stand gebracht. Hierop komt o.i. het arrest neer: nu de „Algemene Bepalingen", die in de vorm van een reglement hadden kunnen zijn gegoten — maar dan als zodanig niet zouden binden, omdat aan de formaliteiten, voor een reglement in de wet voorgeschreven, niet was voldaan — in de schriftelijke arbeidsovereenkomst waren opgenomen, binden zij partijen uit dien enkele hoofde, zodat daarom de voorschriften, wettelijk voor het reglement gesteld, ten deze geen rol spelen, waarmede o.i. een praktische en bevredigende oplossing is gegeven aan de hand van het beginsel dat overeenkomsten moeten worden nagekomen.

(Wordt vervolgd)

RECHTSPRAAK IN ARBEIDSZAKEN

DOOR DR G. F. FORTANIER

1. In de afgelopen jaren zijn — min of meer recentelijk — van verschillende zijden een aantal rapporten verschenen, die zich, de een in ruimer, de ander in beperkter verband, met de rechtspraak in arbeidszaken bezighouden. Het rapport van de Kring van Kantonrechters werd reeds in extenso in het februarinummer van dit Tijdschrift opgenomen. In kort verband zal ik hoofdlijnen van bedoelde rapporten schetsen. Ik ga daarbij grotendeels voorbij aan een speciaal, zij het zeer voornaam facet, n.l. de wijze waarop de zo noodzakelijke technische herziening van de Kantongerechtsprocedure zou kunnen geschieden; de belangstellende lezer zij hiervoor o.a. naar de onlangs verschenen rapporten van de Stichting van den Arbeid en van de K.A.B. verwezen.

2. De Raad van Bestuur in Arbeidszaken [1]) deed in 1953 een desbetreffend Rapport verschijnen (voorzitter der commissie: Mr G. C. van Dijk, algemeen secretaris van het C.S.W.V.). De voornaamste overwegingen uit dit rapport zijn deze: Het burgerlijk procesrecht is in deze tijd niet meer in staat te voldoen aan de eisen, die de snel voortschrijdende ontwikkeling van het arbeidsrecht stelt; t.a.v. de rechtsregels, die de arbeidsverhouding regeren is langzamerhand een zo omvangrijk geheel van voorschriften en bepalingen ontstaan, dat daarin slechts een speciaal deskundige thuis kan zijn. Vele Kantongerechtsvonnissen laten te lang op zich wachten, terwijl snelheid juist van het grootste gewicht is. Het te lang uitblijven van beslissingen kan delicate verhoudingen grondig verstoren en arbeidsconflicten tengevolge hebben. Gestreefd moet worden naar een procedure die onmiddellijke voorzieningen mogelijk maakt. Ook zijn vele vonnissen wat hun inhoud betreft vaak onbevredigend voor de bedrijfsgenoten; in een aantal bedrijfstakken leidde dit reeds tot bedrijfsrechtspraak. Vele kantonrechters hebben hier en daar een zekere tegenzin tegen arbeids-

1) Overkoepelend orgaan van neutrale, Katholieke en Prot. Chr. centrale werkgeversorganisaties op industrieel, agrarisch en middenstandsgebied.

zaken, te verklaren door onbekendheid met de verhoudingen in het bedrijfsleven en met de vele gecompliceerde ordenende voorschriften, waaraan de bedrijfsgenoten zich vrijwillig hebben onderworpen. Deze bezwaren zouden te ondervangen zijn door slechts die Kantonrechters arbeidszaken te laten behandelen, die zowel belangstelling hebben voor arbeidszaken als beschikken over gespecialiseerde kennis van het arbeidsrecht; als voorbeeld daartoe kan men denken aan personen, die gewerkt hebben op bureau's voor arbeidsrecht of in het organisatie-leven. De aldus te benoemen gespecialiseerde rechters in arbeidszaken dienen uit praktische overwegingen — als bij de Kinderrechter — niet aan de Kantongerechten doch aan de Rechtbanken verbonden te worden. Het toevoegen van lekenrechters beveelt de Commissie niet aan; de ervaringen met deze figuur bij de Raden van Beroep voor de S.V. opgedaan, acht zij niet onverdeeld gunstig. Zoals wel bekend is, heeft de Hoge Raad zich tegen het opleggen van een bindend advies in de civiele bedrijfsrechtspraak uitgesproken. Niettemin zoekt men er algemeen naar de zelfwerkzaamheid der bedrijfsgenoten te bevorderen. In dit opzicht wijst de commissie op de oplossing, die gegeven werd door Prof. Van der Grinten [2]), n.l. van het z.g. verplicht advies.

