

26 257

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 18 december 1998

Algemeen

Het kabinet is verheugd dat het onderhavige wetsvoorstel, na een voortvarende behandeling door de Tweede Kamer, ter discussie ligt in de Eerste Kamer. Het kabinet is hoopvol gestemd dat het wetsvoorstel gelijktijdig met de Wet Flexibiliteit en zekerheid inwerking kan treden. Met navolgende antwoorden op de vragen, die de leden van enkele fracties hebben gesteld, hoopt het kabinet bij te kunnen dragen aan een bevredigende afronding van de behandeling van voorliggend wetsvoorstel.

Commissie van deskundigen/Duale ontslagstelsel

De leden van de VVD-fractie vroegen waarom er vertraging is opgetreden bij de instelling van de in de brief van de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 mei 1998 toegezegde onafhankelijke commissie van deskundigen.

De voorbereiding van de instelling van bedoelde commissie, die zorgvuldig dient te geschieden, is in volle gang. Het gaat hier om een commissie met een belangrijke opdracht, waarbij niet alleen arbeidsrechtelijke maar ook algemeen maatschappelijke belangen zijn betrokken. De voorbereiding vergt mede hierdoor de nodige tijd. Naar onze verwachting kan de commissie begin volgend jaar worden ingesteld en haar werkzaamheden aanvangen. Dit is overeenkomstig de toezegging van de vorige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid door uw Kamer, dat de commissie eind dit jaar, begin volgend jaar haar werkzaamheden zal aanvangen en ongeveer een jaar de tijd heeft zich te beraden en te adviseren. Deze commissie zal zeker tot in de loop van 2000 functioneren, opdat de commissie gebruik zal kunnen maken van de resultaten van de toegezegde evaluaties die eind 1999 beschikbaar zullen zijn.

De leden van de fractie van D66 vroegen hoe de minister aankijkt tegen de waarde van het duale ontslagstelsel en in het bijzonder de rol van de kantonrechter in deze.

Met de onder het vorige kabinet tot stand gekomen Wet Flexibiliteit en

zekerheid is het duale ontslagstelsel in aangepaste vorm (bijvoorbeeld de verkorte bedrijfseconomische ontslagtoets) gehandhaafd vanuit de, ook door sociale partners gedragen, politieke overtuiging, dat dit stelsel goede waarborgen biedt tegen onredelijk ontslag. Wij delen die opvatting. De rol van de kantonrechter in het ontslagstelsel zal door de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid niet veranderen. Wel zijn in de ontbindingsprocedure enkele wijzigingen aangebracht, zoals het overleggen van een reïntegratieplan bij het ontbindingsverzoek in geval van een zieke werknemer. Ook onderschrijven wij de gedachte, dat het wenselijk is het duale stelsel in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen te bezien op zijn structuur en doelmatigheid. Het is thans aan de binnenkort in te stellen onafhankelijke commissie van deskundigen om advies uit te brengen over de toekomstige inrichting van het ontslagstelsel. Het lijkt ons goed dit af te wachten en na het advies het standpunt van het kabinet over de inrichting van ons ontslagstelsel uit te brengen.

Procedurele standaard RDA

De leden van de VVD-fractie merkten op, dat het kabinet de toezegging om de RDA's een procedurele standaard aan te bieden onjuist heeft geïnterpreteerd en deze toezegging niet heeft uitgevoerd. Deze leden vonden de argumentatie van het kabinet, in de nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstukken II, 1998–1999, 26 257, nr. 7), voor de gemaakte keuze niet overtuigend en concludeerden dat de goede wil om de gesignaleerde punten uit te werken ontbreekt. Zij vroegen of het kabinet het met deze leden eens is dat de kans groot is dat een werkgever een ontslagaanvraag voor de werknemer geheim zal houden tot de dag nadat het verzoek door de RDA is ontvangen en dat een zodanige praktijk ongewenst is en de relatie tussen de werkgever en werknemers niet ten goede zal komen. Verder vroegen zij of het kabinet van mening is dat de toezegging niet uitgevoerd hoeft te worden of dat het kabinet alsnog bereid is hiervoor een uitwerking ter hand te nemen. De leden van de fractie van D66 constateerden tot hun spijt dat het kabinet geen nadere aandacht heeft besteed aan het probleem van de frictie die kan zitten tussen de ontslagaanvraag bij de RDA en de eventuele ziekmelding van de werknemer op dezelfde dag. Zij vroegen wat het overleg met de RDA's heeft opgeleverd en of dit overleg alsnog aanleiding geeft tot wetswijziging.

