

Tilburg University

Buitengewoon arbeidsrecht

van der Ven, F.J.H.M.

Published in:
Maandschrift Economie

Publication date:
1950

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van der Ven, F. J. H. M. (1950). Buitengewoon arbeidsrecht. *Maandschrift Economie*, 14(5-6), 320-324.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

BUITENGEWOON ARBEIDSRECHT

door

Prof. Dr. F. J. H. M. VAN DER VEN.

Bij de bevrijding van de Duitse overheersing heeft onze Regering een aantal Koninklijke Besluiten ingevoerd, die zich eigenlijk op het terrein van de wetgever bewogen en die dan ook als noodwetgeving zijn gemotiveerd. De meeste van die besluiten waren reeds in Londen tot stand gekomen korte tijd vóór de bevrijding; het Militair Gezag had er een heel pak van bij zich. Ook op sociaal terrein heeft deze noodwetgeving, dit buitengewoon recht zich voorgedaan. Toen de bevrijding een feit was, doch de Volksvertegenwoordiging nog niet was bijeengeroepen ging deze ontwikkeling voort. Zo heeft Minister Wijffels uit het „tussenkabinet“-Gerbrandy nog het Mijnstatuut tot stand gebracht, waarbij een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie in de mijnen werd ingevoerd; bij mijn weten is dit de eerste wetgeving geweest, waarover de Raad van State weer is gehoord. Afgezien van dit zeer belangrijke, hoewel slechts voor een bepaalde bedrijfstak geldende K.B., is er één Besluit geweest, dat in principiële betekenis als het ware met kop en schouders boven de andere sociaalrechtelijke Besluiten uitstak en wel dat, hetwelk regelen stelde „betreffende de arbeidsverhoudingen“.

Het Besluit van 17 Juli 1944, no. E52, houdende vaststelling van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, in de wandeling B.B.A. genoemd, is enige malen partieel gewijzigd en ten slotte nog op 5 October 1945, no. F214, geheel herzien opnieuw vastgesteld. Dit nieuwe B.B.A., tot op vandaag ongewijzigd van kracht, bevat voor een groot stuk het „buitengewone arbeidsrecht“, het arbeidsrecht dus buiten de normale wetgeving om tot stand gekomen, dat juist in verband met de bijzondere tijdsomstandigheden onverwijld in het leven moest worden geroepen en dat te zijner tijd ook weer zal dienen te verdwijnen. Het zal althans in de tegenwoordige vorm niet blijven bestaan; maar voorlopig is het er nog en moet men er terdege rekening mee houden en voorts zal het vermoedelijk wel blijken, dat dit noodrecht op sommige punten een meer blijvende ontwikkeling markeert en materieel invloed zal uitoefenen op het toekomstige normale recht betreffende de arbeidsverhoudingen.

De in het B.B.A. behandelde materies vallen globaal samen te vatten in twee punten: 1e het buitengewone ontslagrecht, het verbod dus om zonder toestemming van de Overheid ontslag te geven of te nemen, en 2e de regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden, zoals dit onder controle van het College van Rijksbemiddelaars geschiedt. Wie daarmee te maken heeft vond tot nog toe nergens een systematische en volledige behandeling van deze rechtsbepalingen; over onderdelen is natuurlijk wel een en ander ge-

schreven en Prof. Levenbach is in het „Sociaal Maandblad” een thans reeds te lang onderbroken reeks diepgaande juridische beschouwingen over het B.B.A. begonnen, maar dit alles is wat minder toegankelijk voor de dagelijkse praktijk.

Mr. W. C. L. van der Grinten en Mr. A. J. Haakman hebben er zonder twijfel goed aan gedaan een niet te ingewikkeld en ook weer niet te beknopt boekwerkje over deze materie te laten verschijnen¹⁾. Blijkens de aankondiging door de uitgever is dit boekje allereerst bestemd voor het Nederlandse bedrijfsleven, voor directies en personeelchefs van ondernemingen zowel als voor vertegenwoordigers van sociale organisaties. Laten wij er meteen aan toevoegen, dat het tevens zeer bruikbaar is voor studenten, die met beperkte moeite, maar toch nauwkeurig geïnformeerd willen worden over het buitengewone arbeidsrecht, dat in het genoemde besluit is vervat. De eerstgenoemde auteur had zich reeds eerder met verwante stoffen bezig gehouden door de bezorging van een boekje over „nieuw” arbeidsrecht tijdens de bezetting, hetgeen verdienstelijk mocht worden genoemd, omdat men ook toen, willens of onwillens, geacht werd met dergelijke bepalingen op de hoogte te zijn. Het werkje, dat ik hier het genoegen heb aan te kondigen kan als een voortzetting van „Nieuw Arbeidsrecht” worden beschouwd.

