

Vergaderjaar 1997–1998

25 263

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid)

Nr. 14

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 1 oktober 1997

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel I, onderdeel B, wordt als volgt gewijzigd:

In lid 5 van artikel 628 wordt «gedurende» vervangen door: voor.

B

Artikel I, onderdeel F, wordt als volgt gewijzigd:

Aan het slot wordt een nieuw onderdeel toegevoegd, luidende:

4. In lid 4 wordt «beëindiging» vervangen door: opzegging.

C

In artikel I wordt na onderdeel F een nieuw onderdeel ingevoegd, luidende:

Fa

Artikel 648 wordt als volgt gewijzigd:

Na lid 2 wordt, onder vernummering van lid 3 tot lid 4, een nieuw lid ingevoegd, luidende:

3. De opzegging, bedoeld in de eerste zin van lid 1, maakt de werkgever niet schadeplichtig.

D

Artikel I, onderdeel G, vervalt.

E

Artikel I, onderdeel H wordt als volgt gewijzigd:

Lid 6 van artikel 652 komt te luiden:

6. Van lid 4, onderdelen a en b, en lid 5 kan slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

F

In artikel I worden na onderdeel H twee nieuwe onderdelen ingevoegd, luidende:

Ha

Aan artikel 655 lid 1 wordt een nieuw onderdeel toegevoegd, luidende:
m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

Hb

Aan artikel 658 wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende:

4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

G

Artikel I, onderdeel K, wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 668a komt te luiden:

Artikel 668a

1. Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen:

- a. voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

H

Artikel I, onderdeel L, wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 669 wordt «dienstbetrekking» vervangen door: arbeidsovereenkomst.

I

Artikel I, onderdeel P, wordt als volgt gewijzigd:

Lid 7 van artikel 672 komt te luiden:

7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

J

Artikel I, onderdeel T, wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel 1 komt te luiden:

1. Artikel 677 lid 1 komt te luiden:

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die dit zonder een dergelijke reden doet, is schadelijktig.

2. Onderdeel 2 komt te luiden:

2. Lid 2 komt te luiden:

2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadelijktig.

3. Onderdeel 3 komt te luiden:

3. In lid 3 wordt de zinsnede «zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen» vervangen door: onverwijld op te zeggen. De woorden «ontbonden heeft verklaard» worden vervangen door: heeft ontbonden.

4. Onderdeel 4 vervalt.

5. Onderdeel 5 wordt als volgt gewijzigd:

«Het nieuwe lid 4» wordt vervangen door: Lid 5.

Aan het slot van lid 5 wordt toegevoegd: Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

K

Artikel I, onderdeel X, komt te luiden:

X

Artikel 682 wordt als volgt gewijzigd:

1. In lid 1 wordt «de partij» vervangen door: de werkgever en wordt «doet eindigen» vervangen door: opzegt.

2. «Arbeidsverhouding» wordt telkens vervangen door: arbeidsovereenkomst.

L

Artikel I, onderdeel Z, wordt als volgt gewijzigd:

In lid 1 van artikel 685 vervalt: 648a,

M

In artikel I, onderdeel AC, wordt lid 7 van artikel 691 vervangen door:
7. Van de termijnen bedoeld in de leden 1, 3 en 4 en van lid 5 kan slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd orgaan.

N

Artikel II, onderdeel C, wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste en tweede lid van artikel 9 wordt «nietig» vervangen door: vernietigbaar.

2. Het derde lid van artikel 9 komt te luiden:

3. De werknemer kan gedurende zes maanden een beroep op deze vernietigingsgrond doen.

O

Artikel VI, onderdeel B, wordt als volgt gewijzigd:

In het nieuwe derde lid van artikel 24 vervallen de woorden: «, die geen verband houden met de persoon of het functioneren van de werknemer».

P

Artikel XII komt te luiden:

ARTIKEL XII

Indien het bij koninklijke boodschap van 19 februari 1996 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden, kamerstukken II 1995/96, nr. 24 615, tot wet is verheven en in werking is getreden:

A

vervalt in artikel I, onderdeel B: of bij reglement en in onderdeel P: , reglement.

