

881 4

VOORLOPIG VERSLAG

(De vroegere stukken zijn gedrukt in de Zitting 1947—1948)

De vaste Commissie voor Privaat- en Strafrecht, in welke handen dit wetsontwerp is gesteld, heeft de eer daaromtrent het navolgende te rapporteren.

Van de gelegenheid tot het inzenden van opmerkingen bij de commissie is gebruik gemaakt door de leden der Kamer, de heren Burger en Suurhoff. De commissie heeft van hun opmerkingen met belangstelling kennis genomen en deze in haar beschouwingen betrokken.

Waar in dit Voorlopig Verslag gesproken wordt van „de commissie”, wordt daarmee de vaste Commissie voor Privaat- en Strafrecht bedoeld. Ter voorkoming van misverstand wordt zij echter op plaatsen, waar ook sprake is van een andere commissie, aangeduid als „de vaste commissie”.

Algemene beschouwingen

Strekking van het ontwerp. Als de hoofdstrekking van het wetsontwerp beschouwt de commissie het verschaffen van meer bestaanszekerheid aan personen, die reeds geruime tijd bij dezelfde werkgever in dienst zijn. Zowel met deze hoofdstrekking als met de strekking van verscheidene andere wijzigingen, welke bij deze gelegenheid door de Regering worden voorgesteld, kan de commissie instemmen. Zij heeft dan ook met waardering van het wetsontwerp kennis genomen en zij stelt er prijs op uiting te geven aan die waardering, niet alleen jegens de Regering, doch ook jegens allen, die aan de voorbereiding van het ontwerp hebben deelgenomen.

Natuurlijk sluit deze instemming met de strekking van het ontwerp geenszins uit, dat de commissie op de uitwerking daarvan en vooral op bepaalde onderdelen kritiek heeft. Zij wil hierbij echter niet uit het oog verliezen, dat het ontwerp in hoofdzaak berust op een overeenstemming tussen organisaties van werkgevers en werknemers. In zekere zin is de voorgestelde regeling ongetwijfeld een compromis: van beide zijden zou men bepaalde punten anders geregeld willen hebben, doch men heeft elkaar tenslotte gevonden en is het eens geworden over een oplossing, die voor beide groepen aanvaardbaar was.

Het bereikte compromis, neergelegd in de voorstellen van de commissie uit de Stichting van de Arbeid, is in een aantal gevallen niet door de Regering gevolgd. Ook de vaste commissie kan niet nalaten wijzigingen in het ontwerp in overweging te geven of althans te bespreken, welke van de bereikte overeenstemming zouden afwijken. Een bindend karakter heeft deze overeenstemming nu eenmaal niet. Het is niet zo, dat de Overheid het inzicht van de samenwerkende organisaties tot elke prijs moet volgen. Wel moet echter naar het oordeel der vaste commissie het omschreven karakter van het ontwerp leiden tot voorzichtigheid bij het voorstellen van wijzigingen. Zelfbeperking zal hierbij nodig zijn. Er kunnen zich gevallen voordoen, waarin men van op zich zelf wenselijke veranderingen zal moeten afzien, omdat daardoor het bereikte evenwicht tussen de belangen van werkgevers en werknemers zou worden aangetast en dienengevolge het ontwerp als geheel minder aannemelijk zou worden. De vaste commissie heeft getracht dit uitgangspunt bij haar bespreking van het ontwerp vast te houden. Niettemin heeft zij het wenselijk geacht bepaalde mogelijkheden van amendering wél ter sprake te brengen.

Rechtspraak. Blijkens de Memorie van Toelichting heeft de Regering gemeend nog geen wijzigingen in de regeling van de rechtspraak in arbeidszaken te moeten voorstellen, ten einde daardoor de totstandkoming van de wenselijke bepalingen omtrent het ontslag

niet te vertragen. Inderdaad is het vraagstuk der arbeidsrechtspraak omvangrijk en moeilijk. Intussen heeft de commissie met belangstelling vernomen, dat de Minister van Justitie ter zake diligent is; zij zal het op hoge prijs stellen, indien de Minister in de Memorie van Antwoord wil mededelen, of zijn overweging in dit vraagstuk hem reeds tot bepaalde conclusies heeft geleid en, zo ja, welke dit zijn. Inmiddels meent de commissie niet te mogen nalaten harerzijds enkele beschouwingen omtrent de rechtspraak in dit verslag op te nemen.

De huidige toestand op dit gebied, zo meent de vaste commissie, is weinig bevredigend. Ook de commissie uit de Stichting van de Arbeid is van die mening. Het is bovendien wel zeker, dat de bezwaren nog zullen toenemen, wanneer dit ontwerp wet wordt. De twee voornaamste bezwaren tegen de bestaande rechtspleging in arbeidszaken zijn het gebrek aan deskundigheid van de rechter en de lange duur van de processen. In niet weinige gevallen hebben belanghebbenden hieraan tegemoet trachten te komen door in collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen omtrent de berechting van geschillen op te nemen. Men draagt dan of de berechting van alle geschillen tussen werkgevers en werknemers, die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, op aan een of ander orgaan van bedrijfsrechtspraak of men stelt een orgaan in, aan welks bindende adviezen men zich bij voorbaat verklaart te zullen onderwerpen. Tegen geen van beide soorten van uitspraken zijn eigenlijke rechtsmiddelen toegelaten. Echter is het altijd mogelijk zich tegen tenuitvoerlegging van arbitrale vonnissen te verzetten, hetgeen soms zeer langdurige processen bij de gewone rechter omtrent de rechtsgeldigheid van zulke arbitrale vonnissen ten gevolge heeft. En tegen een bindend advies kan men altijd trachten aan te voeren, dat het in strijd met de goede trouw is geweest; ook zulk een verweer kan langdurige processen voor de gewone rechter veroorzaken. Het staat daarom te bezien, of een opdracht van de rechtspraak aan een scheidsgerecht of een beding van bindend advies aan het bezwaar van het lange tijdsverloop tussen het ontstaan van het geschil en het verkrijgen van een definitieve beslissing wel afdoende tegemoet komt. Wel kan men met behulp van bedrijfsrechtspraak, in een of andere vorm, het gebrek aan ondeskundigheid van de rechter op het speciale terrein, waarover het geschil loopt, wegennen. Het zal echter in belangrijke mate van de samenstelling en de werkwijze van zulk een bedrijfsorgaan afhangen, of tegenover dit voordeel geen bezwaren komen te staan, welke zwaarder wegen dan het verkregen voordeel. Deskundigheid op een speciaal terrein maakt iemand nog niet tot een goed rechter. Daarvoor zijn andere eigenschappen ten minste even noodzakelijk, zo niet nog nodiger: objectiviteit, een bezonken oordeel, algemeen juridisch inzicht. En men kan met reden de vraag stellen, of het niet mogelijk is de voordelen van speciale deskundigheid te combineren met die, welke de rechtspraak door onafhankelijke juristen meebrengt. De commissie komt hierop nog terug.

Hoe dit ook zij, vaststaat, dat bij de huidige regeling bedrijfsrechtspraak nimmer op alle arbeidszaken kan worden toegepast en dat de Grondwet dit ook niet toelaat. Zulk een rechtspraak kan immers alleen berusten op een onderlinge afspraak, hetzij tussen de individuele partijen (hetgeen maar zeer zelden voorkomt), hetzij tussen de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst (dit laatste komt dikwijls voor). Doch ook een collectieve arbeidsovereenkomst geldt doorgaans niet voor alle werkgevers en werknemers in een bepaalde bedrijfstak. Nu is het wel mogelijk zulk een overeenkomst algemeen verbindend te verklaren, maar artikel 2, lid 5, van de wet van 25 Mei 1937, *Staatsblad* 801, sluit arbitrale bedingen uitdrukkelijk van zulk een verbindendverklaring uit. Krachtens artikel 163 van de Grondwet kan immers niemand tegen zijn wil worden afgetrokken van de rechter, die de wet hem toekent. Ook bij vaststelling van arbeidsvoorwaarden door de Rijksbemiddelaars krachtens het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (*Staatsblad* F 214) kan geen arbitrage worden opgelegd. Wel neemt echter het College van Rijksbemiddelaars het standpunt in, dat het voorschrijven van een bindend advies toegelaten is (zie Van der Grinten en Haakman, *Buitengewoon Arbeidsrecht*, blz. 88).

De vaste commissie acht het met het oog op de grondwettelijke bepalingen niet mogelijk bedrijfsrechtspraak in arbeidszaken over de gehele linie in te voeren. In die bedrijfstakken, waar men zulk een rechtspraak bij collectieve arbeidsovereenkomst invoert, zal deze rechtspraak het karakter van arbitrage dan wel van bindend advies moeten behouden, waarbij men er vooral aandacht aan zal moeten besteden, dat de bedrijfsrechter aan hoge eisen van objectiviteit en bekwaamheid zal moeten voldoen. Overigens kan, naar het de commissie voorkomt, de ontwikkeling van deze vorm van rechtspraak voorlopig aan het bedrijfsleven worden overgelaten. Daarnaast zal en voor diegenen binnen deze bedrijfstakken, voor wie de collec-

tieve arbeidsovereenkomst niet geldt, en voor de overige bedrijfs takken een goede Overheidsrechtspraak in arbeidszaken noodzakelijk blijven. Hier stuit men dan weer op de bezwaren van langzaamheid en van gebrek aan deskundigheid.

Wat de deskundigheid betreft, acht de commissie het reeds herhaaldelijk geopperde denkbeeld van de toevoeging van leken-bijzitters aan de kantonrechter aantrekkelijk. Zij heeft de indruk, dat met dit instituut — mogelijk gemaakt door artikel 162 van de Grondwet — in pachtzaken en bij de raden van beroep voor de sociale verzekering goede ervaringen zijn opgedaan, doch zij zal het op prijs stellen hieromtrent de mening van de Minister te vernemen. Het grote voordeel van dit stelsel boven dat der bedrijfsrechtspraak acht zij, dat het gebruik blijft maken van de onafhankelijkheid, de juridische kennis en de ervaring van de rechter van professie, welke betekenis voor een goede rechtspraak men zeker niet mag onderschatten. Tegelijkertijd maakt dit stelsel het echter mogelijk te profiteren van de speciale kennis van leken, die op het terrein der arbeidsverhoudingen beter thuis zijn dan de rechter, wiens opleiding en belangstelling doorgaans anders gericht zijn. De vraag rijst echter, hoe men de bijzitters, die een speciale deskundigheid op het terrein van het arbeidsrecht moeten bezitten, zal recruteret. Twee systemen zijn hierbij mogelijk: of men benoemt enkele personen, die deskundig zijn ten aanzien van het arbeidsrecht en de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers in het algemeen, of men kiest voor elke soort van zaken afzonderlijk enkele personen, die in het bijzonder op de hoogte zijn van de toestanden in een bepaalde bedrijfstak. De commissie meent aanvankelijk de voorkeur te moeten geven aan de eerste oplossing. Slechts door veelvuldig optreden als bijzitter kan een leek op het gebied van de rechtspraak zich ontwikkelen tot een goed mede-rechter. Zou men in elke soort van zaken andere bijzitters moeten kiezen, dan zouden dezen in de meeste kantons nooit voldoende ervaring kunnen opdoen. Het zou bovendien niet mogelijk zijn voor elke bedrijfstak bij elk kantongerecht voldoende deskundige personen te vinden. Men zou dus voor tal van zaken toch weer zijn toevlucht moeten nemen tot enkele „algemeen deskundige” bijzitters en de neiging zou ongetwijfeld opkomen om deze personen, die ervaring zouden opdoen in uiteenlopende zaken, zoveel mogelijk te doen zitten, terwijl de „bedrijfstakdeskundigen” in dezelfde mate ter zijde gesteld zouden worden.

Door benoeming van enkele algemene deskundigen zou men bij elk kantongerecht een „arbeidskamer” (naar analogie van de Pachtkamer) kunnen samenstellen. De bijzittende leden daarvan zouden zo moeten worden gekozen, dat noch het belang van de werkgevers, noch dat van de arbeiders daarin zou overwegen. Overigens zouden de bijzitters, al komen zij uit een bepaald milieu voort, zich geenszins als vertegenwoordigers van werkgevers of werknemers mogen beschouwen.

De commissie heeft zich nu afgevraagd, of het mogelijk en wenselijk zou zijn, zulke „arbeidskamers” bij de kantongerechten in te voeren onafhankelijk van verdere veranderingen in de procedure in arbeidszaken. Dit is naar haar aanvankelijk oordeel inderdaad het geval. Zij meent, dat dit slechts wijzigingen van betrekkelijk eenvoudige aard in de wetgeving nodig zou maken, die op korte termijn zouden kunnen worden aangebracht, en dat daarmee reeds een niet onbelangrijke verbetering in de berechting van arbeidszaken zou kunnen worden bereikt.

Een moeilijkheid wordt hierbij nog opgeleverd door het hoger beroep. Men kan natuurlijk het hoger beroep van de uitspraken der arbeidskamers eenvoudig brengen bij de rechtbanken in haar huidige samenstelling. Dan gaat echter een deel van het voordeel der meerdere deskundigheid verloren. Ook zou men de beroepen kunnen concentreren bij één met deskundigen uit te breiden college, eventueel nog met uitschakeling van de cassatie, zoals dat is gebeurd ten aanzien van de pachtzaken, welke immers in tweede en laatste instantie worden berecht door de Pachtkamer van het gerechtshof te Arnhem. De commissie heeft aanvankelijk de indruk, dat het aantal arbeidszaken te groot is om deze tweede oplossing aanbevelenswaardig te doen zijn. Zij heeft in de justitiële statistiek daaromtrent echter geen gegevens kunnen vinden. Mocht de Regering over zulke gegevens beschikken, dan zal de commissie die gaarne overgelegd zien. Ook een vergelijking met het aantal pachtzaken en een opgave van het percentage der zaken, waarin hoger beroep is ingesteld, zou van belang zijn. Een derde mogelijkheid bestaat in het uitbreiden van de rechtbanken met bijzitters, die aan de behandeling van arbeidszaken deelnemen. Hoewel de behandeling van zulke zaken daardoor wellicht een zekere vertraging zou kunnen ondergaan (de hiermede belaste kamer der rechtbank zou immers uit vijf in plaats van drie leden bestaan, hetgeen o.a. meer tijd zou eisen voor de circulatie der stukken), zou de commissie aan deze, op zich zelf nog vrij eenvoudige oplossing toch aanvankelijk de voorkeur geven. Er is wel gepleit voor afschaffing van het hoger beroep, indien de beslissing

in eerste instantie door een deskundig orgaan is genomen. Op een zo radicale maatregel zou de commissie op dit ogenblik zeker niet willen aandringen. Overigens zal daarop straks nog worden teruggekomen.

Zoals hierboven reeds bleek, wil de commissie niet aandringen op invoering van veranderingen als hierboven bedoeld reeds bij deze wet. Wel wil zij echter de Minister verzoeken de door haar in overweging gegeven veranderingen met de meeste spoed te onderzoeken, ten einde op korte termijn voorstellen van wet dienaangaande te kunnen indienen.

