedure van de overeenkomsten betreffende het afwijkingsbeding (artikel 3)

Onderhavige interprofessionele collectieve overeenkomst laat aan andere collectieve of individuele overeenkomsten de zorg sommige toepassingsmodaliteiten van het afwijkingsbeding vast te stellen.

Er is aanleiding de aard te verduidelijken van deze overeenkomsten waarbij de bij de arbeidsovereenkomst voor bedienden betrokken partijen zich akkoord kunnen stellen over het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

De op het niveau van de nijverheids- of handelstak gesloten collectieve overeenkomst blijkt de meeste waarborgen te bieden, omdat zij de vrucht is van een werkelijk overleg onder partners die met kennis van zaken handelen. Ten einde rekening te houden met concrete toestanden zal deze overeenkomst ten andere kunnen aangevuld worden door ondernemingsovereenkomsten of door individuele overeenkomsten.

Men moet evenwel het geval voorzien dat de werkgevers- en werknemersorganisaties er niet zouden in slagen een collectieve overeenkomst te sluiten. Dan blijft nog de oplossing van de ondernemingsovereenkomst of, bij ontstentenis daarvan, deze van de individuele overeenkomst

Wat deze laatste betreft, moet men een eventueel gevaar ondervangen : de bediende kan ertoe gebracht worden een beding te aanvaarden dat zijn vrijheid uitermate beperkt, vooral indien het loon en de andere arbeidsvoorwaarden gunstig zijn.

Gelet op deze factoren, stelt deze overeenkomst een systeem van cascadeoplossingen vast :

- de collectieve overeenkomst per bedrijfstak (die in het algemeen zal gesloten worden in het paritair comité);
- bij ontstentenis ervan, de ondernemingsovereenkomst of, bij ontstentenis van deze laatste, de individuele overeenkomst.

2. Gevolgen van het afwijkingsbeding van niet-mededinging in geval van beëindiging van de overeenkomst tijdens de proefperiode of na die periode (artikel 3)

Zoals het gewoon beding, heeft het afwijkingsbeding geen uitwerking wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt door de bediende om dringende reden in hoofde van de werkgever, maar het kan worden toegepast in geval van ontslag door de werkgever, zonder dringende reden in hoofde van de bediende.

Wanneer er een proefbeding bestaat, heeft het beding van niet-mededinging enkel uitwerking gedurende een periode die overeenstemt met de duur van de effectief doorlopen proeftijd. Het blijkt inderdaad dat de bediende in de door artikel 86, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde ondernemingen onbetwistbaar, zelfs tijdens de proefperiode, inlichtingen kan inwinnen waarvan het benutten schade aan de onderneming kan berokkenen.

3. Berekening van de vergoeding (artikel 4)

Daar de individuele toestanden uiterst verschillend zijn en afhankelijk van wijzigingen in de tijd, kan deze overeenkomst niet precies aanduiden hoe deze vergoeding moet worden berekend. Het bedrag ervan zal conventioneel moeten worden vastgesteld en het mag niet kleiner zijn dan het bedrag dat is bepaald in de artikelen 86, § 1 en 65, § 2, 6de lid van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het minimumbedrag van die vergoeding is, volgens die wettelijke bepalingen, gelijk aan de helft van het brutoloon van de bediende dat overeenstemt met de werkelijke toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de bediende heeft ontvangen gedurende de maand, voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de bedienden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorafgaan, zoals bepaald in artikel 65, § 2, 7de lid van de wet.

Bij het vaststellen van het bedrag van die vergoeding zal bovendien rekening worden gehouden met de in onderhavige overeenkomst opgesomde elementen.

Het gaat essentieel om :

- de aard van de activiteiten;
- de geldigheidsduur van het beding;
- het geografisch toepassingsgebied;
- het bedrag van het loon.

Het bedrag van de vergoeding kan eveneens afhangen van de wijze waarop de arbeidsverhoudingen een einde hebben genomen : men kan in het bijzonder de gevallen van ontslag onderscheiden van de gevallen van vrijwillige ontslagneming van de bediende.

