

881 6

MEMORIE VAN ANTWOORD  
(Ingezonden 15 April 1952)

*Strekking van het ontwerp.* Het verheugt de ondergetekende dat de vaste Commissie voor Privaat- en Strafrecht — hierna te noemen: de commissie — zowel met de hoofdstrekking van het wetsontwerp als met de strekking van de verscheidene andere wijzigingen, welke daarbij worden voorgesteld, kan instemmen.

De ondergetekende is met de commissie van mening, dat daar, waar de voorstellen van de commissie uit de Stichting van den Arbeid een compromis tussen werkgevers en werknemers betekenden, slechts met voorzichtigheid tot afwijking behoort te worden overgegaan.

*Rechtspraak.* Ten aanzien van het vraagstuk der arbeidsrecht-spraak heeft de toenmalige Minister van Justitie gemeend, dat het aanbeveling verdiende, alvorens dit vraagstuk nader te bestuderen, het oordeel van de Kamer over het ontwerp af te wachten. Dit heeft ten gevolge gehad, dat de Regering voor het verschijnen van het Voorlopig Verslag nog geen bepaalde conclusies ten aanzien van de rechtspraak had getrokken. De diepgaande beschouwingen welke de commissie aan dit vraagstuk heeft gewijd, vormen een welkome aanleiding voor een gedachtenwisseling die, naar de ondergetekende hoopt, de oplossing van dit vraagstuk nader zal brengen.

De commissie wijt de huidige onbevredigende toestand vooral aan het gebrek aan deskundigheid bij de rechter en aan de lange duur der processen. Later vraagt de commissie ook de aandacht van de Regering voor de kwestie van het bewijs en voor de lijdelijkheid van de rechter. Ook de ondergetekende is geneigd de bewijsnood in arbeidszaken en de lijdelijkheid van de rechter als belangrijke factoren te zien, welke bij de betrokkenen het gevoel doen leven, dat het in dit soort zaken vaak moeilijk is op bevredigende wijze recht te krijgen. Alvorens op de conclusies van de commissie in te gaan, moge ondergetekende omtrent deze vier punten enkele opmerkingen maken.

Dat de rechter niet deskundig is, is een bekende en stellig niet onjuiste stelling. Zij houdt geen verwijt in. De algemeen juridisch geschoolde rechter van professie, wiens werkzaamheid een breed terrein bestrijkt, kan niet deskundig zijn op dat gehele terrein. Streeft de rechter naar deskundigheid op bepaalde gebieden, dan bestaat het gevaar dat hij in algemene rechtskennis en ervaring ten achter komt. Gebrek aan deskundigheid zal dus bij de universele rechterlijke macht, zoals onze Grondwet zich die voorstelt, steeds blijven bestaan. Het bezwaar van onvoldoende deskundigheid is inhaerent aan het stelsel van rechtspraak dat wij in Nederland hebben en, naar de mening van de ondergetekende, in het algemeen ook moeten behouden. Soms zal echter het belang van de deskundigheid zo overwegend zijn, dat men ondanks de overigens daaraan verbonden nadelen toch de voorkeur zal geven aan een gespecialiseerde rechter. Deze vindt men in allerlei vormen:

1e. binnen de kring der gewone rechterlijke macht (kinderrecht-spraak, economische rechtspraak, een deel der rechtspraak betreffende octrooien en merken);

2e. in colleges van gemengde samenstelling, annex aan de gewone rechterlijke colleges (pachtzaken);

3e. in afzonderlijke colleges, waarvan soms leden van de gewone rechterlijke macht deel uitmaken (militaire rechtspraak, raden van beroep belastingen en sociale verzekering, ambtenarengerechten, medische tuchtcolleges).

Tenslotte doet zich het verschijnsel voor, dat georganiseerde groepen zich afwenden van de door de wet ingestelde rechtspraak en zelf met rechtspraak belaste colleges instellen (vaste scheidsgerichten in verschillende takken van handel, bedrijfsrechtspraak).

Doorgaans is de reden voor het verkiezen van een bijzondere rechter gelegen niet alleen in diens grotere deskundigheid, doch ook in het ontgaan van de gewone procedure, welke te formeel wordt geacht en,

naar men dan beweert, aanleiding geeft tot te dure en te langdurige processen. Het is echter mogelijk, dat in gevallen, waarin thans de voorkeur wordt gegeven aan de niet door de wet ingestelde bijzondere rechter, de keuze anders zal uitvallen, wanneer de processuele bezwaren van de gewone rechtspraak kleiner zouden worden. In verband hiermede moge gewezen worden op het ontwerp tot wijziging van de kantongerechtsprocedure, dat onlangs bij de Tweede Kamer is ingediend (no. 2395).

Aan de lange duur der procedures en de mogelijkheden om daarin verbetering te brengen worden hieronder op blz. 4 nadere beschouwingen gewijd. De langdurigheid der procedure is echter een bezwaar dat niet alleen in arbeidszaken wordt gevoeld.

Wat naar de mening van de ondergetekende speciaal in arbeidszaken afschrikt van het voeren van een proces, zijn de ingewikkeldheden van het bewijsrecht en de feitelijke bewijsnood, waarin een procespartij zich veelal bevindt en welke een lijdelijke rechter niet verhelpen kan. De procespartijen staan hierin niet gelijk; veelal verkeert de werkgever in een sterkere positie. Meestal toch staat in rechte de voorstelling van de ene partij lijnrecht tegenover die welke de andere van het verloop der gebeurtenissen geeft; bij de onenigheid, welke tot het geding aanleiding heeft gegeven, zijn dikwijls geen getuigen aanwezig geweest, waardoor bij het bestaande bewijsrecht en de lijdelijke houding van de rechter de eiser in zodanig nadelige positie kan verkeren, dat hij praktisch wel nalaten kan een procedure aan te spannen, ook al is zijn voorstelling van zaken de juiste. Vandaar veelal de voorkeur om in arbeidszaken voor eigen, krachtens collectief overleg ingestelde colleges te procederen, die niet alleen volkomen vrij zijn in de bewijswaardering, doch die ook t.a.v. het bewijs niet lijdelijk behoeven te zijn, de partijen aan een deskundig kruisverhoor kunnen onderwerpen, op de hoogte zijn van of zich gemakkelijk op de hoogte kunnen stellen omtrent de persoonlijke betrouwbaarheid van de betrokken partijen en in het algemeen de zaken op de door hen het meest geëigend geachte wijze tot klaarheid kunnen brengen; waarbij de paritaire aanwezigheid van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in het college de waarborg geeft, dat daarbij geen in het bedrijf unfair geachte methoden van oriëntering worden gebruikt. Het sterk op zij zetten van de lijdelijkheid en de vrije bewijsvoering, die voor de Raden van Beroep sociale verzekering gelden, hebben verschillende deskundigen in arbeidszaken zelfs de wens doen uiten ook de beslissing van civielrechtelijke arbeidsprocedures aan deze colleges op te dragen.

De ondergetekende verenigt zich met de opvatting van de commissie, dat bedrijfsrechtspraak nooit op alle arbeidszaken zal kunnen worden toegepast. Hoezeer derhalve de bedrijfsrechtspraak in sommige gevallen bevredigend zal kunnen werken, daarnaast zal steeds nodig blijven een overheidsrechtspraak in arbeidszaken.

Met de commissie is de ondergetekende van mening, dat op het gebied van de rechtspraak in arbeidszaken een opdracht aan een bijzondere rechter mogelijk is. Aangaande de vraag of zij ook wenselijk is, meent de ondergetekende zich zijn mening te moeten voorbehouden. Voorts meent de ondergetekende met de commissie, dat aan deze rechtspraak in ieder geval zal moeten worden deelgenomen door een juridisch geschoolde rechter van professie. Men heeft dan echter de keuze tussen het type pachtkamer (kantonrechter met twee deskundige leken) en het type raad van beroep sociale verzekering of ambtenarenrechter (juridisch geschoolde, gespecialiseerde, niet tot de gewone rechterlijke macht behorende rechter van professie, al of niet bijgestaan door twee deskundige leken). De commissie behandelt alleen de eerste vorm doch betreft ook de tweede vorm in haar vraag of met de pachtkamers en de raden van beroep goede ervaringen zijn opgedaan. De ondergetekende kan hieromtrent slechts mededelen dat klachten over het werk der pachtkamers en van de raden van beroep hem nimmer hebben bereikt. Hij meent dus te mogen verklaren dat zij bevredigend werken. Daarmede is echter niet gezegd, dat die bevredigende werking voortspruit uit de aanwezigheid der leken-bijzitters. De ondergetekende heeft de indruk, dat speciaal bij de raden van beroep de niet lijdelijke procesgang en de vrije bewijsvoering belangrijke factoren vormen, eer dan dat de leken-bijzitters de voornaamste oorzaak van het welslagen zijn. Bedacht dient bovendien te worden, dat de voorzitter van de raad van beroep reeds zelf een deskundige is.

De ondergetekende stelt zich voor, dat, wanneer er arbeidskamers bij de kantongerechten zouden worden ingesteld, het profijt der aanwezigheid van de leken-bijzitters groter zou zijn dan bij de raden van beroep en waarschijnlijk ook groter dan bij de pachtkamers. Hij meent anderzijds, dat, wanneer men zou besluiten tot het instellen van afzonderlijke arbeidsgerechten, met een gespecialiseerde jurist als rechter, de leken-bijzitters zouden kunnen worden gemist.

Wanneer men deze twee mogelijkheden vergelijkt, dan schijnt aanvankelijk de tweede de voorkeur te verdienen. De gespecialiseerde arbeidsrechter bezit alle goede eigenschappen van de kantonrechter:



objectiviteit, juridische scholing, ervaring in het beslissen van geschillen, — en heeft daarenboven een eigenschap die de kantonrechter-voorzitter van de arbeidskamer zelf niet bezit: deskundigheid.

Dat door deze omstandigheden de leken-bijzitters overbodig worden, heeft bij aanvankelijke beschouwing ook wel een voordeel. Bij deze leken-bijzitters toch kan het gevaar bestaan, dat zij niet objectief zijn, omdat zij soms niet voldoende boven de partijen staan en omdat hun door de wijze van hun aanwijzing een zekere partijdigheid kan aankleven. Intussen leert de ervaring met goed georganiseerde bedrijfsrechtspraakcolleges, dat dit gevaar niet overschat mag worden. Bij verschillen van mening in raadkamer plegen bij dergelijke colleges de uit de werkgevers- of werknemersgroep afkomstige leden allerm minst vanzelfsprekend als pleitbezorger van de uit hun groep afkomstige partij op te treden.

Bovendien is het onmiskenbaar, dat de deelneming van respectievelijk door de werkgevers- en de werknemersorganisaties aanbevolen rechters aan de arbeidsrechtspraak het vertrouwen van de belanghebbenden in de juistheid en de doeltreffendheid van deze rechtspraak zal versterken. Vooral bij de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid van een ontslag zoals dit volgens het onderhavige ontwerp zal dienen te geschieden en waarbij pogingen om partijen tot een verzoening of schikking te brengen een belangrijke rol zullen kunnen spelen, is deze kwestie van vertrouwen een zaak van groot gewicht. De ervaring opgedaan bij de thans onder het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen noodzakelijke verlening van ontslagvergunningen door de directeurs van de Gewestelijke Arbeidsbureaux, heeft wel aangetoond, dat de invloed, welke de op zeer actieve wijze aan de behandeling van de zaken deelnemende commissies van advies uitoefenen, het vertrouwen in de rechtvaardigheid van de genomen beslissingen zeer versterkt.

Tegen de arbeidsrechten, bestaande uit een deskundige, alleenrechtsprekende jurist, kunnen nog twee bezwaren worden aangevoerd, het ene van theoretische, het ander van praktische aard. Het theoretische bezwaar is dit: men zou de instelling van arbeidsrechten in strijd kunnen achten met artikel 160 van de Grondwet, waarin wordt bepaald, dat alle burgerlijke rechtspraak geschiedt door de rechterlijke macht. Aangezien, gelijk hieronder zal blijken, de ondergetekende op praktische gronden de instelling van afzonderlijke arbeidsrechten meent te moeten ontraden, meent hij zich van een antwoord op de theoretische vraag te mogen onthouden.

Een praktisch bezwaar is, dat er blijkens de door de ondergetekende vergaarde cijfers zo weinig werk zal zijn, dat dit de volledige dagtaak van niet meer dan ongeveer 6 arbeidsrechters in het gehele land zou vullen (zie de gegevens, vermeld in de bijlage bij deze memorie). Dit zou dus medebrengen, dat er of slechts zes arbeidsrechten zouden moeten worden ingesteld — wat dus aanleiding zal geven hetzij tot ongerief voor de justitiabelen, hetzij tot rondreizen door de rechters (waartegenover staat, dat deze arbeidsrechten wekelijks zullen zitting houden, wat bij de arbeidskamers van het kantongerecht waarschijnlijk niet zou geschieden, omdat er niet overal voldoende werk zou zijn), of de functie van arbeidsrechter als een nevenfunctie zou moeten worden vervuld. Beide bezwaren acht de ondergetekende ernstig.