B

wordt aan artikel 670, vierde lid, de volgende zin toegevoegd: Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing.

Toelichting

Onderdeel A

Door deze wijziging wordt duidelijk gemaakt dat de afwijkingsmogelijkheid van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever alleen bestaat voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst en dat niet bedoeld wordt dat afgeweken mag worden als dit maar in de eerste zes maanden wordt bedongen.

Onderdeel B

De wijziging van «beëindiging» in «opzegging» in artikel 647 lid 4 is bedoeld om een onbedoelde discrepantie in terminologie tussen deze bepaling en de overige bepalingen van titel 7.10 Burgerlijk Wetboek (BW) op te heffen.

Onderdeel C

De wijziging in onderdeel C strekt ertoe artikel 648 in overeenstemming te brengen met artikel 647.

Onderdeel D

Onderdeel D strekt ertoe artikel 648a te schrappen. Artikel 648a is overgenomen uit het inmiddels ingetrokken wetsvoorstel 21 479 (Herziening ontslagrecht) en vloeit voort uit de Wet van 2 december 1982 tot uitvoering van het Europese Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers. Inmiddels is de Algemene Wet gelijke behandeling (AWGB) in werking getreden, die onderscheid naar nationaliteit verbiedt, onder andere op het terrein van de arbeid. Daarmee is een bepaling als het voorgestelde artikel 648a overbodig geworden. Bovendien is in artikel 648a een onderscheid naar woonplaats opgenomen. Nu de AWGB woonplaats niet als een objectieve rechtvaardigingsgrond noemt, wordt daarmee de verhouding tussen het BW en de AWGB ondoorzichtig. Ook dit is een reden om het artikel te schrappen.

Met het schrappen van artikel 648a wordt niet beoogd het huidige recht inzake de gelijke behandeling, mede zoals dat gestalte heeft gekregen in de jurisprudentie en uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling, te wijzigen. Dat betekent dat onderscheid naar nationaliteit t.a.v. zeeschepelingen wel is toegestaan; zie de uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling van 4 februari 1997 (JAR 1997, 38).

Onderdeel E

Onderdeel E voegt de woorden «ten nadele van de werknemer» in in artikel 652, lid 6. Het onderdeel strekt ertoe om artikel 652 lid 6, aan te vullen in dier voege dat een afwijking ten nadele van de werknemer van de regels met betrekking tot de duur van de proeftijd alleen kan geschieden bij een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling door of namens een daartoe bevoegd orgaan. Voor een afwijking ten voordele van de werknemer wordt deze eis niet gesteld.

Onderdeel F

(onderdeel Ha)

Artikel 655 bevat een opsomming van de gegevens die de werkgever ten minste aan de werknemer moet verstrekken. Dit onderdeel voegt aan deze opsomming toe dat de werkgever ook aan de werknemer moet

mededelen of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

(onderdeel Hb)

De aansprakelijkheid van de werkgever voor de schade die een werknemer lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden wordt geregeld in artikel 7:658 BW. Voorwaarde voor aansprakelijkheid is dat de werkgever verwijtbaar is tekortgeschoten in de op hem rustende verplichting om veiligheidsmaatregelen te treffen. Indien de werknemer evenwel door zijn werkgever bij een derde is tewerkgesteld, heeft de werkgever feitelijk niet of nauwelijks zeggenschap over de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Een dergelijke tewerkstelling bij derden doet zich bijvoorbeeld voor bij uitzendarbeid, uitlening of aanneming van werk. Tussen de werknemer en deze derde bestaat dan geen arbeidsovereenkomst. Schiet deze derde verwijtbaar tekort in het treffen van veiligheidsmaatregelen en lijdt de werknemer daardoor schade, dan kan de werknemer, omdat hij niet in dienst is van de derde, deze niet ingevolge artikel 658 BW aansprakelijk stellen.