HOOFDSTUK III - COMMISSIE VAN GOEDE DIENSTEN (art. 6 tot 9)

De ondertekenende partijen waren van oordeel dat, wanneer het afwijkingsbeding voortvloeit uit een ondernemings- of een individuele overeenkomst, de partijen die door de arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn verbonden, de mogelijkheid moeten hebben het ontwerp van overeenkomst, of de tekst van de van kracht zijnde overeenkomst voor te leggen aan een controleinstantie.

De moeilijkste kwestie is de keuze van de instantie die deze rol zou kunnen vervullen.

Zij waren van oordeel dat men zich op dit stuk niet kan verlaten op de rechterlijke macht, omdat deze praktisch slechts a posteriori zal kunnen tussenbeide komen, dat wil zeggen op het ogenblik dat het concurrentiebeding effectief van toepassing is geworden en er een geschil is gerezen tussen de bij de overeenkomst betrokken partijen. In de huidige stand van onze wetgeving, zou de rechter in geen geval tussenbeide kunnen komen vóór het sluiten van de overeenkomst, zelfs indien de bediende enige twijfel heeft omtrent de geldigheid van het beding dat de werkgever in de arbeidsovereenkomst wenst op te nemen.

De ervaring in het beroepsleven heeft ten andere uitgewezen dat de bedienden over het algemeen vrezen beroep te doen op de rechter zolang hun arbeidsovereenkomst niet is beëindigd, omdat het instellen van een gerechtelijke handeling op zichzelf reeds de verhoudingen met de werkgever kan verstoren en nadelig zijn voor de bediende.

Tenslotte zal de tussenkomst van de arbeidsrechtbanken niet steeds mogelijk zijn, omdat zij enkel bevoegd zijn ingeval werkelijk een geschil is gerezen; anderdeels zou, in de huidige stand van zaken, de procedure voor deze rechtbanken niet aangewezen zijn, omdat de geschillen spoedig een oplossing moeten krijgen.

Om deze redenen voorziet onderhavige overeenkomst in het beroep op een Commissie van goede diensten.

Het bestaan van die Commissie doet in geen geval afbreuk aan de rechten van de partijen, om beroep te doen op de rechterlijke macht.

1. Samenstelling van de Commissie

Er bestaat slechts één Commissie, die dan ook bevoegd is voor het ganse nationale grondgebied, ten einde de eenheid van rechtspraak te waarborgen. Er kunnen evenwel in de schoot van de Commissie afzonderlijke kamers worden opgericht, indien het aantal voorgelegde gevallen dergelijke beslissing verantwoordt.

2. Bevoegdheid

De Commissie is geen homologatie-instantie, waaraan al de concurrentiebedingen moeten worden voorgelegd; zij moet zich enkel uitspreken, wanneer zij daarom door de betrokken partijen wordt verzocht.

De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft anderzijds aan de Commissie van goede diensten bevoegdheden toegekend voor sommige bedingen van niet-mededinging (cf. de art. 86, § 1 en 65, § 2, 3de lid).

De bevoegdheid van de Commissie zoals ze in onderhavige overeenkomst wordt bepaald, is beperkt tot de afwijkingsbedingen en doet geen afbreuk aan de wettelijke bevoegdheden van de Commissie, waarvan in het voorgaand lid sprake is.

De Commissie geeft haar advies over de overeenstemming van de concurrentiebedingen met de beginselen en de bepalingen van de paragraaf van de wet die betrekking heeft op de afwijkingsbedingen alsmede met deze van onderhavige overeenkomst. Gelet op het feit dat deze bedingen niet mogen afwijken van sommige bepalingen die betrekking hebben op de gewone bedingen, inzonderheid de beperking tot soortgelijke activiteiten, behoort het onderzoek van de overeenstemming met deze bepalingen eveneens tot de bevoegdheid van de Commissie.

De verwijzing naar de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en naar de interprofessionele overeenkomst viseert eveneens de collectieve overeenkomsten, gesloten voor een bedrijfstak; de Commissie kan dan ook als advies geven dat een bepaald individueel beding niet strookt met de bepalingen van een collectieve overeenkomst.