Bij de bespreking van de derde druk van nog weer een andere uitgave, namelijk „Arbeidsovereenkomstenrecht” van Mr. van der Grinten (zie: Economie, April 1949) heb ik mij enige critiek veroorloofd naar aanleiding van het feit, dat schrijver zich daar hield aan het gewone recht en met name het buitengewone ontslagrecht buiten bespreking liet, zodat de niets vermoedende lezer geen zuiver beeld van het momenteel geldende arbeidsovereenkomstenrecht op dit punt zou krijgen. Deze critiek is enigszins voorbarig gebleken en ik wil daarvoor gaarne in zekere zin amende honorable doen, nu Mr van der Grinten in samenwerking met Mr Haakman een afzonderlijk werkje aan het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 heeft gewijd. Wel moet ik er aan toevoegen, dat de leek, die „Arbeidsovereenkomstenrecht” raadpleegt, in zijn eigen belang goed zal doen met te zorgen ook „Buitengewoon Arbeidsrecht” bij de hand te hebben.

De auteurs hebben hun stof overzichtelijk ingedeeld, zodat het geschrift gemakkelijk hanteerbaar is. Achtereenvolgens worden behandeld de algemene bepalingen van het B.B.A., het aangaan van arbeidsverhoudingen, het ontslagverbod, bepaling van werktijd en wachtgeldregeling, de collectieve arbeidsovereenkomst, vaststelling van arbeidsvoorwaarden, wijziging van lonen en van andere arbeidsvoorwaarden. De uiteenzettingen zijn gedocumenteerd met

¹⁾ Mr. W. C. L. van der Grinten en Mr. A. J. Haakman: Buitengewoon arbeidsrecht; Aantekeningen en verklaringen voor de praktijk; Uitg.: N. Samsom N.V., Alphen a. d. Rijn, 1949; 132 blz., f 4,25.

litteratuurverwijzingen en jurisprudentie, zodat degene, die op een bepaald onderwerp wat dieper wenst in te gaan, door de schrijvers op de juiste weg wordt gezet.

Vanzelfsprekend is discussie omtrent sommige opvattingen van de auteurs niet uitgesloten. Het zij mij vergund in deze aankondiging even in te gaan op een enkel punt, waar de auteurs m.i. blijk geven niet voldoende oog te hebben gehad voor de zin van de sociale rechtsontwikkeling. Om de controverse maar meteen duidelijk te stellen: ik ben van mening, in tegenstelling tot hetgeen is betoogd op blz. 55 e.v., dat de bepaling in het eerste lid van art. 8 van het B.B.A., inhoudende dat het een werkgever verboden is de werktijd van de werknemer op minder dan 48 uur per week te stellen of gesteld te houden, wel degelijk ook de bedoeling heeft tegemoet te komen aan de toegenomen behoefte aan opvoering van de productiviteit van het bedrijfsleven, en niet alleen de bedoeling om de arbeiders te beschermen tegen inkomstenverlaging door werktijdverkorting.

Ogenschijnlijk is de argumentatie van de schrijvers sterk, zelfs afdoende. Bij nader toezien blijkt er wel een en ander tegen aan te voeren te zijn. De bedoeling van art. 8, eerste lid, om ter wille van de productiviteit te bevorderen, dat er als regel niet korter dan 48 uur per week wordt gewerkt — welke bedoeling door de er bij betrokken instanties, de Arbeidsinspectie en het College van Rijksbemiddelaars, ook wordt aangenomen — bestrijden de auteurs in de eerste plaats door er op te wijzen, dat het B.B.A. een arbeidsplicht terecht als on-Nederlands heeft verworpen. Dit komt m.i. echter geenszins in strijd met de hier besproken bedoeling van de bepaling om de productiviteit te bevorderen. Het voorschrift van een arbeidsplicht immers zou gericht zijn tegen de arbeiders; het eerste lid van art. 8 is echter gericht tegen de werkgever, het zegt niet meer dan dat de w e r k g e v e r de arbeidstijd van een (onverplicht in dienst zijnde) arbeider niet korter mag maken dan (de algemeen als redelijk erkende norm van) 48 uur per week. De arbeider wordt daarmee niet verplicht te werken; hij kan het ook nalaten; gaat hij er vrijwillig toe over om bij een werkgever in loondienst arbeid te verrichten, dan moet hij zich behalve aan de andere — van overheidswege goedgekeurde of vastgestelde — arbeidsvoorwaarden natuurlijk ook aan deze arbeidsvoorwaarde van een 48-urige werkweek onderwerpen. Het valt niet in te zien, dat een dergelijke bedoeling van deze bepaling in meerdere mate dan die van andere bepalingen van het B.B.A. op de arbeidsvrijheid inbreuk zou maken. En wanneer de auteurs zelf erkennen, dat het College van Rijksbemiddelaars een bepaalde werktijd dwingend kan voorschrijven, dan valt het evenmin in te zien, waarom de (nood)wetgever dat niet zou kunnen doen zonder met zijn afwijzing van een arbeidsplicht in conflict te komen.

Het tweede argument ontleen de schrijvers aan de uitzonderings-

bepalingen van het tweede lid. Inderdaad wordt daar slechts over de loonbetaling en de eventuele wachtgeldregeling gesproken. Daaruit volgt evenwel niet met dwingende logische kracht, dat het de wetgever alleen om de loonbetaling, subs. het wachtgeld, gaat. De eerste uitzondering wil voor bepaalde categorieën van personen een vóór de oorlog reeds normaal bestaande toestand van een kortere werktijd bekrachtigen, op voorwaarde dat zij daardoor niet in loon achteruitgaan. De ratio van de uitzondering is gelegen in het feit, dat men met de eis van harder (hier: langer) werken niet verder wil gaan dan vóór de oorlog. Het gaat om productiviteitsh e r s t e l, niet om onberedeneerde opschroefing der eisen. Dat bij eventuele terugkeer naar de verhoudingen van 1940 de arbeider in zijn loon niet tekort mag komen is niets méér dan een bijkomende sociale overweging.

De tweede uitzondering ziet op week- of maandloners met een vast loonbedrag; wanneer hierover gezegd wordt, dat dit loonbedrag door een werktijdverkorting niet dalen mag, dan wil dit nog niet zeggen dat in deze v o o r w a a r d e de essentie van de bepaling is vervat; de essentie lijkt mij te zijn: de veronderstelling of het uitgangspunt, dat de productiviteit niet in zulk een nauwe relatie staat met de arbeidsduur van deze werknemers. De praktijk is immers deze, dat het loon van werknemers, wier prestatie de productiviteit van het bedrijf rechtstreeks beïnvloedt, zelden of nooit in een week- of maandbedrag wordt uitgedrukt. De derde uitzondering tenslotte staat arbeidstijdsverkorting — ook uit een oogpunt van productiviteitspolitiek — volkomen vanzelfsprekend toe, wanneer de Minister een wachtgeldregeling heeft goedgekeurd; zij bewijst niets ten gunste van de stelling der auteurs.

Zij hebben nog een derde argument; zij menen dat het anders niet verklaarbaar zou zijn, dat in artikel 9 de vaststelling van de werkweek op minder dan 48 uur nietig is verklaard, welke nietigheid alleen door de arbeider kan worden ingeroepen. Hier schijnt een betreurenswaardig misverstand te bestaan. Door wie zou de nietigheid van een door de werkgever ingevoerde werktijdverkorting anders dan door de arbeider moeten kunnen worden ingeroepen? Door de in overtreding zijnde werkgever toch zeker niet? Door de Overheid misschien? Men vergeet dan, dat de Overheid andere middelen hanteert om het door haar beoogde effect te sorteren: de strafbepaling van art. 21, eerste lid. Art. 9, dat tegelijk ook betrekking heeft op het in art. 6 genoemde ontslagverbod, tast wel allerminst de bedoelingen aan, die de overheid met deze publiekrechtelijke regelingen heeft met betrekking tot het algemeen welzijn. Het is alleen opgenomen om de strijdvraag te beslechten of een contractspartij uit het oogpunt van zijn eigen belang ook civielrechtelijk kan ageren tegen strafwaardige handelingen van de andere partij. Dat die vraag bevestigend is beantwoord hoeft niet te betekenen, dat het motief van de overheid om de handeling strafwaardig te achten nu ook ontleend

is aan dit beperkte facet van het algemeen welzijn, dat een „zwakkere” contractspartij beschermd dient te worden.

Terloops, in een voetnoot, merken de auteurs op, dat ook de officiële Toelichting alleen het motief van de bescherming van de arbeider noemt. Ik kan daar slechts tegenover stellen dat degenen, die bij de redactie van het B.B.A. betrokken zijn geweest, de andere mening zijn toegedaan. Intussen wil ik gaarne toegeven, dat men zich aanvankelijk wellicht nog niet zo scherp gerealiseerd heeft wat men eigenlijk wel deed. Het uitsluitende motief van arbeidersbescherming is al te diep ingeworteld in onze Sociale Wetgeving. Maar het regeringsbeleid in deze zaken, zoals zich dat heeft ontwikkeld in de na-oorlogsjaren, wijst zo duidelijk op een bredere economische oriëntatie, dat er m.i. geen twijfel over kan bestaan, dat de in 1945 misschien vaag vermoede productiviteitsbescherming voorop moet staan en dat de loonbescherming een daarmee te harmoniëren neven-motief vormt. Deze opvatting is, op zijn minst genomen, niet in strijd met de tekst van het B.B.A.; zij beantwoordt, zoals ik het elders beknopt uitdrukte, in ieder geval beter aan het levend recht ¹⁾).

Op één enkele feitelijke onjuistheid in het boekje van de Mrs. van der Grinten en Haakman wil ik nog even wijzen. Uit het gezegde op pag. 85 begrijp ik, dat de schrijvers menen, dat het personeel in de staatsmijnen als overheidspersoneel uitgezonderd is van de voor werknemers in de mijnen geldende regelingen van arbeidsvoorwaarden. Evenals de werknemers van de particuliere mijnen zijn die van de Staatsmijnen echter onderworpen aan de desbetreffende verordeningen van de Mijnindustrieraad, gelijk zij ook steeds onderworpen zijn geweest aan de bepalingen van de C.A.O.

De gemaakte opmerkingen zullen, naar ik hoop, bij niemand de indruk hebben gewekt als zou ik weinig waardering hebben voor het besproken werkje, dat voor velen van nut moge zijn.

¹⁾ Sociaal recht; Diësprede 1949, noot 68 op pag. 29.