In zijn arrest van 15 juni 1990, NJ 1990, 716 heeft de Hoge Raad beslist dat de werknemer in een dergelijk geval zowel zijn eigen werkgever, als de derde aansprakelijk kan stellen. Allereerst kan de werknemer zijn eigen werkgever ingevolge artikel 658 BW aansprakelijk stellen omdat deze bij de vervulling van zijn zorgverplichtingen gebruik maakt van de hulp van een derde; ingevolge artikel 6:76 BW is hij dan voor een tekortschieten van de derde in deze zorg als voor een eigen tekortschieten aansprakelijk.

Voorts kan de werknemer naast zijn werkgever de derde bij wie hij is tewerkgesteld uit onrechtmatige daad ter zake van fouten van hemzelf (art. 6:162 BW) of zijn ondergeschikten (art. 6:170 BW) aansprakelijk stellen. De fout bestaat dan uit het niet inacht nemen van de vereiste zorg voor de veiligheid van de werknemer. In bovengenoemd arrest heeft de Hoge Raad beslist dat ook al bestaat tussen de derde en de werknemer geen contractuele relatie, de regels die in een 1638x-geding (thans art. 7:658 BW) inzake stelplicht en bewijslast gelden, van overeenkomstige toepassing zijn.¹ Het is gewenst deze rechtspraak te codificeren.

De aansprakelijkheid van de inlener is wenselijk omdat de vrijheid van degene die een bedrijf uitoefent om te kiezen voor het laten verrichten van het werk door werknemers of door anderen, niet van invloed behoort te zijn op de rechtspositie van degene die het werk verricht en betrokken raakt bij een bedrijfsongeval of anderszins schade oploopt. Anders gezegd: een werkgever die zijn zorgverplichtingen niet nakomt dient op gelijke voet aansprakelijk te zijn voor de schade van werknemers en anderen die bij hem werkzaam zijn. Daarom dient de aansprakelijkheid van de inlener voor bedrijfsongevallen waarbij (ook) andere dan eigen werknemers betrokken zijn, een specifieke wettelijke grondslag te krijgen. De hier voorgestelde bepaling biedt deze grondslag.

Deze bepaling is met name van belang voor uitzendarbeid, uitlening en aanneming van werk, waarbij tussen de werknemer en de derde (inlener) geen overeenkomst bestaat. Het is echter ook mogelijk dat tussen degene die de arbeid verricht en degene voor wie hij de arbeid verricht wel een overeenkomst is gesloten, zij het geen arbeidsovereenkomst. Men denke bijvoorbeeld aan bepaalde stageovereenkomsten. Vgl. Hof Arnhem 7 mei 1996, JAR 1996, 127.

Omdat degene die de arbeid door een ander dan eigen werknemers laat verrichten overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk is, is hij ook jegens deze andere verplicht veiligheidsmaatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken. Voorwaarde voor aansprakelijkheid is dan overeenkomstig het tweede lid dat hij verwijtbaar is tekortgeschoten in deze op hem rustende verplichtingen. Aan aansprakelijkheid kan hij ontkomen als hij aantoonbaar dat de schade in belangrijke mate het gevolg is

¹ Zie hierover ook de notitie «Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht», TK 1996–1997, 25 427, nr. 1, pp. 17–18.

van opzet of bewuste roekeloosheid van degene die de arbeid verricht. Doordat het derde lid van artikel 658 van overeenkomstige toepassing is wordt bereikt dat niet alleen deze aansprakelijkheid dwingend is, maar dat ook van hetgeen titel 3 van Boek 6 bepaalt niet kan worden afgeweken ten nadele van degene die arbeid verricht.

De voorgestelde bepaling kan tot gevolg hebben dat zowel de werkgever als de inlener bij wie de arbeid wordt verricht, ingevolge artikel 658 aansprakelijk zijn. Zij zijn dan hoofdelijk verbonden (art. 6:102 BW), maar kunnen onderling regres nemen. Het staat hun uiteraard vrij hieromtrent afspraken te maken, bijvoorbeeld in de overeenkomst van opdracht als bedoeld in het voorgestelde artikel 690.

Indien zowel de werkgever als de inlener ingevolge artikel 658 aansprakelijk zijn, kan de kantonrechter op grond van de tweede zin van de voorgestelde bepaling beide zaken behandelen, en behoeft hij de procedure tegen de inlener niet te verwijzen naar de rechtbank.