- a) Gelet op het feit dat de collectieve bedrijfstakovereenkomsten gesloten worden na overleg, tijdens hetwelk de vertegenwoordigers van de werkgevers en van de bedienden ruim de gelegenheid hebben gehad hun standpunten onderling te toetsen, dient de Commissie zich niet uit te spreken over deze overeenkomsten als dusdanig. Zij kan eventueel haar advies geven over de toepassing van deze overeenkomsten.
- b) Ten einde te vermijden dat een vraag op gelijk welk ogenblik bij de Commissie aanhangig zou kunnen worden gemaakt, dient te worden verduidelijkt naar aanleiding van welke gelegenheid de Commissie kan geraadpleegd worden.

Deze mogelijkheid bestaat in de eerste plaats naar aanleiding van het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Hier kunnen zich nog twee mogelijkheden voordoen :

In de eerste plaats is er de hypothese, dat één van de partijen het advies van de Commissie inwint, vooraleer de arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Vervolgens is het mogelijk dat de arbeidsovereenkomst reeds gesloten is en dat de werkgever of de bediende toch het advies van de Commissie wenst te kennen. In het tweede geval, moet de termijn voor de indiening van de aanvraag beperkt zijn tot twee maanden, om te vermijden dat de rechtszekerheid in gevaar wordt gebracht.

De Commissie kan eveneens geraadpleegd worden ingeval van wijziging van het beding, hetzij deze wijziging inderdaad reeds gebeurd is, hetzij de werkgever het inzicht heeft te kennen gegeven het beding te wijzigen. Het moet gaan om belangrijke wijzigingen, zoniet zou de Commissie de vordering niet ontvankelijk kunnen verklaren.

De Commissie kan eveneens tussenbeide komen ingeval het beding wordt toegepast. Ook hier zijn twee hypothesen mogelijk : ofwel is het beding reeds toegepast, ofwel heeft de werkgever het inzicht te kennen gegeven het toe te passen.

De tot de bevoegdheid van de Commissie behorende materies kunnen als volgt worden omschreven :

1. De Commissie kan in de eerste plaats haar advies geven over de overeenstemming van de bedingen met de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvan niet mag worden afgeweken. Het gaat inzonderheid om de toepassing van het beding op de bedienden naargelang van het bedrag van hun jaarloon dat is bepaald in artikel 65, § 2 van de wet, om de verplichting van een geschrift alsmede om de bepaling die voorziet dat de uitwerking van het beding enkel geldt voor soortgelijke activiteiten als deze die bij de eerste werkgever werden uitgeoefend.
2. In de tweede plaats kan de Commissie zich uitspreken over de geldigheid van de bedingen, voor zover zij afwijken van de algemene regeling. In dat opzicht kunnen twee aspecten worden onderscheiden : de Commissie kan in de eerste plaats nagaan of de voorwaarden vervuld zijn opdat een afwijking geoorloofd zou zijn, dat wil zeggen of de onderneming beantwoordt aan één van de criteria bepaald bij de wet en of de bediende werkelijk een functie uitoefent die hem toelaat kennis te verkrijgen van particulariteiten die eigen zijn aan de onderneming.

Indien deze voorwaarden vervuld zijn, kan de Commissie in de tweede plaats haar advies geven over de inhoud zelf van de afwijkingsbedingen. Zij kan bv. van oordeel zijn dat het beding of sommige aspecten van het beding overdreven zijn o.m. wanneer de duur van de uitwerking van het beding abnormaal lang is.

3. De belangrijkste opdracht van de Commissie bestaat erin haar advies te geven over de vergoeding die aan de bediende moet worden toegekend ingeval het beding wordt toegepast. De Commissie houdt rekening met hoger opgesomde elementen om deze vergoeding vast te stellen. De Commissie moet zich niet noodzakelijk uitspreken over een bedrag in absolute cijfers, doch zij kan de berekeningsbasis van de vergoeding aanduiden, bv. x maanden loon.