Nog meer dan voor het probleem van de deskundigheid geldt dit voor dat van de langzaamheid in de berechting. De commissie acht dit wel het voornaamste bezwaar tegen de huidige toestand, een bezwaar voor beide partijen, doch vooral voor de arbeider. Meent deze, dat hij ten onrechte is ontslagen, dan baat het hem betrekkelijk weinig (al zal hij de financiële resultaten niet versmaden), indien hij eerst na maanden een vonnis kan krijgen, dat de werkgever verplicht tot schadeloosstelling of schadevergoeding. In de tussentijd toch heeft hij met zijn gezin moeten leven. In tijden van hoogconjunctuur zal het hem doorgaans niet moeilijk vallen een andere betrekking te vinden, al wordt die betrekking wellicht slechter betaald of is zij minder aangenaam dan die, waaruit hij ontslagen is. Het bezwaar weegt dan niet al te zwaar. Anders is het echter, gelijk vanzelf spreekt, in perioden van werkloosheid; de arbeider zal dan in vele gevallen op ondersteuning aangewezen zijn, zolang zijn zaak nog niet is beslist. Voor de werkgever, die meestal over meer reserves beschikt dan de arbeider, betekent de periode van procederen wel enig ongemak — hij zal bij voorbeeld niet definitief een vervanger voor de ontslagen arbeider kunnen aanstellen — en natuurlijk ook een financieel risico — hij zal enig geld moeten reserveren om aan een voor hem ongunstig uitvallend vonnis te kunnen voldoen —, doch het staat wel vast, dat het grootste nadeel hier aan de zijde van de arbeider is.

Dit bezwaar nu zal aanzienlijk worden versterkt, indien de regeling van het ontwerp in zake het kennelijk onredelijk ontslag en de herplaatsing tot stand komt. Het zal de arbeider weinig geven, of de mogelijkheid bestaat, dat de rechter na vele maanden uitmaakt, dat het hem verleende ontslag kennelijk onredelijk was en dat hij herplaatst moet worden. Intussen zal hij noodgedwongen een andere betrekking moeten zoeken. Ook indien hij gelukkig is en er een vindt, zal hij doorgaans een moeilijke overgangperiode moeten doormaken, waarin zijn inkomsten veelal lager, soms zelfs aanzienlijk lager zullen zijn dan bij handhaving in zijn oude betrekking het geval zou zijn geweest. Alleen wanneer hij onmiddellijk of binnen zeer korte tijd nadat hem ontslag is verleend een beslissing kan verkrijgen, dat dit ontslag kennelijk onredelijk is, wordt hij afdoende geholpen.

Een overeenkomstige overweging geldt, zij het in mindere mate, voor de werkgever. Wanneer deze een arbeider ontslaat, behoort hij spoedig te weten, of dit ontslag, als de arbeider daartegen opkomt, rechtsgeldig was of niet; anders kan hij immers geen vervanger aanstellen of loopt hij, indien hij dat toch doet, het risico twee arbeiders te moeten uitbetalen. Voor de vervanger is het eveneens van groot belang te weten, waar hij aan toe is.

Het geval, dat de arbeider een kennelijk onredelijk ontslag neemt in plaats van krijgt, kan hier vrijwel onbesproken blijven, omdat het, naar de overtuiging der commissie, maar zelden zal voorkomen, dat de werkgever daartegen opkomt en zich deswege tot de rechter wendt, gesteld al, dat de hierop betrekking hebbende bepalingen, waarop hieronder nog zal worden teruggekomen, ongewijzigd wet worden.

Hier doet zich nu in de eerste plaats het probleem voor, hoe men de gehele duur van de procedures kan verkorten. Dit is echter een algemeen probleem, dat zich niet alleen bij arbeidsprocedures voordoet. De commissie meent, dat, indien het mogelijk zou zijn hiervoor een oplossing te vinden, waarvan goede verwachtingen mogen worden gekoesterd, met zulk een oplossing een proef genomen zou kunnen worden juist bij de arbeidsprocedures. Zij beseft echter, dat het tot stand brengen van de hiervoor nodige regeling moeilijk op korte termijn kan worden verwacht. Dan rijst als tweede de vraag, of niet voorlopige voorzieningen hier uitkomst kunnen brengen. In theorie kan men zich tot het verkrijgen van een voorlopige voorziening reeds thans wenden tot de president van de arrondissementrechtbank in kort geding. De jurisprudentie erkent deze mogelijkheid, doch het is de vraag of men hiermee veel verder komt. De president is nu eenmaal niet de gewone rechter in arbeidszaken, staat er dus enigszins vreemd tegenover en zal, naar het de commissie voorkomt, in het algemeen niet spoedig geneigd zijn in te grijpen. Doet hij het wel, dan is er in ieder geval nog een nieuwe procedure voor een geheel andere rechter, de kantonrechter (eventueel de arbeidskamer van het kantongerecht), nodig om zelfs maar een eerste uitspraak in de hoofdzaak te verkrijgen.

Zou het nu niet mogelijk zijn, zo heeft de commissie zich afgevraagd, te bepalen, dat men in arbeidszaken zich in kort geding kan wenden tot de kantonrechter in plaats van tot de president van de rechtbank? Zij neigt tot de mening, dat zulk een kort geding in vele gevallen een oplossing zou kunnen brengen. Het is waar, dat de beslissing in kort geding, ook indien zij door de kantonrechter wordt gegeven, van voorlopige aard zou blijven, doch de omstandigheid, dat zij afkomstig is van dezelfde rechter, die het hoofdschil zal moeten berechten, zal er partijen eerder toe brengen zich bij de voorlopige uitspraak neer te leggen en van een procedure in de zaak zelf af te zien. In de praktijk zal dientengevolge de uitspraak in kort geding in vele gevallen het geschil beëindigen en dat dikwijls binnen enkele dagen, zeker binnen enkele weken na zijn ontstaan. Het is ook waarschijnlijk, dat partijen, wetende, dat de beslissing zeer spoedig kan afkomen, de overeenkomst, hangende die beslissing, nog even op de oude voet zullen voortzetten en dus bijv. een gegeven of genomen ontslag in vele gevallen korte tijd zullen opschorten.

Indien men er toe mocht overgaan arbeidskamers met op het gebied van de arbeidsverhoudingen deskundige bijzitters in te stellen, zouden de vonnissen in kort geding nog aan waarde kunnen winnen en daardoor in een nog groter percentage van de gevallen door beide partijen als bindend worden erkend, indien men de beslissing in kort geding eveneens aan deze kamers opdroeg.

Zulk een beslissing in kort geding zou vooral van belang kunnen zijn voor het geval van een ontslag, dat door een van de beide partijen als kennelijk onredelijk wordt beschouwd. Doch men zou van deze mogelijkheid zeker ook met vrucht gebruik kunnen maken bij ontslagen wegens dringende redenen en bij het niet in acht nemen van de wettelijke opzeggingstermijn. En ook in allerlei andere arbeidszaken zou toepassing hiervan nut kunnen opleveren.

Betreft het een ontslag, dan zou de kantonrechter (of de arbeidskamer) in kort geding kunnen bepalen, dat aan het ontslag geen uitvoering mag worden gegeven. Beslist hij nu na een nader onderzoek, dat het ontslag rechtmatig was, dan zou dit ontslag geacht moeten worden altijd rechtmatig te zijn geweest en dus te gelden van de dag af, waarop het gegeven of genomen is. Inmiddels zullen echter partijen, gevolg gevende aan het bevel van de rechter in kort geding, de arbeidsovereenkomst in feite hebben voortgezet. Eerst op de dag van de uitspraak in de hoofdzaak kan deze uitvoering van de overeenkomst worden beëindigd. De vraag is nu, of van deze dag af nogmaals de opzeggingstermijn in acht genomen moet worden dan wel of deze termijn gerekend mag worden te zijn begonnen op de dag van de aanvankelijke opzegging, welke door de uitspraak in kort geding is geschorst. Indien de wetgever zich daaromtrent niet nader uitspreekt, zal, naar het de commissie voorkomt, moeten worden aangenomen, dat de oorspronkelijke opzeggingsdatum beslissend is, zodat, indien de opzeggingstermijn verstreken is vóór de datum van de beslissing in de hoofdzaak, de in feite voortgezette overeenkomst op die datum dadelijk ophoudt te werken. Dit kan tot grote moeilijkheden aanleiding geven. De arbeider, wiens ontslag aanvankelijk is geschorst, staat dan plotseling op straat; en omgekeerd (al zal dit niet vaak voorkomen) zit de werkgever plotseling zonder arbeider. De commissie zou er daarom de voorkeur aan geven, indien de rechter bij zijn beslissing in de hoofdzaak een termijn kon bepalen, gedurende welke de aanvankelijk geschorste overeenkomst nog zal voortduren. Hij behoeft zulk een termijn natuurlijk niet toe te staan; zijn beslissing kan hij van de omstandigheden van het geval laten afhangen. De eiser kan dus niet op een dergelijk uitstel rekenen; kon hij dat wel, dan zou dit de lust tot procederen aanmerkelijk doen toenemen; is de rechter evenwel vrij om zulk een verzoek af te wijzen, dan is het gevaar hiervoor niet groot. Een overeenkomstige regeling bestaat voor de ontruimingen. Krachtens artikel 5 van het Huurbeschermingsbesluit kan de rechter de huurder immers nog een termijn voor de ontruiming gunnen en deze bevoegdheid wordt in artikel 18 van het ontwerp-Huurwet (1529) gehandhaafd.

De commissie meent, dat een incidentele voorziening omtrent het kort geding in arbeidszaken in feite reeds een belangrijke verbetering in de duur der processen teweeg zou kunnen brengen, vooral indien een nadere regeling omtrent de schorsende werking van een uitspraak in kort geding daaraan verbonden werd. Of op den duur dan nog hoger beroep en cassatie in de hoofdzaak (beide of één van beide) moeten worden gehandhaafd, kan t.z.t. nader worden bezien. Wanneer een ontslag in kort geding in feite kan worden geschorst, is in ieder geval een belangrijk bezwaar tegen het feit, dat een eindbeslissing eerst geruime tijd later kan worden verkregen, weggenomen.

Wellicht zou men bij de regeling van het kort geding in arbeidszaken nog een stap verder kunnen gaan. In beginsel leidt een procedure in kort geding slechts tot een voorlopige uitspraak, een conservatoire maatregel, welke door een definitieve uitspraak gevolgd behoort te worden, tenzij partijen zich bij de voorlopige uitspraak neer-

leggen en deze als blijvende regeling van hun geschil aanvaarden. Betreft het geschil nu voornamelijk een geldkwestie, dan moge het voor partijen onaangenaam zijn, indien de eindbeslissing nog geruime tijd uitblijft, onoverkomelijk is dat dan niet. In arbeidszaken en vooral in zaken betreffende de rechtmatigheid of onrechtmatigheid van een ontslag betreft het geschil echter meestal rechtsverhoudingen met een sterk persoonlijke inslag, waarbij het uitblijven van een eindbeslissing uit den aard der zaak tot moeilijkheden aanleiding kan geven. Hieraan kan een beslissing in kort geding reeds in belangrijke mate tegemoet komen, doch afdoende is dit niet. Nu zal in vele gevallen een afdoende oplossing ook niet mogelijk zijn, omdat dikwijls eerst na een uitvoerig en tijdrovend onderzoek zal kunnen worden beslist, aan wiens zijde het gelijk is. Men kan zich echter heel goed voorstellen, dat in andere gevallen de rechter reeds in kort geding een voldoende inzicht in de zaak krijgt om een definitieve beslissing te kunnen geven. Zou men het nu niet aan de rechter zelf kunnen overlaten om — natuurlijk na verhoor van partijen en na raadpleging van zodanige stukken als partijen hem voorleggen en eventueel zelfs na verhoor van getuigen (voor zover de snelheid van de procedure daaronder niet lijdt) — te beslissen, of zijn uitspraak een voorlopig dan wel een definitief karakter zal hebben? Acht hij de zaak duidelijk en doet hij direct een uitspraak in de hoofdzaak, dan wordt daarmee zeer veel tijd gewonnen. Hoger beroep en zelfs cassatie zouden daarna nog mogelijk blijven; over de vraag, of in de regeling hiervan wijziging gebracht zou moeten worden, wil de commissie zich thans niet uitspreken. Zij acht echter de zojuist gedane suggestie van voldoende belang om haar in de aandacht der Regering aan te bevelen. Het spreekt vanzelf, dat zulk een omzetting van een kort-geding-procedure in een procedure in de hoofdzaak alleen zin heeft en mogelijk is bij zaken van niet alleen spoedeisende, doch ook eenvoudige aard. In de formele wijze van procederen voor de arrondissementsrechtbank zou zulk een omzetting ook zeker niet passen; in de minder formele kantongerechtsprocedure schijnt zij echter niet onmogelijk. De eiser zou bij zijn eis natuurlijk reeds op deze mogelijkheid moeten rekenen en zou in zijn request moeten formuleren, wat hij eist voor het geval de rechter meent dadelijk uitspraak te kunnen doen in de hoofdzaak. Zo nodig zou de kantonrechter, met het oog hierop, een iets langere oproepingsstermijn moeten stellen dan hij bij kort geding anders zou doen. (De commissie neemt hierbij aan, dat een kort geding in arbeidszaken, ook indien daarbij tevens een beslissing in de hoofdzaak mocht worden gevraagd voor het geval de rechter meent die dadelijk te kunnen geven, bij request aanhangig gemaakt zou moeten worden.) De rechter zou geen beslissing in de hoofdzaak mogen geven, indien, naar zijn oordeel, daardoor de gedaagde in zijn belangen zou worden benadeeld.

Naar de overtuiging der commissie is in ieder geval een nadere regeling van het kort geding in arbeidszaken urgent, ook indien men niet zover zou willen gaan als in de vorige alinea in overweging werd gegeven. Zou niet op zeer korte termijn een praktische regeling van de voorziening in kort geding in arbeidszaken tot stand kunnen komen, dan vreedt de commissie, dat het nuttig effect van de bepalingen van dit wetsontwerp in de praktijk veel geringer zal blijken dan het zich op papier laat aanzien. Zij dringt er dan ook met kracht bij de Regering op aan dit probleem onder het oog te zien, opdat een regeling hiervan althans zeer kort na het tot stand komen van deze wet in werking zal kunnen treden.

Voorts wil de commissie eveneens in de aandacht van de Regering aanbevelen de vraag, of bij de toekomstige regeling van de arbeidsprocedure de huidige bewijsregelen gehandhaafd moeten worden. In het bijzonder de onsplitsbare bekentenis geeft zeker in arbeidszaken tot grote moeilijkheden aanleiding, te meer, omdat de op dit punt bestaande regeling voor partijen nu eenmaal onbegrijpelijk is. In elk geval zal ernstig moeten worden overwogen, of niet in arbeidszaken, evenals in ambtenarenzaken, vrij bewijs moet worden mogelijk gemaakt. Ook het vraagstuk van de tijdelijkheid van de rechter zal hierbij nader onder het oog moeten worden gezien.