Onderdeel G

De voorgestelde redactie van het eerste lid van artikel 668a is aanleiding geweest voor reacties van de zijde van de Vereniging voor Arbeidsrecht, de FNV, de VNO-NCW en de Algemene Bond Uitzendondernemingen. In deze reacties werden problemen voorzien in de praktijk in verband met de voorgestelde terugwerkende kracht van deze regeling. Uit nader overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties die betrokken zijn geweest bij het advies van de Stichting van de Arbeid inzake de nota Flexibiliteit en Zekerheid is gebleken dat het stichtingsadvies zo moet worden uitgelegd dat een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn vanaf het moment dat aan de voorwaarden, als gesteld onder a en b van het eerste lid, is voldaan. Voor de berekening van de opzegtermijnen dienen evenwel de voorafgaande arbeidsovereenkomsten en de daartussenliggende periodes van niet meer dan drie maanden te worden meegenomen.

In het nieuwe eerste lid van artikel 668a wordt bepaald dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het moment dat aan de voorwaarden, als gesteld onder a of b van lid 1, is voldaan. Vanaf dat moment gelden in beginsel alle rechten en plichten, die daaraan op basis van onderlinge afspraken van partijen en de algemene rechtsbeginselen (zoals gelijke behandeling en goed werkgeverschap) verbonden zijn. Wat betreft de opzegtermijnen is in het nieuwe vierde lid bepaald dat deze berekend worden vanaf het tijdstip van de totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst, als bedoeld onder a of b.

De nieuwe formulering van artikel 668a lid 3 beoogt de bedoeling van dit lid beter weer te geven. Artikel 668a lid 3 beoogt op de in het eerste lid gegeven regel voor één specifieke situatie een uitzondering op te maken. Die situatie doet zich voor wanneer een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 maanden of langer onmiddellijk wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst aangegaan voor drie maanden. Zonder de uitzondering, opgenomen in het derde lid, zou dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dat is niet gewenst omdat, wanneer de werkgever iemand in dienst neemt op basis van een tijdelijk contract voor een periode van – bijvoorbeeld – 48 maanden om een bepaald project tot stand te brengen, hij moeilijk aan het begin kan inschatten of het project 48 of 51 maanden zal duren. Als hij na 48 maanden de werknemer het project af wil laten maken, moet hij niet worden gedwongen de werknemer op basis van een vast contract te laten werken. Thans wordt voorgesteld te bepalen dat voor de hier bedoelde situatie lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, niet van toepassing is.

In het nieuwe vijfde lid zijn de woorden «ten nadele van de werknemer» toegevoegd. Deze toevoeging strekt ertoe dat voor een afwijking ten nadele van de werknemer van de regels uit artikel 668a, leden 1 tot en met 4, een collectieve overeenkomst of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan vereist is. Voor een afwijking ten voordele van de werknemer wordt deze eis niet gesteld.²

Onderdeel H

De wijziging van «dienstbetrekking» in «arbeidsovereenkomst» in artikel 669 is bedoeld om een onbedoelde discrepantie in terminologie tussen deze bepaling en de overige bepalingen van titel 7.10 Burgerlijk Wetboek (BW) op te heffen.

Onderdeel I

Onderdeel I voegt de woorden «ten nadele van de werknemer» in in artikel 672, lid 7. Het onderdeel strekt ertoe om deze bepaling aan te vullen in die zin dat voor een afwijking ten nadele van de werknemer van de regels met betrekking tot de termijn van opzegging van één maand een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling door of namens een daartoe bevoegd orgaan vereist is. Voor een afwijking ten voordele van de werknemer wordt deze eis niet gesteld.

Onderdeel J

De oorspronkelijk voorgestelde wijziging van artikel 677 lid 1 betrof de vervanging van de woorden «zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen» door het begrip «met onmiddellijke ingang opzeggen». Dat is echter een wijziging ten opzichte van het huidige recht, op grond waarvan een ontslag om een dringende reden onverwijld moet worden geëffectueerd. De term «onverwijld» geeft aan de betrokkene meer respijt dan de woorden «met onmiddellijke ingang». Onderdeel J beoogt artikel 677 lid 1 in overeenstemming te brengen met de jurisprudentie.