Het verschil tussen het „bindend" en het „verplicht" advies is, dat hoewel de bedrijfsgenoten in beide gevallen verplicht zijn het advies in te roepen alvorens de Overheidsrechter te benaderen, in het tweede geval het advies noch partijen noch de rechter bindt. Zit nu zulk een advies „goed in elkaar" dan zal de rechter daardoor belangrijk worden beïnvloed, hoewel hij in feite volkomen vrij blijft af te wijken. Zou art. 6 van het B.B.A. worden ingetrokken (hetgeen in beginsel noodzakelijk is), dan is juist de mogelijkheid aanwezig van bedrijfsrechtspraak op contractuele basis.

3. Het in 1956 verschenen rapport over ontslagrecht van het Centrum voor Staatkundige Vorming van de K.V.P. (voorzitter Mr G. J. M. van den Dungen, Kantonrechter te 's-Gravenhage) zegt over deze materie het volgende: de tegenwoordige wet (zie o.a. art. 1639 s, B.W.) zegt dat men alleen in verzet kan gaan tegen de beëindiging der arbeidsovereenkomst, wanneer het „kennelijk onredelijk" is. De invoeging van dit woord „kennelijk" is minder gelukkig; het is in de wet gekomen door een kort na 1945 getroffen compromis in de Stichting van den Arbeid. De regeling van art. 6 van het B.B.A. heeft zeker wel bijgedragen tot een bevordering van de arbeidsvrede, maar aan deze vrede zal geen afbreuk worden gedaan, wanneer het preventief vergunningsstelsel, zoals de directeuren der arbeidsbureau's dit hanteren, wordt prijsgegeven voor een repressief corrigeren door de Kantonrechter; slechts bij deze laatste figuur komt de verantwoordelijkheid van beide bij de arbeidsovereenkomst betrokken partijen te liggen, waar dit behoort, n.l. bij partijen zelf. Wie een arbeidsovereenkomst wil beëindigen, dient de verantwoordelijkheid daartoe als zelfstandig denkend en handelend mens in eerste instantie zelf te dragen. Het optreden van de directeuren der G.A.B.'s kan dit verantwoordelijkheidsbesef verminderen met als gevolg dat men ook wanneer dit niet direct

2) In de „Naamloze Vennootschap" november 1951.

noodzakelijk is daardoor wordt aangemoedigd een poging tot beëindiging der arbeidsovereenkomst te wagen om alvast voor een nog onzekere toekomst gedekt te zijn; dit bevordert de arbeidsvrede juist niet. Handhaving van het overleg in ontslagzaken met en tussen de bedrijfsorganisaties is een groot belang; dit overleg kan echter bij repressieve rechterlijke contrôle gehandhaafd blijven, indien ook de rechter op gemakkelijke wijze kan kennisnemen van de resultaten van dit overleg. De rechter die de al of niet onredelijkheid bij een ontslagzaak moet beoordelen, zal zich vaak geconfronteerd zien met situaties, waarin voorlichting van deskundigen gewenst is. Dan moet de gelegenheid worden geschapen, dat hij zich kan doen voorlichten door speciaal ingestelde ontslagadviescommissies; zulk een commissie zou dienen te bestaan uit de directeur van het G.A.B. als voorzitter en een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers. Dat heeft bovendien het voordeel, dat beide partijen dan gelegenheid hebben zich vooraf vrijwillig tot deze commissie te wenden om advies of een beëindiging der dienstbetrekking rechtvaardig is. Zowel vóór als na de ontslagaanzegging zou men zich tot deze commissies moeten kunnen wenden. Zou men bedrijfschappen kunnen inschakelen bij ontslagrecht? De vraag is of de meeste bedrijfsschappen al wel voldoende ontwikkeld zijn voor deze taak. Als dat niet het geval is, bewijst men hun een slechte dienst door hun deze rechtspraak toe te vertrouwen. Slaagt zulk een schap er niet in een uitspraak te geven, waarmede beide partijen vrede hebben, dan kan een uitspraak, die door een deel der bedrijfsgenoten als partijdig wordt aangevoeld, tot prestige-verlies leiden. Laat de bedrijfsrechtspraak zich maar geheel vrij ontwikkelen. Men bereide dit voor, door aan de publiekrechtelijke bedrijfsorganen voorzover mogelijk toe te vertrouwen de benoeming der leden van genoemde ontslagadviescommissies. Tenslotte bepleit het rapport dat ook de arbeidscontractanten in Overheidsdienst (een „vergeten" categorie) beschermd worden tegen onredelijk ontslag.

4. Eveneens in 1956 verscheen een rapport [3]) over de onderhavige materie van het Wetenschappelijk Adviesbureau der K.A.B., dat van de zijde der meeste aangesloten bonden instemming ontving en dat door het Verbondsbestuur werd uitgegeven als een bijdrage tot de meningsvorming. Bij de opdracht tot het rapport werd speciaal verzocht aandacht te besteden aan het behoud van de rechtszekerheid, die arbeiders en werkgevers onder de werking van het B.B.A. hebben verkregen. Het rapport stelt voorop dat in de toekomst de redelijkheid van ontslag uitsluitend beoordeeld zal moeten worden door de burgerlijke rechter in plaats van door de administratie. Maar waarborgen moeten worden geschapen, dat inderdaad de rechtszekerheden, verkregen met het B.B.A., gehandhaafd blijven. Snel recht is in arbeidszaken zeer belangrijk. Partijen dienen met enkele weken te weten waar zij aan toe zijn. De rechter (i.c. de Kantonrechter) zij weliswaar onafhankelijk maar tevens deskundig in sociaal en economisch opzicht. Collegiale rechtspraak of toevoeging van lekenbijzitters aan de rechter is niet wenselijk; het zou de procesgang ophouden in stede van versnellen. De alleen sprekende rechter

[3]) Het voorzitterschap berustte bij Mr A. M. L. Borgart, rechter te Utrecht.

verkreeg ook elders vaste voet (politierechter, economische rechter). Wel dient bij één kanton één kantonrechter speciaal met arbeidsgeschillen te worden belast, waardoor hij zich grotere deskundigheid eigen zal kunnen maken. Wil deze echter tot een rechtvaardig oordeel kunnen geraken, dan zal hij behoefte hebben aan nadere voorlichting en vandaar de wenselijkheid van het inschakelen van adviescommissies bestaande uit de directeur van het G.A.B. en een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers uit de diverse bedrijfstakken; deze commissies hebben vooral te oordelen over de sociale en de arbeidstechnische kanten van de zaak, en vooral dienen zij om advies te geven aan partijen.

Het is bovenal van grote psychologische waarde wanneer partijen, hetzij vóór, hetzij ná het ontslag (maar vóór de rechterlijke procedure) in de gelegenheid zijn (op vrijwillige basis) hun eigen opinie te toetsen aan die van een deskundig college. Een procedure, eventueel zelfs het ontslag, kan dan worden voorkomen. Vertraging mag die inschakeling niet geven: binnen een week na het ontslag zal advies gevraagd moeten worden, waarna dit advies binnen twee weken gereed moet zijn.

5. Eén van de commissies uit de Stichting van den Arbeid stelde een desbetreffend rapport samen (voorzitter: Mr J. Mulder, secretaris van het C.S.W.V.), dat zeer onlangs werd gepubliceerd. Het Stichtingsbestuur heeft, alvorens zich een oordeel te vormen, de in dit rapport ontwikkelde denkbeelden ter openbare discussie gegeven. De gedachtengang is, kort aangegeven, deze: arbeidsprocedures zijn naar hun aard spoedeisend. Kantongerechtsprocedures vergen voor het overgrote deel veel tijd. Het rapport geeft hiervan cijfers (gemiddelde duur van 6 à 7 maanden). Deze procedure eist dringend herziening. De behandeling gaat ook te veel buiten partijen om. De berechting van arbeidsgeschillen eist een afzonderlijk eigen stelsel. (Over de procedurevoorstellen leze men de pagina's 6–14). Zelfs al wordt de Kantongerechtsprocedure zeer verbeterd, dan nog zal dit in een aantal gevallen te veel tijd vergen. Dan biedt uitkomst een uitspraak van de Kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening.

Met name ten aanzien van de regeling van de rechtsverhouding tussen partijen tijdens het proces, b.v. een gebod voor de werknemer zijn werkzaamheden voorlopig voort te zetten, c.q. voor de werkgever het werk door de betrokken werknemer te laten blijven verrichten (overigens niet beogende de kort-geding-procedure ingevolge art. 289 W.v.B.R.V. af te snijden). De praktijk zal wel laten zien een veelvuldig gebruik van deze mogelijkheid. Ook ziet het rapport mogelijkheden (niet zo vaak) voor een gedeeltelijk eindvonnis wanneer een volledig eindvonnis blijkt nog niet gewezen te kunnen worden. Bij de Kantongerechten dient een speciale rechter te komen voor de arbeidsgeschillen [4]); het is immers voor deze funktionaris noodzakelijk, dat hij zich inleeft en in voldoende mate kennis draagt van de „sfeer" en van de verhoudingen in het maatschappelijk leven, in het bijzonder het bedrijfsleven.

[4]) Een dergelijke aparte figuur kent men krachtens wettelijke regeling als kinderrechter, economische politie-rechter en krachtens praktijk de verkeerskamer bij de rechtbanken en de aparte kantonrechters in huurzaken.

Geen collegiale rechtspraak en geen leken-bijzitters; dat geeft vertraging in stede van versnelling in de procesgang. Een meerderheid der commissie wil art. 6 B.B.A. laten verdwijnen, als de versnelde rechtsgang voor arbeidszaken is gerealiseerd. Een minderheid meent, dat die versnelde procesgang eerst in de praktijk zal moeten aantonen, dat genoemd art. 6 kan vervallen. Enkele leden zijn van oordeel, dat de voordelen van het ontslagvergunningsstelsel van art. 6 B.B.A. toch niet mogen worden prijsgegeven. Die voordelen immers liggen bij de preventieve werking op het aanspannen van procedures voor de rechter en de mogelijkheid tot regulering van de arbeidsmarkt. Om deze te behouden, aldus deze leden, zullen bedrijfstaksgewijze adviesinstanties in het leven moeten worden geroepen, die door partijen verplicht moeten worden geraadpleegd, nog vóór ontslag gegeven of genomen wordt. De overige commissie-leden zijn tegen deze constructie omdat een adviesinstantie dan een zekere rechtsprekende funktie zou krijgen, welke aan die van de arbeidsrechter zou voorafgaan (los nog van de vraag of er geen strijd is met art. 170 Grondwet). Een lid van deze meerderheid is van mening, dat de rechter behoefte zal hebben aan deskundige voorlichting; hij bepleit een adviescommissie, bestaande uit de directeur van het G.A.B. en een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en van werknemers, tevens dienende als adviesinstantie voor partijen zelf. Op vrijwillige basis, doch wanneer één der partijen zich tot deze instantie wendt, zal de andere partij (c.q. de rechter) het oordeel van de adviescommissie dienen af te wachten, alvorens de zaak aanhangig te maken (c.q. te berechten). De meerderheid der commissie denkt er anders over en wil ten hoogste een vrijwillige adviesinstantie toelaten, wanneer de instelling daarvan bij c.a.o. of verordening van een bedrijfschap mogelijk is gemaakt. De grootst mogelijke meerderheid der commissie meent, dat er één centrale appèlinstantie moet komen, genaamd Centraal Arbeidshof; dit zal dan zijn een speciale kamer van het Gerechtshof naar analogie van het Pachthof te Arnhem.

6. Tot slot zou ik willen vermelden het oordeel van een groep, die mede op grond van een elfjarige praktijk met de hantering van art. 6 van het B.B.A. op grote ervaring kan bogen, vooral ook met de praktische problemen die hierbij een rol spelen. Ik bedoel hier de Commissie van Advies verbonden aan het G.A.B. Amsterdam, met wie ik sinds de bevrijding terzake in duizenden ontslaggevallen [5]) mocht samenwerken om tot een rechtvaardig oordeel te komen. Ik geef hieronder aan de puntsgewijze samengevatte ideeën dezer groep, die de uitdrukkelijke opzet ener reële synthese beogen.

a. met de eis van onafhankelijkheid der rechterlijke macht is het in principe niet verenigbaar, dat één van de „administratie" afhankelijke Overheidsinstantie (het G.A.B.) op den duur met de beoordeling omtrent het afgeven van vergunningen belast blijft;

b. art. 6 van het B.B.A. heeft een voor de arbeidsvrede en voor de sociale rechtvaardigheid in de moderne werkgevers/werknemersverhoudingen zeer waardevolle rol vervuld;

5) In de periode 1945 t.m. 1956 werden door dit G.A.B. in totaal 112512 ontslagzaken behandeld.

c. deze waarde is gelegen in de volgende feiten: bedrijfstaksgewijze inschakeling van officiële en officieuze vertrouwensinstanties, waardoor het „bedrijfseigene" tot zijn recht is gekomen, en de in het „ongelijk" gestelde werkgever, c.q. werknemer de genomen beslissing ook voor hun rechtsbewustzijn beter konden „verwerken"; de beslissingen vielen vóór het einde der dienstverhouding; de procedure was zo snel, dat partijen spoedig wisten waar zij aan toe waren;

d. prijsgeving van art. 6 van het B.B.A. is alleen acceptabel, wanneer de sub *c* genoemde voordelen behouden blijven;

e. met name is niet acceptabel de louter *repressieve* rechterlijke contrôle: herstel van een eenmaal in feite verbroken dienstbetrekking ligt vaak niet binnen het raam der reële mogelijkheden; het feit dat de in het ongelijk gestelde partij door het betalen van een afkoopsom toch verbreking kan bewerkstelligen, is onbevredigend, omdat in te vele gevallen uit rechtvaardigheid en menselijkheid een geldsom niet in de plaats mag treden van een voortzetting der dienstbetrekking.

f. Prijsgeving van art. 6 van het B.B.A. is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. de behandeling van arbeidsgeschillen (voorzover niet bij een orgaan van bedrijfsrechtspraak) beruste ten volle bij een terzake gespecialiseerde Kantonrechter;
2. de Kantongerechtsprocedure worde aanzienlijk versneld, zonder dat aan rechtszekerheid en rechtvaardige belangenafweging afbreuk wordt gedaan;
3. herziening van het privaatrechtelijk ontslagrecht in dier voege dat ten eerste beëindiging niet kan plaats vinden *alvorens* de rechter zich heeft uitgesproken en ten tweede dat de term „kennelijk onredelijk" ontslag verruimd wordt door b.v. te spreken van „ontslag dat in strijd is met normen van rechtvaardigheid en billijkheid";
4. alleen voor de daartoe in aanmerking komende bedrijfstakken (criterium: of het organisatorisch overleg tussen de werkgevers- en de werknemersorganisaties op een voldoende quantitatief en qualitatief krachtige basis steunt) worde ingesteld een adviescommissie, bestaande uit directeur G.A.B. een een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en van werknemers. Doet zich nu een ontslaggeschil voor en één van beide partijen wenst de zaak — alvorens de rechter zich ermede bezighoudt — voor te leggen aan de betr. advies-commissie, dan wordt de ontslagzaak eerst door deze commissie behandeld; deze tracht vóór alles een verzoening te bewerkstelligen. Het advies zal uiterlijk binnen drie dagen bij de commissie moeten worden aangevraagd. De behandeling bij de commissie zal als regel een termijn van twee weken niet mogen overschrijden. Wenst één der partijen de conclusie van de adviescommissie niet te volgen, dan eerst komt de zaak bij de rechter, die op nader te bepalen wijze kennis neemt van bedoelde conclusie en de gronden waarop deze steunt.

De Redactie van S.M.A. ziet gaarne commentaar tegemoet van die lezers, die op de belangwekkende problematiek van deze materie willen ingaan.