Verlenging van de opzeggingstermijn. Deze verlenging naargelang van de duur der dienstbetrekking beschouwt de vaste commissie als de voornaamste verbetering, welke het ontwerp brengt. Met het beginsel, dat de opzeggingstermijn langer wordt naarmate de dienstbetrekking langer heeft geduurd, verenigt zij zich gaarne. De uitwerking van dit beginsel geeft haar echter tot bedenkingen en vragen aanleiding.

De commissie uit de Stichting van de Arbeid is blijkens het door haar uitgebrachte rapport op dit punt gekomen tot een oplossing, welke — hoewel daartegen wel bezwaren werden aangevoerd — haar meerderheid aanvaardbaar achtte. Zij is er daarbij van uitgegaan, dat de verlenging van de termijn voor beide partijen moet gelden, doch dat het maximum verschillend moet zijn: de werkgever

zou bij ontslag een termijn van ten hoogste 26 weken in acht moeten nemen, de arbeider een van ten hoogste 13 weken. De opklimming zou echter voor beide partijen gelijk moeten zijn en wel 1 week per dienstjaar. Het maximum zou dus voor de werkgever worden bereikt in 26 jaar, voor de werknemer daarentegen reeds in 13 jaar.

Nu is het de vaste commissie in de eerste plaats opgevallen, dat de Regering deze voorstellen weliswaar in hoofdzaak heeft overgenomen, doch dat er toch een niet onbelangrijke afwijking bestaat tussen het ontwerp en het rapport. Het ontwerp laat n.l. de termijn voor de arbeider opklimmen met 1 week per 2 dienstjaren in plaats van met 1 week per dienstjaar, zodat ook voor de arbeider het maximum eerst in 26 jaar wordt bereikt. De toelichting van deze wijziging acht de vaste commissie weinig zeggend. Zij zou in elk geval gaarne nader zien uiteengezet, hoe de Regering tot deze afwijking is gekomen, al ware het slechts omdat hierdoor de bereikte overeenstemming is aangetast. Een deel van de vaste commissie meent aanvankelijk, dat op dit punt — dus t.a.v. de gelijkheid of ongelijkheid van de opklimming — beter aan de voorstellen van de Stichting zou kunnen worden vastgehouden. Een ander deel is aanvankelijk van oordeel, dat gelijke opklimming, zoals door de Stichting is voorgesteld, voor de arbeider te schadelijk zou zijn, immers te spoedig tot een lange opzeggingstermijn voor de arbeider zou leiden; dit deel der vaste commissie zou dus t.a.v. de opklimming aan het systeem van het wetsontwerp willen vasthouden. Overigens dient er reeds thans op te worden gewezen, dat handhaven van het stelsel van de Stichting t.a.v. de opklimming nog niet behoeft te betekenen, dat men ook met betrekking tot de maxima aan het in de commissie uit de Stichting bereikte compromis vasthoudt. Trouwens, ook indien men aan het stelsel van het wetsontwerp met betrekking tot de opklimming de voorkeur geeft, blijft verschil van mening over de maxima mogelijk. Op deze maxima zal hieronder nader worden ingegaan. Daarbij zal blijken, dat de voorstellen te dien aanzien aanleiding geven tot verschillende bezwaren.

Alvorens deze te bespreken, wil de vaste commissie gaarne haar instemming te kennen geven met enkele gedachten, welke aan de voorgestelde regeling ten grondslag liggen. In de eerste plaats deelt zij de opvatting, dat geen onderscheid gemaakt moet worden tussen hand- en hoofdarbeiders. Voor beide groepen geldt, dat de band tussen patroon en arbeider — beter ware het wellicht te spreken van onderneming en arbeider, want in vele, zij het natuurlijk in lang niet alle, gevallen komt het niet zo zeer op de persoon van de werkgever als wel op de onderneming als zodanig aan — sterker wordt naarmate de dienstbetrekking langer duurt. Er ontstaat een zekere bedrijfsgemeenschap, waaraan geen van beide partijen zich al te gemakkelijk behoort te onttrekken.

Ook erkent zij, dat de gedachte der contractsgelijkheid bij de opzegging niet houdbaar is. Het is inderdaad nodig uit de erkenning van de economische ongelijkheid der partijen bij een arbeidsovereenkomst, welke reeds aan vele bepalingen van de wettelijke regeling dezer overeenkomst ten grondslag heeft gelegen, thans ook de consequenties te trekken ten aanzien van de opzegging. De gevolgen van ontslag zijn voor de werknemer anders dan voor de werkgever. Terwijl voor de arbeider ontslag kan betekenen, dat zijn gehele bestaan op het spel wordt gezet, zal het voor de patroon (de onderneming) meestal niet veel meer betekenen dan dat hij moet trachten een andere arbeider te vinden, hetgeen in de meeste gevallen niet al te moeilijk is; het bedrijf als zodanig wordt er meestal niet door aangetast. Dit verschil in gevolgen moet meebrengen, dat ook de regeling van het ontslag voor partijen verschillend dient te zijn.

De vaste commissie heeft zich — erkennende, dat verlenging van de opzeggingstermijnen gewenst is en dat het maximum verschillend moet zijn — nu afgevraagd of de voorgestelde verlenging der termijnen niet voor beide partijen of in elk geval voor de werknemer te ver gaat. Te lange termijnen kunnen immers voor beide partijen ernstige bezwaren meebrengen.

Voor de werkgever kunnen al te lange opzeggingstermijnen in tweërlei opzicht moeilijkheden ten gevolge hebben. In de eerste plaats kunnen zulke termijnen ernstige financiële consequenties voor hem hebben. Dit is voor de grote werkgevers, de ondernemingen met een uitgebreid personeel, over het algemeen niet zo heel erg, al kunnen dezen in tijden van neergaande conjunctuur bij gedwongen inkrimping van hun bedrijf daardoor benadeeld worden. Voor de kleine patroon kunnen deze consequenties echter bepaald zeer ernstig zijn. Wanneer een baas met enkele knechts, wiens zaak achteruitgaat, gedwongen wordt opzeggingstermijnen van verscheidene maanden in acht te nemen, mag men over de gevolgen daarvan voor het in stand houden van zijn bedrijf niet te licht denken.

Hier blijkt, evenals op verscheidene andere plaatsen van het ontwerp, dat het tot bezwaren aanleiding kan geven, indien men tracht voor alle gevallen een gelijke regeling tot stand te brengen. Het ontwerp maakt geen onderscheid tussen grote en kleine ondernemingen,

tussen de tamelijk onpersoonlijke verhouding enerzijds en de zeer persoonlijke dienstbetrekking (bijv. bij huiselijke diensten) anderzijds. Nu wil de commissie geenszins beweren, dat het mogelijk zou zijn afzonderlijke regelingen voor verschillende groepen van gevallen te geven. Dit lijkt haar uitgesloten, al ware het slechts, omdat er tal van overgangsvormen zijn en men bovendien de groepen niet onder scherpe onschrijvingen kan vangen. Doch wel meent zij, dat het bestaan van sterk uiteenlopende verhoudingen, welke alle door één bepaling moeten worden bestreken, de wetgever er toe moet leiden zijn regelingen zó te ontwerpen, dat ze ook voor de minst krachtige groep nog kunnen worden toegepast zonder tot al te grote bezwaren aanleiding te geven.

Of de Regering door het voorstellen van een maximum opzeggingstermijn van niet minder dan 26 weken voor de kleine werkgevers niet te ver is gegaan, staat niet voor alle leden der commissie vast. Toch zou de gehele commissie geneigd zijn geweest over dit bezwaar heen te stappen, indien van werkgeverszijde deze termijn algemeen was aanvaard. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. Nu is het duidelijk, in verband met het karakter van compromis, dat aan de voorstellen eigen is, dat vermindering van het maximum voor de werkgever ook een vermindering van het maximum voor de werknemer ten gevolge zal moeten hebben. Hieronder zal echter blijken, dat daarvoor ook afgezien hiervan argumenten van betekenis kunnen worden aangevoerd.

De bezwaren van een zeer lange opzeggingstermijn voor de werkgevers liggen overigens niet alleen in de financiële consequenties. Men mag ook niet vergeten, dat een aanzegging van ontslag, zij het tegen een nog zo ver verwijderd tijdstip, onmiddellijk gevolgen kan hebben voor de arbeidslust en de arbeidsproductiviteit. Men kan van een arbeider, die weet ontslagen te zijn, in het algemeen niet dezelfde ijver en hetzelfde plezier in zijn werk verwachten als van iemand, die mag aannemen in dienst te zullen blijven. Er ontstaat in vele gevallen een zekere mate van onverschilligheid, waardoor de productiviteit en de kwaliteit van het werk dalen. Dit is een ervaringsfeit, waarmede de wetgever bij het opstellen van een regeling tot op zekere hoogte rekening dient te houden. Anderzijds mag men de ernst van dit feit ook weer niet overschatten. Er zijn tal van betrekkingen, waarin het tempo en het resultaat van het werk voornamelijk worden bepaald door heel andere factoren, b.v. de snelheid van een lopende band; er zijn ook vele betrekkingen, waarin de werknemer tot het einde toe er groot belang bij heeft om zo goed mogelijk en zo veel mogelijk werk af te leveren, n.l. indien hij tegen stukloon werkt en voorts in al die gevallen, waarin zijn prestatie nog invloed kan hebben op het getuigschrift van de werkgever. De vaste commissie acht het bezwaar van de vermindering der arbeidsprestatie op zich zelf dan ook niet van doorslaande betekenis, doch zij meent, dat het toch niet uit het oog mag worden verloren. In het bijzonder daar, waar de persoonlijke verhouding tussen werkgever en werknemer een belangrijke rol speelt, kan voorts een lange opzeggingstermijn tot moeilijkheden in die verhouding aanleiding geven, tot wrijvingen, welke in het belang van beide partijen liefst moeten worden voorkomen.

Nu moet men bij het beoordelen van het ontwerp ook nog in het oog houden, dat een regeling van de verlenging van de opzeggingstermijn, hoe wenselijk deze ook moge zijn, vooral voor de oudere arbeider, toch niet de enige en zelfs niet de voornaamste maatregel ter bevordering van de bestaanszekerheid der werknemers kan zijn. Dit heeft de wetgever ook ingezien: sedert de indiening van het ontwerp hebben Regering en Staten-Generaal in gemeen overleg de Werkloosheidswet tot stand gebracht (wet van 9 September 1949, *Staatsblad* no. J 423), welke een belangrijke bijdrage ter bevordering van de bestaanszekerheid levert. Toch behoudt, naar de overtuiging der commissie, het thans in behandeling zijnde ontwerp daarnaast voor dit doel een grote betekenis: de praktijk toont aan, dat vooral oudere arbeiders na ontslag niet gemakkelijk meer aan het werk komen, en de verlenging van de opzeggingstermijn kan er toe leiden zulke ontslagen te beperken en de gevolgen daarvan te verzachten.

Voor de werknemer betekent, naar de overtuiging der commissie, de voorgestelde verlenging van de opzeggingstermijn een nadeel, een nadeel echter, dat men niet mag bezien zonder tevens het daartegenover staande voordeel van de verlenging van de termijn, waaraan de werkgever zich moet houden, in ogenschouw te nemen. Het is duidelijk, dat elke maatregel, welke de arbeider belemmert in zijn vrijheid om door verandering van betrekking tot een verbetering in zijn positie te komen, op zich zelf beschouwd, voor hem schadelijk is. Nu betekent deze verlenging voor de maandloners alleen iets, wanneer zij in het stelsel van het ontwerp ten minste 10 jaar (in dat van de Stichting ten minste 5 jaar) bij dezelfde werkgever in dienst zijn; voor de weekloners begint zij echter reeds te werken na 4 jaar volgens het ontwerp en na 2 jaar volgens de voorstellen van de Stichting. Bij de

maandloners moet men dan nog letten op de omstandigheid, dat opzegging in zeer vele gevallen alleen tegen het einde van een kalendermaand mag geschieden, aangezien de meeste maandlonen aan het einde van een kalendermaand worden uitbetaald en het gebruik over het algemeen meebrengt, dat alleen tegen een betaaldag mag worden opgezegd. Onder bepaalde omstandigheden kan diensgevolge voor hen de opzeggingstermijn, welke thans ten hoogste twee maanden min één dag bedraagt, oplopen tot vier maanden min één dag. Deze verlenging moge zeer groot zijn, relatief nog groter is die voor de weekloners, voor wie de termijn kan oplopen van maximaal één week plus 6 dagen tot 13 weken plus 6 dagen. Voor hoger personeel, dat over het algemeen in dienst genomen wordt na zorgvuldige selectie van de sollicitanten, en waarvan men mag aannemen, dat het geruime tijd in dienst zal blijven, is men er thans reeds aan gewend, dat de nieuwe betrekking eerst na enige tijd (één à twee maanden) kan worden aanvaard. Toch ligt het voor de hand, dat de verplichting tot het in acht nemen van termijnen van drie tot vier maanden een ernstige belemmering vormt voor het verkrijgen van een andere en betere positie. Vacatures ontstaan nu eenmaal niet alleen door pensionering op een zekere leeftijd — een gebeurtenis, die men lang genoeg van tevoren kan zien aankomen —, doch evenzeer door overlijden, ziekte of plotseling vertrek, terwijl ook uitbreiding van werkzaamheden kan leiden tot aantrekking van personeel. De werkgever ziet zich dan voor de moeilijkheid gesteld om op korte termijn nieuwe krachten te vinden. En nu zal het toch wel tot de zeldzaamheden behoren, dat hij — indien hij kan kiezen tussen twee goede krachten, waarvan de een spoedig in dienst kan treden, bijv. na één maand, terwijl de andere bijv. eerst over drie maanden beschikbaar is — bereid zal zijn de tweede een even goede kans te geven als de eerste. Het bedrijf stelt zijn eisen en vacatures moeten zo spoedig mogelijk vervuld worden.

Het resultaat van deze verlenging zal dus in niet weinige gevallen zijn, dat de man, die het langst achter elkaar bij dezelfde werkgever gebleven is, die dus waarschijnlijk een goed en betrouwbaar arbeider is gebleken, minder kans heeft op positieverbetering dan de man, die telkens van de ene onderneming naar de andere is overgegaan (waarmee overigens niet gezegd is, dat hij in geschiktheid en betrouwbaarheid bij de eerste behoefte achter te staan). Nu is hiertegen wel eens aangevoerd, dat de werkgevers over het algemeen bereid zullen blijken een arbeider, die zijn positie kan verbeteren, ook binnen de opzeggingstermijn te laten vertrekken. Dit moge in vele gevallen waar zijn, er komen ongetwijfeld ook andere gevallen voor, in het bijzonder wanneer het in een bepaalde bedrijfstak niet gemakkelijk is om zonder hogere lonen te bieden geschoolde krachten te verkrijgen. Bovendien staat de arbeider, die eerst nog de medewerking van zijn werkgever moet vragen om op korte termijn ontslag te kunnen nemen, bij zijn sollicitatie naar een andere betrekking uit de aard der zaak zwakker dan zijn collega, die dit niet hoeft te doen; veelal zal hij ook zijn werkgever niet willen vertellen, dat hij naar een andere betrekking solliciteert.