Lid 2 voorziet in een regeling inzake schadeplichtigheid voor het geval dat bij opzegging niet de juiste opzegtermijn in acht is genomen of niet tegen de juiste dag is opgezegd. Een voorstel voor een dergelijke bepaling was al opgenomen in het wetsvoorstel tot vaststelling van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Vaststellingswet titel 7.10 Burgerlijk Wetboek (Arbeidsovereenkomst)), TK 1993–1994, 23 438, nrs. 1–2, art. 675 (art. II), blz. 30.

Voor het overige voorziet dit onderdeel in enkele terminologische en technische aanpassingen.

Onderdeel K

De wijziging van «arbeidsverhouding» in «arbeidsovereenkomst» in artikel 682 is bedoeld om een onbedoelde discrepantie in terminologie tussen deze bepaling en de overige bepalingen van titel 7.10 BW op te heffen.

Onderdeel L

Deze aanpassing houdt verband met het vervallen van artikel I, onderdeel G, waardoor artikel 648a is komen te vervallen (zie onderdeel D van deze nota van wijziging).

Onderdeel M

Onderdeel L voegt de woorden «ten nadele van de werknemer» in in artikel 691 lid 7. Het onderdeel strekt ertoe om artikel 691 lid 7, aan te vullen in die voege dat afwijking ten nadele van de werknemer van de regels met betrekking tot de termijnen, bedoeld in het eerste, derde en vierde lid, en van de regel met betrekking tot de wijze waarop die termijnen worden berekend (lid 5), alleen kan geschieden bij collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling door of namens een daartoe bevoegd orgaan. Voor een afwijking ten voordele van de werknemer wordt deze eis niet gesteld.

Onderdeel N

In het voorgestelde artikel 9, eerste lid 1, Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) wordt bepaald dat opzegging door de werkgever zonder toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) nietig is. Bedoeld is echter dat een dergelijke opzegging vernietigbaar is. De werknemer moet immers een beroep doen op deze «nietigheid»; de rechter kan haar niet ambtshalve toepassen. Daarom wordt «nietig» gewijzigd in «vernietigbaar». In verband daarmee wordt ook het derde lid van artikel 9 BBA gewijzigd: niet langer wordt bepaald dat de werknemer de nietigheid binnen zes maanden moet inroepen, maar dat de werknemer gedurende zes maanden een beroep kan doen op deze vernietigingsgrond.

Onderdeel O

In dit onderdeel wordt het nieuwe lid 3 van artikel 24 van de Werkloosheidswet aangepast. In het voorgestelde artikel 24 lid 3 is de zinsnede «die geen verband houden met de persoon of het functioneren van de werknemer» opgenomen om volstrekt duidelijk te maken dat de vrijwaring van verwijtbare werkloosheid niet geldt indien Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) zijn toestemming voor de opzegging mede heeft gebaseerd op gedragingen van de werknemer of op diens functioneren.

Bij nader inzien moet worden geconcludeerd dat deze duidelijkheid reeds is gegarandeerd door de in het artikel opgenomen voorwaarde dat de toestemming van de RDA uitsluitend gemotiveerd is door bedrijfseconomische omstandigheden. Om eventuele misverstanden over de strekking van de zinsnede «die geen verband houden met de persoon of het functioneren van de werknemer» te voorkomen is besloten deze te schrappen.

Onderdeel P

In het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek is de positie van de aan de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging toegevoegde zogenoemde ambtelijk secretaris versterkt. Naast de benadelingsbescherming heeft de ambtelijk secretaris ook ontslagbescherming, die overeenkomt met die van de leden van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. Dit is een gevolg van de aanvaarding van het door de fracties van PvdA, D66 en VVD ingediende

amendement (kamerstukken II, 1996/97, nr. 24 615, nr. 61). Eén en ander brengt met zich dat lid 4 van artikel 7:670 van het BW moet worden aangepast. Hierin voorziet punt B.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager