

Ontslagrecht volgens ADO

Werkgroep ontslagrecht
van de Vereniging voor
Arbeidsrecht
mr. C.G. Scholtens (red.)



VERENIGING VOOR
ARBEIDSRECHT

Ontslagrecht volgens ADO

Vereniging voor Arbeidsrecht

Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht

nr. 31

Ontslagrecht volgens ADO

Werkgroep ontslagrecht

mr. C.G. Scholtens (red.)

Met medewerking van:

mr. R.M. Beltzer

mr. G.C. Boot

mr. D.J. Buijs

mr. V. Disselkoen

mr. P.F. Doornik

mr. R. Hansma

prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss

mevr. mr. C.J. Herman de Groot

mr. M. Holtzer

mr. C.G. Scholtens

mevr. mr. M.V. Ulrici

mr. L. Verburg

Aanbevolen citeertitel
Ontslagrecht volgens ADO, Reeks VvA 31,
Deventer 2001

Secretariaat VvA
Postbus 132, 3440 AC Woerden, tel.: 06 51108682, fax: 0348-496566

Omslagontwerp: Studio Anne Tryti, Noorwegen

ISBN 90 268 3867 0

© 2001, Vereniging voor Arbeidsrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorzover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor verschuldigde wettelijke vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Inhoudsopgave

Ten Geleide	vii
Inleiding	ix
1 Het ADO-rapport	ix
2 Doel van dit wetsvoorstel	x
3 Werkwijze	x
4 Discussiepunten	xi
5 De Werkgroep ontslagrecht	xii
6 Eerdere publicaties van de Werkgroep ontslagrecht	xiii
Huidige wettekst BW en wetsvoorstel ADO	1
Memorie van toelichting	35
1 Algemeen	35
2 Artikelsgewijze toelichting	35

Ten Geleide

‘Afscheid van het duale ontslagrecht’ luidde de titel van het rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel (ADO) die al weer bijna een jaar geleden, op 15 november 2000, dit rapport presenteerde. Partir c’est mourir un peu en daarom gaat het nog niet zo hard met de vorming van nieuwe contouren van het ontslagrecht, waarin (de art. 6 en 9 van) het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 geen prominente rol meer (spelen)/speelt.

Het ADO-rapport bevatte geen blauwdruk van het nieuwe ontslagrecht. Dankzij de inspanningen van de Werkgroep Ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) is thans een uitgewerkt conceptwetsvoorstel totstandgekomen aan de hand van het door de ADO voorgestelde model. De Werkgroep Ontslagrecht heeft het conceptwetsvoorstel gepaard doen gaan met een memorie van toelichting. Beide zijn in dit boekje in de reeks geschriften van de VvA opgenomen en zullen onderwerp van behandeling zijn in de vergadering van de VvA van 25 oktober 2001 om 14.00 uur op een nog nader bekend te maken locatie.

De grote verdienste van de door de Werkgroep Ontslagrecht zich getrooste moeite is dat het ADO-rapport verder wordt uitgewerkt, waarbij als uitgangspunt transparantie van het ontslagrecht is genomen en waarbij de Werkgroep heeft doorgedacht over de begrippen ‘vergoeding’ en ‘schadevergoeding’. Naast de adviezen van het Lisv, de Nederlandse Orde van Advocaten, de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak en de Stichting van de Arbeid zal dit advies niet misstaan.

J.J.M. de Laat
voorzitter

Inleiding

1 Het ADO-rapport

De huidige discussie over de toekomst van ons ontslagrecht wordt sterk bepaald door wat in de wandelgangen ‘het ADO-rapport’ wordt genoemd.

Op 15 november 2000 bood de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel (hierna: ADO) aan de Ministers van Justitie en Sociale Zaken en Werkgelegenheid het rapport ‘Afscheid van het duale ontslagrecht’ aan.¹ Diezelfde dag hebben de beide ministers hierover advies gevraagd aan verschillende instanties. De Werkgroep ontslagrecht van de Vereniging voor arbeidsrecht (hierna ook: de werkgroep) heeft besloten de met de totstandkoming van deze adviezen gemoeide tijd te benutten om de voorstellen van ADO om te zetten in de vorm van een concreet wetsvoorstel, zoals dit zou kunnen luiden indien besloten zou worden de voorstellen in te voeren. De tekst van dit wetsvoorstel is hierachter afgedrukt, voorzien van een memorie van toelichting, waarin de oorsprong van de voorstellen en de gemaakte keuzen worden toegelicht.

De kern van het ADO-rapport wordt gevormd door het voorstel afscheid te nemen van het duale ontslagrecht en daarmee van de voorafgaande toetsing van opzeggingen door de RDA. Daarvoor in de plaats bepleit ADO de invoering van een door de werkgever te organiseren hoorzitting, die aan bepaalde minimumeisen moet voldoen, en een uitbreiding van de wettelijke rechtsbescherming van de werknemer, die zonodig repressief door een beroep op de rechter kan worden gehandhaafd.

1 Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel, *Afscheid van het duale ontslagrecht*, Doetinchem: Elsevier bedrijfsinformatie 2000.

2 Doel van dit wetsvoorstel

Met het ontwerpen van een concreet wetsvoorstel beoogt de werkgroep de discussie verder te helpen, door te laten zien wat de voorstellen van het ADO-rapport concreet zouden meebrengen. Voorts is bij het opstellen van de tekst gebleken dat op bepaalde meer specifieke punten, die voor ADO te ver voerden, nog nadere keuzen moesten worden gemaakt. De werkgroep is zich er uiteraard van bewust, dat zij niet bestaat uit specialisten op het gebied van de wetgevingstechniek. Ongetwijfeld zullen er vanuit dit oogpunt bedenkingen te maken zijn bij de voorstellen. Dit heeft haar er echter niet van weerhouden deze proeve van een wetsvoorstel op te stellen. De werkgroep verwacht allerm minst het laatste woord in deze te hebben, maar wil wel de discussie verder helpen. Het is gemakkelijker om een bestaand stuk te verbeteren, dan om de eerste voorzet te geven. Uiteindelijk is het uiteraard aan de wetgever om de kwaliteit van een eventuele wet ter herziening van het ontslagrecht volledig te waarborgen.

3 Werkwijze

Om te beginnen moest de werkgroep concrete formuleringen geven aan de ADO-voorstellen in de vorm van wetteksten. Gedeeltelijk kon hierbij worden aangesloten bij het ontwerp-De Vries dat in 1994 bij de Raad van State werd ingediend en daarna weer is teruggetrokken.² Ook dit voorstel ging uit van afschaffing van het duale ontslagstelsel. Op tal van punten wijkt het ADO-rapport hiervan evenwel af, zowel in de inhoud als in de formuleringen.

Bij het maken van eigen keuzen heeft de werkgroep zich mede laten leiden door de doelstelling van transparantie, één van de hoofddoelstellingen van het ADO-rapport. Daarnaast is zoveel mogelijk getracht een voor de praktijk hanteerbare regeling te ontwerpen, waarbij thans bestaande knelpunten zoveel mogelijk worden weggenomen. Anderzijds heeft de werkgroep er in beginsel van afgezien om af te wijken van het ADO-rapport, ook waar de neiging daartoe bij (een deel van) de werkgroep groot was, bijvoorbeeld om de fictieve opzegtermijn in de WW ter discussie te stellen of een formule voor ontslagvergoedingen wettelijk te regelen.

2 Zie voor de tekst van dit voorstel P.F. van der Heijden e.a., *Ontslagrecht zonder ontslagvergunning*, Mededelingen Hugo Sinzheimer Instituut nr. 10, Amsterdam: HSI 1995, p. 41-135.

4 Discussiepunten

Door de noodzaak voor de werkgroep om bij de formulering van wetteksten een oplossing te bedenken voor vragen van wetstechnische aard, biedt dit rapport ook een basis voor discussie over meer juridisch-technische aspecten van het ontslagrecht. Tot de onderwerpen die zich voor deze discussie lenen, vallen te rekenen:

- de Ragetlie-leer;
- het dwingendrechtelijk karakter van bepalingen;
- de mogelijkheid dat de werknemer tijdens de hoorzitting zowel mondeling als schriftelijk opmerkingen maakt;
- de toepasselijkheid van het opzegverbod tijdens ziekte, indien deze ziekte ontstaat na de uitnodiging voor de hoorzitting;
- de keuzes hierbij voor de verzend- of ontvangsttheorie;
- de plaats van opzegverboden waarbij voorafgaande toestemming van de kantonrechter nodig is (art. 7:670a BW) in het nieuwe systeem;
- het meetellen voor de opzegtermijn van perioden waarin gewerkt is voor werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid geacht worden elkaars opvolger te zijn; in dat verband ook de termijn voor onderbreking;
- het sanctiestelsel. De werkgroep heeft de gelegenheid aangegrepen om vereenvoudiging na te streven in het historisch stapsgewijs gegroeide en daardoor omslachtig geformuleerde sanctiestelsel. Daarbij zijn de mogelijkheden tot vernietiging van een opzegging in beginsel ondergebracht in art. 7:680 BW, die tot schadevergoeding in art. 7:680a BW en de vormen van ontslagvergoeding in art. 7:681 BW (vergoeding voor de werknemer) en 7:681a BW (vergoeding voor de werkgever);
- in dat verband werd een onderscheid aangebracht tussen het recht op schadevergoeding (voor het niet juist doen van een opzegging) en een ontslagvergoeding (een vergoeding naar billijkheid ter compensatie van de nadelen van de beëindiging in het algemeen);
- nu de term kennelijk onredelijke opzegging in het ADO-voorstel verdwijnt voor opzeggingen door de werkgever, moest ook de vraag onder ogen worden gezien of deze term gehandhaafd diende te worden voor mogelijk kennelijk onredelijke opzeggingen door de werknemer. De werkgroep heeft er uit een oogpunt van transparantie voor gekozen deze term als zodanig te laten vervallen, maar de werkgever wel een vordering tot schadevergoeding te blijven bieden indien de werknemer de grond voor ontslag niet opgeeft (art. 7:680a BW) of recht op een door de werknemer te betalen ontslagvergoe-

- ding indien de gevolgen van de opzegging te bezwarend zijn voor de werkgever in verhouding tot het belang van de werknemer (art. 7:681a BW). Materieel wordt daarmee het huidige recht in stand gehouden, waarop overigens niet dikwijls een beroep wordt gedaan;
- het vervallen van de bevoegdheid een ontbindingsverzoek in te trekken ingeval de rechter voornemens is bij ontbinding wegens gewichtige redenen een vergoeding toe te kennen, gelet op de door ADO voorgestelde invoering van hoger beroep tegen de ontbindingsbeschikking;
 - de aanpassing van de Wet melding collectief ontslag;
 - de formulering van overgangsrecht.

5 De Werkgroep ontslagrecht

De Werkgroep ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht volgt reeds sinds 1988 nauwlettend de ontwikkeling van het ontslagrecht en heeft daarvan in verschillende publicaties verslag gedaan (zie het overzicht hierachter). De onderhavige publicatie is voorbereid door een aantal leden van de werkgroep, waarbij de advocaat mr. C.G. Scholtens als penvoerder heeft gefungeerd. Daarnaast zijn bijdragen geleverd door leden uit de advocatuur (mrs. G.C. Boot, V. Disselkoen, P.F. Doornik, mw. C.J. Herman de Groot, M. Holtzer en L. Verburg), rechterlijke macht (mrs. D.J. Buijs en M.V. Ulrici), bedrijfsleven (mr. R. Hansma) en wetenschap (mrs. R.M. Beltzer, prof. G.J.J. Heerma van Voss). De bijdrage van deze leden betekent uiteraard niet dat zij zonder meer voorstander zijn van invoering van het wetsvoorstel. Ieder van de leden behoudt zijn eigen opvatting over de wenselijkheid van de voorstellen in het algemeen en onderdelen daarvan. Formulering van een verantwoorde bijdrage aan de verdere discussie was in de eerste plaats het doel van de werkgroep. Ook wanneer het ontslagrecht in de toekomst op andere wijze zou worden aangepast dan het ADO-rapport heeft voorgesteld, kan de tekst van dit wetsvoorstel daarbij aanknopingspunten bieden.

Voor de werkgroep is het opstellen van dit wetsvoorstel een boeiende exercitie geweest. Zij hoopt dat die mag leiden tot een vruchtbare verdere discussie binnen de Vereniging voor Arbeidsrecht over de toekomst van ons ontslagrecht.

G.J.J. Heerma van Voss
 Voorzitter Werkgroep ontslagrecht
 Vereniging voor Arbeidsrecht

Eerdere publicaties van de Werkgroep ontslagrecht

- *Commentaar op SER-advies 88/12*, Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht nr. 16, Alphen aan den Rijn: Samsom 1989.
- ‘Internationaalrechtelijke aspecten van het nieuwe ontslagrecht’, *SMA* 1991, p. 214-221.
- P.F. van der Heijden (red.), *Arbeidsovereenkomst en algemeen vermogensrecht*, Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht nr. 18, Alphen aan den Rijn: Samsom 1993.
- P.F. van der Heijden (red.), *Herziening Wet op de arbeidsovereenkomst. Enkele eclectische beschouwingen*, Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht nr. 23, Alphen aan den Rijn: Samsom 1995.
- G.J.J. Heerma van Voss (red.), ‘De wetsvoorstellen Flexibiliteit en zekerheid: commentaar en 49 aanbevelingen’, *SR* 1997, p. 196-234.
- ‘Naar een nieuw ontslagrecht in duplo (preventief of repressief, that is not the question)’, *SR* 2000, p. 243-252.

Huidige wettekst BW en wetsvoorstel ADO

Op de volgende pagina's is steeds op de even (linker) pagina de huidige wettekst opgenomen, voor zover deze relevant is, en op de on-even (rechter) pagina de tekst van het door de Werkgroep ontslagrecht ontworpen wetsvoorstel ter uitvoering van het ADO-rapport. Ter wille van de vergelijkbaarheid zijn de artikelen steeds op gelijke hoogte afgedrukt.

Burgerlijk Wetboek

Titel 10 Boek 7 afdeling 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

Afschaffing van het duale ontslagrecht en in verband daarmee intrekking van artikel 6 BBA en aanvulling en aanpassing van de bepalingen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten in het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten

VOORSTEL VAN WET

WIJ BEATRIX, bij de gratie Gods,

Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

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

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is het vereiste van preventieve toestemming van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de beëindiging van arbeidsverhoudingen te laten vervallen en in verband daarmee de ontslagbepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Werkloosheidswet, de Wet melding collectief ontslag en de Faillissementswet te wijzigen en aan het nieuwe ontslagrecht aan te passen;

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

ARTIKEL I

Afdeling 9 van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze afdeling luidt sedert 1 januari 1999 op grond van de Wet van 24 december 1998 (*Stb.* 1998, 741), wordt als volgt gewijzigd:

A.

Artikel 667 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
 1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij de wet aangegeven.
 2. In het tweede lid onder b vervallen de woorden ‘of het gebruik’.

3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkan- anders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane ar- beidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechts- wege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechts- wege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werk- neemster, is nietig.

Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, be- doeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voort- zetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld. (3., 4. en 5. vervallen)

3. In het vierde lid vervallen de woorden ‘die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door rechter is geëindigd.’

B.

Artikel 668 wordt als volgt gewijzigd:

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts voor bepaalde tijd worden voortgezet bij schriftelijk aangegane overeenkomst. Wordt de arbeidsovereenkomst anderszins door partijen zonder tegenspraak voortgezet, dan wordt zij geacht te zijn voortgezet voor onbepaalde tijd.

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

Artikel 669

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

C.

Artikel 668a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid worden de woorden ‘een periode van 36 maanden’ gewijzigd in ‘een periode van 24 maanden’.
2. In het derde lid worden de woorden ‘voor 36 maanden of langer’ gewijzigd in ‘voor 24 maanden of langer’.

D.

Artikel 669 komt als volgt te luiden:

1. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst slechts opzeggen indien daarvoor een redelijke grond is.
2. Een redelijke grond is slechts aanwezig indien deze verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of is gebaseerd op vereisten voor het functioneren van de onderneming, instelling of dienst.
3. Een redelijke grond is slechts aanwezig indien in de onderneming geen andere passende functie beschikbaar is, waarvan in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat hij deze de werknemer, rekening houdend met diens opleiding en ervaring, aanbiedt.
4. Het enkele feit dat de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar vormt geen redelijke grond.
5. Indien de opzegging wordt gebaseerd op een bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische reden, komt per vestiging en per categorie onderling uitwisselbare functies het eerst voor opzegging in aanmerking de arbeidsovereenkomst van de werknemer met het kortste dienstverband. Ingeval van een opzegging van de arbeidsovereenkomsten van 10 werknemers of meer wegens bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen kan de werkgever

deze regel toepassen per leeftijdsgroep, waarbij als leeftijdsgroepen dienen te worden aangehouden de groepen van 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, en 55 jaar en ouder. Van dit lid mag worden afgeweken ten gunste van de werknemer die over zodanige kennis of bekwaamheden beschikt, dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst voor het functioneren van de onderneming van de werkgever te bezwaarlijk zou zijn en voorzover toepassing ervan zou leiden tot ongelijke behandeling van mannen en vrouwen.

6. Van dit artikel kan niet worden afgeweken, behoudens afwijking van het vijfde lid bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van een publiekrechtelijk orgaan.

E.

Na artikel 669 wordt ingevoegd:

Artikel 669a

1. De werkgever die het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen deelt dit schriftelijk aan de werknemer mede onder vermelding van de grond van de voorgenomen opzegging en met de aanzegging dat de werknemer het recht heeft binnen een door de werkgever te bepalen termijn van ten minste 14 dagen na ontvangst van deze mededeling zijn mening omtrent de voorgenomen opzegging in een gesprek met de werkgever, waarin hij zich door een derde kan laten bijstaan of vertegenwoordigen, naar voren te brengen en/of schriftelijk opmerkingen te maken.
2. Ingeval van een voorgenomen collectief ontslag in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag kan de werkgever die voldaan heeft aan de vereisten van deze wet in afwijking van het in lid 1 bepaalde besluiten de werknemer slechts in de gelegenheid te stellen schriftelijke opmerkingen te maken.
3. Het gesprek, bedoeld in lid 1, indien de werknemer van dit recht gebruik maakt, vindt plaats op een door de werkgever, na overleg met de werknemer, te bepalen tijdstip.
4. Indien de ondernemingsraad, medezeggenschapsraad, een commissie van die raden, de personeelsvertegenwoordiging of een vereniging van werknemers die werknemers van de werkgever onder haar leden telt terzake schriftelijke opmerkingen heeft gemaakt, stelt de werkgever de werknemer daarvan in kennis, voordat het gesprek bedoeld in lid 1 plaatsvindt dan wel voor het einde van de termijn, bedoeld in lid 1, voor het maken van schriftelijke opmerkingen.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.

2 t/m 7

5. Indien de grond is gelegen in bedrijfseconomische of organisatorische redenen, stelt de werkgever de werknemer, op overeenkomstige wijze als in lid 4 bepaald, tevens in kennis van de daarbij in acht genomen regels, waaronder de toepassing van het bepaalde in artikel 669 lid 5.
6. Van het gesprek, bedoeld in lid 1, wordt door de werkgever een schriftelijk verslag opgemaakt, dat aan de werknemer wordt toegezonden uiterlijk tegelijk met de opzegging. Indien de werknemer schriftelijk zijn bezwaren tegen het verslag aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt worden deze terstond aan het verslag gehecht en maken vervolgens deel uit van het verslag.
7. De werkgever kan niet opzeggen dan nadat het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 in acht is genomen. De opzegging geschiedt schriftelijk binnen 6 weken na het in lid 1 bedoelde gesprek, dan wel binnen 6 weken na het verstrijken van de in lid 1 genoemde termijn in het geval geen gesprek heeft plaatsgevonden, met opgave van de grond van opzegging, welke naar haar aard niet anders mag zijn dan de overeenkomstig lid 1 medegedeelde grond van de voorgenomen opzegging.
8. Het in de leden 1 tot en met 7 bepaalde is van overeenkomstige toepassing indien de werkgever het voornemen heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken op grond van artikel 685 of te vorderen op grond van artikel 686 of artikel 258 van Boek 3. Indien het in de vorige zinsnede bepaalde niet in acht is genomen verklaart de rechter het verzoek dan wel de vordering niet-ontvankelijk.

F.

Artikel 670 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
 1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij
 - a. de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of
 - b. een aanvang heeft genomen na verzending van de schriftelijke mededeling bedoeld in artikel 669a lid 1.
2. Na het achtste lid worden twee nieuwe leden ingevoegd onder vernummering van het negende lid tot het elfde lid:

INDIEN WETSVoorstel 27 469 (Overgang Onderneming) IS Aangenomen:

8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de arbocommissie;
 - d. als mentor of als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8, vijfde lid, onderscheidenlijk 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen

9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen wegens het feit dat de werknemer een klacht heeft ingediend of een vordering heeft ingesteld bij de rechter of een bevoegd orgaan tegen de werkgever wegens beweerde schending van wetten of voorschriften.
10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen wegens diens huidskleur, gezinsverantwoordelijkheid of maatschappelijke afkomst.

G.

Artikel 670a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid vervallen de woorden ‘zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter’.

2. Het tweede lid vervalt.

verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 670b

1. ...

2. De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werknemer die recht heeft op ziekengeld in de periode als bedoeld in de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

Artikel 671

Vervallen. (Wet van 14 mei 1998, *Stb.* 1998, 300)

Artikel 672

1 t/m 3

4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

7. Van lid 4 kan, voorzover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereen-

H.

In het tweede lid van **artikel 670b** worden de woorden ‘De leden 1 tot en met 7 van artikel 670’ gewijzigd in ‘De leden 1 tot en met 10 van artikel 670’.

I.

Artikel 671 komt te luiden:

De werknemer die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werkgever op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

J.

Artikel 672 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het vierde lid komt als volgt te luiden:

Voor de toepassing van het in de vorige leden bepaalde in lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen:

- a. indien zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkander met tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn opgevolgd;
- b. indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolgers te zijn;
- c. ingeval van een nieuwe arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682 lid 1.

Van het in dit lid bepaalde kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

2. Het zevende en het negende lid vervallen, onder vernummering van het achtste lid in het zevende lid.

- komst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
 9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen ingeval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 675

De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, op te zeggen met inachtneming van de artikelen 670, 670a en 672, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 676

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van

K.

In **artikel 675** komt de laatste volzin als volgt te luiden:

Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, op te zeggen met inachtneming van de bepalingen van deze afdeling, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

L.

Het tweede lid van **artikel 676** komt te luiden:

2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 669, 669a, 672, 681 en 682 niet van toepassing, met dien verstande dat, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt hij de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave geeft van de reden van opzegging.

M.

Artikel 677 komt als volgt te luiden:

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onverminderd het bepaalde in artikel 669a. Artikel 672 is niet van toepassing.
2. Degene die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is verplicht tot schadevergoeding indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden, onverminderd de eventuele aanspraak op een vergoeding op grond van artikel 681.

die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670, leden 1 tot en met 7, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig.
De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 680

1. De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677 lid 4, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
2. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 618.
3. Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.
4. Bij schriftelijke overeenkomst mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.
5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgesteld loon voor de duur van de opzeggings-termijn ingevolge artikel 672, noch op minder dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden.
6. Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
7. Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afge-
weken.

N.

Artikel 680 komt als volgt te luiden:

1. Indien de werkgever bij opzegging de artikelen 667, lid 3, 669, 669a, 670, leden 1 tot en met 10, of artikel 670a niet in acht neemt, kan de werknemer gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst de opzegging vernietigen. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.
2. Ingeval de werknemer zich beroept op de vernietigingsgrond kan hij de nakoming van de overeenkomst vorderen, zo lang hij zijnerzijds bereid is haar na te leven.
3. De rechter is bevoegd een vordering tot betaling van loon die gegrond is op de vernietiging van een opzegging te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden. De matiging mag geen betrekking hebben op het in geld vastgestelde loon voor de duur van de termijn ingevolge artikel 672. Indien de vordering betrekking heeft op een periode langer dan drie maanden, dan mag deze niet worden gematigd tot minder dan het in geld vastgestelde loon voor een periode van drie maanden.
4. De rechter is bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietiging van een opzegging op verzoek van de werkgever te vervangen door een aan de werknemer te betalen schadevergoeding onder ongedaanmaking van de vernietiging van de opzegging, indien instandhouding van de vernietiging van de opzegging in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden.

Artikel 680a

De rechter is bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, doch op niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzegtermijn ingevolge artikel 672 noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 681

1. Indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, kan de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
 - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
 - b. wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkhe-

O.

Artikel 680a komt als volgt te luiden:

1. Bij het niet in acht nemen van de artikelen 667, lid 3, 669, 669a, 670, leden 1 tot en met 10, 670a, 671 of artikel 672 kan de wederpartij een schadevergoeding vorderen, onverminderd de mogelijkheid van vernietiging op grond van artikel 680 en de eventuele aanspraak op vergoeding op grond van artikel 681 en 681a.
2. Bij het niet in acht nemen van artikel 667 of artikel 672 heeft de wederpartij daarbij de keus de vergoeding van de werkelijke schade of een gefixeerde schadevergoeding te vorderen.
3. De gefixeerde schadevergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij naleving van artikel 667 of artikel 672 had behoren voort te duren.
4. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 618.
5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen. De matiging mag geen betrekking hebben op het bedrag dat correspondeert met het loon voor de duur van de termijn ingevolge artikel 672. Indien de vordering betrekking heeft op een periode langer dan drie maanden, dan mag zij niet worden gematigd tot minder dan het in geld vastgestelde loon voor een periode van drie maanden.
6. De rechter is bevoegd toe te staan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
7. Van dit artikel kan slechts schriftelijk en niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

I.

Artikel 681 komt als volgt te luiden:

1. De werknemer heeft jegens de werkgever aanspraak op een vergoeding indien de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt op een grond die in de risicosfeer van de werkgever ligt en de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te bezwarend zijn vergeleken met het belang van de werkgever.
2. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt naar billijkheid vastgesteld, in aanmerking nemende de leeftijd van de werknemer, de duur van de arbeidsovereenkomst, het loon, de voor de werknemer bestaande voorzieningen en de mogelijkheid om ander werk te vinden, alsmede alle overige omstandigheden van het geval.

- den om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging;
- c. wanneer deze geschiedt in verband met een verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 670 lid 3;
 - d. wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettige regeling of gebruik geldende getalsverhouding- of anciënniteitsregeling, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn;
 - e. wanneer deze geschiedt wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten.
3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
- a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
 - b. wanneer de gevolgen van de opzegging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de opzegging.
4. Een beding waarbij aan een van de partijen de beslissing wordt overgelaten of de arbeidsovereenkomst al of niet kennelijk onredelijk is opgezegd, is nietig.

Artikel 682

- 1. De rechter kan de werkgever die schadeplichtig is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
- 2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
- 3. De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel

3. Indien partijen geen overeenstemming kunnen bereiken over de hoogte van de vergoeding, kan de meest gerede partij de rechter verzoeken om deze vast te stellen.
4. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afge-
weken.

Q.

Na artikel 681 wordt ingevoegd:

Artikel 681a

Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt en de gevolgen van de opzegging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de opzegging kan de rechter steeds aan de werkgever een vergoeding toekennen.

R.

Artikel 682 komt te luiden:

1. De werkgever, die de arbeidsovereenkomst van een werknemer heeft opgezegd wegens een bedrijfseconomische of organisatorische reden, is gehouden de werknemer een aanbod tot het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst te doen voor zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden, indien de werkgever binnen zes maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor arbeid van dezelfde aard een arbeidsovereenkomst aan een derde wenst aan te bieden.

van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.

4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gerede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

Artikel 683

1. Iedere rechtsvordering krachtens artikelen 677 lid 4, 681 lid 1 en 682 lid 1, verjaart na verloop van zes maanden.
2. Iedere rechtsvordering van de werknemer in verband met de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 677 lid 5, verjaart na verloop van zes maanden.

Artikel 685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien het verzoekschrift een werknemer betreft die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, verklaart de rechter de werkgever niet

2. De rechter is bevoegd om de aanspraak van de werknemer te vervangen door een schadevergoeding, indien nakoming van deze verplichting voor de werkgever tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden.

S.

Artikel 683 komt te luiden:

1. Iedere rechtsvordering krachtens artikelen 677 lid 2, 681 en 682, verjaart na verloop van zes maanden.
2. Iedere rechtsvordering van de werknemer in verband met de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 680a, verjaart na verloop van zes maanden.

T.

Artikel 685 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid van artikel 685 komt te luiden als volgt:
1. Gedurende de tijd dat arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd, is ieder der partijen bevoegd zich tot de rechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. In afwijking van het in de vorige zinsnede bepaalde komt die bevoegdheid, indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, slechts toe aan de werkgever indien de looptijd van de arbeidsovereenkomst nog ten minste 12 maanden bedraagt en slechts toe aan de werknemer indien de looptijd van de arbeidsovereenkomst nog ten minste 6 maanden bedraagt. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

ontvankelijk indien bij het verzoekschrift geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekeringen.

2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
- 3 t/m 7 ...
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. (BW 7:665)
 9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
 10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
 11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Artikel 686

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

2. Het tweede lid van artikel 685 komt te luiden:
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst, niet-tegenstaande de reden waarom geen opzegging kan plaatsvinden, billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het achtste lid van artikel 685 komt te luiden:
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
4. Het negende tot en met het elfde lid van artikel 685 vervallen.

U.

Artikel 686 komt te luiden als volgt:

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding en van schadevergoeding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

ARTIKEL II

Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 wordt als volgt gewijzigd:

A. Artikel 6 vervalt.

B. Het eerste lid van artikel 9 vervalt onder vernumming van de overige leden.

ARTIKEL III

De Werkloosheidswet wordt als volgt gewijzigd:

Het derde lid van artikel 24 vervalt.

ARTIKEL IV

De Wet melding collectief ontslag wordt als volgt gewijzigd:

A. Artikel 6 komt te luiden:

Artikel 6

1. De werkgever kan niet overgaan tot het opzeggen van de arbeids-overeenkomst in het kader van een collectief ontslag dan een maand nadat het voornemen is gemeld bij het bevoegd gezag, zoals bedoeld in de artikelen 3 tot en met 5.
2. Op verzoek van de werkgever kan het bevoegd gezag het eerste lid niet van toepassing verklaren, indien toepassing de herplaatsing van de met het ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen dan wel de melding wordt ondersteund door een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers dat zij zijn geraadpleegd.

B.

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7

1. Indien de werkgever bij opzegging de artikelen 3, eerste lid, 4 en 6 niet in acht neemt, kan de werknemer gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst de opzegging vernietigen. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

2. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.

ARTIKEL V

De Faillissementswet wordt als volgt gewijzigd:

Aan het slot van het derde lid van artikel 40 wordt de volgende zin toegevoegd: Op de opzegging is artikel 669a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing indien de curator gelijktijdig alle arbeidsovereenkomsten opzegt. Indien de curator niet alle arbeidsovereenkomsten gelijktijdig opzegt is artikel 669a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 14 dagen in lid 1 van artikel 669a wordt verkort tot 7 dagen.

ARTIKEL VI

Indien voor de inwerkingtreding van deze wet een arbeidsovereenkomst is opgezegd, toestemming voor opzegging is gevraagd aan de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of een verzoek bij de rechter is ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 685 van Boek 7, blijven ten aanzien van deze opzegging onderscheidenlijk ontbinding de bepalingen welke bij deze wet zijn ingetrokken of gewijzigd van toepassing zoals zij golden voor het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet.

ARTIKEL VII

Onze Minister van Justitie draagt zorg voor plaatsing in het Staatsblad van een doorlopende tekst van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze afdeling zal luiden op het tijdstip dat deze wet in werking is getreden.

ARTIKEL VIII

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze wet in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Justitie,

De Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Memorie van toelichting

1 Algemeen

Het wetsvoorstel volgt de Aanbevelingen van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel 'Afscheid van het duale ontslagrecht' zoals aangeboden aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Justitie op 15 november 2000. De Commissie heeft gekozen voor een repressief stelsel van ontslagrecht, waarin derhalve de thans bestaande preventieve ontslagtoets van art. 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vervalt. Daarbij heeft de Commissie, onder verwijzing naar het nog te ratificeren IAO-verdrag 158, aan de rechtsgeldigheid van een opzegging door de werkgever ten grondslag gelegd dat er een redelijke grond dient te zijn en dat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen (de hoorprocedure), alvorens tot opzegging wordt overgegaan. Voorts heeft de Commissie voorgesteld de thans bestaande mogelijkheid van ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken wegens gewichtige redenen te beperken. Voor de opdracht aan de Commissie wordt verwezen naar het instellingsbesluit van 25 februari 1999, *Stcrt.* 1999, 43, p. 11 en voor de door de Commissie gemaakte afweging en keuzes naar het hiervoor genoemde rapport. Waar de doelstelling van de Commissie mede is geweest het ontslagrecht transparanter te maken, is in dit wetsvoorstel tevens een aantal bepalingen opgenomen, welke in het verlengde van de specifieke voorstellen van de Commissie, tot dat doel bijdragen.

2 Artikelsgewijze toelichting

ARTIKEL I

A.

Artikel 667

Conform het voorstel van de Commissie (rapport p. 98) is het eindigen van de arbeidsovereenkomst van rechtswege beperkt tot indien

zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij wet is aangegeven.

De toevoeging in lid 4 'die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door rechter is geëindigd,' is vervallen, omdat dit niet juist de Ragetlie-leer vastlegt en bovendien gecompliceerd is.

B.

Artikel 668

Waar volgens het advies van de Commissie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts schriftelijk voor bepaalde tijd voortgezet kunnen worden (rapport p. 98) is het artikel dienovereenkomstig gewijzigd.

C.

Artikel 668a

Conform het voorstel van de Commissie (rapport p. 99) is de duur van de keten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (die van rechtswege eindigen) beperkt tot 24 maanden.

D.

Artikel 669

Dit artikel vormt een van de twee kernen van het advies van de Commissie (rapport p. 84) in de vorm van de noodzaak van de aanwezigheid van een redelijke grond wil een opzegging door de werkgever rechtsgeldig zijn. Het thans bestaande artikel 669 is verplaatst voor de werkgever naar artikel 669a en voor de werknemer naar artikel 671.

De Commissie heeft gekozen (rapport p. 95) voor een formulering die identiek is aan art. 4 IAO-Verdrag 158, zodat dit Verdrag naadloos wordt geïmplementeerd. Dit bevordert ook de mogelijke toekomstige harmonisatie in EG-verband als deze op hetzelfde verdrag zou worden gebaseerd.

Omdat het huidige artikel 681 wordt gewijzigd is het huidige lid 4 van artikel 681 overgebracht naar lid 4 van artikel 669.

In lid 6 is opgenomen dat dit artikel van dwingend recht is, mede in verband met de intentie IAO-Verdrag 158 te ratificeren. Wel is opgenomen dat lid 4 van driekwartdwingend recht is, omdat een andere regeling bij cao goed denkbaar is en het verdrag dit niet voorschrijft.

E.

Artikel 669a

Dit artikel bevat de tweede kern van het advies van de Commissie in de vorm van het introduceren van de hoorprocedure (rapport p. 87), wil een opzegging door de werkgever rechtsgeldig kunnen zijn.

Met betrekking tot lid 1 wordt opgemerkt dat 'met de aanzegging dat' impliceert dat de inhoud van de rest van de zinsnede moet worden aangezegd en diensgevolge ook uitdrukkelijk moet worden aangezegd de mogelijkheid van bijstand/vertegenwoordiging voor de werknemer. Hoewel de Commissie zulks niet met zoveel woorden heeft geschreven, is in het slot van lid 1 voor de werknemer niet slechts de keuzemogelijkheid opgenomen van hetzij mondeling gehoord te worden hetzij schriftelijk opmerkingen te maken, maar de mogelijkheid zulks eventueel beide te doen.

Wat betreft lid 6 wordt opgemerkt dat de tijdsvolgorde daarin duidelijk moet zijn: van het horen wordt door de werkgever een verslag gemaakt dat uiterlijk gelijktijdig met de opzegging aan de werknemer wordt toegezonden. Wanneer de werknemer schriftelijk bezwaren kenbaar maakt tegen de inhoud van het verslag, worden die bezwaren aan het verslag gehecht. Dat zal derhalve in sommige gevallen pas na de opzegging zijn, maar de betekenis daarvan is dat indien het verslag op enigerlei wijze een rol daarna moet vervullen (zoals mogelijk tegenover de uitvoeringsinstelling bij het vragen van een uitkering krachtens de werkloosheidswet) de bezwaren onderdeel uitmaken van het verslag.

Met betrekking tot lid 7 wordt opgemerkt dat indien de werknemer aanstonds te kennen heeft gegeven af te zien van het recht gehoord te worden, de werkgever vanzelfsprekend meteen kan opzeggen. Lid 7 bevat derhalve alleen een uiterste termijn voor de werkgever.

F.

Artikel 670

De Commissie heeft geen aandacht geschonken in het rapport aan de problematiek van ziekmelding na de aankondiging van het voornemen (artikel 669a lid 1), doch heeft desgevraagd tijdens de presentatie van het rapport op 15 november 2000 te kennen gegeven dat in geval van ziekmelding nadat het voornemen door de werkgever is geuit, het opzegverbod van lid 1 niet van toepassing zou dienen te zijn. In het wetsvoorstel is een keuze gemaakt voor de verzendtheorie, omdat de ontvangsttheorie tot teveel geschil aanleiding zou kunnen geven.

In het wetsvoorstel is ervan uitgegaan dat wetsvoorstel 27 469

(overgang onderneming) is aangenomen, waarbij reeds als lid 8 het opzegverbod wegens overgang van onderneming is opgenomen.

In het voorgestelde lid 8 wordt bewust gesproken over 'bevoegd orgaan', omdat dit ruimer is dan het begrip bestuursorgaan. Gedacht moet niet alleen worden aan instanties zoals de Commissie Gelijke Behandeling, maar ook aan ondernemings- of bedrijfstaksgewijze georganiseerde klachtencommissies.

G.

Artikel 670a

De Commissie heeft hier niet aan willen tornen, ondanks het omslachtige karakter van de hier geregelde procedure. Reden is dat men de hier beschermde groepen anders of een volledig opzegverbod zou moeten geven (wat weer verder gaat) of slechts een benadelingsverbod (wat weer een verlichting inhoudt). Niet geheel duidelijk is de Commissie echter over de vraag of deze regeling valt onder de gevallen waarin opzegging niet mogelijk is en dus ontbinding wel. In het wetsvoorstel is daarom gekozen voor het toch wijzigen in een volledig opzegverbod met de mogelijkheid van ontbinding als bedoeld in artikel 685. Daarvoor is mede gekozen met het oog op de transparantie van het ontslagrecht, nu op deze wijze weer een aparte procedure, zoals in het huidige artikel 670a, wordt vermeden. Er blijven thans immers slechts twee gewone ontslagwegen over : opzegging, of wanneer die niet kan plaatsvinden, ontbinding van artikel 685 in de daar bedoelde gevallen. Hoewel er in het voorstel nu geen onderscheid meer is tussen de opzegverboden van artikel 670 en 670a zijn om praktische redenen beide artikelen als zodanig gehandhaafd.

I.

Artikel 671

Omdat het huidige artikel 669 vervalt en de hoorprocedure niet voor de werknemer geldt, is in het voorgestelde artikel 671 de bestaande verplichting, maar uitsluitend voor de werknemer (omdat die voor de werkgever reeds is opgenomen in artikel 669a lid 7) weer opgenomen.

J.

Artikel 672

Door de intrekking van artikel 6 BBA moeten de leden 4 en 7 van artikel 672 vervallen.

In de plaats van het vervallen lid 4 is weer opgenomen de oude bepaling van artikel 673, zoals dat luidde tot 1 januari 1999, dat voor

de berekening van de opzegtermijn perioden worden bij elkaar geteld die zijn gewerkt voor werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid als elkanders opvolger moeten worden beschouwd. In de Wet Flexibiliteit en zekerheid is verzuimd per 1 januari 1999 deze bepaling te handhaven. Wel is de tekst enigszins aangepast, door de verwijzing naar losse, ongeregelde arbeid te schrappen, met het oog op de gewenste transparantie van het ontslagrecht. Het huidige lid 9 vervalt daardoor, aangezien de inhoud in het nieuwe lid 4 is verwerkt. Tevens is in lid 4 onder a de termijn van 31 dagen gewijzigd in drie maanden, omdat dat sinds de Wet Flexibiliteit en zekerheid de gebruikelijke onderbrekingstermijn is.

K.

Artikel 675

De redactie van artikel 675 is verbeterd door in plaats van naar de verschillende specifieke artikelen te verwijzen, te volstaan met een verwijzing naar de gehele afdeling.

L.

Artikel 676

De voorgestelde wijziging is nodig als gevolg van het vervallen van het huidige artikel 669. De verplichting voor de werknemer om desgevraagd schriftelijk opgave van de reden van opzegging te geven is reeds, opgenomen in artikel 671.

M.

Artikel 677

Waar ook in geval van ontslag op staande voet er sprake is van een opzegging, zij het met onmiddellijke ingang, zou expliciete verwijzing naar de hoorprocedure van artikel 669a en de opzegebepalingen van artikel 672 niet nodig zijn, doch ter voorkoming van ieder misverstand daarover is de verwijzing toch opgenomen.

Het huidige lid 5 is vervallen, omdat dat een verwarrende bepaling is, die stamt uit de tijd dat er nog geen schadevergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag bestond. 'Schadeplichtig' moet hier eng worden opgevat, namelijk alleen in de zin van het huidige lid 4. Ook de term 'volledige schadevergoeding' in het huidige lid 4 is verwarrend, omdat deze in het geheel niet volledig is, maar slechts ziet op schade voortvloeiend uit het niet in acht nemen van de juiste termijn.

Met betrekking tot de thans voorgestelde systematiek van het sanctiestelsel moge verwezen worden naar de algemene beschouwing daarover bij de artikelen 680 tot en met 682.

N-R.

Artikelen 680 tot en met 682

Algemene beschouwing over het sanctiestelsel

Eén van de doelstellingen van de herziening is het meer transparant maken van het ontslagrecht. Het sanctiestelsel is momenteel erg onoverzichtelijk omdat dit historisch zo is gegroeid. Dit komt met name door het in het huidige stelsel naast elkaar voorkomen van:

- Schadeplichtigheid – voor onregelmatige opzegging of aanleiding geven voor dringende reden (7:677 lid 1-3 BW);
- Volledige schadevergoeding – bij schadeplichtigheid (7:677 lid 4 BW);
- Gefixeerde schadevergoeding – bij schadeplichtigheid (7:677 lid 4 en 680 BW);
- Schadevergoeding – bij kennelijk onredelijk ontslag (7:681 BW);
- Vergoeding bij ontbinding wegens gewichtige redenen/verandering van omstandigheden (7:685 BW);
- Schadevergoeding – uit tekortkoming of onrechtmatige daad (algemeen privaatrecht);
- Uitsluiting van schadeplichtigheid (7:677 lid 5 BW; 7:646 lid 1 BW; 7:648 lid 3 BW).¹

Daarnaast kent het huidige stelsel:

- Vernietigbaarheid (9 BBA 1945, 7:677 lid 5 BW; 7:647 lid 4 BW; 7:648 lid 1 BW);
- Nietigheid²: tussentijdse opzegging zonder desbetreffend beding (7:667 lid 3 BW)³; rechtspraak over opzegging wegens overgang van onderneming⁴; beëindiging wegens een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur (art. 3 WAA);

- 1 Het probleem hierbij is dat de wet het misverstand oproept dat het vorderen van schadevergoeding hierbij niet mogelijk is. Dat is echter wel degelijk het geval, namelijk op grond van kennelijk onredelijk ontslag of tekortkoming in de nakoming.
- 2 Het gaat hier om gevallen waarin de wetgever waarschijnlijk een regeling heeft nagelaten door onvoldoende doordenken of de rechtspraak een nietigheid heeft ingevoerd.
- 3 De nietigheid volgt uit het systeem van de wet. In de literatuur zijn wel pogingen gedaan om er toch een schadeplichtigheid van te maken, omdat men het resultaat (absolute nietigheid) niet bevredigend vindt.
- 4 De Hoge Raad heeft dit uitgesproken op grond van de EG-Richtlijn Overgang van ondernemingen HR 29 december 1995, *NJ* 1996, 418 (*Buyck*); vgl. HvJ EG 15 juni 1988, nr. 101/87, *Jur.* 1988, p. 3057 (*Bork*).

- Herstel van de arbeidsovereenkomst – bij kennelijk onredelijk ontslag of schadeplichtigheid (7:682 BW).

In het door de Commissie voorgestelde systeem zou in elk geval herstel van de arbeidsovereenkomst, zoals dat thans geldt, wegvallen (zij het dat er wel de voorrangregel voor terugplaatsing zal gelden als bedoeld in het voorgestelde artikel 682 lid 1). De verschillende soorten (schade)vergoeding dienen in het licht van de beoogde transparantie van het ontslagrecht vereenvoudigd te worden.

Daarbij is gekozen voor een systeem waarbij eerst wordt aangegeven in welke gevallen er sprake is van vernietigbaarheid en wat de gevolgen zijn. Vervolgens wordt de schadevergoeding in één artikel geregeld. Ten slotte is de ontslagvergoeding geregeld in artikel 681 (ten behoeve van de werknemer) en 681a (ten behoeve van de werkgever). Een ander is in het wetsvoorstel verwerkt in de artikelen 677 en 680 tot en met 682.

In deze opzet kent het sanctiestelsel de volgende structuur:

- vernietiging – artikel 680
- schadevergoeding – artikel 680a
- ontslagvergoeding – artikel 681(aan werknemer) en 681a (aan werkgever)

Dit betekent dat een scherp onderscheid wordt gemaakt tussen schadevergoeding en ontslagvergoeding. De schadevergoeding houdt verband met schending van de bij opzegging in acht te nemen regels (rapport p. 95).

Weliswaar houdt ook de ontslagvergoeding verband met een (veronderstelde) schade aan de kant van de wederpartij, maar deze dient te worden toegekend, ongeacht of de opzegregels juist zijn toegepast. Uit een en ander volgt dat de schadevergoeding van artikel 680a slechts betrekking heeft op schade die het gevolg is van het schenden van de bij opzegging in acht te nemen regels. De enige schadevergoeding die in deze opzet buiten artikel 680a is geregeld, is die van artikel 677 lid 2, die betrekking heeft op het aanleiding geven tot opzegging wegens dringende reden. Wegens het aparte karakter van deze grond voor schadevergoeding is regeling op een aparte plaats overzichtelijker. Ten slotte wordt nog verwezen naar de toelichting op artikel 681 en 681a wat betreft de aanspraak op ontslagvergoedingen.

N.

Artikel 680

Het voorgestelde artikel 680 bevat de vernietigingssanctie, waarbij in

lid 3 het huidige artikel 680a is opgenomen in een gewijzigde tekst, omdat de huidige tekst in de praktijk tot misverstand heeft geleid.

O.

Artikel 680a

In dit artikel is de aanspraak op schadevergoeding opgenomen wegens schending van de voor opzegging geldende bepalingen. Tevens is voorzien in de voorheen in artikel 681 geregelde schadevergoeding wegens ontslag zonder opgave van reden, of onder opgave van een valse of voorgewende reden.

In artikel 680a is het voorgestelde lid 3 overgenomen uit het huidige artikel 680 lid 1 in een gewijzigde tekst, omdat de huidige tekst in de praktijk tot misverstand leidt. Het voorgestelde lid 5 vormt een vereenvoudiging ten opzichte van de huidige bepalingen in artikel 680 lid 3 en lid 4. Voorts is hiermede duidelijk gemaakt dat van de (aanspraak op) schadevergoeding in het algemeen en van de matigingsbevoegdheid van de rechter niet meer kan worden afgeweken.

P.

Artikel 681

Het huidige artikel 681 (kennelijk onredelijk ontslag) heeft zowel betrekking op kennelijk onredelijke opzegging door de werkgever als door de werknemer.

Kennelijk onredelijke opzegging door de werkgever komt in het door de Commissie geadviseerde stelsel niet voor, eenvoudigweg omdat een opzegging op onredelijke grond tot vernietiging van de opzegging leidt. Om die reden is artikel 681 omgevormd tot de aanspraak op vergoeding indien de werkgever op een redelijke grond opzegt, of overeenkomstig het advies van de Commissie, indien de werknemer opzegt op een grond die in de risicosfeer van de werkgever ligt en de gevolgen voor hem te bezwarend zijn. In het voorgestelde lid 2 zijn conform het advies van de Commissie, de algemene maatstaven overgenomen welke ook ten grondslag hebben gelegen aan de aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters met betrekking tot de ontbindingsvergoeding van artikel 685. In het voorgestelde lid 3 is opgenomen dat uitgangspunt is dat partijen proberen via onderhandeling tot overeenstemming te komen, doch wanneer dat niet gelukt de rechter de vergoeding vaststelt. De verzoekschriftprocedure van art. 429a Rv is daarvoor de aangewezen weg.

Met het voorgestelde lid 4 wordt uitgesloten dat de aanspraak op de vergoeding bij overeenkomst wordt uitgesloten of wat betreft zowel de aanspraak zelf als de hoogte van de vergoeding wordt

beperkt. Dat laat onverlet de bevoegdheid van partijen bij voorbaat een vergoeding in geval van (later) ontslag overeen te komen, doch de rechter zal steeds een hogere vergoeding kunnen en moeten toekennen, indien daarop op grond van het voorgestelde artikel 681 aanspraak zou bestaan.

Ten overvloedige wordt er op gewezen dat evenals volgens de huidige jurisprudentie het geval is, artikel 681 niet van toepassing is indien is opgezegd wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 677.

Q.

Artikel 681a

Nu in artikel 681 slechts de aanspraak van de werknemer jegens de werkgever is geregeld, is in het voorgestelde artikel 681a de vergoeding voor de werkgever geregeld, die hem voorheen toekwam bij kennelijk onredelijke ontslagname door de werknemer. Daarbij moet bedacht worden dat voor opzegging door de werknemer de hoorprocedure van artikel 669a niet geldt en derhalve evenmin de sanctie van vernietiging van een (kennelijk) onredelijke opzegging door de werknemer, zodat dat in het voorgestelde artikel 681a is voorzien. Wel kan een vergoeding worden toegekend. Daarbij is ter wille van de eenvoud van het systeem de term ‘kennelijk onredelijk’ vervangen door de inhoudelijke omschrijving van de reden op grond waarvan vergoeding kan worden toegekend. Deze is beperkt tot de gevallen waarin de gevolgen van de opzegging te bezwarend zijn voor de werkgever in verhouding tot het belang van de werknemer bij de opzegging. Een sanctie op opzegging door de werknemer zonder opgave van reden is opgenomen in artikel 680a, omdat dit een schending is van de voor opzegging geldende regels. Artikel 681a is beperkt tot de zuivere ontslagvergoeding, en correspondeert met artikel 680 dat de door de werkgever te betalen ontslagvergoeding regelt. De hoogte van de vergoeding dient naar billijkheid te worden bepaald.

R.

Artikel 682

Met betrekking tot het voorrangsrecht van de werknemer is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij artikel 4 lid 5 van het Ontslagbesluit.

S.

Artikel 683

De verwijzingen zijn aangepast aan de nieuwe artikelnummering.

T.

Artikel 685

Door het gebruik van de woorden 'gedurende de tijd dat' in lid 1 moet het duidelijk zijn dat, conform het advies van de Commissie, de bevoegdheid tot ontbinding alleen bestaat indien er een opzegverbod in tijd is en niet een opzegverbod wegens een bepaalde omstandigheid (rapport p. 94). Door de wijziging van artikel 670a, vallen de daarin thans opgenomen opzegverboden ook onder het bereik van het voorgestelde artikel 685.

In lid 1 is het huidige vereiste van het overleggen van een getoetst reïntegratieplan reeds geschrapt, gezien het dienovereenkomstige voorstel in het wetsvoorstel Verbetering poortwachter 27 678. Ook is de 'vergewisplicht' geschrapt nu er praktisch altijd sprake zal zijn van een opzegverbod. In het voorgestelde lid 2 is mede daarom als tussenzin uitdrukkelijk opgenomen 'niettegenstaande de reden waarom geen opzegging kan plaatsvinden' om duidelijk te laten zijn dat er gewichtige (zwaar wegende) redenen zijn vereist om het opzegverbod te doorbreken.

In het voorgestelde lid 8 is wat betreft de vergoeding de rechter vrij in de vaststelling van de hoogte daarvan. Daarbij kan de rechter aansluiting zoeken bij de ontslagvergoeding bedoeld in artikel 681 lid 2, maar behoeft dat niet te doen, temeer waar in de situatie van artikel 685, nu juist opzegging niet was toegestaan.

De intrekingsbevoegdheid, welke thans is opgenomen in de leden 9 en 10, is vervallen, hoewel zulks niet uitdrukkelijk door de Commissie geadviseerd, nu daarvoor, door het vervallen van lid 11, de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie wordt voorgesteld.

U.

Artikel 686

De woorden 'en van schadevergoeding' zijn thans geplaatst voor de woorden 'wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst'. Dit om verwarring te vermijden met de schadevergoeding die elders in de afdeling wordt geregeld.

ARTIKEL II

Met het intrekken van artikel 6 BBA vervalt de preventieve ontslagtoets, en daarmee, zoals door de Commissie beoogd, het duale ontslagrecht.

ARTIKEL III

Het vervallen van lid 3 van artikel 24 vloeit rechtstreeks voort uit het vervallen van artikel 6 BBA. Aangezien de Commissie zulks uitdrukkelijk niet heeft voorgesteld is het huidige lid 3 van artikel 16, hoewel de ontbindingsprocedure een ander karakter krijgt, niet gewijzigd.

ARTIKEL IV

A.

Artikel 6

De wijziging van artikel 6 Wet Melding Collectief Ontslag vloeit voort uit het vervallen van artikel 6 BBA. De tekst is ontleend aan het concept-wetsvoorstel De Vries uit 1994, met dien verstande dat in lid 1 in plaats van 'mag' het woord 'kan' is gebruikt, om duidelijk te maken dat een opzegging in strijd daarmee vernietigbaar is.

B.

Artikel 7

Voor de tekst van artikel 7 Wet Melding Collectief Ontslag is aansluiting gezocht bij de voorgestelde tekst van artikel 680 lid 1 BW.

ARTIKEL V

De Faillissementswet wordt gewijzigd conform het advies van de Commissie (rapport p. 90).

ARTIKEL VI

Hoewel de Commissie zich niet heeft uitgelaten over het overgangsrecht, is dat in het voorgestelde artikel VI voorzien, op enigszins vergelijkbare wijze als in artikel XVIII Wet Flexibiliteit en zekerheid, met dien verstande dat een expliciete verwijzing naar artikel 7:685 BW is toegevoegd, evenals naar een reeds aanhangige procedure bij de RDA. Wat dat laatste betreft zij opgemerkt dat een werkgever vanzelfsprekend die procedure kan intrekken en alsnog onder toepassing van het nieuwe recht tot opzegging kan overgaan. Het begrip arbeidsovereenkomst in deze bepaling moet voor het doel van deze bepaling worden uitgelegd zowel in de zin van het Burgerlijk Wetboek, als de arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, als de dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet.

Over de leden van de Werkgroep ontslagrecht

Mr. R.M. Beltzer is medewerker bij het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam.

Mr. G.C. Boot is advocaat bij Kennedy Van der Laan te Amsterdam.

Mr. D.J. Buijs is kantonrechter te Apeldoorn.

Mr. V. Disselkoen is advocaat bij Nolst Trenité te Rotterdam.

Mr. P.F. Doornik is advocaat bij Holland Van Gijzen te Utrecht.

Mr. R. Hansma is hoofd arbeidszaken bij ABN-AMRO.

Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss is hoogleraar Sociaal recht aan de Universiteit Leiden.

Mevr. mr. C.J. Herman de Groot is wetenschappelijk medewerker bij Nolst Trenité te Rotterdam.

Mr. M. Holtzer is advocaat bij Schut & Grosheide te Amsterdam.

Mr. C.G. Scholtens is advocaat bij NautaDutilh te Rotterdam.

Mevr. mr. M.V. Ulrici is kantonrechter te Amsterdam.

Mr. L. Verburg is advocaat bij Allen & Overy te Amsterdam.

Reeks van de Vereniging voor Arbeidsrecht

- 1 Mevr. mr. M.J.E.H. Raetsen en prof. mr. J.J.M. van der Ven, De internationale Arbeidsorganisatie van 1919 tot 1979; opmerkingen over toen en nu.
ISBN 90 14 02854 7
- 2 Prof. mr. M.C. Burkens, prof. dr. W. Driehuis en prof. dr. J. van den Doel, Werkgelegenheid: recht of beleid?
ISBN 90 14 02863 6
- 3 Prof. mr. B. Wachter, Ontwikkelingen op het gebied van de medezeggenschap, mede in Europees verband.
ISBN 90 14 02949 7
- 4 Prof. dr. R. Blanpain, Richtlijnen voor multinationale ondernemingen. De Oeso verklaring van 21 juni 1976.
ISBN 90 14 03031 2
- 5 Mr. L.H. van den Heuvel, Rechten van werknemers bij faillissement.
ISBN 90 14 03103 3
- 6 Mr. A.W. Govers en mevr. mr. A.E. Bosscher, Gelijkheid van vrouw en man in het Europees sociaal recht.
ISBN 90 14 03149 1
- 7 Prof. mr. P. Verloren van Themaat, Economisch recht, sociaal recht en economische orde, een terreinverkenning.
ISBN 90 14 03178 5
- 8 Mr. H.J. de Bijll Nachenius, Artikel 27, Wet op de ondernemingsraden, enige kritische kanttekeningen.
ISBN 90 14 03352 4

- 9 Mr. B. Madlener, Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het pensioenstelsel.
ISBN 90 14 03439 3
- 10 Drs. A.T.J.M. Jacobs, De rechtstreekse werking van internationale normen en het sociaal recht.
ISBN 90 6092 191 7
- 11 J.H. Sikkens, Medezeggenschap in overheidsdienst; geschiedenis wettelijke voorschriften en praktijk.
ISBN 90 6092 203 4
- 12 Prof. mr. P.F. van der Heijden, Het ontslagrecht op de snijtafel.
ISBN 90 6092 262 X
- 13 Prof. mr. M.G. Rood en mr. M.J. van der Ven, Flexibele arbeidsrelaties.
ISBN 90 6092 308 1
- 14 Drs. A.C.J.M. Wilthagen (red.), Herziening van het ontslagrecht.
ISBN 90 6092 388 X
- 15 Prof. mr. L.J.M. de Leede, De verhouding tussen vakbond en ondernemingsraad op het terrein van de arbeidsvoorwaarden.
ISBN 90 6092 407 X
- 16 Werkgroep Herziening Ontslagrecht, Commentaar op SER-advies 88/12.
ISBN 90 6092 437 1
- 17 Mr. G.J.J. Heerma van Voss, Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht.
ISBN 90 6092 671 4
- 18 Prof. mr. P.F. van der Heijden (red.), Arbeidsovereenkomst en algemeen vermogensrecht.
ISBN 90 6092 678 1
- 19 Dr. H.G. de Gier en prof. mr. A.J.C.M. Geers, Arbeidsverhoudingen en kwaliteit in ondernemingen.
ISBN 90 6092 772 9

- 20 Prof. dr. M. Rigaux en mr. T. van Peijpe, Knelpunten in Nederlands en Belgisch cao-recht.
ISBN 90 6092 782 6
- 21 M.J.M. Verheul, Sanctiebegrip en sanctie samenloop in de sociale zekerheid.
ISBN 90 6092 826 1
- 22 Dr. S. Klosse, Bevordering van arbeidsparticipatie ofwel: Werk boven 'wig' of 'wig' boven werk.
ISBN 90 6092 843 1
- 23 Prof. mr. P.F. van der Heijden (red.), Herziening Wet op de arbeidsovereenkomst. Enkele eclectische beschouwingen.
ISBN 90 6092 876 8
- 24 Mrs. R.A.A. Duk, L.C.J. Sprengers, E.M. Veldstra, R.J.G.M. Widdershoven, A.L. Asscher, Kanttekeningen bij de WOR voor de overheid.
ISBN 90 312 1416 2
- 25 Mr. F.J.L. Pennings (red.), Tewerkstelling over de grenzen.
ISBN 90 312 1462 0
- 26 Mr. D.C. Buijs, prof. dr. R. Blanpain, mevr. mr. J.J.M. Lamer, Medezeggenschap op Europees niveau.
ISBN 90 312 1614 3
- 27 Mr. F.J.L. Pennings (red.), Flexibilisering van het sociaal recht in België en Nederland.
ISBN 90 312 1763 8
- 28 Mr. E. Verhulp, Grondrechten in het arbeidsrecht.
ISBN 90 2683 532 9
- 29 Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss, Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht.
ISBN 90 2683 577 9
- 30 Mr. B. Barentsen, mr. A.C. Damsteegt, mr. drs. J. Heinsius (red.), Arbeidsrecht in internationaal perspectief.
ISBN 90 2683 820 4

'Afscheid van het duale ontslagrecht' luidde de titel van het rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel (ADO) die al weer bijna een jaar geleden, op 15 november 2000, dit rapport presenteerde. Partir c'est mourir un peu en daarom gaat het nog niet zo hard met de vorming van nieuwe contouren van het ontslagrecht, waarin (de artikelen 6 en 9 van) het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 geen prominente rol meer (spelen) / speelt.

Het ADO-rapport bevatte geen blauwdruk van het nieuwe ontslagrecht. Dankzij de inspanningen van de Werkgroep Ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) is thans een uitgewerkt conceptwetsvoorstel totstandgekomen aan de hand van het door de ADO voorgestelde model. De Werkgroep Ontslagrecht heeft het conceptwetsvoorstel gepaard doen gaan met een memorie van toelichting. Beide zijn in dit boekje in de reeks geschriften van de VvA opgenomen.

De grote verdienste van de door de Werkgroep Ontslagrecht zich getrooste moeite is dat het ADO-rapport verder wordt uitgewerkt, waarbij als uitgangspunt transparantie van het ontslagrecht is genomen en waarbij de Werkgroep heeft doorgedacht over de begrippen 'vergoeding' en 'schadevergoeding'. Naast de adviezen van het Lisv, de Nederlandse Orde van Advocaten, de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak en de Stichting van de Arbeid zal dit advies niet misstaan.

ISBN 90-268-3867-0
NUGI 695-521



9 789026 838675 >