In de genoemde nota naar aanleiding van het verslag heeft het kabinet aangegeven dat de Arbeidsvoorzieningsorganisatie grote uitvoeringsproblemen voorziet ten aanzien van het registreren van het tijdstip van ontvangst van de aanvraag van een ontslagvergunning. Zo kan geen garantie worden afgegeven dat direct bij de bezorging van een aanvraag van een ontslagvergunning registratie van datum en tijdstip plaatsvinden en is gewezen op de mogelijkheid dat een aanvraag van een ontslagvergunning naar een postbusnummer wordt gestuurd. Met de leden van de VVD-fractie is het kabinet het eens dat uitvoeringsproblemen aan de zijde van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie in beginsel op te lossen zijn. Echter, het registreren van het tijdstip van ontvangst van de aanvraag door de RDA is van belang om te kunnen bepalen of een werknemer voor dat tijdstip of daarna ziek is geworden en is daarmee onlosmakelijk verbonden met het registreren van het tijdstip van de ziekmelding van de werknemer. Ten aanzien van dit laatste punt ziet het kabinet wel onoverkomelijke uitvoeringsproblemen. Hoe zou gerealiseerd kunnen worden dat, hetzij door de zieke werknemer, hetzij door de werkgever die de ziekmelding binnenkrijgt, op objectieve wijze het tijdstip van ziek worden geregistreerd wordt? Een werknemer zal immers lang niet altijd over de technische faciliteiten beschikken (zoals bijvoorbeeld fax of E-mail), die daarvoor nodig zijn. Het kabinet acht het onredelijk de zieke werknemer met dit probleem te belasten.

Het kabinet deelt de mening van de leden van de VVD-fractie niet dat, door niet het tijdstip maar wel de dag te registreren, de kans groot is dat een werkgever een ontslagaanvraag geheim zal houden voor de werknemer. Ten eerste zal, als deze kans al aanwezig is, deze ook bestaan bij het registreren van het tijdstip van ontvangst: de werkgever zal dan wachten met een mededeling aan de werknemer tot na het moment van indiening van de ontslagaanvraag. Ten tweede spreekt uit deze veronderstelling de suggestie, dat werkgevers veelal argwanend ten opzichte van hun werknemers staan, of dat werknemers er veelal op uit zouden zijn om zich ziek te melden, enkel en alleen, om opzegging onmogelijk te maken. Het kabinet acht het niet aannemelijk, dat een werkgever er een geheim van zal maken dat hij voornemens is de werknemer te ontslaan.

Een dergelijk voornemen ontstaat meestal niet van de ene op de andere dag, daar gaat een heel traject aan vooraf. Een werkgever heeft er ook belang bij om tijdig met de werknemer over zijn voornemen te spreken. Niet alleen, omdat de mate van verweer van de werknemer de duur van de vergunningsprocedure beïnvloedt, maar ook omdat de RDA inspanningen van de werkgever (om ontslag te voorkomen) in het traject voorafgaande aan de aanvraag van een ontslagvergunning in zijn beoordeling mee zal laten wegen. Een aanvraag van een ontslagvergunning zal derhalve, in beginsel, voor de werknemer geen verrassing zijn. In feite is het dan ook niet meer zo van belang op welk moment precies (i.c. de dag voor, de dag van of de dag na indiening) de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij de aanvraag feitelijk heeft ingediend. Wellicht ten overvloede wordt erop gewezen, dat de werknemer in ieder geval bericht van de RDA ontvangt, dat voor hem een aanvraag van een ontslagvergunning is ontvangen. Alles overwegende is het kabinet tot de conclusie gekomen, dat uitvoering van bedoelde toezegging van de vorige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onwenselijke, onuitvoerbare en voor de werknemers te bezwaarlijke gevolgen zal hebben. Derhalve deelt het kabinet niet de opvatting dat er sprake is van gebrek aan goede wil. Zwaarwegende inhoudelijke gronden liggen aan deze conclusie ten grondslag.