Zou men het stelsel der arbeidskamers kiezen, dan meent de ondergetekende met de commissie, dat de deskundige bijzitters moeten worden gekozen uit hen, die in het algemeen van arbeidsverhoudingen op de hoogte zijn en dat niet gestreefd moet worden naar verschillende arbeidskamers voor iedere bedrijfstak. Behalve de in het Voorlopig Verslag genoemde bezwaren zou laatstgenoemde oplossing nog dit bezwaar hebben, dat of de verschillende kamers slechts met grote tussenpozen zouden zitting hebben, of de kantonrechter wekelijks wellicht een twintigtal zittingen zou moeten houden telkens met verschillende bijzitters. Een nadeel van het benoemen van algemeen deskundigen is echter, dat hun deskundigheid minder groot is dan van betrokkenen bij een bepaalde bedrijfstak. Deze maximale deskundigheid is echter, ook naar de mening van de ondergetekende, praktisch niet verkrijgbaar. De belangrijke factor, dat toevoeging van bijzitters het vertrouwen van belanghebbenden in een veelzijdige objectiviteit van de rechtspraak in arbeidszaken vergroot, wordt ook door de benoeming van niet bedrijfstaksgewijze, doch wel t.a.v. arbeidsverhoudingen in het algemeen deskundige leken bereikt.

De ondergetekende zou dus de arbeidskamers bij de kantongerechten wel willen accepteren. Hij meent echter, dat voor hun welslagen tevens vereist is, dat voor deze arbeidszaken een procesorde met een grote mate van bewijsvrijheid en met een terugdringen van het lijdelijkheidsbeginsel geschapen wordt, welke geheel op de maatschappelijke werkelijkheid der arbeidsverhoudingen is ingesteld.

Het hoger beroep zou de ondergetekende geneigd zijn te laten bij de rechtbanken. Het instellen van een centraal appelcollege, gelijk is geschied ten aanzien van de pachtzaken, zou in arbeidszaken, behalve

wegens het geringe aantal der appellen, en vooral ook wegens de relatief geringere importantie van de gemiddelde arbeidszaak, niet gemotiveerd zijn, terwijl de bezwaren van het centrale appel, t.w. de grote afstand tussen rechter en justitiabelen en het onttrekken van deze zaken aan de cassatie-rechtspraak, zich onverminderd zouden doen gevoelen.

Voor de cijfers van de appellen in arbeidszaken en pachtzaken wordt verwezen naar de bijlage bij deze memorie.

Het denkbeeld om in appel bij de gewone kamers der rechtbanken leken-bijzitters te doen deelnemen, lokt de ondergetekende niet aan. Hij verwacht niet dat 2 leken in één college met 3 beroepsrechters een rol van enige betekenis zullen spelen en de vertraging, die daardoor zal intreden, schijnt hem dan ook niet verantwoord. Ook schijnt hem het rechtspreken door 5 rechters wel wat zwaar in verhouding tot de rechtspraak in andere zaken. Evenmin gevoelt de ondergetekende voor aanschaffing van het hoger beroep, vooral niet wanneer de eerste aanleg een „kort geding” zou worden.

Met het indienen van voorstellen zou de ondergetekende willen wachten totdat de Kamer zich zal hebben uitgesproken omtrent de verschillende mogelijkheden.

De ondergetekende deelt volkomen de mening van de commissie, dat juist in deze zaken een snelle procedure van belang is, en dat dit belang nog zal toenemen, en wel voor beide partijen, wanneer het onderhavige ontwerp wet zal zijn geworden.

Het eigenaardige is, dat de kantongerechtsprocedure, zoals die in onze tegenwoordige wet is geregeld, snel recht zou moeten geven. De wet denkt zich de behandeling mondeling, op één zitting. In de praktijk is de kantongerechtsprocedure echter gaan navolgen het stelsel der rechtbankprocedure, met schriftelijke conclusies en uitstellen. Het is stellig moeilijker een aldus ontstane praktijk te veranderen dan de wet. Voor de kantongerechtsprocedure in het algemeen wordt daartoe bij het vorengenoemde ontwerp tot wijziging van die procedure een poging gedaan. Om voor arbeidszaken een geheel eigen, nog snellere, procesgang te ontwerpen, komt de ondergetekende niet raadzaam voor. Het ontwerp tot wijziging van de Kantongerechtsprocedure maakt de procedure zo snel als redelijkerwijs mogelijk is.

De commissie oppert het denkbeeld van een procedure in de geest van het kort geding bij de president van de arrondissementsrechtbank. Wanneer men dit zou uitvoeren, dan verdient het naar de mening van de ondergetekende verre de voorkeur om dit korte geding niet te doen zijn een voorlopige procedure, eventueel gevolgd door een „hoofdzaak”, doch te komen tot een kort geding met een einduitspraak, gelijk de commissie op blz. 6 van het Voorlopig Verslag voorstelt. Met de daar gevoerde beschouwingen kan de ondergetekende zich goeddeels verenigen. In het algemeen toch zijn de arbeidszaken niet van ingewikkelde aard en bovendien ieder voor zich niet van groot geldelijk belang. Deze factoren brengen mede enerzijds dat het in de meeste gevallen zeer wel mogelijk zal zijn om in kort geding te komen tot een verantwoorde uitspraak in eerste aanleg, anderzijds dat het openen van de mogelijkheid om te procederen eerst in kort geding en daarna in de hoofdzaak — ook al zal van dit laatste waarschijnlijk slechts zelden gebruik worden gemaakt — meer arbeid en kosten zal medebrengen dan verantwoord is. Bovendien doet het bestaan van de mogelijkheid om na het korte geding in de hoofdzaak te procederen een deel van de voordelen van het korte geding weer te niet. Uiteraard zal het mogelijk moeten zijn bepaalde arbeidsgeschillen op andere wijze dan in kort geding te behandelen. De rechter zal dus de bevoegdheid moeten bezitten om — hetzij op verzoek van een der partijen hetzij ambtshalve — de zaak te doen behandelen volgens de „gewone” procedure (die dan de ongewone zal worden). In de wet zou kunnen worden neergelegd dat in zodanig geval de rechter niettemin de bevoegdheid heeft om voorlopige voorzieningen te treffen, waardoor de verhouding van partijen tijdens de procedure zal worden beheerst — evenals dit geschiedt bij echtscheidingsprocedures met betrekking tot het verblijf der vrouw, de vraag aan welke partij de kinderen worden toevertrouwd en de alimentatie.

Bij alle voordelen die de kort geding procedure heeft, heeft zij ook nadelen. Zij is in de eerste plaats sterk in het voordeel van de gedaagde. De eiser zal in zijn inleidend request reeds vrij nauwkeurig moeten formuleren wat hij verlangt en op welke gronden hij dit doet. De gedaagde kan echter, zij het binnen een betrekkelijk korte tijd, zijn verweer voorbereiden en behoeft daarmee eerst ter zitting voor den dag te komen. Zolang het niet gaat om bewijslevering, is het bezwaar voor de eiser niet zo ernstig; onverwachte juridische verweren zijn in deze zaken betrekkelijk zeldzaam. Maar wanneer bewijs moet worden geleverd — bijna steeds door getuigen — is het niet van te voren kennen van het verweer wel bezwaarlijk voor de eiser. Hij zal of op alles geprepareerd zijn en veel meer getuigen medebrengen dan er blijken nodig te zijn, of niet voorbereid zijn op het verweer dat ter zitting wordt gevoerd en geen of de verkeerde getuigen blijken te heb-



ben medegebracht. Hoewel in arbeidszaken zeker niet steeds het bewijs door de eiser moet worden geleverd, meent de ondergetekende dat dit bezwaar toch wel van zodanige ernst is, dat daartegen voorzieningen nodig zijn. Die zouden kunnen bestaan hetzij hierin dat de gedaagde verplicht zal zijn zijn antwoord enige dagen voor de zitting aan de eiser te doen toekomen, hetzij daarin dat de eiser het recht zal hebben — zonder te vervallen in de „gewone” (lange) procedure — bij de behandeling één kort uitstel te verkrijgen teneinde getuigen te doen verschijnen. Bovendien zou in sterke mate ook hier de lijdelijkheid opzij gezet moeten kunnen worden en de rechter de verdere bewijsvoering moeten kunnen leiden. Al deze mogelijkheden hebben tot gevolg dat de procedure iets minder snel verloopt dan het gewone korte geding. Een overwegend bezwaar schijnt dit niet.

Een ander bezwaar van het korte geding is, dat het van de rechter meer arbeid en tijd vordert dan de gewone procedure. Het kritisch aanhoren van de betogen, het schiften van goede en slechte argumenten bij de mondelinge behandeling, is moeilijker dan het lezen van stukken. Het komt de ondergetekende voor dat dit bezwaar overkomelijk is.

De geamendeerde kort geding procedure, hierboven geschetst, vindt men echter reeds vrijwel neergelegd in het meergenoemde ontwerp tot wijziging van de kantongerechtsprocedure. Voor een afzonderlijke kort-geding-regeling voor arbeidszaken bestaat dan ook, wanneer die wijziging wordt aangenomen, naar de mening van de ondergetekende geen behoefte.

Ook de ondergetekende meent dat wanneer men tot overeenstemming zal zijn gekomen omtrent de te kiezen oplossing, het aanbeveling verdient de nieuwe regeling der procedure zo spoedig mogelijk tot stand te brengen, liefst tegelijk met de invoering van het nieuwe materiële recht. Alvorens een nieuwe regeling voor te bereiden acht hij het echter, gezien de verschillende mogelijkheden welke openstaan, gewenst de behandeling in de Tweede Kamer af te wachten.

De vraag van het bewijsrecht is reeds aan de orde in verband met het nieuwe burgerlijk wetboek. Het komt de ondergetekende voor, dat de vraag of het wenselijk kan zijn voor de arbeidsprocedure een afzonderlijke regeling te treffen, beter kan worden bezien in het kader van de algemene vernieuwing van het bewijsrecht.

*Verlenging van de opzeggingstermijn.* Het verheugt de ondergetekende, dat de commissie zich gaarne verenigt met het beginsel, dat de opzeggingstermijn langer wordt naar mate de dienstbetrekking langer heeft geduurd. Dat de uitwerking van dit beginsel de voornaamste verbetering is, welke het ontwerp brengt, vermag hij evenwel niet zo positief te beamen. Het andere belangrijke beginsel, hetwelk in dit ontwerp, in navolging van de voorstellen van de commissie uit de Stichting van den Arbeid is neergelegd, te weten de bescherming van partijen tegen een kennelijk onredelijke beëindiging door de wederpartij, is naar zijn oordeel zeker niet minder gewichtig. De ondergetekende verwacht dat, als de bepalingen omtrent kennelijk onredelijke beëindiging, welke in het ontwerp worden voorgesteld, door de hantering in de praktijk tot een levend deel van ons recht zijn geworden, deze bepalingen tot de belangrijkste hervormingen van ons burgerrechtelijk arbeidsrecht zullen blijken te behoren.

Wat nu betreft de in het ontwerp gedane voorstellen met betrekking tot de verlenging van de opzeggingstermijnen, moge worden opgemerkt, dat in het rapport van de Stichting van den Arbeid behalve de oplossing van de meerderheid ook genoemd wordt die van de minderheid, die wenste dat voor de arbeider de termijn zou worden verlengd met een halve week per jaar. Afgezien van de minder gelukkige formulering — halve weken zijn moeilijk in de praktijk te verwezenlijken — scheen de gedachte op zichzelf goed te passen bij de in het rapport uitgesproken wens dat de maximumtermijn voor de werkgever het dubbele zou bedragen van die voor de arbeider. De gedachte van deze minderheid — maar i.p.v. een halve week per jaar, een week per twee jaar — is derhalve in het wetsontwerp overgenomen. De toenmalige ambtsvoorganger van ondergetekende meende zich deze afwijking van de letter van het in het rapport neergelegde compromis te kunnen veroorloven zonder de geest daarvan aan te tasten. Hij meende dat de commissie van de Stichting van den Arbeid, indien zij aan de in het ontwerp gekozen oplossing zou hebben gedacht, deze ook zou hebben aanbevolen. Noch de Stichting van den Arbeid, noch de commissie voeren argumenten aan, waarom het stelsel van het rapport de voorkeur zou verdienen boven dat van het ontwerp. Waar ook het rapport ervan uitgaat dat de maxima niet gelijk moeten zijn — zulks op grond van het verschil in aard der binding — kan de ondergetekende in de in het ontwerp gekozen schaal slechts een verbetering zien van die, welke in het rapport werd aanbevolen.