Voor de weekloners, over het algemeen het lagere personeel, geldt dit alles in nog sterkere mate. De arbeider, die gebruik wil maken van een vraag naar arbeidskrachten, kan niet verwachten, dat een nieuwe werkgever bereid zal zijn drie maanden te wachten totdat hij vrij is. Nu zal het wel eens voorkomen, dat een arbeider, op wie niet licht verhaal genomen kan worden, het zal wagen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn zijn betrekking te verlaten, doch de wetgever mag zich daardoor niet laten leiden; deze moet er van uitgaan, dat consciëntieuze burgers zich verplicht gevoelen zijn voorschriften na te leven en dat deze voorschriften in elk geval behoren te worden nageleefd; hij moet zelfs zoveel mogelijk zorgen, dat die naleving kan worden afgedwongen. En het afdwingen hiervan zal de arbeider, die de voorschriften naast zich neerlegt, in grote moeilijkheden kunnen brengen. Hij stelt zich immers bloot aan loonbeslag met alle gevolgen van dien of zal, om daaraan te ontkomen, voortdurend van patroon moeten wisselen.

Tegenover deze nadelen staan, zoals gezegd, de voordelen, voortvloeiend uit de verlenging van de termijn, welke de werkgever in acht moet nemen. Er staat ook nog iets anders tegenover: de gedachte, dat ook de werknemer verplichtingen heeft tegenover de onderneming waarin hij werkt, verplichtingen, welke toenemen naarmate het dienstverband langer bestaat. De grootst mogelijke meerderheid der commissie wil het bestaan hiervan geenszins ontkennen. De vraag is echter, hoe ver deze verplichtingen gaan. Er komt een grens, boven welke het belang van de arbeider van meer gewicht is — ook als men rekening houdt met de overeenkomstige verplichting van de werkgever tegenover de arbeider — dan de binding aan de onderneming. Overigens heeft deze laatste niet altijd belang bij het inachtnemen van een lange opzeggingstermijn door zijn arbeiders. Betreft het geschoold

personeel, dan is dit, althans in tijden van hoogconjunctuur, ongetwijfeld wél het geval; in perioden van werkloosheid neemt echter niemand licht ontslag en ongeschoolden doen dat zeker niet. Een bescherming van de werkgevers tegen een al te haastig van betrekking veranderen door de werknemers is dus lang niet altijd nodig. Zulk een plotseling weggaan komt trouwens het meeste voor bij de jongeren en voor hen verlengt het ontwerp de opzeggingstermijn juist maar weinig of in het geheel niet. Arbeiders, die vele jaren bij dezelfde patroon hebben gewerkt, verlaten hem zelden zonder goede reden. Hebben zij zulk een reden wél, dan zal de wet met hun belangen ernstig rekening moeten houden.

Dit alles overwegende, is de vaste commissie nog niet tot een eenstemmige conclusie gekomen. Wel menen al haar leden, dat noch het voorstel van de commissie uit de Stichting, noch dat der Regering in zijn geheel kan worden aanvaard, doch overigens lopen de meningen uiteen. Een deel der vaste commissie zou de voorkeur geven aan gelijke opklimning voor beide partijen met een maximum van 13 weken (3 maanden) voor de werkgever en van 6 weken voor de arbeider. Een ander deel zou liever een ongelijke opklimning zien — overeenkomstig het ontwerp — doch met een maximum van 26 weken voor de werkgever en van 6 of desnoods 8 weken voor de arbeider. Eindelijk zouden enkele leden, zonder thans reeds van een voorkeur te willen doen blijken, ook de mogelijkheid van ongelijke opklimning met maxima van 13 resp. 6 weken in de aandacht der Regering willen aanbevelen. De commissie zal het op prijs stellen, alvorens zich een definitief oordeel te vormen, het inzicht van de Regering omtrent deze verschillende oplossingen te mogen vernemen.

Voordat zij van dit onderdeel afstapt, wil zij nog aandacht besteden aan een hierboven nog niet genoemd bezwaar tegen de verlenging van de termijn voor de werkgever. Deze verlenging, zo is wel beweerd, zou voor de werkgever aanleiding kunnen zijn om in onzekere tijden de oudste arbeiders, die hij alleen op lange termijn kan opzeggen, maar vast te ontslaan met het oog op de mogelijkheid van toekomstige inkrimping van het bedrijf. Zou zulk een inkrimping nodig worden, dan zou hij immers, indien hij dan nog oude arbeiders in dienst had, dezen niet gauw genoeg kunnen ontslaan. Dit gevaar acht de vaste commissie zo niet geheel denkbeeldig, dan toch in feite nauwelijks aanwezig. Nog afgezien van de mogelijkheid, dat zulk een ontslag-bij-voorbaat zou vallen onder de rechterlijke controle op kennelijk onredelijke ontslagen, meent zij, dat over het algemeen een werkgever geneigd zal zijn bij inkrimping de arbeiders, die het langst bij hem in dienst zijn, in het bedrijf te houden. Dat hij reeds een half jaar te voren juist de oudsten zou gaan ontslaan, terwijl hij nog in het geheel niet weet, of inkrimping nodig zal blijken, acht de commissie dan ook niet waarschijnlijk. Dit bezwaar heeft bij haar overweging van de ontworpen regeling derhalve geen gewicht in de schaal gelegd.

Op een enkel bijzonder geval moet de vaste commissie nog de aandacht vestigen. Dit betreft de leerkrachten bij het lager onderwijs. Volgens de usance kan het gemeente- of schoolbestuur hun thans altijd met inachtneming van een termijn van drie maanden de dienstbetrekking opzeggen. Dit kan vooral nodig zijn, indien het aantal kinderen van een school afneemt en het Rijk diensgevolge van een kleiner aantal leerkrachten het salaris voor zijn rekening neemt. Deze vermindering van subsidie gaat dan in met 1 Januari daaropvolgende. Met het oog op deze datum en op de opzeggingstermijn van 3 maanden is juist in de Lager-onderwijswet bepaald, dat de laatste teldatum, waarmee voor de berekening van het aantal kinderen rekening gehouden wordt, 16 September is. De besturen hebben dan nog tijd om vóór 1 October de leerkrachten, die niet meer door het Rijk zullen worden vergoed, te ontslaan tegen 1 Januari. De voorgestelde verlenging tot maximaal 6 maanden zal de besturen in grote moeilijkheden kunnen brengen. Zij zullen in bepaalde gevallen nog enige maanden salaris moeten uitbetalen aan leerkrachten, die niet meer door het Rijk vergoed worden. Zou men de gemeenten hiermede nog wel durven belasten, de schoolverenigingen (die de meerderheid van de scholen exploiteren) zijn hiertoe over het algemeen zeker niet in staat. Gaarne zal de commissie vernemen, hoe de Regering zich de oplossing van deze moeilijkheid voorstelt.

Tenslotte heeft de vaste commissie nog overwogen, of de verlenging van de opzeggingstermijn voor de werknemer geen bijzondere moeilijkheden zal opleveren, indien het vrouwelijke werknemers betreft, die in het huwelijk willen treden. Zij meent, dat hiervoor niet gevreesd hoeft te worden, daar de verlenging van de termijn eerst bij de meerderjarigheid begint, terwijl verreweg de meeste vrouwen, die een huwelijk sluiten, dit vóór haar dertigste jaar doen. In het stelsel van het ontwerp (opklimning met een week per twee dienstjaren) kan een vrouw van beneden de dertig dus altijd met een opzeggingstermijn van ten hoogste vier weken volstaan; in het stelsel van het rapport van de Stichting van de Arbeid (opklimning met een week voor elk

dienstjaar) zal deze termijn voor zulk een vrouw maximaal 9 weken kunnen zijn. Nu worden verreweg de meeste huwelijken wel zolang van tevoren vastgesteld, dat deze termijnen weinig moeilijkheden kunnen opleveren. Is de vrouw in dienst tegen maandeloon, dan kan de termijn trouwens ook thans reeds bijna twee maanden zijn.

Kennelijk onredelijk ontslag en herplaatsing. Met de commissie uit de Stichting van de Arbeid en met de Regering is de vaste commissie van oordeel, dat een zekere rechterlijke controle op de redelijkheid van ontslagen in beginsel wenselijk is. Zulk een rechterlijke controle is niet verenigbaar met het thans geldende stelsel van het B.B.A., dat immers voor elk ontslag de voorafgaande toestemming eist van een Overheidsorgaan — en dan geen rechterlijk, doch een administratief orgaan. Wordt een rechterlijk toezicht achteraf ingevoerd, zoals het ontwerp voorstelt, dan zal dit gedeelte van het B.B.A. dus moeten vervallen. Nu heeft het de aandacht van de vaste commissie getrokken, dat het wetsontwerp niet de mede-ondertekening draagt van de Minister van Sociale Zaken, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het B.B.A. Zij zal gaarne vernemen, of deze Minister van oordeel is, dat de ontslagvergunningen ingevolge het B.B.A. inderdaad kunnen vervallen. Zouden redenen van sociale aard zich daartegen op dit ogenblik nog verzetten, dan zou dit betekenen, dat een belangrijk onderdeel van het wetsontwerp voorshands niet kan worden ingevoerd.

De grote meerderheid der vaste commissie zou het betreuren, indien in dit opzicht uitstel nodig ware, in het bijzonder omdat een administratieve controle grote gevaren voor de rechtszekerheid kan meebrengen. De totstandkoming van deze administratieve beslissingen is met veel minder waarborgen omringd dan die van rechterlijke uitspraken. De hier aan het woord zijnde leden meenden, dat een tijdelijke regeling als op dit punt neergelegd in het B.B.A. in ieder geval niet langer in stand behoort te blijven dan strikt noodzakelijk is. Naar hun aanvankelijke mening bestaan tegen handhaving van het stelsel der ontslagvergunningen zo grote bezwaren, dat deze de doorslag moeten geven. Zij zouden de administratieve controle dan ook zo spoedig mogelijk vervangen willen zien door een rechterlijk toezicht achteraf.

Eén lid der commissie zou in beginsel eveneens de voorkeur geven aan een rechterlijke boven een administratieve controle. Dit lid was echter van oordeel, dat dit eerst mogelijk zal zijn, wanneer iedere arbeider zonder moeite werk kan vinden. Op dit ogenblik is dit geenszins het geval. Met het oog hierop was dit lid van oordeel, dat het B.B.A., in elk geval voor zover het een vergunning vereist voor elk aan een arbeider te verlenen ontslag, voorshands in stand zal moeten blijven.

Men kan zich nu afvragen of het ontwerp de rechterlijke controle niet te zeer beperkt door alleen die ontslagen onrechtmatig te verklaren, welke „kennelijk” onredelijk gegeven of genomen zijn. Het is de vaste commissie gebleken, dat de gedachte tot invoering van de bedoelde rechterlijke controle van arbeiderszijde is geopperd, dat men van werkgeverszijde haar heeft aanvaard, mits het toezicht zou worden beperkt tot kennelijk onredelijke ontslagen, en dat men van arbeiderszijde deze beperking heeft geaccepteerd. Onder deze omstandigheden meent de grote meerderheid der vaste commissie, dat het woord „kennelijk”, hetwelk deel uitmaakt van de bereikte overeenstemming, niet mag worden geschrapt. Zij vat dit woord aldus op, dat de onredelijkheid voor ter zake kundigen volkomen duidelijk moet zijn. Aldus opgevat, heeft het woord niet te sterk beperkende werking. Een zekere beperking brengt het vereiste van de kennelijkheid natuurlijk wel mee; anders ware het woord overbodig. Men bedenke echter, dat de toevoeging hiervan niet alleen de werkgever kan beschermen tegen een te ver gaande inmenging van de rechter in zijn bedrijfspolitiek, doch dat zij ook de arbeider een zekere bescherming geeft tegen rechterlijke beslissingen, welke hem zouden kunnen dwingen in een betrekking te blijven, waarin het hem niet bevalt zonder dat hij daarvoor bijzonder klemmende redenen kan opgeven.

Eén lid der vaste commissie heeft tegen het woord „kennelijk” wel bezwaar, daar het naar zijn opvatting de mogelijkheid voor de arbeider om met succes tegen een hem verleend ontslag op te komen toch wel sterk zou kunnen beperken. Dit lid wil evenwel vertrouwen, dat de rechter dit woord aldus zal toepassen, dat de belangen der arbeiders op redelijke wijze worden gewaarborgd. In dit vertrouwen zou dit lid, zij het niet zonder aarzeling, zich bij de opneming van het woord „kennelijk” kunnen neerleggen.

Overigens mag men ook niet uit het oog verliezen, dat, indien partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomen, dat zij elk ontslag onder controle willen stellen, de wet zich daartegen niet verzet, ook niet indien het ontwerp wet wordt. Zij kunnen dan hetzij elk ontslag verbieden, behoudens voorafgaande toestemming van een daartoe in te stellen of aan te wijzen orgaan, hetzij bepalen, dat partijen achteraf tegen elk ontslag kunnen opkomen bijv. bij een bedrijfsrechter.

De vaste commissie deelt verder de opvatting der Regering, dat van geval tot geval zal moeten worden uitgemaakt, wat kennelijk onredelijk is. Een nadere concrete uitwerking van dit begrip in de wet acht ook zij onmogelijk. Er zal ten aanzien van dit begrip natuurlijk een zekere jurisprudentie ontstaan en men mag aannemen, dat dit reeds zeer spoedig het geval zal zijn. Overigens kan het begrip „onredelijk” op den duur zeer wel een andere inhoud krijgen dan men geneigd is daaraan op het ogenblik toe te kennen. De betekenis van algemene termen in het burgerlijk recht maakt nu eenmaal altijd een ontwikkeling door, naarmate de denkbeelden onder het gehele volk en in wetenschap en jurisprudentie zich wijzigen.

Met de voorbeelden, welke de Regering in artikel 1639s wil opnemen, kan de vaste commissie zich over het algemeen wel verenigen. Men zal bij beoordeling van ontslagen vooral in het oog moeten houden, dat een ontslag eerder redelijk geacht moet worden naarmate de dienstbetrekking een meer persoonlijk karakter heeft. Onaangenaamheden tussen partijen, welke van weinig belang kunnen zijn waar het arbeid in een grote fabriek te midden van talrijke andere arbeiders betreft, kunnen een dienstverhouding, waarin de werkgever en de arbeider voortdurend in nauw contact met elkaar staan, vrijwel ondraaglijk maken.

Als sancties op de niet-nakoming van de verplichting om zich te onthouden van kennelijk onredelijke ontslagen stelt de Regering voor beide partijen voor:

1°. schadevergoeding, naar billijkheid te bepalen;

2°. herstel van de dienstbetrekking, ambtshalve of op verzoek van een der partijen te vervangen door betaling van een afkoopsom.

Is het geven of nemen van het ontslag niet alleen kennelijk onredelijk, doch is bovendien de opzeggingstermijn daarbij niet in acht genomen, dan kan ook de gewone schadeloosstelling of volledige schadevergoeding deswege worden gevorderd. Blijkbaar is het de bedoeling, dat deze vorderingen staan naast die tot verkrijging van een naar billijkheid te bepalen schadevergoeding ter zake van de onredelijkheid van het ontslag en naast die tot herstel, eventueel betaling van een afkoopsom. Geheel duidelijk is de onderlinge verhouding van deze vorderingen de commissie niet. Een nadere uiteenzetting hieromtrent zal zij in elk geval op prijs stellen. Kan inderdaad naast schadevergoeding tevens herstel bevolen worden? Zal niet de hoogte van de volledige schadevergoeding wegens niet in acht nemen van de opzeggingstermijn afhankelijk zijn van het al of niet bevelen van herstel? En zal naast een volledige schadevergoeding wegens niet in acht nemen van deze termijn inderdaad nog plaats zijn voor een verdere naar billijkheid te bepalen schadevergoeding, omdat de opzegging niet alleen op te korte termijn geschiedde, doch ook overigens kennelijk onredelijk was? Is, zo zouden sommige leden der commissie hieraan nog willen toevoegen, een vereenvoudiging van dit gehele systeem van vier verschillende sancties niet mogelijk?

Met betrekking tot de nieuw voorgestelde sancties zou de commissie in de eerste plaats de vraag willen opwerpen, of niet de verplichting tot herstel, welke in het ontwerp (artikel 1639t) is opgenomen eerst na de verschillende verplichtingen tot schadevergoeding en schadeloosstelling, in beginsel vooropgesteld behoort te worden. Men kan deze vraag echter moeilijk beantwoorden zonder vooraf te beslissen over een andere vraag, nl. of het aanvaardbaar is beide partijen bij de arbeidsovereenkomst de verplichting op te leggen deze overeenkomst te herstellen, wanneer daaraan een einde is gekomen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn of op kennelijk onredelijke wijze. Hierbij moet men naar de overtuiging der commissie wederom terdege in het oog houden, dat er ook wat dit betreft over het algemeen een diepgaand verschil in positie bestaat tussen de werkgever en de werknemer. Voor de werkgever betekent de verplichting tot herstel van de overeenkomst met een door hem ontslagen arbeider doorgaans weinig anders dan een financiële verplichting, nl. tot betaling van de afkoopsom, welke de rechter op zijn verzoek steeds zal moeten vaststellen. De commissie verwacht, dat de werkgevers van deze bevoegdheid om het herstel te vervangen door betaling van een afkoopsom vaak gebruik zullen maken. Slechts in de gevallen, waarin de werkgever van ongelijk overtuigd wordt of waarin hij om financiële redenen de voorkeur geeft aan (soms zelfs wel praktisch gedwongen is tot) medewerking aan het bevolen herstel, zal hij daartoe bereid zijn. Voor de arbeider ligt de zaak echter in de grote meerderheid der gevallen anders. Ook deze kan in theorie gebruik maken van de bevoegdheid om een afkoopsom te betalen en niet terug te keren in zijn oude betrekking, die hij zonder behoorlijke reden of zonder tijdige opzegging heeft verlaten. En nu mag men wel aannemen, dat de rechter bij het vaststellen van de hoogte der afkoopsom en van de termijnen, waarin de verschuldigde bedragen kunnen worden afbetaald, op de juiste wijze rekening zal houden met des arbeiders draagkracht, doch niettemin zal het be-

talen van de afkoopsom voor de arbeider veel vaker dan voor de werkgever bezwaarlijk zijn, zo bezwaarlijk, dat hij noodgedwongen wel moet terugkeren, wil hij zich niet blootstellen aan loonbeslag met alle daaraan verbonden narigheid. Dwang tot terugkeer in een eenmaal verlaten betrekking betekent voor de arbeider echter een veel groter inbreuk op zijn persoonlijke vrijheid dan dwang tot herplaatsing van een ontslagen arbeider voor de werkgever, nog afgezien van het feit, dat de werkgever zich hieraan over het algemeen gemakkelijker door betaling kan onttrekken.

De vaste commissie heeft zich met het oog hierop afgevraagd of men met betrekking tot de sancties op kennelijk onredelijk ontslag het beginsel van de contractsgelijkheid niet moet loslaten, evenals dit beginsel ten aanzien van andere punten, speciaal t.a.v. de maximum-duur van de opzeggingstermijn, in het ontwerp reeds losgelaten is. Wil men inderdaad het principe, dat een onrechtmatig beëindigde dienstbetrekking behoort te kunnen worden hersteld, in de wet neerleggen, dan is er in theorie ongetwijfeld wel iets voor te zeggen, dit ook te doen gelden voor de arbeider, die zijn betrekking verlaten heeft, al zou daaruit ook een vrij sterke aantasting van de persoonlijke vrijheid kunnen voortvloeien. Met het oog op de preventieve werking, die van de mogelijkheid, dat herstel of althans betaling van een afkoopsom wordt bevolen, zal uitgaan, en mede op grond van het feit, dat de verplichting tot herstel voor beide partijen niet alleen van werkgevers-, doch ook van werknemerszijde is geaccepteerd, zou de grootst mogelijke meerderheid der commissie, indien de mogelijkheid van herstel in de wet mocht worden opgenomen, bereid zijn deze verplichting ook voor de arbeider te aanvaarden.

Intussen werd in dit verband door enige leden der vaste commissie de vraag gesteld, of de verplichting tot herstel — en dit geldt voor beide partijen — wel mag worden ingevoerd, zolang niet vaststaat, dat de rechtspraak de controle op de redelijkheid van het ontslag — in die zin, dat kennelijk onredelijk ontslag ongedaan gemaakt kan worden — aan kan. Zij waren geneigd deze vraag ontkennend te beantwoorden. Men komt hiermede weer op het terrein van de rechtspraak, waaraan de commissie hierboven reeds enige beschouwingen heeft gewijd. De hier aan het woord zijnde leden meenden, dat de rechter, indien deze een zedelijk verantwoord bevel tot terugkeer in de verlaten dienstbetrekking wil kunnen geven, zal moeten beschikken over een veel grotere deskundigheid en in het bijzonder over veel meer inzicht in bedrijfsverhoudingen dan op het ogenblik het geval is. Zolang hierin geen verbetering is gekomen, zouden zij het geven van een dergelijk bevel niet gaarne aan de rechter willen toevertrouwen. Voorlopig zal men zich huns inziens moeten beperken tot het neerleggen in de wet van de regel, dat geen van beide partijen de overeenkomst kennelijk onredelijk mag doen eindigen, en van de bepaling, dat overtreding van deze regel tot schadevergoeding aanleiding zal geven.

Alvorens zich over deze vragen definitief uit te spreken, wil de vaste commissie gaarne een nadere uiteenzetting van de Regering afwachten.

Met betrekking tot de rechtspraak werd in de commissie nog de vraag gesteld, of het niet mogelijk en aanbevelenswaardig ware te bepalen, dat aan een ontslag, waartegen de wederpartij zich verzet, geen uitvoering mag worden gegeven voordat een zekere termijn is verstreken, binnen welke de wederpartij zich tot de rechter zou kunnen wenden; doet hij dat, dan zou daaraan schorsende kracht dienen te worden toegekend. Na overweging van dit denkbeeld gevoelt de commissie in haar grootst mogelijke meerderheid er echter meer voor om de rechter de bevoegdheid te geven in kort geding schorsing van het ontslag te bevelen, zoals hierboven reeds is besproken. Een algemene regel zou kunnen leiden tot het in stand houden van de dienstbetrekking ook in gevallen, waarin dit onhoudbaar zou zijn.

Getalsverhoudingen en ancienniteitsregelingen. Een van de in het ontwerp opgenomen voorbeelden van gevallen, waarin een ontslag kennelijk onredelijk kan zijn, betreft het geven van ontslag in strijd met een krachtens wettige regeling of gebruik geldende getalsverhouding of ancienniteitsregeling. Het is de vaste commissie niet geheel duidelijk geworden, hoe de Regering zich de werking van deze bepaling voorstelt. Regelingen in zake getalsverhoudingen of ancienniteit (wat is eigenlijk het verschil tussen deze twee?) komen, zover de commissie kan nagaan, alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge artikel 12 B.B.A. tot stand. De collectieve arbeidsovereenkomst zelf bevat dan reeds een sanctie op de naleving van zulk een voorschrift en het B.B.A. — gesteld, dat dit gehandhaafd zou blijven — bevat zelfs een strafsancie daarop. Nu is het de vraag of voor deze gevallen, waarin reeds een sanctie bestaat, een rechterlijke uitspraak, dat het ontslag kennelijk onredelijk is, eventueel met bevel tot herplaatsing, nog wel nodig en wenselijk is. Terecht wijst de Minister in zijn toelichting er op, dat het ontslaan van een arbeider in strijd met

de regeling op zich zelf nog niet onredelijk behoeft te zijn. De werkgever kan immers iemand uit dezelfde leeftijds- of ancienniteitsgroep in de plaats van de ontslagene benoemen en daarmee is aan de regeling voldaan. Toch kan het ontslag dan nog wel kennelijk onredelijk zijn, maar die onredelijkheid zit dan niet in de strijd met de regeling der ancienniteitsverhouding, doch zal bijv. berusten op de omstandigheid, dat de werkgever zonder goede reden het land heeft aan de ontslagen arbeider. Om hieraan tegemoet te komen is opnemning van het voorbeeld dus niet nodig. En handelt de werkgever bij het ontslag wel in strijd met de regeling der ancienniteitsverhoudingen, bijv. door in de plaats van de ontslagene iemand uit een andere ancienniteitsgroep aan te stellen, dan is er reeds een voldoende sanctie aanwezig, zodat het noemen van het voorbeeld ook hiervoor niet vereist wordt. Bovendien is de opsomming niet limitatief, zodat de rechter een ontslag toch kennelijk onredelijk zal kunnen verklaren, ook al zwijgt de wet over de getalsverhoudingen. Men zou dus kunnen volhouden, dat het voorbeeld overbodig is. Dat behoeft echter niet te betekenen, dat het schadelelijk is.

Men bedenke voorts, dat de mogelijkheid van twee sancties, toe te passen door verschillende organen, althans op verschillende wijze, nl. door een bedrijfsrechter en door een Overheidsrechter, respectievelijk door de strafrechter en de civiele rechter, ook een mogelijkheid van uiteenlopende beslissingen inhoudt. Deze overweging zou kunnen leiden tot de conclusie, dat het beter is het toezicht op de naleving van regelingen betreffende getalsverhoudingen geheel over te laten aan de organen, die de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst of de bindende regeling ingevolge artikel 12 B.B.A. controleren. Het Burgerlijk Wetboek zou er dan over kunnen zwijgen. De vaste commissie meent echter, dat men met schraping van het voorbeeld weinig zou bereiken, omdat de rechter immers desniettemin tot de conclusie kan komen, dat het ontslag kennelijk onredelijk gegeven is. Ook acht zij de mogelijkheid van uiteenlopende beslissingen niet een zo ernstig bezwaar, dat daarom van het noemen van het voorbeeld van kennelijke onredelijkheid in het Burgerlijk Wetboek zou moeten worden afgezien. Als vingerwijzing voor de rechter kan het enige betekenis hebben.

In het bovenstaande is er van uitgegaan, dat de bedoelde regelingen alleen bij collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen ingevolge artikel 12 B.B.A. tot stand komen. Het ontwerp spreekt echter ook van zulke regelingen krachtens gebruik. De vaste commissie heeft zich afgevraagd of er inderdaad in bepaalde bedrijfstakken een zo vast en algemeen erkend gebruik omtrent de leeftijds- of ancienniteitsverhoudingen bestaat, dat handelen in strijd daarmee kennelijk onredelijk zou zijn. Gaarne zal zij van de Minister vernemen of gevallen hiervan aan de Regering bekend zijn. Hierbij kan ook nog de vraag gesteld worden, of een collectieve arbeidsovereenkomst, die door de meerderheid in een bepaalde bedrijfstak is aanvaard, doch die niet algemeen verbindend verklaard is, desniettemin als gebruik kan gelden, zodat de daarin opgenomen bepalingen omtrent getals- of ancienniteitsverhoudingen indirect ook de niet-toegetrede binden. Wordt een van deze vragen bevestigend beantwoord, dan zou de vermelding van het voorbeeld juist voor deze gevallen van belang kunnen zijn, omdat op niet-naleving van een gebruik niet reeds een andere sanctie kan bestaan.

Ziekte en militaire dienst. De vaste commissie kan de opvatting, dat ontslag tijdens ziekte en militaire dienst in het belang van de arbeider behoort te worden beperkt, welke aan de regeling van dit onderdeel van het ontwerp ten grondslag ligt, tot de hare maken. Zij meent, in meerderheid, dat de Regering hier op goede gronden is afgeweken van het voorstel uit het rapport van de Stichting van de Arbeid, dat ook de arbeider het recht wilde ontnemen om tijdens ziekte of militaire dienst aan de dienstbetrekking een einde te maken. Er kan voor de werkgever weliswaar een zeker belang mee gemoeid zijn te weten, dat de arbeider na zijn ziekte of na de vervulling van zijn dienstdaag weer in zijn oude betrekking zal terugkeren, doch een zeer groot belang is dit over het algemeen niet. Wel kan het zijn, dat de werkgever tijdens de ziekte of de dienstdaag voortgaat met storting van pensioensbijdragen of andere voorzieningen, terwijl dan later kan blijken, dat de arbeider niet in zijn dienst terugkeert. Een overwegend bezwaar tegen het ontslagverbod acht de meerderheid der vaste commissie dit echter niet en ook ziet zij daarin onvoldoende redenen om de arbeider te dwingen na de ziekte of de militaire dienst eerst nog gedurende een periode, gelijk aan de opzeggingstermijn, in zijn oude betrekking terug te keren.

Eén lid was van oordeel, dat het ontwerp te ver gaat door de werkgever volstrekt te verbieden tijdens ziekte of militaire dienst van de arbeider op te zeggen en tevens de arbeider gelegenheid te geven nog tot het laatste ogenblik zijnerzijds wel op te zeggen. Een ander lid zou in overweging willen geven te bepalen, dat de arbeider zich

bij de aanvang van zijn militaire dienst zal moeten uitspreken, of hij al dan niet wil terugkeren bij zijn werkgever; in het eerste geval zou hij daartoe dan verplicht zijn, in het laatste geval zou de dienstbetrekking eindigen.

Tegen dit laatste denkbeeld werd van de zijde van de meerderheid aangevoerd, dat met het oog op de daaraan verbonden voordelen vrijwel iedere arbeider wel zal verklaren te willen terugkeren. Wanneer hij daarvan spijt krijgt, zit hij dan aan die verklaring vast. Dan kan men bijna even goed voorschrijven, dat ook de arbeider niet mag opzeggen. Dat betekent echter weer, dat de arbeider niet, althans eerst na een zekere tijd, gelegenheid krijgt om na zijn militaire diensttijd een andere kant uit te gaan.