Artikel 628 lid 1

De leden van de CDA-fractie verwezen naar de nota naar aanleiding van het verslag II waarin ingegaan wordt op de verhouding tussen artikel 628 lid 1 Boek 7 BW en artikel 8 BBA 1945. Zij vroegen, daarin gesteund door de leden van de PvdA-fractie, of het daarin verwoorde standpunt van het kabinet wel juist was, waarna zij nader ingaan op artikel 8 BBA 1945 waarin het verbod van werktijdverkorting is geregeld.

Het in de nota naar aanleiding van het verslag neergelegde standpunt is naar de mening van het kabinet juist. Maar klaarblijkelijk is er sprake van onduidelijkheid. In de bedoelde nota wordt nader ingegaan op het wegcontracteren van de loondoorbetalingsverplichting en het maken van afspraken over collectieve arbeidstijdverkorting. Daarbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld het invoeren van een (gemiddelde) kortere arbeidsduur per week, zoals de 36-urige werkweek. In die situaties komen de betrokken partijen overeen om de arbeidstijd te verkorten. Artikel 628 lid 1 Boek 7 BW speelt hier geen rol ten aanzien van de loondoorbetaling voor het verschil tussen de oorspronkelijke arbeidsduur en de nieuw overeengekomen arbeidsduur; er is namelijk sprake van een aangepast (of nieuw) overeengekomen arbeidscontract met een geringere arbeidsomvang en met waarschijnlijk nieuwe afspraken over de salariering. Bij de beantwoording in de nota naar aanleiding van het verslag II is dus niet nader ingegaan op de relatie tussen artikel 628 lid 1 BW en artikel 8 BBA 1945.

In geval van artikel 8 BBA 1945 gaat het om een voor de werkgever

geldend verbod om *eenzijdig* de werktijd te verkorten. Van dit verbod kan ontheffing worden verleend (de zogenoemde short-time-vergunning). Wanneer een dergelijke ontheffing is verleend, verstrekt het Lisv op grond van staand beleid de betrokken werknemer een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), indien aan de in deze wet gestelde voorwaarden is voldaan.

De leden van de CDA- en de PvdA-fractie merkten terecht op dat een dergelijke ontheffing geen invloed heeft op de risicoverdeling en loondoorbetalingsverplichting ex artikel 628 lid 1 Boek 7 BW. Een ontheffing van het verbod van werktijdverkorting van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is immers niet bepalend voor de vaststelling van rechten en verplichtingen in een arbeidsovereenkomst. Zoals deze leden hebben opgemerkt zal, in geval een short-time-vergunning is verleend, een WW-uitkering krachtens artikel 628 lid 2 Boek 7 BW in mindering mogen worden gebracht op de loondoorbetalingsverplichting. Artikel 628 lid 1 Boek 7 BW blijft dan van belang voor het verschil tussen de WW-uitkering en het loon. Op de vraag van de leden van de CDA en PvdA-fractie hoe voor het hier bedoelde loonverschil (anders dan bij wet) gerealiseerd kan worden dat de werkgever in geval er een short-time-vergunning is verleend van loonaanspaken is gevrijwaard (met name voor niet-CAO-bedrijven en voor CAO-bedrijven met personeel dat niet onder de werkingssfeer valt), kan het volgende worden geantwoord.

Voor deze situatie geldt de hoofdregel van artikel 627 Boek 7 BW: geen arbeid, geen loon. Is er echter sprake van een niet-werken door een omstandigheid die in redelijkheid voor risico van de werkgever komt, dan heeft de werknemer recht op loondoorbetaling op grond van artikel 628 lid 1 Boek 7 BW. Zoals hiervoor is aangegeven is het feit dat er een ontheffing is afgegeven op zich niet bepalend voor de risicoverdeling op grond van artikel 628 Boek 7 BW. Wel mag aangenomen worden dat, in de situaties waarin een ontheffing ex artikel 8 BBA is afgegeven, doorgaans sprake zal zijn van omstandigheden die niet tot het normale bedrijfsrisico gerekend kunnen worden en waarvoor derhalve geen loondoorbetalingsverplichting zal bestaan.

Overgangswet Nieuw BW

De leden van de CDA- en de PvdA-fracties gingen in op de werking van bestaande CAO-bepalingen na de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid.

