

881 1

KONINKLIJKE BOODSCHAP

Aan

de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Wij bieden U hiernevens ter overweging aan een ontwerp van Wet tot wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten.

De toelichtende memorie (en bijlagen), die het Wetsontwerp vergezelt, bevat de gronden, waarop het rust.

En hiermede bevelen wij U in Godes heilige bescherming.

Soestdijk, 30 Juni 1948.

JULIANA.

881 2

ONTWERP VAN WET

In naam van Hare Majesteit Wilhelmina, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz., enz., enz.

WIJ JULIANA, PRINSES DER NEDERLANDEN, REGENTES VAN HET KONINKRIJK,

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten en daarmee samenhangende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek en het Wetboek van Koophandel te wijzigen;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I

De artikelen van de vijfde afdeling van de zevende titel A van het derde boek van het Burgerlijk Wetboek worden gelezen als volgt:

Artikel 1639e

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, bij overeenkomst of reglement, bij de wet of door het gebruik aangegeven.

Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:

1°. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement is bepaald;

2°. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement is afgeweken.

Artikel 1639f

Indien de dienstbetrekking na het verstrijken van de tijd, in het eerste lid van het voorgaande artikel omschreven, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen, waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der dienstbetrekking niet opzettelijk zijn geregeld.

Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, is voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig.

Voor de toepassing van het bepaalde in het vorige lid worden dienstbetrekkingen tussen dezelfde partijen, welke elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen, tenzij de dienstbetrekkingen louter betreffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen eindigen.

Artikel 1639g

Indien de duur ener dienstbetrekking noch bij overeenkomst of reglement, noch bij de wet of door het gebruik is aangegeven, heeft ieder der partijen het recht, de dienstbetrekking te doen eindigen door opzegging.

Artikel 1639h

Opzegging mag alleen geschieden tegen de dag of tegen een der dagen, bij overeenkomst of reglement of door het gebruik daarvoor

aangewezen; bij gebreke van dergelijke aanwijzing mag opzegging tegen elke dag geschieden.

De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de arbeider ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd.

De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige arbeider verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij, anders dan met het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de Overheid aangegaan, ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde. Hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige arbeider, indien de dienstbetrekking op het ogenblik, waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.

Het bepaalde in het tweede en het derde lid is niet toepasselijk bij een opzegging, welke nodig is krachtens artikel 1639f, derde lid.

Artikel 1639i

De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd, die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet voor zover een langere duur uit het bepaalde in de volgende leden voortspuit.

Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement mag van de bepaling van de eerste zin van het voorgaande lid worden afgeweken, mits de termijn van opzegging niet langer zij dan zes maanden en voor de werkgever niet korter worde gesteld dan voor de arbeider. Is slechts voor een der partijen een regeling getroffen, dan geldt zij ook voor de andere; is een kortere termijn voor de werkgever bepaald dan voor de arbeider, dan geldt de langste termijn ook voor de werkgever; is een langere termijn bepaald dan geoorloofd was, dan geldt de langste geoorloofde termijn.

Onverminderd het bepaalde in de vorige leden bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de arbeider gehele jaren heeft geduurd en voor de arbeider ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande, dat uit dezen hoofde de opzeggingstermijn voor de werkgever ten hoogste 26 weken en voor de arbeider ten hoogste 13 weken zal bedragen.

Artikel 1639j

Voor de toepassing van artikel 1639i, derde lid, worden dienstbetrekkingen geacht eenzelfde, niet onderbroken dienstbetrekking te vormen:

a. indien zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij de dienstbetrekkingen louter hebben betroffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen zijn geëindigd;

b. indien een zelfde arbeider achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolgers te zijn;

c. in geval van herstel der dienstbetrekking ingevolge artikel 1639f.

Artikel 1639k

Van het bepaalde in de artikelen 1639f, derde en vierde lid, 1639i, derde lid, en 1639j mag slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

Echter mogen de in artikel 1639i, derde lid, bedoelde termijnen bij schriftelijke overeenkomst of reglement worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de arbeider niet langer zij dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter worde gesteld dan op het dubbele van die voor de arbeider. De tweede zin van artikel 1639i, tweede lid, is op deze verlenging van overeenkomstige toepassing.

Artikel 1639l

De dienstbetrekking eindigt door de dood des arbeiders.

Artikel 1639m

De dienstbetrekking eindigt niet door de dood des werkgevers, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfenamen des werkgevers als de arbeider bevoegd de dienstbetrekking, voor een bepaalde tijd aangegaan, door opzegging met inachtneming van de bepalingen der artikelen 1639h en 1639i te doen eindigen, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.