Doorgaans, aldus betoogde de meerderheid verder, zal de werkgever in de tijdelijke vacature hebben voorzien door een andere arbeider aan te stellen, zij het niet voor vast; zegt nu de oorspronkelijke arbeider tijdens zijn ziekte of militaire diensttijd de betrekking op, dan kan de werkgever de vervanger een vaste aanstelling geven. Het kan dus in het belang zowel van de werkgever als van de vervanger zijn, reeds tijdens de ziekte of de militaire dienst van de oorspronkelijke werknemer te vernemen, of deze al dan niet van plan is terug te keren. Zou hij verplicht zijn zijn oude betrekking te hervatten, dan zal de werkgever moeten beginnen de vervanger te ontslaan. Blijkt dan na korte tijd — wat zich vooral na militaire dienst zal voordoen, wanneer de arbeider door zijn dienst dikwijls geheel andere belangstelling en andere toekomstplannen heeft gekregen —, dat de oorspronkelijke arbeider toch niet wil blijven, dan is inmiddels ook de vervanger vertrokken. Mag daarentegen de arbeider in deze periode wel opzeggen, dan moet hij dit toch uiterlijk aan het einde daarvan de werkgever laten weten, die dan de vervanger in zijn plaats definitief kan aanstellen. Voor de arbeider zelf kan de vrijheid om na ziekte of militaire dienst een andere betrekking te aanvaarden van grote betekenis zijn. Hij kan door zijn ziekte b.v. gedwongen zijn naar ander, lichter werk om te zien; hij kan vooral tijdens zijn militaire diensttijd nieuwe kennis en ervaring opgedaan hebben, die hem geschikt maken voor ander werk, dat beter betaald wordt of hem meer belang inboezemt dan dat wat hij vroeger deed.

Nog op een ander punt is de Regering van het rapport afgeweken, nl. ten aanzien van de duur van de ziekte. Het rapport stelde voor, ontslag door de werkgever gedurende de ziekte van de arbeider onbeperkt te verbieden: de Regering wil dit verbod slechts gedurende een jaar laten gelden. Het komt de vaste commissie voor, dat noch de ene, noch de andere oplossing bevrediging kan schenken. Men mag inderdaad van een werkgever niet eisen, dat hij de plaats van een zieke arbeider gedurende onbepaalde tijd openlaat. Hij zal een vervanger in dienst moeten nemen en zal, wil hij een goede vervanger kunnen krijgen of behouden, op een zeker ogenblik deze vast moeten kunnen aanstellen. Dit is niet alleen in het belang van de werkgever, het is niet minder in dat van de vervanger. Doch anderzijds meent de vaste commissie dat beperking van het ontslagverbod tot één jaar te ver gaat. Er zijn nu eenmaal tal van ziektegevallen, die niet binnen een jaar genezen zijn. Men denke hier in de eerste plaats aan gevallen van tuberculose. Een groot percentage van de lijdens aan deze ziekte heeft meer dan een jaar nodig alvorens weer aan het werk te kunnen gaan. Anderhalf à twee jaar is bij tuberculose geen zeldzaamheid. En nu zou het tegenover deze patiënten toch wel bijzonder hard zijn om hun de voordelen van het in stand blijven van hun dienstbetrekking bij het einde van de termijn van één jaar te ontnemen, terwijl er een redelijke kans bestaat, dat zij binnen afzienbare tijd weer aan het werk kunnen gaan.

Dat de mogelijkheid zal bestaan om door de rechter te doen uitmaken, dat een ontslag, verleend aan een bijna herstelde arbeider, kennelijk onredelijk is, acht de vaste commissie niet onjuist, doch ook niet voldoende om op grond daarvan met een termijn van één jaar te goeden te kunnen nemen.

Rekening houdende met de belangen van beide partijen, meent de meerderheid der vaste commissie aanvankelijk, dat in geval van ziekte een verbod van ontslag gedurende een periode van twee jaar voor werkgever, arbeider en vervanger aanvaardbaar is. De commissie beschikt echter niet over statistische gegevens, waaruit de gemiddelde duur van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van verschillende ziekten zou kunnen blijken. Het zou kunnen zijn, dat zodanige statistieken tot een andere conclusie zouden moeten leiden. Mocht de Regering wel over zulke gegevens beschikken, dan zou de commissie overlegging daarvan dan ook zeer op prijs stellen.

Eén lid zou de conclusie, dat een verbod gedurende twee jaar aanvaardbaar zou zijn, nog niet durven trekken.

Intussen wil de commissie er de aandacht op vestigen, dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen altijd mogelijk blijft, ook tijdens ziekte van de arbeider. Dit kan vooral van belang zijn, wanneer het zich reeds spoedig laat aanzien,

dat de ziekte zeer lang zal duren. Men zou de mogelijkheid van deze ontbinding in dit geval wellicht uitdrukkelijk in de wet kunnen noemen.

Een derde punt van verschil tussen het rapport van de Stichting van de Arbeid en het Regeringsontwerp betreft tenslotte de opzegging tijdens militaire dienst bij minderjarigheid. De stichting achtte een algemeen verbod van opzegging in dit geval niet nodig, omdat het hier jeugdige personen betreft, die dikwijls na hun militaire dienst een ander beroep beginnen. Haars inziens zou kunnen worden volstaan met een regeling, analoog aan die, opgenomen in artikel 5 B.B.A.: deze personen zouden ontslagen kunnen worden, doch desgevraagd recht hebben op herplaatsing. De Regering acht dit laatste op praktische gronden moeilijk uitvoerbaar: het zou tot talrijke procedures aanleiding kunnen geven. Zij heeft er daarom de voorkeur aan gegeven de werkgever vrij te laten minderjarige arbeiders tijdens hun militaire diensttijd te ontslaan, doch maakt daarbij de restrictie, dat ontslag verboden is, indien zulke arbeiders meer dan een jaar bij deze zelfde werkgever hebben gewerkt.

Het komt de vaste commissie voor, dat de redenering der Regering veel waars bevat. Het is inderdaad niet onbedenkkelijk, zowel tegenover de werkgever als tegenover de vervanger, om de werkgever te dwingen de plaats van een jongeman, tot wie hij slechts in een zeer losse verhouding staat, open te houden, totdat deze jongeman uit de dienst terugkomt. Betreft het jongelui, die werkelijk slechts korte tijd bij hun laatste werkgever hebben gewerkt, dan bestaat er tegen hun ontslag, naar de mening der commissie, dan ook weinig bezwaar. De vraag is echter, of de gekozen termijn de juiste is. Ook bedenke men, dat het stellen van elke termijn tot gevolg kan hebben, dat de werkgever geneigd zal zijn een minderjarige arbeider, die binnenkort in militaire dienst moet, korter dan een jaar in zijn dienst te houden. Ook dit is niet onbedenklijk. Voor de jonge arbeider, die niet zelden toch reeds wordt gehandicapt door het feit, dat hij binnenkort moet opkomen — welk feit niet weinige werkgevers er toe brengt de voorkeur te geven aan personen, op wier blijven zij meer kunnen rekenen — betekent de mogelijkheid om tijdens die dienst dan ook nog ontslagen te kunnen worden uit een moeizaam veroverde betrekking, een verzwaaring van de verplichting tot dienen. Vooral in tijden van een groot aanbod van arbeidskrachten kan dit ontmoedigend werken. Het is een gemeenschapsbelang de dienstplicht zo te regelen, dat daaraan voor degenen, die er aan zijn onderworpen, niet meer nadelen verbonden zijn dan onvermijdelijk is.

Ook hier is het weer een kwestie van afwegen van belangen: die van de dienstplichtige minderjarige arbeider enerzijds, die van de werkgever en die van de vervanger anderzijds. De vaste commissie meent tenslotte, dat deze afweging in het ontwerp wel op juiste wijze geschied is.

Zij kan er zich voorts mee verenigen, dat de ontworpen regeling niet alleen zal gelden voor eigenlijke militaire dienst, doch ook voor de dienst bij andere instellingen ten behoeve van de landsverdediging naar buiten of naar binnen.

Eindelijk verenigt zij zich met de opvatting der Regering, dat artikel 5 B.B.A. eerst kan vervallen nadat de nieuwe regeling gedurende een periode van ten minste de duur van de normale diensttijd zal hebben gegolden. Echter wil zij er op aandringen, dat na afloop van die duur het bedoelde artikel dan ook werkelijk buiten werking gesteld wordt.

Een opmerking uit het vaker aangehaalde rapport van de Stichting van de Arbeid geeft de vaste commissie nog aanleiding tot een vraag. In dit rapport wordt er nl. op gewezen, dat er arbeiders zijn, die in elk geval zouden zijn ontslagen, ook indien zij niet hadden behoeven op te komen: gewezen wordt o.a. op arbeiders, in dienst genomen voor de uitvoering van een bepaald bouwwerk. Men zou er de seizoenarbeiders aan kunnen toevoegen. Het rapport doet aan de hand hiervoor uitzonderingen mogelijk te maken. In het wetsontwerp is daaromtrent niets te vinden. Gaarne zal de vaste commissie vernemen, hoe de Regering deze mogelijkheid denkt op te lossen.

Concurrentiebeding. Met de wijzigingen, welke de Regering op het voetspoor van het rapport in dit opzicht voorstelt, kan de vaste commissie zich geheel verenigen. Terecht blijft het matigingsrecht van de rechter behouden: daarnaast komt nu de mogelijkheid om het concurrentiebeding zelf te handhaven, doch de arbeider, die daardoor bovenmatig getroffen wordt, deswege een schadevergoeding toe te kennen. De rechter krijgt op deze wijze nog grotere bevoegdheden dan hij reeds had; dit maakt het probleem van de regeling der rechtspraak nog urgenter.

Er doet zich hierbij nog een processuele vraag voor, nl. of aan de arbeider, die schadevergoeding vraagt, niet kan worden tegengeworpen, dat hij eerst matiging had moeten vragen. De vaste com-

missie meent deze vraag ontkennend te moeten beantwoorden, doch zal daarover gaarne 's Ministers oordeel vernemen. In de praktijk zal men wel primair matiging en subsidiair schadevergoeding eisen, doch het omgekeerde lijkt niet uitgesloten.

Ontslag wegens dringende redenen. Van de gelegenheid, dat wijzigingen in het ontslagrecht worden voorgesteld, zou gebruik gemaakt kunnen worden om ook een punt betreffende het ontslag wegens dringende redenen onder het oog te zien. Dit ontslag is mogelijk in al die gevallen, waarin redelijkerwijze van een der partijen niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren. Nu legt de jurisprudentie dit zo uit, dat het ontslag moet geschieden op staande voet, daar anders niet gezegd zou kunnen worden, dat voortdurend van de dienstbetrekking van de partij, die het ontslag geeft of neemt, niet kan worden gevergd. Die partij zou immers, zo redeneert men dan, door de dienstbetrekking nog korte tijd te laten bestaan, zelf toegeven, dat de misdrijving van de wederpartij niet zo ernstig is. Deze op zich zelf begrijpelijke redenering heeft tot gevolgen geleid, welke uit sociaal oogpunt bepaald onwenselijk zijn. De werkgever, die een arbeider ontslaat op grond van een dringende reden, ziet zich genoopt die arbeider nu ook onmiddellijk op straat te zetten (waarbij de arbeider dan eventueel zelfs een door hem bewoonde dienstwoning onmiddellijk moet ontruimen), niettegenstaande hij bereid zou zijn, ter wille van het gezin b.v., hem nog enkele dagen in dienst te houden. Nu kan hij aan de consequenties hiervan wel ontkomen door de arbeider wel onmiddellijk te ontslaan, dus de dienstbetrekking op staande voet te doen eindigen, doch daarnaast hem uit vrijgevigheid nog enigermate tegemoet te komen. Maar wil hij dit motief combineren met het dienen van zijn eigenbelang door de arbeider nog in dienst te houden totdat hij een vervanger heeft gevonden, dan wordt hij daarvoor gestraft met verlies van het recht om zonder inachtneming van de volle opzeggingstermijn te ontslaan. Toch kan men zich allerlei gevallen voorstellen, waarin de arbeider inderdaad aan de werkgever een dringende reden tot ontslag heeft gegeven, zodat de werkgever hem niet in zijn dienst zal kunnen handhaven, en waarin niettemin het belang van beide partijen een handhaving gedurende korte, liefst zeer korte, tijd meebrengt. Ook het omgekeerde is zeer wel denkbaar. De arbeider echter, die zich, om de werkgever niet in moeilijkheden te brengen, bereid verklaart nog korte tijd aan het werk te blijven, nadat hij een dringende reden tot ontslagneming heeft gekregen, verliest naar de huidige jurisprudentie zijn recht op schadevergoeding. De commissie heeft zich afgevraagd, of hierin niet door een uitdrukkelijke wetsbepaling zou kunnen worden voorzien. Gaarne zal zij daarover 's Ministers oordeel vernemen.

Wijzigingen in het Wetboek van Koophandel; kapiteins en schepelingen. Dat de voorgestelde wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek enkele overeenkomstige veranderingen in het Wetboek van Koophandel ten aanzien van de handelsagenten en handelsreizigers ten gevolge moeten hebben, spreekt vanzelf. Minder vanzelfsprekend acht de vaste commissie echter het voorstel der Regering om de ontworpen wijzigingen niet te laten gelden voor de arbeidsovereenkomsten van kapiteins en schepelingen. Het is waar, dat de regeling van hun arbeidsovereenkomsten op sommige punten afwijkt van de algemene, doch dit behoeft op zich zelf nog geen bezwaar te zijn tegen toepassing van verschillende nieuwe beginselen ook op deze categorie van arbeiders. De Regering geeft hiervoor ook geen concrete gronden op. Zij bepaalt zich tot de mededeling, dat er later, na overleg met de belanghebbenden, altijd nog gelegenheid zal zijn om één of meer der nieuwe principes ook voor de zeelieden in te voeren. Dit standpunt acht de vaste commissie weinig bevredigend. Het komt haar voor, dat er alle aanleiding is verschillende van de nieuwe beginselen dadelijk ook voor deze groep in te voeren. Daarbij heeft zij vooral op het oog het verbod van kennelijk onredelijk ontslag en het verbod van ontslag (met bepaalde restricties) tijdens ziekte en militaire dienst. Het is mogelijk, dat deze beginselen niet zonder kleine wijzigingen voor de zeelieden kunnen worden ingevoerd; zij dringt er echter bij de Regering op aan, de mogelijkheid hiervan ernstig onder het oog te zien en zij wil reeds thans als haar oordeel uitspreken, dat onmiddellijke invoering ook voor de kapiteins en schepelingen haar van veel belang voorkomt. Deze groep van arbeiders is, wat de verzorging van haar sociale belangen betreft, altijd enigszins achteraan gekomen in vergelijking met andere arbeiders. De bijzondere omstandigheden van de zeevaart brachten dat mee. De vaste commissie is echter nog niet overtuigd, dat deze omstandigheden ook thans weer ten gevolge moeten hebben, dat een regeling ten behoeve van de zeelieden later tot stand komt dan ten behoeve van de overige arbeiders.

Verhouding van dit wetsontwerp tot andere regelingen. In het bovenstaande kwam reeds herhaaldelijk de vraag ter sprake, hoe dit wetsontwerp zich verhoudt tot verschillende andere regelingen. In de eerste plaats doet deze vraag zich voor met betrekking tot het B.B.A. De in dat besluit neergelegde regeling ten aanzien van ontslagen kan, naar de commissie meent, niet naast die van het wetsontwerp in stand blijven. Een uitdrukkelijke regeling hiervan zal in elk geval nodig zijn. Bij de artikelen 1639h, 1639u en IX zal hierop nog worden teruggekomen.

Een tweede voorbeeld van mogelijke strijd tussen dit wetsontwerp en een andere regeling, dat hierboven reeds ter sprake kwam, betreft het ontslag van onderwijzend personeel aan openbare en bijzondere scholen. Men zou daaraan de vraag kunnen toevoegen, of niet overeenkomstige moeilijkheden kunnen ontstaan ten aanzien van ambtenaren. Deze vraag meent de commissie echter ontkennend te kunnen beantwoorden. De bepalingen van het burgerlijk recht gelden immers voor de ambtenaren, voor wie een afzonderlijke regeling in de Ambtenarenwet tot stand gebracht is, niet. Wel kan het ontwerp van toepassing zijn op de arbeidscontractanten in Overheidsdienst. Het blijkt niet, of de Regering de consequenties hiervan, bijv. met betrekking tot de militaire dienst, onder het oog heeft gezien. Gaarne zal de commissie hierover worden ingelicht.

Van belang is ook de vraag naar de verhouding tussen de regeling van dit ontwerp en regelingen, berustende op de wet op de bedrijfsorganisatie. Deze laatste maakt mogelijk, dat productschappen, hoofd- en bedrijfschappen regelen stellen o.m. betreffende „de lonen en de andere arbeidsvoorwaarden” en „de aanstelling en het ontslag van personeel” (artikel 93, lid 2, onder j en k; vgl. ook artikel 103). Mogen zulke regelen, uitgevaardigd door de genoemde organen, nu in strijd zijn met dit ontwerp, wanneer het tot wet verheven zal zijn? De vaste commissie meent, dat dit niet het geval zal mogen zijn, aangezien verordeningen nu eenmaal in het algemeen niet met een wet in strijd mogen zijn; bestaat zulk een strijd, dan is de verordening in zoverre onverbindend. Men kan zich echter afvragen, in hoeverre bij verordening mag worden afgeweken van die bepalingen, welke de wetgever uitdrukkelijk als van regelend recht heeft aangeduid. Zo is bijv. in het voorgestelde artikel 1639i met zoveel woorden afwijking — binnen bepaalde grenzen — van de bepalingen van het eerste lid van dit artikel (omtrent de opzeggingstermijn) toegelaten, mits dit geschiedt bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement. De afwijking kan ongetwijfeld ook geschieden bij collectieve arbeidsovereenkomst, welke immers schriftelijk wordt aangegaan. Een moeilijker vraag is, of zulk een afwijking algemeen verbindend kan worden verklaard. Het komt de commissie voor, dat dit niet geoorloofd is, immers ten aanzien van de niet-toegetreden ware dit in strijd met de wet. Ook een afwijking van de wet bij verordening ingevolge de wet op de bedrijfsorganisatie schijnt haar niet mogelijk. Voor zulke verordeningen blijft dan alleen over het geven van aanvullende bepalingen omtrent punten, die niet in de wet geregeld zijn. Zo zullen zij bijv. regelen mogen stellen betreffende de hoogte der lonen en de duur der vacaties; betreffende het ontslag zullen aanvullende bepalingen eveneens geoorloofd zijn, doch niet in strijd met het Burgerlijk Wetboek, ook niet waar dit regelend recht inhoudt.

Belangrijk is in dit verband ook de vraag, in hoeverre bij verordening bepalingen gegeven mogen worden omtrent de berechting van geschillen op het gebied van het arbeidsrecht. Zoals hierboven reeds werd opgemerkt, sluit de wet op het verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten verbindendverklaring van regelingen hieromtrent uitdrukkelijk uit. De wet op de bedrijfsorganisatie zwijgt daaromtrent. Het komt de commissie voor, dat de organen der bedrijfsorganisatie dit terrein voorlopig niet zullen mogen betreden. Eerst bij een wettelijke regeling van de bedrijfsrechtspraak — welk ontwerp, gelijk bekend, bij de Regering in studie is — kan dit algemeen mogelijk gemaakt worden. Tot zolang kan deze mogelijkheid incidenteel worden geopend bij een wet, waarbij een publiekrechtelijk bedrijfsorgaan wordt ingesteld, niet echter bij een algemene maatregel van bestuur tot instelling van zulk een orgaan. Bij een dergelijke instellingswet kan zo nodig ook de bevoegdheid gegeven worden af te wijken van regelend, ja zelfs van dwingend recht in het Burgerlijk Wetboek.

Bij dit alles zal men echter nog moeten overwegen, in hoeverre het grondwettelijk geoorloofd is onderwerpen van burgerlijk recht te regelen bij verordening in plaats van bij de wet. Verzet artikel 157 van de Grondwet zich daartegen niet?

Eindelijk zal ook overwogen dienen te worden, in hoeverre de ondernemingsraden een rol zullen spelen in de materie, welke bij deze wet geregeld zal worden. Heeft de Regering zich hiervan reeds een duidelijk beeld gevormd?

De commissie zal het op prijs stellen, indien de Minister van Justitie, na overleg met zijn daarbij betrokken ambtgenoten, zich over het bovenstaande wil uitspreken.

Artikel I

Artikel 1639e. De kleine veranderingen, welke in dit artikel zijn aangebracht, acht de commissie bijna alle verbeteringen. Alleen vraagt zij zich af, waarom de Minister „plaats vinden” meer in overeenstemming acht met het huidige spraakgebruik dan „plaats hebben”; tegen deze verandering heeft zij overigens geen bezwaar.

Artikel 1639h. Het tweede lid bevat het verbod van ontslag tijdens ongeschiktheid tot werken wegens ziekte. Evenmin als de Ziektewet bevat dit artikel een omschrijving van het begrip „ziekte”. De toelichting vermeldt echter, dat dit begrip evenals in de Ziektewet ook de gevolgen van een ongeval omvat. Het komt de commissie voor, dat deze interpretatie juist is, docht zij vraagt zich af, of het geen aanbeveling verdient dit in het artikel vast te leggen. Overigens zal een nadere interpretatie in voorkomende gevallen aan de rechter moeten worden overgelaten.

Het vierde lid zal wellicht tot moeilijkheden aanleiding kunnen geven. Krachtens dit lid toch is opzegging tijdens ziekte en militaire dienst wél geoorloofd, indien het een arbeidsovereenkomst betreft, die oorspronkelijk voor bepaalde tijd is aangegaan, doch later stilzwijgend is voortgezet. Deze voortzetting geschiedt ingevolge artikel 1639f voor dezelfde tijd als de oorspronkelijke overeenkomst, met een maximum van een jaar. Wanneer nu de overeenkomst is aangegaan bijv. voor drie maanden en daarna telkens stilzwijgend voor drie maanden is verlengd, zal de werkgever na het intreden van ziekte of na het opkomen in militaire dienst de dienstbetrekking mogen opzeggen tegen het einde van iedere periode van drie maanden. Men kan de termijn ook nog korter maken door overeenkomsten voor een nog kortere bepaalde termijn aan te gaan, waartegen de wet zich niet verzet. Op deze manier kan een werkgever zich vrijwel volkomen aan zijn verplichting tot handhaving van het dienstverband tijdens ziekte of militaire dienst van de arbeider onttrekken, behoudens de mogelijkheid van een beroep op artikel 1639s (kennelijk onredelijk ontslag), waartoe evenwel altijd een procedure nodig is. Nu is het waar, dat een onbeperkte toepassing van het ontslagverbod in deze gevallen ook tot ongewenste consequenties aanleiding zou kunnen geven. Er moet echter een middenweg te vinden zijn, die zonder het gevaar van deze ongewenste consequenties op te roepen toch ook het gevaar, dat de werkgever vrijwel geheel aan zijn verplichtingen kan ontkomen, vermijdt. De commissie beveelt dit probleem gaarne in de aandacht der Regering aan.

In de Memorie van Toelichting deelt de Minister mede, dat opzettelijk vermeden is een ontslag in strijd met het hier gestelde verbod nietig te verklaren, omdat het resultaat daarvan voor de arbeider minder gunstig zou zijn dan de mogelijkheid van schadevergoeding of schadeloosstelling. Dit is wel juist, doch zolang het B.B.A. geldt, zal zulk een ontslag toch nietig zijn. De vraag wordt dan, welke regeling prevaleert. Het hieruit voortvloeiende conflict tussen beide regelingen kan, naar het de commissie wil voorkomen, alleen blijvend worden opgelost door artikel 5 van het B.B.A. buiten werking te stellen. Dat dit niet kan geschieden voordat de nieuwe regeling van het Burgerlijk Wetboek ten minste gedurende een periode, gelijk aan de normale militaire dienstdienst, heeft gewerkt, heeft zij bij de algemene beschouwingen reeds erkend. Dit maakt echter het probleem, hoe de beide regelen naast elkaar kunnen werken, voor deze overgangperiode urgent. De beste oplossing lijkt deze, dat het ontslag inderdaad nietig is, doch dat niettemin schadevergoeding of schadeloosstelling krachtens het Burgerlijk Wetboek gevorderd kan worden. Dit zal echter wel uitdrukkelijk in een overgangsbepaling moeten worden neergelegd.

Artikel 1639j. Onder *a* wordt bepaald, dat een ononderbroken dienstbetrekking o.a. aanwezig wordt geacht, indien de dienstbetrekkingen tussen dezelfde werkgever en dezelfde arbeider elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd. De commissie acht deze regeling in beginsel juist. Zij vraagt zich echter af, of de termijn van 31 dagen niet te kort is. Er kunnen zich gevallen voordoen, waarin door seizoeninvloeden, bij voorbeeld in het bouwbedrijf bij vriezende weer, tussen twee dienstbetrekkingen een langere termijn ligt, zonder dat daardoor in feite het karakter van ononderbroken dienst verloren gaat. Mocht deze termijn langer worden gesteld, dan zal ook de overeenkomstige redactie van artikel 1639f verandering moeten ondergaan.

Met de uitzondering voor losse arbeiders kan de commissie zich verenigen.

Onder *b* wordt gesproken van verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolgers te zijn. De vraag rijst, of deze bepaling ook slaat op de verschillende maatschappijen, welke tot één concern behoren. Ongetwijfeld behoort ook indien de arbeider achtereenvolgens bij

verschillende van zulke maatschappijen werkt, één dienstbetrekking aanwezig geacht te worden. Zijn zij echter wel ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders rechtsovervolgers? Ware het trouwens niet juist te lezen: ten aanzien van het dienstverband?

Artikel 1639m. Krachtens dit artikel kunnen de erfgenamen van de werkgever een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking altijd door opzegging doen eindigen. Zulk een opzegging zal ingevolge artikel 1639h, laatste lid, ook tijdens ziekte en militaire dienst mogelijk zijn. Hier doet zich dus weer dezelfde moeilijkheid voor, welke hierboven bij artikel 1639h reeds beschreven is.

Blijkens de Memorie van Toelichting zijn de huidige artikelen 1639m en *n* geschrapt, omdat de moderne kinderbescherming andere middelen heeft om ongewenste arbeid van minderjarigen tegen te gaan. De commissie kan zich hiermee in het algemeen verenigen. Zij merkt echter op, dat krachtens het bestaande artikel 1639m de wettelijke vertegenwoordiger ook dan ontbinding van een arbeidsovereenkomst met de minderjarige kan verzoeken, indien de voorwaarden, waaronder hij de minderjarige heeft gemachtigd de overeenkomst te sluiten, niet worden nageleefd. Dit kan zich o.a. voordoen, indien deze voorwaarden inhielden, dat de loonbetaling aan de vertegenwoordiger moest geschieden. Het is de vraag, of de middelen van de kinderbescherming hiertegen kunnen worden aangewend. Hoewel de commissie meent, dat dit niet het geval is, acht zij deze mogelijkheid aanvankelijk toch niet van voldoende gewicht om alleen daarvoor het artikel, dat blijkbaar — hoewel het aantal minderjarige arbeiders in de honderdduizenden loopt — nooit wordt toegepast, te handhaven.

Artikel 1639n. De voorgestelde wijziging is ongetwijfeld een verbetering.

Ten aanzien van dit artikel doet zich nog een vraag voor, nl. of bij een proeftijd het verbod van ontslag bij ziekte en militaire dienst toepasselijk is en of ook een kennelijk onredelijk ontslag ongeoorloofd is. Ten aanzien van ziekte en militaire dienst meent de commissie, dat, nu artikel 1639h in dit artikel niet genoemd is en hier niet gesproken wordt van opzegging, doch van onmiddellijk doen eindigen, zulk een beëindiging ook mogelijk zal zijn, indien de arbeider tijdens de proeftijd ziek geworden of als militair opgekomen is. Anders staat het echter met de bepalingen van artikel 1639s over het kennelijk onredelijk ontslag. Daar wordt immers gesproken van het kennelijk onredelijk „doen eindigen”, dezelfde uitdrukking, welke artikel 1639n bezigt. Het is daarom op zijn minst genomen twijfelachtig of aan de proeftijd op kennelijk onredelijke wijze een einde gemaakt mag worden. Hieromtrent zal geen onzekerheid mogen blijven bestaan. De commissie zou het enerzijds wel redelijk achten, indien ook hierbij de normen van redelijkheid in acht genomen zouden moeten worden, zij het in de negatieve formulering, dat het doen eindigen niet kennelijk onredelijk mag zijn. Anderzijds heeft de wetgever juist geweld, dat bij de afloop van de proeftijd partijen volkomen vrij zouden zijn om al dan niet een definitieve overeenkomst te sluiten. Een controle op de redelijkheid is met deze gedachte in strijd. Bij afweging van deze argumenten meent de commissie, dat het beter is de mogelijkheid van zulk een controle niet in te voeren. Dit zal dan uitdrukkelijk moeten worden bepaald.

Bij deze gelegenheid zou wellicht een twistvraag, waartoe artikel 1639n aanleiding heeft gegeven, kunnen worden opgelost, nl. of verlenging van een proeftijd mogelijk is, mits het totaal niet langer dan twee maanden wordt. Het komt de commissie voor, dat zulk een verlenging niet met de bedoeling van het artikel in strijd is en dus zou kunnen worden toegelaten.

Artikel 1639o. Verwezen moge worden naar hetgeen bij de algemene beschouwingen reeds is gezegd over het onmiddellijk doen ingaan van een ontslag wegens dringende redenen.

Artikel 1639s. Voor opmerkingen betreffende het beginsel van de controle op kennelijk onredelijke ontslagen moge worden verwezen naar de algemene beschouwingen.