Uitgangspunt van de wetgever – en dit is tijdens de parlementaire behandeling van de wet Flexibiliteit en zekerheid ook steeds bevestigd – is dat de Wet Flexibiliteit en zekerheid onmiddellijke werking heeft. De artikelen XVII – XXII voorzien echter in een specifiek overgangsrecht voor bepaalde onderwerpen.

Voor wat betreft de regeling van de opzegtermijnen is in de Wet Flexibiliteit en zekerheid een specifieke overgangsregeling (artikel XXI) opgenomen die de onmiddellijke werking van het nieuwe recht beperkt voor werknemers die op het tijdstip van inwerkingtreding van de wet 45 jaar of ouder zijn en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn gold dan volgens het nieuwe recht (de Wet Flexibiliteit en zekerheid). Voor het overige heeft de Wet Flexibiliteit en zekerheid ook onmiddellijke werking ten aanzien van de regeling van de opzegtermijnen. Dit leidt er toe, dat onder het oude recht tot stand gekomen contractuele afspraken betreffende de opzegtermijn, die in strijd zijn met de nieuwe regeling terzake, nietig zijn na de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Zoals ook in de memorie van antwoord over het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid is opgemerkt (Kamerstukken I, 1997–98, 25 263,

nr. 132b) geldt in geval van nietigheid de wettelijke opzegtermijn zolang partijen daarvan niet op een toegestane manier zijn afgeweken.

Met de, door deze leden gememoreerde passage in de nota naar aanleiding van het verslag, waarin wordt verwezen naar artikel 71 van de Overgangswet Nieuw Burgerlijk Wetboek, is beoogd aan te geven dat dit artikel een richtsnoer kan zijn bij de beantwoording van de vraag hoe, onder het oude recht totstandgekomen, contractuele afspraken in het licht van het nieuwe recht gelezen dienen te worden. Daarnaast moet de vraag onderscheiden worden of bestaande afspraken in strijd zijn met het nieuwe recht of niet. Strijdige afspraken zijn nietig na de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid, niet-strijdige afspraken blijven geldig.

De leden van de PvdA-fractie vroegen op welke wijze de contractsbepaling «voor beide partijen geldt een opzegtermijn van vier maanden» wordt geconverteerd.

Deze leden constateren terecht, dat deze bepaling na inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid nietig is en dat daarvoor in de plaats de wettelijke opzegtermijnen gaan gelden. Zij vroegen zich echter af, of de «basistermijnen» van de leden 2 en 3 (voor de werkgever respectievelijk de werknemer) van artikel 672 Boek 7 BW in dat geval van toepassing zijn, dan wel de bijzondere bepaling van artikel 672 lid 6 Boek 7 BW (bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, is de opzegtermijn voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer). Uitgangspunt is dat als de, onder het oude recht overeengekomen, opzegtermijn nietig is, er geen afspraken (meer) bestaan over de opzegtermijn en dat dan de leden 2 respectievelijk 3 van artikel 672 Boek 7 BW van toepassing zijn. Immers, als er geen (verlengde) opzegtermijn (voor de werknemer) is overeengekomen, is lid 6 niet aan de orde.

Uitzendkrachten

De leden van de CDA- en de PvdA-fractie vroegen om een antwoord op de door hen geschetste volgende gevallen:

1. Op 1 juli 1999 krijgt een werknemer een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 1 juli 2001 gaat hij als schoonmaker werken bij werkgever X. Op 1 augustus biedt X de werknemer een jaarcontract aan, ook voor de functie van schoonmaker. Op grond van artikel 667 lid 5 Boek 7 BW moet dit jaarcontract worden opgezegd. Hoewel de werknemer maar een maand via het uitzendbureau heeft gewerkt, moet volgens artikel 668a lid 2 Boek 7 BW de gehele uitzendperiode meetellen in de keten van artikel 668a lid 1 Boek 7 BW. Dit betekent, dat op 1 juli 2002 de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze leden vroegen of deze uitleg (met al zijn consequenties voor de praktijk) met de bedoeling van de wetgever strookt. Ingevolge het bepaalde in artikel 668a lid 2 Boek 7 BW wordt alleen de uitzendperiode meegeteld die de werknemer bij werkgever X heeft gewerkt, omdat werkgever X slechts voor de in die periode verrichte arbeid als opvolgend werkgever kan worden beschouwd. Dit heeft tot gevolg dat het jaarcontract bij werkgever X voor de betrokken werknemer een tweede schakel is in de keten van artikel 668a lid 1 Boek 7 BW. Van omzetting in een vast dienstverband is mitsdien (nog) geen sprake. Zou betrokkene bij werkgever X blijven werken op basis van voorgezette jaarcontracten, dan zou op 1 augustus 2003 een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaan.
2. Een uitzendkracht wordt per week opgeroepen. Zodoende ontstaat telkens een uitzendovereenkomst voor een week. Als nu een werkgever deze uitzendkracht in dienst neemt, nadat hij bijvoorbeeld