Gelet op het feit dat de Commissie slechts adviezen geeft blijft de normale bevoegdheid van de rechtbanken onaangetast. Dat sluit eensdeels in dat de betrokkenen zich rechtstreeks tot de arbeidsrechtbank kunnen richten, zonder vooraf het advies van de Commissie van goede diensten te hebben ingewonnen. Anderdeels zijn de betrokkenen niet gebonden door het advies van de Commissie en zij kunnen derhalve, na kennis te hebben genomen van dat advies, een vordering instellen bij een rechtbank.

Het blijkt evenwel dat, gelet op de persoonlijkheid van de leden van de Commissie, de adviezen van die Commissie een zeer grote morele waarde hebben, zodat een beroep op de rechtbank eerder zeldzaam is. Daarenboven zal de Commissie, na een zekere experimentele periode, haar eigen rechtspraak gevestigd hebben die door de betrokken partijen gekend is. Deze zijn geneigd om zich a priori door die rechtspraak te laten leiden.

3. Procedure

De overeenkomst bepaalt dat de Commissie niet enkel door de werkgevers en de bedienden op wie het beding van toepassing is mag geraadpleegd worden, doch tevens door elk van de werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Het gevaar is immers niet denkbeeldig dat bij een individuele vordering, ingesteld door de bediende, de werkgever geneigd is vergeldingsmaatregelen te nemen.

De werknemersorganisatie moet dan ook de identiteit van de bediende, die haar tussenkomst heeft gevraagd niet bekendmaken.

Zoals hoger gezegd, is de Commissie niet bevoegd om de collectieve bedrijfstakovereenkomsten te onderzoeken met betrekking tot de afwijkingsbedingen. Daarenboven moeten de werknemersorganisaties geen verzoeken indienen die betrekking hebben op bedingen waarmee zij op ondernemingsniveau akkoord zijn gegaan.

Het is niet aangewezen in strakke procedureregels te voorzien, zoniet wordt één van de bijzonderste doelstellingen van de oprichting van de Commissie, nl. een soepele werking, niet bereikt. De Commissie kan oordelen op stukken of de betrokken partijen horen. Zij kan eveneens de personen horen die de partijen bijstaan of vertegenwoordigen. Ook op dit stuk is een zeer grote vrijheid de stelregel, in die zin dat de Commissie vakbondsvrijgestelden, advocaten en zelfs andere personen kan toelaten.

Het blijkt evenmin doeltreffend in termijnen te voorzien die door de Commissie moeten nageleefd; dergelijke bepaling zou zonder sanctie blijven. Daarom beperkt de overeenkomst er zich toe een orde van prioriteiten in te voeren voor het onderzoek van de ingediende aanvragen.

x x x

Door onderhavige overeenkomst te ondertekenen, gaan de ondertekenende partijen de verbintenis aan hun invloed aan te wenden, opdat hun aangeslotenen het advies van de Commissie zouden volgen. Het gaat evenwel niet om een absolute verbintenis, daar de ondertekenende partijen het recht hebben in geweten van oordeel te zijn dat sommige adviezen van de Commissie niet verantwoord zijn. Het is normaal dat zij in dat geval aan hun aangeslotenen de raad geven zich tot de rechtbank te wenden.

Daar de interprofessionele overeenkomst moet beschouwd worden als de onmisbare aanvulling van de regeling die uit de wet voortvloeit, is het aangewezen dat de overeenkomst in werking treedt vanaf de datum waarop de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van kracht wordt. (Onderhavige overeenkomst verstrijkt op de vervaldatum van de overeenkomst van 12 februari 1970, met name op 11 februari 1980; gedurende die periode kan zij niet worden opgezegd, tenzij de wet zelf wordt gewijzigd) (1).

Het ligt voor de hand dat de overeenkomst steeds kan worden gewijzigd, wanneer al de ondertekenende partijen het daarover eens zijn.

Gedaan te Brussel, op eenentwintig december negentienhonderd achtenzeventig.

- (1) De wijziging van artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 bis van 21 december 1978, door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 ter van 28 februari 1980 maakt deze tekst overbodig.