De ondergetekende erkent met de commissie dat zeer lange opzeggingstermijnen zowel voor de werknemer als voor de werkgever bezwaren kunnen medebrengen. Eveneens meent hij met de commissie

dat het niet mogelijk is voor de verschillende gevallen verschillende regelingen in de wet neer te leggen. Mitsdien meent hij dat de wet zich ertoe moet bepalen kleinste gemene veelvouden voor te schrijven, waarbij de gelegenheid openblijft voor de praktijk — door individuele of collectieve contracten — om de wettelijke regeling uit te bouwen op een wijze die zich aanpast aan de verscheidenheid der gevallen. In bepaalde individuele gevallen acht de ondergetekende het zeer wel mogelijk, dat de rechtspraak een beëindiging met inachtneming van de opzeggingstermijn toch als kennelijk onredelijk zal beschouwen om de enkele reden, dat deze termijn in verband met de omstandigheden van het geval in redelijkheid aanmerkelijk te kort moet worden geacht. Daarbij denkt de ondergetekende uiteraard met name aan dienstbetrekkingen, die reeds zeer lang geduurd hebben, bij werkgevers van wie het in acht nemen van een langere termijn tegenover een oudgediende alleszins gevergd kan worden. Intussen zal voor de beoordeling der kennelijke onredelijkheid in dergelijke gevallen meer betekenis worden gehecht aan de voor de arbeider getroffen voorzieningen dan aan de lengte van de termijn.

Op grond van het vorenstaande meent de ondergetekende met de commissie dat de in het ontwerp gestelde termijnen, speciaal voor de kleine werkgever, te lang zijn niet alleen wegens de financiële consequenties, doch ook in verband met de minder aangename verhouding die na een op termijn gegeven ontslag soms ontstaat. Het is derhalve gewenst om, zonder de principes, waarvan het ontwerp uitgaat, overboord te zetten, een zekere matiging aan te brengen.

Ook de beschouwingen van de commissie omtrent de gevolgen van de verlengde opzeggingstermijn van de werknemer, welke de ondergetekende voor een goed deel kan onderschrijven, moeten naar zijn mening tot deze conclusie leiden.

Gezien het bovenstaande meent de ondergetekende ten eerste dat het stelsel der ongelijke opklimring het meest juiste is, ook bij kortere maxima, en ten tweede dat de huidige maxima voor beide partijen te lang zijn en kunnen worden gehalveerd. De ondergetekende zou derhalve willen komen tot maxima van dertien, resp. zes weken, met ongelijke opklimring, gelijk door enkele leden der commissie in de aandacht der Regering is aanbevolen. Een desbetreffende wijziging wordt bij Nota van Wijzigingen voorgesteld. Dat hierdoor ten aanzien van maandloners, wat betreft de opzeggingstermijn door de werknemer in acht te nemen, de termijnen slechts zelden langer zullen zijn dan de huidige, acht de ondergetekende geen bezwaar. Het gaat niet om verlenging, doch om het stellen van een redelijke lengte. Overigens moge de ondergetekende hier nog verwijzen naar hetgeen hierboven over de mogelijkheden voor verlenging van de wettelijke termijn is opgemerkt.

De ondergetekende kan zich volkomen aansluiten bij de redenering der commissie waar zij het bezwaar dat de werkgever in onzekere tijden de oudste arbeiders het eerst zou gaan ontslaan, verwerpt.

Wanneer de wijziging van de maximumtermijnen die bij Nota van Wijzigingen wordt voorgesteld, wordt aanvaard, zal de door de commissie gesignaleerde moeilijkheid ten aanzien van onderwijzend personeel bij het lager onderwijs zich niet voordoen. Mocht het maximum voor de werkgever hoger worden gesteld dan 13 weken, dan zal de moeilijkheid zich wel voordoen, zij het alleen bij onderwijzend personeel voor bijzondere scholen. In dat geval zal derhalve overwogen moeten worden art. 1 van het K.B. van 15 December 1920 (Stbl. no. 896) te wijzigen. Op de dienstbetrekking van het personeel van openbare scholen zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek niet uitdrukkelijk van toepassing verklaard, zodat deze in verband met art. 1637z B.W. ook niet van toepassing zijn.

De ondergetekende kan zich geheel aansluiten bij de beschouwingen van de commissie dat de verlengde opzeggingstermijn weinig moeilijkheden zal opleveren voor vrouwelijke arbeiders die in het huwelijk willen treden.

*Kennelijk onredelijk ontslag en herplaatsing.* De ondergetekende deelt niet de mening van de commissie, dat de in het ontwerp voorgestelde rechterlijke controle op de redelijkheid van ontslagen onvermijdelijk is met het thans geldende stelsel van het B.B.A. Immers, de ingevolge het B.B.A. vereiste voorafgaande toestemming van een overheidsorgaan heeft een tweeledig effect. Voor een deel ligt deze controle in de sfeer van het algemeen belang der arbeidsvoorziening, voor een ander deel in de sfeer der rechtvaardigheid tussen de individuele partijen. De eerstbedoelde strekking wordt aanstonds duidelijk, wanneer artikel 6 van het B.B.A. wordt gelezen in zijn samenhang met het daarop volgende artikel. Dan blijkt eruit, dat aan de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau de bevoegdheid toekomt te waken tegen ongemotiveerde inkrimping van personeel, tegen willekeurig vertrek en tegen ongewenste aantrekking van werkkrachten, indien van dergelijke handelingen direct of indirect een ongunstige invloed op de werkgelegenheid te verwachten valt. Daarenboven hebben de



Gewestelijke Arbeidsbureaux het zich tot taak gerekend hun beleid inzake de ontslagvergunningen aan te passen bij de nieuwere rechtsopvattingen omtrent de civielrechtelijke normen voor het ontslag. Het B.B.A. liep nl. enigszins vooruit op de ontwikkeling van het geschreven civiele recht dat tot nu toe alleen vroeg naar de rechtmatigheid van een ontslag. Zo konden de Gewestelijke Arbeidsbureaux bij de behandeling van ontslagzaken tevens de redelijkheid in beschouwing nemen, een handelwijze, welke moeilijk op bezwaren kan stuiten, nu de te dezer zake aangelegde maatstaven nauw aansluiten op de niet bestreden hoofdzaken van het ontwerp. Sinds het ontwerp is ingediend, hebben de G.A.B.'s, wanneer individuele rechtvaardigheidsfactoren aan de orde kwamen, veelal rekening gehouden met de opvattingen omtrent de ontwikkeling van het civiele recht, zoals deze in het rapport van de Stichting van den Arbeid en in het ontwerp waren gebleken.

Uit het voorgaande volgt enerzijds, dat de toepassing van het B.B.A. ten aanzien van vraagstukken van werkgelegenheid los staat van de invoering van het onderhavige wetsontwerp, dat uitsluitend de burgerrechtelijke waarborgen inzake het ontslag tot onderwerp heeft. Anderzijds blijkt eruit, dat bij invoering van dit ontwerp de beoordeling door de Gewestelijke Arbeidsbureaux van de redelijkheid van een ontslag, althans in theorie, overbodig wordt. Immers op dit stuk geeft het ontwerp een beoordeling door de rechter.

Uit dit laatste te concluderen, dat de Gewestelijke Arbeidsbureaux artikel 6 van het B.B.A. 1945, althans voorzover betreft de beoordeling van de redelijkheid van een ontslag, niet meer zullen moeten toepassen, wil echter de ondergetekende, evenals zijn Ambgenoot van Sociale Zaken en Volksgezondheid, voorbarig voorkomen. De praktijk heeft namelijk geleerd, dat de Gewestelijke Arbeidsbureaux op dit gebied zeer goed werk doen. Die bureaux hebben te dezer zake ingeschakeld commissies van advies, waarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitting hebben; de partijen krijgen gelegenheid zich over het ontslag te uiten; het resultaat is, dat in twee à drie weken de directeur van het G.A.B. in staat is een alleszins verantwoorde beslissing te nemen, ook omtrent de vraag of het ontslag de toets der redelijkheid kan doorstaan.

Hoewel in theorie inderdaad het door de commissie gesignaleerde gevaar bestaat van willekeurige beslissingen van de administratie, is dit gevaar in de praktijk, althans van de laatste jaren, door de hierboven beschreven, langzamerhand verbeterde werkwijze overwonnen.

De ondergetekende en zijn Ambgenoot van Sociale Zaken en Volksgezondheid betwijfelen of de civiele procedure, welke door het ontwerp wordt mogelijk gemaakt, een even goede waarborg op dit terrein zal geven. In geen geval zal, zolang niet de procedure in arbeidszaken is gewijzigd, de rechter even snel tot een beslissing kunnen komen, als thans de directeur van het G.A.B. Behalve meer tijd zal de civiele procedure ook meer kosten meebrengen, zelfs voor de arbeider wanneer deze gratis procedeeert. Ook de rechtszekerheid zal niet, zoals de commissie meent, groter worden, doch juist kleiner. In plaats van de beslissingen van de directeurs van de G.A.B.'s, die een gecoördineerd beleid voeren, zullen er komen de onafhankelijke oordelen van de ongeveer 75 kantonrechters en hun talrijke plaatsvervangers. Van de uniformerende werking van de rechtspraak van de Hoge Raad moet men op dit stuk, waar het veelal zal gaan om beoordeling van feitelijke verhoudingen, geen grote verwachtingen koesteren.

Intussen kan de ondergetekende, evenals zijn Ambgenoot van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de commissie wel toegeven, dat men te zijner tijd de beoordeling van de redelijkheid van het ontslag uitsluitend zal moeten doen geschieden door de burgerlijke rechter. De overgang van deze taak van de administratie naar de rechter zal echter met voorzichtigheid moeten plaatsvinden. De ondergetekende meent dat dit eerst zal moeten geschieden nadat de rechterlijke organisatie en de procedure in arbeidszaken op het behandelen van deze aangelegenheden zo goed mogelijk is ingericht.

Aan het onderhavige wetsontwerp behoeft voor dit doel niets te worden veranderd. De rechterlijke contrôle op de onredelijkheid van het ontslag, welke het ontwerp invoert, zal echter praktisch niet tot effect komen, zolang de Gewestelijke Arbeidsbureaux diezelfde beoordeling eveneens uitoefenen, en wel vóór het ontslag gegeven wordt en dus voordat de rechter in de zaak gemoed kan worden. Slechts wanneer een G.A.B. een ontslag zou hebben toegelaten dat kennelijk onredelijk is, zal — na de inwerkingtreding van dit ontwerp — de rechter daarover een oordeel kunnen uitspreken.

Nadat de rechtspraak in arbeidszaken is hervormd en ook, voorzover dit wenselijk zal blijken, de rechterlijke organisatie voor deze zaken is gewijzigd, zal de taak van de directeurs van de G.A.B.'s op dit gebied een einde kunnen nemen.

De term „kennelijk” was een essentieel punt van het compromis dat in de Stichting van den Arbeid is bereikt. De ondergetekende

meent dan ook met de commissie aan deze term te moeten vasthouden en ziet daarin ook geen bezwaar. Kennelijk betekent: voor een redelijk oordelend mens duidelijk. Zie b.v. art. 453 Wetboek van Strafrecht, artikel 58 lid 1 van de Ambtenarenwet en art. 1 sub 8 van het Besluit herstel rechtsverkeer.

Bij de opmerking dat bij collectieve arbeidsovereenkomst voor contrôle op ontslagen een strengere norm dan die van „kennelijk onredelijk” kan worden aangelegd, kan de ondergetekende zich geheel aansluiten.

Ook de ondergetekende komt het voor dat de jurisprudentie op den duur vastheid zal geven aan het begrip „onredelijk”. Hij deelt de verwachting dat dit begrip daarbij een ontwikkeling kan doormaken naar mate de denkbeelden in het gehele volk evenals in wetenschap en jurisprudentie zich wijzigen. Hij acht dit ook juist een voordeel van de gekozen terminologie.

Met de beschouwingen van de commissie omtrent de relativiteit der onredelijkheid verenigt de ondergetekende zich geheel.

De huidige wet kent bij verbreking van de dienstbetrekking zonder het in acht nemen van de tijd, welke deze bij volgens wet en contract kortst mogelijke regelmatige beëindiging nog had behoren voort te duren in de gevallen dat dit niet met wederzijds goedvinden of wegens een dringende reden geschiedt, twee middelen tot betering van de onregelmatigheid.

Deze middelen zijn:

a. de op het geldloon over de ontbrekende tijd gefixeerde schade-loosstelling en

b. vergoeding van de werkelijke, door het niet in acht nemen van deze tijd geleden schade, welke dan echter ook bewezen moet worden.

Deze twee middelen tot betering van de schade zijn in het ontwerp geheel behouden. De formulering van de gevallen waarin zij toegepast kunnen worden, is echter iets vereenvoudigd door het gebruik van de term schadeplichtigheid. Dit blijft echter uitsluitend betrekking hebben op het bij de beëindiging niet in acht nemen van de voorgeschreven tijdsduur.

Hiernaast zijn twee nieuwe sancties voorgesteld op het niet-nakomen van de verplichting om zich te onthouden van kennelijk onredelijke ontslagen, nl.: a. schadevergoeding naar billijkheid te bepalen en b. herstel van de dienstbetrekking, ambtshalve of op verzoek te vervangen door betaling van een afkoopsom. De toepassing van de onder b. genoemde sancties wordt vervolgens in dit ontwerp ook mogelijk gemaakt in geval enkel de voor rechtmatige beëindiging noodzakelijke tijdsduur niet in acht is genomen.

Het stelsel is niet zo ingewikkeld als het lijkt, hetgeen ook moge blijken uit de volgende groepering van de resultaten:

A. Grond voor de sanctie: het niet in acht nemen van de voor een regelmatige beëindiging gestelde tijdsduur (deze situatie wordt gekarakteriseerd door de term schadeplichtigheid). Mogelijke sancties:

a. de gefixeerde schadeloosstelling;

b. volledige schadevergoeding (over de tijd, dat de dienstbetrekking nog tenminste had moeten duren);

c. herstel van de dienstbetrekking, c.q. te vervangen door een afkoopsom.

B. Grond voor de sanctie: kennelijke onredelijkheid van het ontslag. Mogelijke sancties:

a. schadevergoeding naar billijkheid te bepalen;

b. herstel van de dienstbetrekking c.q. te vervangen door een afkoopsom.

Aangezien de gronden voor de sancties verschillend zijn en ieder der situaties naar redelijkheid een andere oplossing vereist, komt het de ondergetekende niet wel mogelijk voor het stelsel der sancties te vereenvoudigen door ze onder minder noemers te brengen. Dit geldt met name voor de twee sanctievormen waarbij de term schadevergoeding zij het met een verschillende nader bepalende term daarbij, gebruikt wordt. Immers de z.g. volledige schadevergoeding omvat uitsluitend de schade voortvloeiend uit het niet in acht nemen van de termijn en niet die welke uit het ontslag als zodanig volgt, m.a.w. welke ook geleden zou zijn als bij het ontslag wel de termijn in acht genomen was. De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag daarentegen moet juist een pleister op de wonde zijn voor het ontslag als zodanig ook al zijn daarbij alle termijnen volledig in acht genomen. Hierbij is de schade, die ook op een nog langer durende onzekere toekomst betrekking heeft, vaak moeilijk te schatten en te bewijzen; vandaar dat de oplossing gekozen is dat de rechter een schadevergoeding „naar billijkheid” kan toekennen. De ondergetekende geeft gaarne toe dat de term „volledige schadevergoeding”, zoals deze is blijven staan in artikel 1639o slot, op het eerste gezicht



mistend klinkt, omdat de volledigheid zich slechts uitstrekt over de schade veroorzaakt door het niet in acht nemen van de termijn of verzuim van andere formaliteiten volgens artikel 1639o, en niet betrekking heeft op de totaliteit der schadelijke gevolgen van het ontslag. Niettemin heeft de ondergetekende gemeend de term „volledige schadevergoeding” te moeten behouden, aangezien zijn betekenis in de jurisprudentie van ruim 40 jaar vast omlijnd is geworden en wijziging in de terminologie, terwijl het de bedoeling is de zaak zelf ongewijzigd te laten, gevaar voor verwarring en rechtsonzekerheid doet ontstaan. Waarbij nog komt, dat de ondergetekende geen andere korte en toch de situatie duidelijk karakteriserende term heeft vermogen te vinden.

Indien in een geval van schadeplichtigheid wegens niet in acht nemen van de termijn de rechter herstel van de dienstbetrekking bevoelen heeft, zal dit, zij het betrekkelijk zelden, inderdaad invloed kunnen hebben op de omvang van de volledige schadevergoeding. Als n.l. het herstel plaats kan vinden op een tijdstip dat ligt nog voor dat waarop bij regelmatige beëindiging de dienstbetrekking had kunnen aflopen (hetgeen zich wel voornamelijk zal kunnen voordoen bij een bevel tot herstel na verbreking van een dienstbetrekking, welke nog geruime tijd had moeten duren) is er vanaf het tijdstip waarop herstel plaats vindt geen verdere schade, zodat de volledige schadevergoeding slechts tot dat ogenblik doorloopt. Wordt ondanks het bevel de dienstbetrekking op het door de rechter ingevolge het voorgestelde artikel 1639r, tweede lid, bepaalde tijdstip niet hersteld, dan kan de uit de weigering tot herstel voortvloeiende verdere schade gebeterd worden door de afkoopsom. Trouwens ook toewijzing van de gefixeerde schadeloosstelling zou, indien de dienstbetrekking hersteld wordt voor het verlopen van de tijdsduur waarover deze schadeloosstelling berekend wordt, niet billijk zijn. Het wil de ondergetekende voorkomen dat, indien de eisende partij, die naast schadeloosstelling ook herstel vordert, niet zelf de schadeloosstelling beperkt tot aan het tijdstip van herstel (voor het geval dit toegewezen wordt), de rechter dit zijnerzijds kan doen uit hoofde van de hem in het voorgestelde art. 1639r, tweede lid, gegeven bevoegdheid om voorzieningen te treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.

Aangezien de gronden voor de verschillende sancties bij het niet in acht nemen van de termijn en bij kennelijk onredelijk ontslag verschillen, dienen bij aanwezigheid van beide gronden ook de sancties te kunnen cumuleren. Bij een ontslag waarbij de termijn niet in acht genomen werd en dat bovendien kennelijk onredelijk is geweest, is er dus grond voor de wettelijke schadeloosstelling dan wel volledige schadevergoeding wegens niet in acht nemen van de termijn, en daarenboven voor een verdere schadevergoeding naar billijkheid wegens het kennelijk onredelijke van het ontslag. Het ontwerp laat de mogelijkheid daartoe volledig open.

De volgorde waarin de sancties in de wet genoemd worden, is betrekkelijk onverschillig. Het schijnt logisch om het herstel, dat bevoelen kan worden zowel in geval van schadeplichtigheid als in geval van kennelijk onredelijk ontslag, eerst te noemen *na* het kennelijk onredelijk ontslag.

Ook de ondergetekende ziet zeer wel in, dat de wederkerigheid van het verbod van kennelijk onredelijk ontslag slechts een betrekkelijke is. De contractverplichtingen zullen hier veelal zwaarder op de arbeider drukken dan op de werkgever, al zijn de bewoordingen dezelfde voor een genomen en voor een gegeven ontslag. De regeling is aldus in het ontwerp opgenomen, omdat er niet voldoende aanleiding bestond om af te wijken van het te deze in de Stichting van den Arbeid bereikte compromis. De ondergetekende voorziet van de voorgestelde regeling ook geen misbruiken. Want hij heeft vertrouwen, dat de rechtspraak bij het hanteren van dit artikel tegerover de arbeider, voor wie een bevel tot herstel van de dienstbetrekking en het betalen van een afkoopsom zoveel drukkender last betekenen, hiermede rekening zal houden en niet licht tot toepassing van deze sancties tegenover de arbeider zal overgaan.

Het denkbeeld om de regeling van het herstel der dienstbetrekking eerst in te voeren nadat de regeling der rechtspraak zal zijn gewijzigd, verdient inderdaad overweging, al deelt de ondergetekende niet de vrees, dat de huidige rechter de bevoegdheid tot herstel der dienstbetrekking op ondeskundige wijze zal uitoefenen. Integendeel, hij verwacht dat de rechter dit nieuwe, zeer scherpe wapen met de voorzichtigheid, de rechterlijke macht eigen, zal toepassen. Aan de andere kant ziet hij in uitstel der invoering wel enig bezwaar. Op het ogenblik bestaat toch reeds, door het B.B.A., de mogelijkheid van herstel. Zou te eniger tijd het B.B.A. worden afgeschaft, dan zal het gewerst zijn, wanneer toch het herstel der dienstbetrekking in het burgerlijk wetboek zal worden geregeld, niet eerst een tijdvak te hebben waarin geen herstel kan plaatsvinden. Intussen, het B.B.A. is nog niet in statu moriendi. De ondergetekende stelt bij Nota van Wijzigingen een wijziging van art. X voor, waardoor in ieder geval voorlopig aan het

bezwaar van de commissie kan worden tegemoetgekomen en waardoor nog andere mogelijkheden van geleidelijke invoering worden geopend. Hij meent echter dat het zeker niet onder alle omstandigheden gewenst zou zijn de invoering van de bepalingen omtrent het kennelijk onredelijk ontslag uit te stellen tot er een nieuwe regeling op de rechtspraak in arbeidszaken zal zijn ingevoerd, wat mogelijk nog geruime tijd zal vergen.

De ondergetekende sluit zich aan bij de mening van de grootst mogelijke meerderheid der commissie dat het geen aanbeveling verdient schorsing van een ontslag te verkrijgen op grond van het enkele adieren van de rechter door de partij die zich door het ontslag benadeeld acht.

*Getalsverhoudings- en ancienniteitsregelingen.* Het verschil tussen deze twee regelingen is het volgende: Een getalsverhoudingsregeling geeft aan, welke numerieke verhoudingen bij een gegeven totaal aantal werknemers in acht moet worden genomen tussen verschillende categorieën van deze werknemers, onderscheiden naar scholing of opleiding of naar leeftijd of geslacht. Een eenvoudig voorbeeld daarvan is een regeling, welke inhoudt dat er bij een aantal werknemers van 5 ten minste 3 geschoolde, volwassen arbeiders zullen moeten zijn. Een ancienniteitsregeling daarentegen is een regeling, volgens welke bij ontslagverlening met de diensttijd van de werknemer bij zijn werkgever rekening wordt gehouden in die voege, dat in geval van ontslagverlening wegens gebrek aan werk een arbeider met een kortere diensttijd eerder aan de beurt komt dan een met een langere. Strijdigheid met een ancienniteitsregeling kan dus niet door het aannemen van een andere werknemer ongedaan gemaakt worden. Strijdigheid met een regeling omtrent de getalsverhouding daarentegen ontbreekt als de werkgever tegelijk met het ontslag, dat die strijd zou kunnen teweegbrengen, een andere werknemer van dezelfde categorie in dienst neemt.

Ondergetekende beaamt overigens, dat, indien een ancienniteits- of getalsverhoudingsregeling in de C.A.O. behoorlijk is uitgewerkt, het ontslag, dat daarmede in strijd komt, reeds voldoende gesanctioneerd kan zijn door de sancties welke uit het niet naleven van de C.A.O. volgen. Het ontslag is in een dergelijk geval steeds onrechtmatig. Deze onrechtmatigheid zou bij strijdigheid met een ancienniteitsregeling een onrechtmatigheid rechtstreeks tegenover de ontslagen arbeider zijn. Een dergelijk ontslag is dus per se kennelijk onredelijk en een beoordeling of hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn, is dus niet meer op haar plaats. Het ontslag van een arbeider hetwelk strijd met een getalsverhouding in het leven roept, is echter, indien geen nadere regeling in de C.A.O. is toegevoegd, slechts een onrechtmatigheid jegens de collectiviteit, doch niet jegens de arbeider persoonlijk, hetgeen reeds blijkt uit het bovvermelde feit, dat de strijdigheid kan opgeheven worden door het in dienst nemen van een andere werknemer van dezelfde categorie. Voor de arbeider persoonlijk kan het dus een steun zijn, indien de wet dit ontslag, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden bestonden, ook als jegens hem kennelijk onredelijk beschouwt.

In het algemeen moge nog opgemerkt worden dat het voorbehoud „tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn” en ook de overige vrijheid van beoordeling van het ontslag slechts geldt bij de zuivere beoordeling op kennelijke onrechtmatigheid. Brgert de regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst of zelfs in een individuele arbeidsovereenkomst reeds mede, dat het ontslag, in het geval waarin het gegeven werd, uitdrukkelijk in strijd is met de tegenover de werknemer geldende verplichtingen, dan is het reeds daardoor ook kennelijk onredelijk, en komt de vrije beoordeling door de rechter niet meer aan de orde. De rechter kan een ontslag, dat wegens strijd met een dergelijke regeling jegens de arbeider onrechtmatig is, niet rechtmatig verklaren omdat hij er niettemin wel zwaarwichtige gronden voor aanwezig achtte. De situatie is te vergelijken met die waarin een C.A.O. of een individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepalingen inhoudt omtrent nauwkeurig omschreven gevallen, waarin op staande voet ontslag gegeven of genomen kan worden; in die gevallen mag de rechter evenmin de discretionaire bevoegdheid, welke de artikelen 1639p en q hem bij ontslag om een dringende reden uitdrukkelijk geven, gebruiken om te verklaren dat hoewel het contractueel geregelde geval zich voordoet, het ontslag op staande voet naar zijn oordeel niet juist was.

De ondergetekende is van mening dat ancienniteits- en getalsverhoudingsregelingen ook krachtens gebruik bestaan. Met name het rekening houden met de ancienniteit bij door gebrek aan werk noodzakelijk geworden ontslagen, is in vele ondernemingen van enige omvang heel gewoon en wordt daar als de behoorlijke weg beschouwd, zonder dat dit tot een beschreven recht is gegroeid. Bij het opnemen van het gebruik in het onderhavige artikel is echter ook gedacht aan de situatie dat C.A.O.-en niet algemeen verbindend verklaard worden om redenen, welke b.v. met de loonshoogte verband houden, terwijl

toch het gebruik ook bij de ongeorganiseerde patroons in de bedrijfstak medeorengt, dat de getals- en/of ancienniteitsregels van de C.A.O. gevolgd worden. Ook zal van gebruik sprake kunnen zijn indien een C.A.O., die dergelijke regelingen inhield, niet verlengd is omdat partijen over een belangrijk ander punt elkaar niet of nog niet gevonden hebben. In het dan volgende, wellicht kort durende zogenaamde contractloze tijdperk (d.w.z. tijdperk zonder C.A.O.) blijven de regelingen omtrent ancienniteits- en getalsverhoudingen dan veelal als een gebruik in zwang.

De ondergetekende geeft gaarne toe dat het noemen van ancienniteits- en getalsverhoudingsregelingen in dit artikel niet al te grote betekenis heeft, omdat de rechter ook zonder deze vermelding in de onderhavige gevallen kennelijke onredelijkheid kon aannemen. Dit geldt echter ten slotte voor ieder voorbeeld dat in dit artikel opgenomen is; nochtans hebben deze voorbeelden een zekere waarde, omdat zij de richting aangeven waarin de uitwerking van de abstracte formule gedacht wordt. De ondergetekende ziet vooralsnog geen reden om het voorbeeld ancienniteits- en getalsverhoudingsregeling te schrappen. De Stichting van den Arbeid had de wens uitgesproken, dat ontslagen in strijd met zodanige regelingen geheel verboden zouden zijn. Dit bleek in zijn algemeenheid niet in een regeling betreffende het individuele arbeidscontract te kunnen worden verwezenlijkt. Tot zekere hoogte kon echter de belangrijkheid van dergelijke regelingen in de wet tot uiting gebracht worden door haar bij de voorbeelden van kennelijk onredelijk ontslag op te nemen. Hoewel dit overbodig is voor zover reeds uit de regeling zelve onrechtmatigheid jegens de individuele arbeider volgt, kan het, gelijk hierboven is uiteengezet, voor andere gevallen van belang zijn.

**Ziekte en militaire dienst.** De regeling betreffende het verbod van ontslag door de werkgever in geval van ziekte of militaire dienst van de arbeider is voorgesteld om de nadelen van het ziek of in militaire dienst zijn te verminderen. Wederkerigheid in dier voege dat ook de arbeider tijdens zijn ziekte of militaire dienst niet zou mogen opzeggen of dat hij in die bevoegdheid beperkt zou worden, heeft geen zin. Zodanige bepaling zou het ziek zijn of het vervullen van militaire dienst niet verlichten doch juist bezwarender maken. Zou men werkelijk hier de wederkerigheid willen betrachten dan zou men moeten bepalen dat de arbeider niet mag opzeggen gedurende de tijd dat de werkgever ziek of in militaire dienst is. Aan zodanige bepaling bestaat, naar het voorkomt, geen behoefte. Wat het ziek zijn van de werkgever betreft: onder deze omstandigheden kan het voor een kleine werkgever of voor een particulier inderdaad zeer bezwaarlijk zijn wanneer b.v. zijn enige winkelbediende of zijn dienstbode ontslag neemt. Niettemin ziet de ondergetekende geen aanleiding om voor dit geval een ontslagverbod voor te stellen. Dit zou te ver gaan. De gevallen, waarin bij ziekte van de werkgever het ontslag door de werknemer laakbaar is, kunnen worden opgevangen door de regeling op het kennelijk onredelijk ontslag. De ondergetekende kan zich derhalve bij de conclusie van de meerderheid van de commissie aansluiten.

De ondergetekende is door het betoog van de commissie omtrent de duur van het ontslagverbod bij ziekte van de arbeider niet overtuigd. Aan hetgeen in de Memorie van Toelichting hieromtrent is betoogd, — de gekozen oplossing was die welke door een minderheid van de commissie van de Stichting van den Arbeid werd voorgestaan — meent hij te moeten vasthouden. Na verloop van een jaar zal het, ook bij tuberculose, vrijwel steeds bekend zijn of er kans op volledig herstel bestaat. De werkgever die, hoewel die kans bestaat, toch ontslaat, loopt grote kans te stranden op de klip van het kennelijk onredelijk ontslag. Daar komt bij dat het ontslagverbod bij ziekte enerzijds voor de werkgever en voor de plaatsvervanger van de zieke arbeider bezwaarlijker — zelfs progressief bezwaarlijker — wordt naar mate van haar duur, anderzijds voor de zieke arbeider meer van morele dan van wezenlijke betekenis is en zijn grootste belang voor hem juist zal hebben bij betrekkelijk korte ziekte. Immers nadat de zieke is hersteld, eindigt het ontslagverbod. Blijkt de herstelde in arbeidsgeschiktheid ernstig te zijn achteruitgegaan dan kan de werkgever hem, nadat hij weer korte tijd aan het werk is geweest, toch ontslaan. Dit zal zich bij langdurige ziekten uiteraard eer voordoen dan bij kortstondige ziekten. Hoezeer het belang der zieke arbeiders de ondergetekende ter harte gaat, hij meent, gezien de verhouding der verschillende belangen, een verlenging van de termijn te moeten ontraden.

Uit van de Rijksverzekeringsbank ontvangen gegevens blijkt, dat bij de verplichte ziekteverzekering het aantal uitkeringsdagen per geval over 1949 — het laatste jaar waarover definitieve gegevens bekend zijn — 18.5 bedroeg. Het werkelijk gemiddelde ziekteverzuim is in verband met de wachtdagen twee à drie dagen meer, terwijl langere ziekteverzuimen dan een jaar in de berekening van dit gemiddelde voor wat betreft die langere duur niet zijn opgenomen omdat ingevolge de bepalingen der Ziekwet uitkeringen voor niet langer dan 52 weken

worden gedaan en de Rijksverzekeringsbank omtrent ziekten van langere duur dan 52 weken dus geen gegevens bezit. Uit een incidenteel onderzoek is de indruk verkregen dat in circa 1 % van de gevallen de ongeschiktheid wegens ziekte langer duurt dan 52 weken. Ook de cijfers, afgeleid uit de invaliditeitsverzekering met betrekking tot de revalidatiekansen, geven geen voldoende houvast voor betrouwbare conclusies over de duur der verschillende ziekten.

Weliswaar wijst de commissie intussen op de mogelijkheid van ontbinding wegens gewichtige redenen, doch, gelijk reeds in de Memorie van Toelichting werd gezegd, is het niet zeer waarschijnlijk te achten dat, wanneer de wet uitdrukkelijk voorschrijft dat aan een arbeider tijdens zijn ziekte gedurende een bepaalde termijn geen ontslag mag worden verleend, de rechter diezelfde ziekte zou beschouwen als een gewichtige reden tot ontbinding. En het opnemen van ziekte onder de voorbeelden der gewichtige redenen die tot ontslag mogen leiden, terwijl dezelfde wet een ontslagverbod ingeval van ziekte inhoudt, acht de ondergetekende een weinig fraaie methode van wetgeven. Dan is de bescherming die aan de zieke arbeider wordt verleend te vergelijken met een dode mus.

De ondergetekende heeft met belangstelling kennis genomen van de beschouwingen van de commissie omtrent het ontslagverbod bij militaire dienst van minderjarige arbeiders. Hij wil geenszins beweren dat de voorgestelde regeling in alle opzichten bevredigend is, doch heeft met genoegen gezien dat de commissie ten slotte tot de conclusie is gekomen, dat de belangen-afweging in het ontwerp op juiste wijze is geschied.

Na afloop van de periode van de duur van de normale diensttijd zal art. 5 B.B.A. geen betekenis meer hebben omdat dan de regeling van het onderhavige ontwerp zal verhinderen dat het geval, waarop art. 5 B.B.A. doelt, zich voordoet. Een uitdrukkelijke afschaffing van art. 5 B.B.A. zal dus niet strikt nodig, doch terwille van de elegantie wel wenselijk zijn. Echter valt een vaste datum voor die afschaffing nog niet te bepalen. In overleg met zijn Ambgenoot van Sociale Zaken en Volksgezondheid stelt de ondergetekende bij Nota van Wijzigingen derhalve een bepaling voor, waardoor art. 5 B.B.A., als de tijd daarvoor gekomen is, bij Koninklijk besluit buiten werking kan worden gesteld.

Naar aanleiding van de opmerking omtrent arbeiders die, waren zij niet in militaire dienst gedaan, in ieder geval zouden zijn ontslagen, kan de ondergetekende mededelen, dat uitzonderingen — hetzelfde geldt in geval van ziekte — opzettelijk niet in het ontwerp zijn vastgesteld. Het bleek namelijk zeer moeilijk een omschrijving te geven van de categorieën waarvoor zij zouden moeten gelden. Naar aanleiding van de gemaakte opmerking wordt echter aan art. 1639h bij Nota van Wijzigingen een nieuw lid toegevoegd, waardoor het mogelijk wordt, o.a. bij collectieve arbeidsovereenkomst, afwijkingen te maken. Daarvan zal men in de bedrijfstakken waar dergelijke gevallen zich veel voordoen (bouwvakken en landarbeid) gebruik kunnen maken. Men moet overigens het bezwaar van de regeling voor deze gevallen niet overschatten. Zolang de arbeider in militaire dienst of ziek is, zijn de wettelijke aanspraken op loon beperkt. Wel zal er na zijn terugkomst een opzegging moeten plaatsvinden, doch de daarbij in acht te nemen termijn zal in deze gevallen doorgaans niet lang zijn. De moeilijkheid van de aanstelling van een plaatsvervanger bestaat in deze gevallen niet.

**Concurrentiebeding.** De ondergetekende onderschrijft het oordeel van de commissie, dat aan de arbeider, die schadevergoeding vraagt, niet kan worden tegengeworpen, dat hij eerst matiging had moeten vragen. Het staat aan de arbeider volgens de tekst van het voorgestelde artikel naar de mening van de ondergetekende processueel volkomen vrij welke voorziening hij aan de rechter wil verzoeken. Hij zal hetzij beide cumulatief kunnen vragen, hetzij naar keuze matiging of vergoeding kunnen vorderen, of wel matiging subsidiair vergoeding of ook vergoeding subsidiair matiging. Uiteraard zal de rechter bij het toestaan van een dezer verzoeken alle van belang zijnde omstandigheden in aanmerking nemen. Daarbij zal matiging, indien deze wordt verleend, hetzij bij vonnis hetzij in der minne, van invloed zijn op het bedrag der vergoeding. Omgekeerd zal, indien eenmaal een vergoeding bij vonnis is vastgesteld, van matiging van het concurrentiebeding in de regel geen sprake meer zijn, tenzij tevens de vroeger vastgestelde vergoeding beperkt wordt.

**Ontslag wegens dringende redenen.** De jurisprudentie neemt het bestaan van een dringende reden slechts aan indien het ontslag op staande voet gegeven wordt, behoudens de tijd welke redelijkerwijze onontbeerlijk geacht kan worden voor de afwikkeling van de arbeidsverhouding. Deze jurisprudentie, welke sinds vele jaren geijkt is (de richtinggevendende arresten van de Hoge Raad over deze materie stam-



men reeds uit de tijd kort na het inwerkingtreden van de Wet op de Arbeidsovereenkomst, t.w.: H.R. 14 November 1913, N.J. 1913, blz. 1286, W. 9562, R.B.A. V, blz. 33 en H.R. 24 December 1914, N.J. 1915, blz. 268, W. 9775), acht de ondergetekende naar geldend recht juist. Immers ontslag wegens dringende reden vormt een afwijking van het normale vereiste van het inacht nemen van de gestelde termijn. De bevoegdheid daartoe is aan een partij gegeven in al die gevallen waarin van hem redelijkerwijze niet gevergd kan worden de dienstbetrekking te laten voortduren, d.w.z. dat van hem redelijkerwijze niet gevergd kan worden de normale beëindiging op termijn af te wachten. Hier wordt dus niet aan de partij de bevoegdheid gegeven om over het gedrag van de wederpartij een oordeel te vellen en dan naar eigen bevind van zaken verder te handelen, doch slechts de bevoegdheid om zich te onttrekken aan een verhouding, die voor hem ondraaglijk is. Blijkt een partij een verhouding zodanig op te vatten dat zij haar nog wel enige tijd langer dan voor de afwikkeling onontbeerlijk is wil continueren, dan geeft zij daarmee zelf toe, niet zo zeer dat de misdraging der wederpartij niet ernstig is, maar wel dat ondanks de misdraging van de wederpartij de verhouding voor deze niet ondraaglijk is geworden. En dan brengt het stelsel van de geldende wet naar de mening van de ondergetekende mede, dat deze partij ook gedurende de verdere voor regelmatige beëindiging nog noodzakelijke tijd de dienstbetrekking kan laten voortbestaan. Dat een ontslag om een dringende reden enkel op staande voet mogelijk is, behoeft ook niet tot gevolgen te leiden welke uit sociaal oogpunt onwenselijk zijn. Terecht merkt de commissie op, dat de werkgever de arbeider wel onmiddellijk kan ontslaan, doch hem daarna uit vrijgevigheid eniger mate tegemoet kan komen. Indien de werkgever dit motief der vrijgevigheid echter wil gaan combineren met het dienen van zijn eigen belang, door de arbeider nog enige door hem, werkgever, te bepalen tijd, zij het niet de volle opzeggingstermijn, in dienst te houden, dan zou dit in strijd komen met de ratio van het artikel, welke — het moge herhaald worden — niet is om een van de partijen een c.q. met clementie te hanteren strafbevoegdheid te verlenen, doch slechts op hem een échappatoire te verschaffen, waardoor hij zich aan een voor hem onhoudbare toestand kan onttrekken.

De vraag of een andere regeling door een uitdrukkelijke wetsbepaling gewenst is, meent de ondergetekende ontkennend te moeten beantwoorden. Hij acht het stelsel, dat de door de wet gestelde termijnen geheel in acht moeten worden genomen, behoudens indien en voorzover blijkt, dat een onhoudbare toestand zou ontstaan, nog steeds maatschappelijk juist. Hij is er zich van bewust dat volgens het ontwerp de tijd, welke de dienstbetrekking nog moet voortduren, bij langer worden van de diensttijd toeneemt. Hierdoor kan het verlangen groter worden om in gevallen, waarin ernstige grieven tegen de wederpartij bestaan, weliswaar niet op staande voet maar toch met een kortere dan de normale opzegtermijn de dienstbetrekking te kunnen beëindigen. Echter is dit ook een van de redenen, waarom in het ontwerp voorgesteld wordt door een nieuwe redactie van artikel 1639w de mogelijkheid van toepassing van de ontbinding wegens gewichtige redenen te verruimen. Het daarnaast opnemen in de wet van nog een vorm van beëindigen, nl. van de mogelijkheid om krachtens eenzijdig oordeel van een der partijen een arbeidsverhouding niet slechts wegens onhoudbaarheid op staande voet, doch ook wegens ernstige grieven op kortere dan de wettelijke, als minimum voorgeschreven termijn te beëindigen, acht ondergetekende onjuist. Naar zijn mening zou grove willekeur en rechtsonzekerheid in talloze gevallen, waarin er tussen partijen iets is voorgevallen, hier het gevolg van kunnen zijn.

*Wijzigingen in het Wetboek van Koophandel; kapiteins en schepelingen.* Ten tijde van de indiening van het wetsontwerp is overleg met de organisaties van werkgevers en werknemers ter koopvaardij omtrent wijzigingen in de arbeidsovereenkomst van kapiteins en schepelingen achterwege gebleven. In de eerste plaats, omdat in verband met de daarmee gemoeide tijd de indiening van het wetsontwerp zou zijn opgehouden. Ten tweede, omdat ten tijde van de voorbereiding van dit wetsontwerp van de zijde van belanghebbenden bij de Stichting van den Arbeid niet op de urgentie van wijzigingen op dit gebied was gewezen; de voorstellen van de Stichting hadden dan ook op deze materie geen betrekking.

Een verdere overweging was, dat de huidige regeling van de arbeidsovereenkomst van kapiteins en schepelingen van betrekkelijk jonge datum is (14 Juli 1930, ingevoerd 1 October 1937) en de tot dusver opgedane ervaring de noodzakelijkheid van wijzigingen nog niet heeft aangetoond. Dat de schepelingen een groep van arbeiders vormen, die, wat de verzorging van haar sociale belangen betreft, altijd achteraan is gekomen in vergelijking met andere groepen, kan niet worden toegegeven. Sommige sociale regelingen voor de zeelieden, b.v. ten aanzien van ziekte, zijn van oudere datum dan de algemene regeling; andere algemene regelingen zijn zonder meer op zeelieden van toe-

passing, terwijl weer andere regelingen, b.v. met betrekking tot ongevallen, gunstiger zijn voor zeelieden dan voor andere arbeiders; zij hebben zich evenwel op andere wijze ontwikkeld in verband met de omstandigheden van het scheepvaartbedrijf, hetgeen de bestaande verschillen verklaart.

Naar aanleiding van de desbetreffende opmerkingen in het Voorlopig Verslag is intussen met en tussen de organisaties van werkgevers en werknemers ter koopvaardij overleg gepleegd over de mogelijkheid en wenselijkheid de nieuwe regeling van het ontslagrecht ook in de zeevaart in te voeren. Het resultaat van dit overleg, medegedeeld in een gezamenlijk schrijven van de Raad van Bestuur voor de Zeevaart en de Contact-Commissie van Organisaties van werknemers ter koopvaardij, van 4 April 1951, aan de Directeur-Generaal van Scheepvaart, is in het kort het volgende: men meent dat er aanleiding is om de meeste van de ontworpen nieuwe bepalingen ook te doen gelden voor de arbeidsovereenkomst ter zee. Mitsdien kunnen de artikelen 375 lid 1 en 397 Wetboek van Koophandel ongewijzigd blijven. De ontworpen artikelen 1639h, leden 2 en 3, 1639s en 1639t zullen dus voor de arbeidsovereenkomst ter zee volledig gelden, waarbij het vertrouwen wordt uitgesproken dat de rechter bij de toepassing van de artikelen 1639s en 1639t rekening zal houden met de bijzondere omstandigheden waaronder de arbeid ter koopvaardij wordt verricht. Er is geen reden om de nieuwe leden 3 en 4 van artikel 1639f niet ook te doen gelden bij de arbeidsovereenkomst ter zee, voor bepaalde tijd aangegaan. Daartoe is een wijziging van art. 431 W. v. K. nodig. Daartegen dient het Wetboek van Koophandel zijn eigen regeling van de arbeidsovereenkomst, voor de reis aangegaan, te behouden. Dit bereikt men als men art. 432 lid 1 W. v. K. laat bestaan.

De ondergetekende heeft, in overeenstemming met zijn Ambtgenoot van Verkeer en Waterstaat, gemeend deze resultaten van het bereikte overleg te moeten overnemen. Zij zijn in de Nota van Wijzigingen neergelegd.

In vorenbedoeld schrijven van de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers ter Koopvaardij wordt verder voorgesteld om, in verband met de nieuwe artikelen 1639i, 1639j en 1639k B.W. de tweede zin van artikel 434 lid 1 Wetboek van Koophandel zo te wijzigen dat de opzeggingstermijn van 24 uren slechts dan geldt, indien niet uit genoemde artikelen van het Burgerlijk Wetboek een langere termijn voortvloeit. In overeenstemming met zijn zoeven genoemde Ambtgenoot heeft de ondergetekende gemeend de door de nieuwe artikelen ontstane anomalie met art. 434 lid 1, tweede zin, Wetboek van Koophandel op andere wijze te moeten oplossen. Laatstgenoemde bepaling zal nl. nimmer meer kunnen worden toegepast, indien de vorengenoemde artikelen van het B.W. ook zullen gelden voor de arbeidsovereenkomst ter zee. Waar dit laatste de bedoeling is van de belanghebbenden, acht de ondergetekende het juist de bepaling van art. 434 lid 1, tweede zin van het Wetboek van Koophandel te schrappen. Bij Nota van Wijzigingen wordt daartoe het voorstel gedaan.

*Verhouding van dit wetsontwerp tot andere regelingen.* Hierboven (blz. 6 en 7) is reeds besproken wat de verhouding is van dit wetsontwerp tot het B.B.A. Bij de artikelen 1639h, 1639u en IX zal daarop nog worden teruggekomen.

Ten aanzien van ambtenaren bestaan geen moeilijkheden. Hun rechten zijn, afwijkend van het Burgerlijk Wetboek, geregeld in de Ambtenarenwet en daarop gegronde algemene maatregelen van bestuur. Ten aanzien van arbeidscontractanten in overheidsdienst geldt het Burgerlijk Wetboek slechts voorzover het uitdrukkelijk van toepassing is verklaard (art. 1637z B.W.). Uiteraard zullen de verschillende autoriteiten die in de regelen omtrent hun verhouding tot arbeidscontractanten in hun dienst artikelen van het B.W. uitdrukkelijk van toepassing hebben verklaard, tijdig dienen te overwegen of en zo ja welke wijzigingen in die regelen door hen wenselijk worden geoordeeld als de bij dit ontwerp voorgestelde wijzigingen van het B.W. in werking treden.

Aangaande de verhouding tussen de regeling van dit ontwerp en regelingen berustende op de wet op de bedrijfsorganisatie moge het volgende worden opgemerkt.

Ongetwijfeld zijn de product- en bedrijfschappen organen van lager rang dan de wetgever in formele zin. Doch hieruit volgt allermint, dat elke afwijking in hun verordeningen van een bepaling, welke dit ontwerp in het B.W. voegt, in strijd met de wet zou zijn. Immers de bepalingen van dit ontwerp, indien tot wet verheven, zijn wel alle wetsbepalingen, doch hebben niet alle dezelfde kracht. Dit is van ouds met civielrechtelijke wetsartikelen het geval. In het onderhavige ontwerp vallen vier soorten bepalingen te onderscheiden:

a. Bepalingen van zuiver regeland recht. Hiervan mag reeds door de partijen bij een individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken, alsmede bij reglement, voorts door alle regelingen, welke van hoger orde zijn dan die individuele partijwil.

b. Bepalingen (zoals ook elders in de wet op de arbeidsovereenkomst voorkomen), welke wel als semi-dwingend betiteld worden, nl. bepalingen, waarvan enkel „bij schriftelijke overeenkomst of reglement” mag worden afgeweken. De wetgever dacht bij „schriftelijke overeenkomst” in 1907 aan de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst.

Afwijking van deze bepalingen is echter ook mogelijk bij collectieve arbeidsovereenkomst; niet zozeer omdat een C.A.O. schriftelijk moet worden aangegaan, doch omdat een C.A.O. een regeling van hoger rang is dan een individuele, ook dan een schriftelijke aangegane individuele arbeidsovereenkomst (vergelijk artikel 12 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst) en dus zeker wetsbepalingen vermag op zij te zetten, welke slechts tegenover mondelinge individuele overeenkomsten dwingende kracht hebben, doch reeds voor schriftelijke individuele arbeidscontracten moeten wijken. Er is ook nimmer bezwaar in gezien om bepalingen van een C.A.O., die van de hier sub b (of van de sub a) bedoelde wetsbepalingen afwijken, verbindend te verklaren. Zo komt er vrijwel geen verbindendverklaring voor waarin niet van de regeling van artikel 1638c B.W. wordt afgeweken.

c. Bepalingen van weer iets sterker dwingende kracht worden in dit ontwerp voor het eerst geïntroduceerd (zie artikel 1639k, 1e lid, bij Nota van Wijzigingen vervangen door de artikelen 1639f, vijfde lid, 1639h, vijfde lid, en 1639k (oorspronkelijk 1639j), tweede lid). Hiervan mag noch door individuele arbeidsovereenkomst, zelfs niet indien deze schriftelijk is aangegaan, noch bij reglement worden afgeweken, doch wel bij C.A.O. of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

Voor de redenen waarom deze vorm wordt voorgesteld, moge verwezen worden naar wat in de Memorie van Toelichting ad artikel 1639k is uiteengezet.

d. Tenslotte zijn er bepalingen van absoluut dwingend recht, waarvan noch door partijen bij een individuele arbeidsovereenkomst, noch door C.A.O., noch door overheidsorganen — voor zover deze laatste niet uit hun eigen instellingsregelingen een afwijkende bevoegdheid kunnen afleiden — mag worden afgeweken.

Artikel 103 van de Wet op de Bedrijfsorganisatie zelf verbindt aan verordeningen van bedrijfslichamen over aangelegenheden, die in een arbeidsovereenkomst geregeld kunnen worden, civielrechtelijke gevolgen. De ondergetekende acht het duidelijk dat zulke verordeningen afwijking van bepalingen als hierboven onder a en b bedoeld tot onderwerp kunnen hebben. Hij grondt die mening ten eerste hierop dat het vaststellen van afwijkende regelen aan de bedrijf- en product-schappen nergens is verboden en het geen zin zou hebben om hun op dit gebied in de ene wet bevoegdheid toe te kennen doch dan tevens door interpretatie van het B.W. praktisch het terrein weer vrijwel volledig voor hen te versperren.

Afwijking van bepalingen, die, zij het in verschillende nuances, toch nog steeds van regelend recht zijn, kan ook bezwaarlijk geacht worden „in strijd met de wet” te zijn. De aard van dergelijke regelingen, die in dit verband nog duidelijker uitkomt in hun andere benaming, te weten „aanvullend recht”, is juist dat zij slechts toepassing vinden, indien de stof, welke zij behandelen, niet op andere wijze is geregeld.

Voorts zou het stellig in strijd zijn met de geest van de Wet op de Bedrijfsorganisatie om de verordeningen van de bedrijf- en product-schappen te verbieden het terrein van het onderhavige ontwerp te betreden; de Wet op de Bedrijfsorganisatie heeft toch onder meer juist tot strekking om op dit gebied verordenend optreden dier organen mogelijk te maken en te bevorderen.

Verder volet dat uit het feit, dat reeds bij collectieve arbeidsovereenkomst van de onder a, b en c bedoelde bepalingen kan worden afgeweken. De regelingen van bedrijf- en productschappen zijn ongetwijfeld van weer hoger orde dan een collectieve arbeidsovereenkomst (zie art. 103, derde lid, Wet op de Bedrijfsorganisatie), zodat afwijkingen van burgerrechtelijke bepalingen, die aan partijen bij een C.A.O. vrijstaan, a fortiori mogelijk zijn bij een verordening van een product- of bedrijf-schap. Dat het voorschrijven van afwijkingen van bepalingen, als boven onder c bedoeld, mogelijk is, volgt rechtstreeks uit die bepalingen zelf.

Het voorschrijven van afwijkingen van bepalingen van dwingend recht, als hierboven onder d bedoeld, moet ontoelaatbaar worden geacht. Een zo ver gaande bevoegdheid zou naar het oordeel van de ondergetekende eerst mogen worden aangenomen, als de Wet op de Bedrijfsorganisatie haar uitdrukkelijk toekende.

Wat betreft de vraag of in een verordening van een bedrijf-schap of product-schap bepalingen mogen worden gegeven omtrent de berechtting van geschillen op het gebied van het arbeidsrecht, zij opgemerkt dat deze vraag bij de behandeling van het onderhavige wetsontwerp moeilijk kan worden beslist, omdat daarin noch de kracht van die

verordeningen noch de arbeidsrechtspraak worden geregeld. De ondergetekende moge daarom volstaan met te zeggen dat naar zijn aanvankelijk oordeel de beschouwingen der commissie hem juist voorkomen.

Met betrekking tot de vraag omtrent artikel 157 van de Grondwet merkt de ondergetekende het volgende op. Naar zijn mening moet genoemd artikel aldus worden verstaan dat daarin wordt uitgesproken het principe dat het burgerlijk recht, als geheel, evenals het handelsrecht, het strafrecht, enz., bij de wet dient te worden geregeld, bij voorkeur in een wetboek, doch dat niet noodzakelijkerwijze iedere rechtsregel, die burgerlijk recht inhoudt, door de wetgever zelf moet worden uitgevaardigd. Aan de wens van de grondwetgever is voldaan. Er is een burgerlijk wetboek en er zijn daarnaast speciale wetten die onderwerpen van burgerlijk recht bevatten. Daarnaast zijn er echter in een aantal gevallen, zoals in de artikelen 748 en 755 Wetboek van Koophandel en 1637s en 1638s Burgerlijk Wetboek, delegaties verstrekt voor onderwerpen die liggen op het grensgebied van wetgeving en uitvoering.

Ook in andere gevallen waarin de Grondwet regeling bij de wet eist, moet dit niet zo stringent worden opgevat dat niet een of meer onderdelen dier regeling zouden kunnen worden overgelaten aan lagere organen. Zie b.v. artikel 157 van de Grondwet, voor wat betreft het strafrecht en de rechterlijke organisatie, en artikel 200 lid 3 van de Grondwet ten aanzien van het openbaar onderwijs. Ondanks deze bepalingen bestaan er een zeer groot aantal strafverordeningen van lagere organen, zijn er de reglementen van openbaar bestuur, voorzien in artikel 19 van de Wet op de Registerlijke Organisatie, en vindt men op het gebied van het openbaar onderwijs talrijke regelingen, krachtens de wet bij algemene maatregel van bestuur vastgesteld.

In verband met het voorgaande is de ondergetekende van mening dat ook wanneer bij de wet (i.c. artikel 103 B.O., voor enige speciale gevallen in verband met de artikelen 1639f, vijfde lid, 1639h, vijfde lid en 1639k, tweede lid, B.W.) aan regelen, gesteld door lagere organen bepaalde civielrechtelijke gevolgen worden verbonden, dit niet in strijd is met artikel 157 der Grondwet.

De wet op de ondernemingsraden dwingt er niet toe aan ondernemingsraden op dit terrein een bevoegdheid te geven. De mogelijkheid daartoe bestaat echter wel. Zou dat geschieden, dan zullen ook zij zich moeten onthouden van inbreuken op bepalingen van dwingend recht.

*Considerans.* Bij de Nota van Wijzigingen wordt een technische verbetering van de considerans voorgesteld, welke geen toelichting behoeft.

#### Artikel I

*Artikel 1639e.* De ondergetekende meent de voorgestelde wijziging van „plaats hebben” in „plaats vinden” te moeten handhaven. Al is het argument, daarvoor in de Memorie van Toelichting gegeven, wellicht te absoluut gesteld, immers ook in het hedendaagse spraakgebruik is de uitdrukking „plaats hebben” in sommige gevallen niet ongebruikelijk, de ondergetekende meent dat in gevallen als het onderhavige, waarin de gebeurtenis uitsluitend veroorzaakt wordt door bepaald menselijk handelen, tegenwoordig de voorkeur wordt gegeven aan „plaats vinden”. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat het noodzakelijk of zelfs maar wenselijk zou zijn om alle wetsteksten waarin de uitdrukking „plaats hebben” in dergelijke gevallen wordt gebruikt, te wijzigen. Waar echter de onderhavige tekst toch wordt gemoderniseerd, is het wenselijk tevens deze kleine vernieuwing aan te brengen.

*Artikel 1639h.* Het vastleggen van een bepaalde betekenis van een term in de wet brengt steeds het gevaar van a contrario redeneringen mede in gevallen waarin die bepaalde betekenis niet uitdrukkelijk is vermeld. Er zij op gewezen dat niet alleen het begrip ziekte opzettelijk ongedefinieerd is gelaten, doch dat de gehele terminologie van deze bepaling is ontleend aan de Ziektewet, juist om duidelijk te doen uitkomen dat men hier hetzelfde begrip bedoelt als in de Ziektewet. De ondergetekende meent dat de overeenstemming die te dezer zake tussen Regering en Kamer bestaat, voldoende waarborg biedt tegen onjuiste interpretatie van het onderhavige artikel.

De ondergetekende acht het weinig waarschijnlijk dat men, enkel om te kunnen opzeggen ondanks ziekte of militaire dienst, in plaats van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een aaneengesloten reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal aangaan. Indien men echter hiertoe zou overgaan, en dus wat in wezen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, de naam zou geven van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mag worden aangenomen dat de rechtspraak de schijn zal onderkennen van het wezen. De ondergetekende deelt derhalve de vrees van de commissie niet



De in het Voorlopig Verslag aan de orde gestelde vraag betreffende de nietigheid van het ontslag in strijd met het wettelijk verbod, houdt geen verband met het al of niet bestaan van art. 5 B.B.A. doch wel met art. 6 j°. 9 van dat Besluit. De door deze bepalingen veroorzaakte nietigheid van een ontslag wordt niet ambtshalve toegepast. Als de ontslagen arbeider zich ten processe niet op de nietigheid uit dezen hoofde beroept, zal hij dus, ondanks het bestaan van het B.B.A., het resultaat kunnen bereiken hetwelk het ontwerp wenst. Beroept hij zich wel op de nietigheid ingevolge het B.B.A. dan is daarvan het resultaat dat de dienstbetrekking in stand blijft, doch de arbeider, zolang hij niet werkt, geen loon ontvangt, hetzelfde resultaat dus, dat zou zijn bereikt indien de werkgever zich aan de wet zou hebben gehouden.

*Artikel 1639j* (wordt 1639k, eerste lid). Deze bepaling betekent alleen dat een betrekkelijk korte onderbreking van het werk bij de berekening van de opzeggingstermijn wordt meegeteld, alsof er geen onderbreking was geweest. De ondergetekende ziet geen aanleiding om deze fictie uit te breiden door de voorgestelde termijn te verlengen. Het bij de Nota van Wijzigingen voorgestelde tweede lid van art. 1639k maakt het mogelijk om voor bedrijven, waarin seizoeninvloeden een rol spelen, afwijkende bedingen te maken.

Dienstbetrekkingen bij verschillende maatschappijen van één concern zullen doorgaans geacht worden onder het bepaalde in art. 1639k, lid 1, sub b te vallen. Er wordt toch gesproken van „redelijkerwijze”. Dit zal met name het geval zijn wanneer de arbeider met instemming van alle partijen van de ene maatschappij naar een andere van hetzelfde concern overgaat. Doch wanneer de arbeider ontslagen wordt en toevallig een nieuwe betrekking vindt bij een andere maatschappij van hetzelfde concern, zal er niet van een ononderbroken dienstbetrekking worden gesproken. De woorden „ten aanzien van de verrichte arbeid”, hoewel zij wellicht geen fraai Nederlands zijn, schijnen de ondergetekende duidelijk. Hij acht het in ieder geval niet wenselijk om hier terloops in de wet het begrip „dienstverband” in te voeren.

*Artikel 1639m*. De gemaakte opmerking schijnt niet juist. Het vierde lid van art. 1639h slaat alleen op art. 1639f, doch niet op het onderhavige artikel. In het geval, waar dit artikel op doelt, is ontslag tijdens ziekte of militaire dienst dus niet mogelijk. Er is, evenmin als b.v. bij liquidatie van een bedrijf, ook geen reden om hier een uitzondering op het ontslagverbod bij ziekte of militaire dienst toe te staan. Wijziging van het voorgestelde acht de ondergetekende dan ook niet wenselijk.

*Artikelen 1639m en n oud*. De ondergetekende, hoewel erkennende dat in theorie de gemaakte opmerking juist is, acht met de commissie geen aanleiding aanwezig om de oude artikelen 1639m en n, die nimmer meer worden toegepast, te handhaven.

*Artikel 1639n*. De ondergetekende meent met de commissie dat gedurende de proeftijd ontslag kan worden verleend ondanks ziekte of militaire dienst. Mede om dit duidelijk te maken waren in dit artikel de woorden „door opzegging” geschrapt. Aangezien het echter blijkbaar nog niet volkomen duidelijk is, wordt in de Nota van Wijzigingen een textuele wijziging voorgesteld, waardoor alle twijfel schijnt te zijn opgeheven.

De vraag of een ontslag tijdens een proeftijd als kennelijk onredelijk beschouwd kan worden, meent de ondergetekende ontkennend te moeten beantwoorden. Immers nu in verband met het karakter van de proeftijd reeds de bepalingen omtrent het inacht nemen van opzeggingstermijnen niet behoeven te worden in acht genomen, spreekt het vanzelf dat de nog verder gaande bescherming van de normale dienstbetrekking, welke gelegen is in het verbod van kennelijk onredelijk ontslag, nog meer met het karakter van de proeftijd in strijd komt en dus voor de speciale bepaling te dien aanzien moet wijken. Hoewel de ondergetekende meent dat zulks reeds uit de bepaling, zoals zij luidt, voortvloeit, acht hij het gewenst om, nu blijkens het Voorlopig Verslag op dit punt twijfel is gerezen, de tekst van de bepaling ook op dit punt te verduidelijken.

Tegen het voorstel van de commissie om thans ook in de wet neer te leggen dat een proeftijd kan worden verlengd, mits het totaal niet langer dan twee maanden wordt, bestaat bij de ondergetekende generlei bezwaar. Bij Nota van Wijzigingen wordt derhalve een nieuwe tekst voorgesteld.

*Artikel 1639o*. Verwezen moge worden naar hetgeen hierboven op blz. 12 en 13 omtrent het ontslag wegens dringende redenen is opgemerkt.

Het is de ondergetekende voorgekomen, dat de term „alsook” in het derde lid van dit artikel aanleiding zou kunnen geven tot het misverstand dat de vordering tot schadevergoeding en die tot volledige schadevergoeding zouden kunnen cumuleren. Het is echter de be-

doeling dat de tot deze vorderingen gerechtigde tussen deze beide vorderingen kan kiezen, evenals zulks thans reeds het geval is. Bij Nota van Wijzigingen wordt derhalve een tekst voorgesteld waardoor dit dubium verdwijnt.

*Artikel 1639s*. Ten aanzien van het opnemen van voorbeelden van kennelijk onredelijk ontslag moge verwezen worden naar het hierboven op blz. 11 betreffende getalsverhoudings- en ancienniteitsregelingen opgemerkte.

Met betrekking tot het eerste voorbeeld zij opgemerkt, dat de bepalingen omtrent kennelijk onredelijk ontslag de werkgever er niet van behoeven te weerhouden om een reden van ontslag kiesheids halve te verzwijgen. In zodanig geval toch zal de rechter, wanneer in het proces de ware, niet kennelijk onredelijke, reden blijkt, ongetwijfeld beslissen: in dit geval was het opgeven van een voorgewende reden niet kennelijk onredelijk.

De commissie wijst er op dat eenheid van terminologie in zake de woorden „zou worden” „zoude worden” en „is” ondanks het streven van het ontwerp nog niet is bereikt. De ondergetekende moge opmerken dat het ook niet de bedoeling van het ontwerp is geweest om eenheid te brengen in de grote verscheidenheid van terminologie van de huidige wet, doch slechts om in art. 1639w, dat geheel nieuw werd geredigeerd, ook de heden ten dage gebruikelijke terminologie te bezigen.

Naar aanleiding van de gemaakte opmerking worden bij Nota van Wijzigingen echter een aantal veranderingen voorgesteld, waardoor althans in de 5e Afdeling van Titel VII A en in de daarmee corresponderende artikelen van het Wetboek van Koophandel in dit opzicht meer eenheid in de terminologie wordt gebracht.

Voorts wordt een taalkundige wijziging in dit artikel voorgesteld. Zij behoeft geen toelichting.

*Artikel 1639u*. De ondergetekende kan zich verenigen met het voorstel der commissie om hier in plaats van een vervalttermijn een verjaringstermijn te stellen. Doet men dit dan zal men echter met een termijn van 6 maanden kunnen volstaan. In gevallen waarin de onderhandelingen omtrent een geschil niet binnen die termijn zijn geëindigd, kan toch de belanghebbende op eenvoudige wijze de verjaring stuiten. Door deze wijziging zijn de meest voorkomende moeilijkheden met betrekking tot de termijnen opgelost. Ook de moeilijkheden met betrekking tot de aanvang der termijnen, waarop Mr. Lichtenauer in N.J.B. 1948, blz. 613, speciaal wees, worden hierdoor weliswaar niet volkomen opgelost, doch verliezen wel — door de mogelijkheid van stuiting — grotendeels haar betekenis. De ondergetekende heeft in verband met het aldus gereduceerde belang van deze gelegenheid gemeend, dat een regeling hieromtrent in de wet, welke vrij ingewikkeld zou moeten zijn, achterwege kan blijven. De vraagpunten, die zich mogelijk ter oplossing nog zullen voordoen, kunnen aan de jurisprudentie worden overgelaten.

De vergelijking met de regeling van art. 60 der Ambtenarenwet gaat, naar de ondergetekende voorkomt, niet op. Voordat ontslag wordt gegeven aan een ambtenaar is er doorgaans reeds zeer veel gebeurd. Beide partijen hebben elkaar hun standpunt kenbaar gemaakt en de ambtenaar heeft de gelegenheid gehad om binnenskamers te worden gehoord. Wanneer ten slotte ontslag is verleend, is een termijn van 30 dagen voor het instellen van beroep voldoende. Bij ontslag van een arbeider ligt de zaak meestal anders. De onderhandelingen plegen eerst plaats te vinden nadat het ontslag is gegeven. Hoewel de ondergetekende erkent dat het voor de wederpartij bezwarend is te lang in de onzekerheid te zijn, is hij anderzijds van mening dat dit bezwaar niet te breed moet worden uitgemeten. Zou toch de ene partij — door telkens de verjarig te stuiten — de wederpartij langer in de onzekerheid laten dan redelijkerwijze nodig is, dan zal, wanneer er eindelijk een proces wordt aangevangen, de rechter ongetwijfeld rekening houden met redelijke belangen van die wederpartij.

De opmerking omtrent art. 9 lid 2 B.B.A. is voor de ondergetekende een reden te meer geweest om een verjaringstermijn van 6 maanden voor te stellen. Zou de termijn van een jaar in art. 1639u gehandhaafd zijn, dan zou inderdaad een aanpassing van art. 9 lid 2 B.B.A. nodig zijn geweest.

*Artikel 1639w*. De ondergetekende acht het met de commissie onwaarschijnlijk dat de rechter de vergoeding zou toewijzen aan de verkeerde partij. Overigens meent hij dat de voorgestelde redactie de meest juiste is, in de eerste plaats omdat het hier voluntaire jurisdictie betreft en in de tweede plaats omdat het niet geheel ondenkbaar is, dat de eisende partij schadevergoeding behoort te ontvangen. Als voorbeeld moge dienen een variant van het klassieke — theoretische — geval van toepassing van het artikel: iemand is voor bepaalde, lange tijd aangesteld als bibliothecaris; de bibliotheek verbrandt en wordt niet vernieuwd; de bibliothecaris heeft geen lust om te vegeteren en



zijn carrière te bederven. Hij verzoekt art. 1639<sup>w</sup> toe te passen. Als er iemand schadevergoeding moet hebben is hij het, niet de werkgever.

De ondergetekende meent dat nadat de rechter de ontbinding heeft uitgesproken met een schadevergoeding het niet meer mogelijk is daarop — tenzij door onderlinge overeenstemming — terug te komen. Hij acht dit inderdaad een onbillijkheid van de voorgestelde regeling. Derhalve wordt bij Nota van Wijzigingen een voorstel gedaan om hieraan tegemoet te komen. Opgemerkt zij nog dat het verschijnsel, waar hier op wordt gedoeld, nl. dat aan de eisende partij de keus wordt gelaten in verband met de financiële gevolgen van een rechterlijke uitspraak, daaraan gevolg te geven of haar te doen vervallen, in ons recht niet onbekend is: zie art. 55 Onteigeningswet. De daar gegeven oplossing is echter voor het onderhavige geval niet bruikbaar.

#### Artikel II

*Artikel 1637x.* De ondergetekende deelt de mening van de commissie dat uit deze bepaling — anders dan in het geval van art. 1639<sup>w</sup> — onaannemelijke consequenties niet voortvloeien. Het concurrentiebeding vervalt toch steeds wanneer de werkgever daarvan, eenzijdig, afstand doet. De mogelijkheid bestaat voor de rechter om duidelijk in zijn vonnis uit te drukken dat de vergoeding verbonden is aan het in stand blijven van het concurrentiebeding.

Wat de wijziging van de vergoeding betreft, de ondergetekende acht ook het telkens procederen tot wijziging van het bedrag een bezwaar. Hij acht dit bezwaar groter dan het door de commissie gesignaleerde en ziet voorshands geen reden tot wijziging van de bepaling.

*Artikel 1638aa.* De aanmerking is juist. De verbetering meent de ondergetekende echter liever te moeten aanbrengen op deze wijze dat het woord „heeft” met een kleine letter aanvangt.

#### Artikel IV

In verband met hetgeen hierboven is gezegd omtrent de vervaltermijn in art. 1639<sup>u</sup> B.W., wordt een overeenkomstige wijziging voorgesteld in artikel 75<sup>l</sup> W. v. K.

#### Artikel V

*Artikel 75s W. v. K.* De opmerking is juist. Een desbetreffende verbetering wordt bij Nota van Wijzigingen voorgesteld.

#### Artikelen VI en VII

De wijzigingen zijn in het algemene gedeelte dezer memorie (blz. 26) reeds toegelicht.

Beide drukfouten, waarop in het Voorlopig Verslag werd gewezen, worden in de Nota van Wijzigingen verbeterd.

#### Artikel VIII

Naar aanleiding van de omtrent dit artikel in het Voorlopig Verslag opgenomen beschouwingen wil de ondergetekende vooropstellen, dat hem de Memorie van Toelichting niet geheel duidelijk is voorgekomen. Het volgende moge ter verduidelijking dienen.

De bedoeling van het ontwerp is dat de curator in het faillissement van de werkgever in ieder geval moet kunnen opzeggen op de thans in de wet voorkomende termijn van ten hoogste zes weken, ook in geval van ziekte of militaire dienst van de arbeider.

Wat de verlenging van de opzeggingstermijn bij langdurige dienst betreft, bedoelde het ontwerp in geval van faillissement van de werkgever deze verlengingen voor de arbeider niet te doen gelden en voor de curator slechts maximaal zes weken.

Het komt de ondergetekende voor dat deze bedoeling in het ontwerp ook verwezenlijkt is. Door de woorden „in elk geval” in art. 40 Fw. is duidelijk dat deze bepaling afwijkt van de bepalingen omtrent opzegging in het B.W.

Ook bij surséance zal door de — vrijwel — gehandhaafde tekst van art. 239 lid 1 Fw. ontslag mogelijk zijn bij ziekte of militaire dienst. De werkgever zal echter wel de verlenging der opzeggingstermijn bij langdurige dienst in acht moeten nemen.

De regeling van het kennelijk onredelijk ontslag zal daarentegen ook bij faillissement en surséance gelden. Het onderhavige ontwerp bepaalt dat de rechter te dien aanzien ook voorzieningen kan treffen, indien het ontslag verleend is met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn. Naar haar aard kan dus deze bevoegdheid ook worden toegepast, wanneer in plaats van de bepalingen van het B.W. die der Faillissementswet een wettelijke termijn voorschrijven. De ondergetekende stelt zich voor dat de rechter in de gevallen van faillissement en surséance een ontslag slechts zelden onredelijk zal achten, immers de toestand van faillissement of surséance brengt mede dat in den regel een in verband daarmee verleend ontslag niet kennelijk onredelijk zal zijn. Er zijn echter uitzonderingsgevallen denkbaar.

De ondergetekende kan zich moeilijk voorstellen dat een curator in een faillissement en een bewindvoerder in een surséance, die zo gemakkelijke middelen hebben om arbeiders te ontslaan, het omslachtige middel van art. 1639<sup>w</sup> B.W. te hulp zouden roepen. Overigens meent hij dat de voorgestelde teksten die mogelijkheid niet uitsluiten, zo min als dat onder de thans geldende tekst het geval is.

Bij Nota van Wijzigingen wordt een redactionele wijziging van deze bepaling voorgesteld, naar aanleiding van de door de commissie gemaakte opmerking.

#### Artikel IX

De vragen met betrekking tot de artikelen 5 en 6 B.B.A., zijn hierboven op blz. 6—7 bij „kennelijk onredelijk ontslag en herplaatsing”, op blz. 12 bij „Ziekte en militaire dienst” en op blz. 17 bij artikel 1639<sup>h</sup> reeds besproken.

De Minister van Justitie,  
H. MULDERIJE.

881 7

#### BIJLAGE BIJ DE MEMORIE VAN ANTWOORD

Hieronder volgt een, tengevolge van de oorlogsomstandigheden helaas niet geheel volledig, overzicht van de aantallen arbeidszaken en pachtzaken. Voor arbeidszaken is genomen het laatste normale jaar voor de oorlog en het laatste jaar na de oorlog waarvan de cijfers beschikbaar zijn. Ten aanzien van de cijfers van de appellaten in arbeidszaken moet een voorbehoud worden gemaakt: de arbeidszaken worden bij de rechtbanken in appel aanhangig gemaakt op dezelfde wijze als andere zaken en dan ook niet afzonderlijk geadministreerd; voor de betrouwbaarheid dezer cijfers kan in verband hiermede niet volledig worden ingestaan. Wat de pachtzaken betreft, had het geven van cijfers van voor de oorlog geen waarde. De Pachtwet 1937 is eerst — en nog niet eens volledig — in werking getreden op 1 November 1938; er bestond dus voor deze zaken geen normaal vooroorlogs kalenderjaar. Onder het hoofd „pachtzaken” zijn de pachtgedingen en de pachtverzoeken tezamen genomen.

Arbeidszaken		1938	1949	
eerste aanleg .....	3242 <sup>1)</sup>		3392 <sup>2)</sup>	
appel .....	56 <sup>3)</sup>		113 <sup>4)</sup>	
Pachtzaken				
	1946	1947	1948	1949
eerste aanleg .....	2639 <sup>2)</sup>	2134 <sup>2)</sup>	2222 <sup>2)</sup>	1951 <sup>2)</sup>
appel .....	314	227	241	244

<sup>1)</sup> 59 kantongerechten.

<sup>2)</sup> 61 kantongerechten.

<sup>3)</sup> 17 rechtbanken.

<sup>4)</sup> 19 rechtbanken.

881 8

#### NOTA VAN WIJZIGINGEN (Ingezonden 15 April 1952)

In het ontwerp worden de navolgende wijzigingen aangebracht.

#### Aanhef

In plaats van  
„WIJ JULIANA, PRINSES DER NEDERLANDEN, REGENTES  
VAN HET KONINKRIJK”

wordt gelezen:

WIJ JULIANA, BIJ DE GRATIE GODS, KONINGIN DER NEDERLANDEN,  
PRINSES VAN ORANJE-NASSAU, ENZ., ENZ., ENZ.

#### Considerans

A. In de considerans worden de woorden „het Burgerlijk Wetboek en het Wetboek van Koophandel” vervangen door: „het Burgerlijk Wetboek, het Wetboek van Koophandel en de Faillissementswet”.