Wat de tekst van het artikel betreft, heeft de commissie zich afgevraagd of het aanbeveling verdient voorbeelden van kennelijke onredelijkheid in de wet op te nemen. Men zou zich natuurlijk ook kunnen bepalen tot de algemene formule. Begrippen als goede trouw en onrechtmatigheid hebben ook eerst door de jurisprudentie een vaste inhoud gekregen. Het komt de commissie echter voor, dat, nu ook bij het ontslag wegens dringende redenen in de wet voorbeelden genoemd zijn, het meer in overeenstemming met het systeem van de wettelijke regeling der arbeidsovereenkomst is om hier wél voorbeelden te vermelden. Over het algemeen kan vermelding daarvan ook geen kwaad. Ten aanzien van de strijd met getals- of anciënni-

teitsverhoudingen is dit bij de algemene beschouwingen reeds overwogen.

Echter vreest de commissie toch met betrekking tot het eerste voorbeeld wel moeilijkheden, in zoverre opgave van een voorgewende of valse reden wordt genoemd als een grond, waarop een ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld zal kunnen worden. Een valse reden, zo zegt de toelichting, is een reden, die niet bestaat; een voorgewende reden is er een, die weliswaar bestaat, doch die slechts wordt aangevoerd om een andere reden, die in werkelijkheid heeft voorgezeten, te camoufleren. Terecht voegt de toelichting hieraan toe, dat het aankomt op de reden, die aan de arbeider of werkgever zelf wordt opgegeven, niet op die, welke in een ontslagbewijs wordt neergeschreven. Dit is ongetwijfeld juist, doch het dwingt de opzeggende partij maatregelen te nemen, ten einde later te kunnen bewijzen, welke reden aan de wederpartij zelf is meegedeeld. In vele gevallen zal men dit in de praktijk wel nalaten en zich daarmee het gevaar van een procedure op de hals halen. Ook dwingt het de opzeggende partij steeds aan de wederpartij de onaangename waarheid te zeggen, wat voor beiden hoogst pijnlijk kan zijn. De ware reden zal b.v. kunnen zijn, dat de werkgever de arbeider niet vertrouwt, zonder dat hij een bepaald bewijs van oneerlijkheid kan leveren, of omgekeerd, dat de arbeider of arbeidster zich bij de werkgever niet veilig gevoelt. Het uitspreken van zulke vermoedens of gevoelens kan voor de wederpartij grievend en zelfs beledigend zijn. Onder zulke omstandigheden kan de commissie zich voorstellen, dat de rechter zelfs het niet opgeven van enige reden nog niet kennelijk onredelijk behoeft te oordelen en evenmin het opgeven van een voorgewende of valse reden. Zij vreest hiervan niettemin allerlei onaangename procedures. Toch meent zij, dat men over dit bezwaar moet heen stappen, wil men inderdaad — en dat wil zij — de mogelijkheid van een rechterlijke controle op de kennelijke onredelijkheid van ontslagen invoeren.

Het laatste lid van dit artikel spreekt van „bedingen waardoor aan een der partijen de beslissing zou worden overgelaten”. Nu is het de commissie opgevallen, dat in artikel 1639w, lid 1, opzettelijk de woorden „zoude worden uitgesloten” zijn vervangen door „wordt uitgesloten”, hetgeen volgens de toelichting is gebeurd, omdat het laatste meer in overeenstemming is met de gebruikelijke stijl van onze wetteksten. Echter blijkt bij vergelijking met andere artikelen, dat het wetsontwerp „zou”, „zoude” en „is” door elkaar gebruikt. Het bezigt bijv. in de artikelen 1639p, q en s het woord „zou”, in 1639v „zoude” en in 1639r „is”. Indien het de bedoeling van de Minister mocht zijn, hierin enig systeem te brengen, zullen al deze artikelen met elkaar in overeenstemming gebracht moeten worden.

Artikel 1639u. Dit artikel heeft in zijn bestaande vorm aanleiding gegeven tot een uitgebreide jurisprudentie. De voornaamste moeilijkheid is, dat de begindatum van de vervaltermijn (thans zes maanden) niet vaststaat. Ten einde aan onbillijkheden tegemoet te komen heeft de rechtspraak verschillende oplossingen weten te vinden, welke echter weer aanleiding geven tot onzekerheid. Nu stelt de Regering voor, de termijn van zes maanden te verlengen tot één jaar. Daarmee zijn de bestaande moeilijkheden echter nog niet opgelost. Het komt de commissie voor, dat hier verschillende andere mogelijkheden bestaan. Men kan in de eerste plaats nauwkeurig vastleggen op welk tijdstip de termijn begint te lopen. Als aanvangstijdstip zou kunnen gelden het tijdstip, waarop zich voor de eerste maal een feit voordoet, op grond waarvan de eisende partij moet aannemen, dat de schadeplichtige partij niet of niet geheel heeft voldaan aan haar verplichting tot schadeloosstelling ingevolge deze artikelen. Ook kan men, ten einde onbillijkheden met betrekking tot vorderingen, welke om een of andere goede reden eerst na geruime tijd kunnen worden ingesteld, te voorkomen, de vervaltermijn aanzienlijk ruimer stellen, bijv. op vijf jaar na het ogenblik van beëindiging der dienstbetrekking. Beide oplossingen zijn aan de hand gedaan door mr. W. F. Lichtenauer in het „Nederlands Juristenblad 1948”, bladz. 613 en volgende.

Aan de tweede oplossing kleefde het nadeel, dat — in strijd met de oorspronkelijke bedoeling van het artikel — vorderingen nog na zeer geruime tijd geldend gemaakt kunnen worden. De commissie zou daarom aan de eerste aanvankelijk de voorkeur geven. Intussen heeft zij zich afgevraagd, of het geen aanbeveling verdient de huidige vervaltermijn te vervangen door een verjaringstermijn. Een verjaringstermijn kan gestuit worden, een vervaltermijn niet. Zou door een dergelijke vervanging niet reeds aan sommige moeilijkheden tegemoetgekomen kunnen worden? Men zou daaraan dan nog een nauwkeurige bepaling van het aanvangstijdstip der verjaring moeten vastknopen. Gaarne zal de commissie over een en ander het oordeel der Regering vernemen.

Enkele leden zijn intussen van oordeel, dat speciaal voor vorderingen tot herstel van de dienstbetrekking een termijn van één jaar veel te

lang is. Zij zouden hier een vergelijking willen trekken met de regeling in artikel 60 van de Ambtenarenwet, waar het instellen van beroep binnen 30 dagen na het ontslag is voorgeschreven, zij het, dat de rechter ook een later ingesteld beroep nog ontvankelijk kan verklaren, indien de verzoeker redelijkerwijze van het aangevallen besluit geen kennis kon dragen. Bij die regeling is uitgegaan van het juiste beginsel, dat over de vraag of partijen zich al dan niet bij een ontslag hebben neergelegd, niet lang onzekerheid mag bestaan. Deze leden zouden gaarne zien, dat een soortgelijke regeling kon worden getroffen voor vorderingen tot herstel van een ten onrechte beëindigde arbeidsovereenkomst. Daarbij zagen zij overigens niet over het hoofd, dat de rol van de rechter in ambtenarenzaken niet geheel dezelfde is als die van de burgerlijke rechter in arbeidssaken.

Volledigheidshalve wil de commissie er nog de aandacht der Regering op vestigen, dat artikel 9, lid 2, van het B.B.A. 1945 een termijn van 6 maanden stelt voor het inroepen van de nietigheid van een ontslag. Indien het B.B.A. nog enige tijd gehandhaafd blijft en de termijn van artikel 1639u op een jaar gebracht wordt, kunnen, naar zij vreest, uit het verschil in deze termijnen moeilijkheden voortkomen.

Artikel 1639w. Dit artikel is in belangrijke mate aangevuld ten einde de regeling van de ontbinding der dienstbetrekking door de rechter wegens gewichtige redenen praktisch bruikbaar te maken. Inderdaad bestaat hieraan, naar de commissie meent, behoefte. Zij acht het juist, dat de rechter, indien een der partijen verzoekt de overeenkomst ontbonden te verklaren wegens zulk een reden, bij de inwilliging van dit verzoek aan de verzoeker, die bij de ontbinding natuurlijk belang heeft, een schadevergoeding ten bate van de wederpartij kan opleggen. Echter is het vijfde lid zo algemeen gesteld, dat de rechter in dit geval de schadevergoeding ook kan opleggen aan de wederpartij, die de dienstbetrekking juist in stand wil houden, en die dus blijkbaar door de ontbinding schade zal lijden; anders had zij immers wel in een minnelijke beëindiging toegestemd. In theorie is dit ongetwijfeld onjuist. De commissie meent echter, dat dit in de praktijk wel nooit zal voorkomen, daar de rechter het opleggen van een schadevergoeding aan de wederpartij wel nimmer „met het oog op de omstandigheden van het geval billijk” zal achten. Zij heeft tegen handhaving van de voorgestelde tekst dus geen overwegend bezwaar.

Een andere vraag, welke hierbij kan rijzen, is deze: of de verzoeker nog kan afzien van de ontbinding, nadat de rechter deze heeft uitgesproken onder toevoeging van een bevel tot het betalen van schadevergoeding aan de wederpartij. Het zou kunnen gebeuren, dat de schadevergoeding op een zo hoog bedrag wordt bepaald, dat de verzoeker liever de dienstbetrekking in stand laat (natuurlijk met vergoeding van proceskosten aan de wederpartij) dan dit bedrag te voldoen. Men zou nu echter kunnen redeneren, dat de wederpartij door het vonnis recht krijgt op dit bedrag en het dus te harer keuze staat of zij de dienstbetrekking alsnog wil laten voortbestaan. Indien dat het geval mocht zijn, loopt de verzoeker een groot risico. Hij weet immers tevoren niet, welk bedrag aan schadevergoeding de rechter zal vaststellen. Of onder deze omstandigheden het opnemen van de mogelijkheid van veroordeling tot schadevergoeding de toepassing van het artikel wel zal bevorderen, schijnt nog zeer de vraag.

Artikel II

Artikel 1637x. Bij dit artikel doet zich een soortgelijke vraag voor als die, welke bij artikel 1639w is besproken, nl. of de werkgever afstand mag doen van het concurrentiebeding nadat de rechter hem voor de duur der uit dit beding voortvloeiende beperking een vergoeding heeft opgelegd. Het bedrag dezer vergoeding kan immers zo hoog worden — de rechter is hierbij aan geen enkele grens gebonden —, dat het in het belang van de werkgever kan zijn het gehele concurrentiebeding te doen vervallen. De arbeider kan daardoor niet geschaad worden, want als het beding vervalt, lijdt hij geen schade meer. Alleen zal de werkgever hem in dit geval zijn proceskosten moeten vergoeden. De commissie betwijfelt intussen, of de arbeider, die er een voordeel in mocht zien de vergoeding te ontvangen ondanks behoud van het beding, niet geacht moet worden daarop recht te hebben gekregen. In elk geval zal zij gaarne 's Ministers oordeel hieromtrent vernemen.

De vergoeding kan zich over een lang tijdvak uitstrekken. Met het oog daarop is het wel wenselijk herziening van het bedrag daarvan i.v.m. gewijzigde omstandigheden mogelijk te maken.

Artikel 1638aa. Voorgesteld wordt de huidige slotzinsnede van het tweede lid te vervangen door een nieuwe zin. Dan moet echter ook de puntkomma na „mede te delen”, welke aan de tegenwoordige slotzinsnede voorafgaat, worden vervangen door een punt.

Artikel V

Artikel 75s W.v.K. Dit artikel geeft voor handelsreizigers een speciale regeling van de opzegging. Daarbij wordt krachtens de voorgestelde tekst afgeweken van artikel 1639*h* en van het eerste en tweede lid van artikel 1639*i*. Tegen afwijking van de laatstbedoelde leden, welke de termijn van opzegging regelen, bestaat geen bezwaar. Ook bestaat er geen bezwaar tegen, dat wordt afgeweken van het eerste lid van artikel 1639*h* (opzegging alleen tegen een door het gebruik aangewezen dag, enz.). Zoals het artikel zal komen te luiden wordt echter, naar de vaste commissie meent, ook afgeweken van de volgende leden van artikel 1639*h*, hetgeen betekent, dat de regelingen, houdende verbod van opzegging tijdens ziekte en militaire dienst, voor handelsreizigers niet zullen gelden. In de toelichting wordt hieromtrent niets gezegd. Daaruit leidt de commissie af, dat dit niet de bedoeling van de Minister is geweest. Teneinde het niet bedoelde gevolg te voorkomen is het dan echter wenselijk de aanhef van artikel 75s te lezen: In afwijking in zoverre van het bepaalde in artikel 1639*h*, eerste lid, en

Artikel VII

Onder 5°. moeten in de laatste regel de woorden „plichtig is geworden” vervallen. Voorts wordt onder 8°. abusievelijk gesproken van artikel 450*p*, terwijl 452*p* bedoeld zal zijn.

Artikel VIII

De commissie kan er zich wel mee verenigen, dat de voorgestelde verlengde opzeggingstermijnen bij faillissement door geen van beide partijen en bij surséance alleen door de werkgever in acht genomen zullen behoeven te worden. Zij heeft zich echter afgevraagd, hoe het zal gaan met het verbod van opzegging tijdens ziekte en militaire dienst. Het ligt wel voor de hand, dat dit verbod bij faillissement en surséance niet zal gelden. Ook bij surséance zal een reorganisatie toch op betrekkelijk korte termijn tot stand gebracht moeten worden en daarmee is niet wel verenigbaar, dat de werkgever verplicht zou

zijn sommige arbeidsovereenkomsten gedurende zeer geruime tijd te laten doorlopen. Het is echter de vraag, of de wet opzegging in deze gevallen zal toelaten.

Ook schijnt het twijfelachtig, of een beroep op kennelijke onredelijkheid van het ontslag bij faillissement en surséance toelaatbaar zal zijn.

Voorts kan men zich de vraag stellen, of de bijzondere regelingen van artikel 40 en artikel 239 Fw. toepassing van de ontbinding wegens gewichtige redenen krachtens artikel 1639*w* B.W. uitsluiten. Zou het geen aanbeveling verdienen de mogelijkheid hiervan uitdrukkelijk te handhaven?

In de nieuwe tekst van artikel 239 Fw. is de tekst van het slot van het eerste lid niet fraai. De woorden „indien die langer is” slaan op hetgeen volgt, niet op hetgeen voorafgaat. Men zou ze zonder bezwaar aan het einde van de zin kunnen plaatsen.

Artikel IX

In het bovenstaande is reeds meermalen de vraag ter sprake gekomen, of en wanneer artikel 5 en artikel 6 van het B.B.A. 1945 zullen worden afgeschaft. De vaste commissie meent, dat althans een bepaling, houdende machtiging aan de Kroon om deze artikelen te doen vervallen, in dit ontwerp niet gemist kan worden.

Aldus vastgesteld 2 Maart 1950.

TERPSTRA

DONKER

BACHG

WTTEWAALL VAN STOETWEGEN

TENDELOO

STOKVIS

VAN THIEL.