drie maanden als uitzendkracht (in dezelfde functie) bij hem heeft gewerkt, moet de uitzendperiode dan gezien worden als dertien contracten voor bepaalde tijd, zodat de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever direct wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zo vroegen deze leden.

In het kader van de beoordeling van het opvolgend werkgeverschap in de zin van art. 668a lid 2 Boek 7 BW is niet van belang welke hoedanigheid de vorige werkgever heeft. Dit kan dus een uitzendbureau zijn. Als de betreffende werknemer reeds dertien keer als uitzendkracht bij een inlener heeft gewerkt en vervolgens in dezelfde functie rechtstreeks bij deze inlener in dienst treedt dan zal de inlener als opvolgend werkgever worden beschouwd in de zin van artikel 668a lid 2 Boek 7 BW. Dat zal tot gevolg kunnen hebben dat een eerste tijdelijk contract bij de inlener door de wet onmiddellijk zal worden omgezet in een vast dienstverband. Dit zal namelijk het geval zijn als dit eerste contract in een periode van niet meer dan 3 maanden volgt op de laatste uitzendovereenkomst. Dit gevolg strookt met de bedoeling van de wetgever met de regeling van artikel 668a lid 1 Boek 7 BW. Enerzijds biedt deze regeling aan werkgevers de mogelijkheid tot een ruimer gebruik van tijdelijke contracten ten behoeve van meer flexibiliteit in de bedrijfsvoering, anderzijds legt bedoelde regeling ook grenzen aan deze verruiming ter bescherming van de flexwerknemers door de tijdelijke arbeidsrelatie op een zeker moment te converteren in een vast dienstverband. Het tweede lid van dit artikel voorkomt dat via uitzendconstructies de bedoeling van de wetgever kan worden ontweken.

Opmerkingen prof. mr. I. P. Asscher-Vonk

Op verzoek van de leden van de CDA-fractie zij, met betrekking tot de door prof. mr. I. P. Asscher-Vonk gemaakte opmerkingen in het NJB van 4 december jl., blz. 2022 (1998, nr. 44), het volgende opgemerkt.

Ad 1

Schrijfster signaleert, dat de notie in artikel 680 lid 1 BW «de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren» niet een hanteerbare maatstaf is voor schadevergoeding in geval van tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Het kabinet is van mening dat, hoewel er in het door schrijfster bedoelde geval geen sprake is van opzegging, een redelijke wetsuitleg met zich brengt dat in geval van schadeplichtige tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de gefixeerde schadevergoeding betrekking heeft op de periode tussen het daadwerkelijke einde en de contractuele eindtermijn van het contract.

Ad 2

Schrijfster vraagt of het de bedoeling is dat de uitzondering op de opzegverboden, neergelegd in artikel 677 lid 5 ook van toepassing is in de situatie geregeld in artikel I onder G (bedoeld zal zijn H) van het onderhavige wetsvoorstel.

Deze vraag kan bevestigend worden beantwoord. Een expliciete regeling, zoals voorgesteld wordt door de schrijfster, is niet nodig.

Ad 3

Schrijfster stelt dat het nieuwe vierde lid van artikel 658 niet van toepassing is op de persoon die arbeid laat verrichten in het kader van zijn persoonlijke huishouding. Zij wijst daarbij op de gezinsverzorgster in

dienst van een thuiszorgorganisatie, die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst in een particulier huishouden arbeid laat verrichten. Deze conclusie van schrijfster is juist, aangezien artikel 658 lid 4 Boek 7 BW beperkt is tot degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft. Achtergrond van het nieuwe lid 4 is dat de vrijheid van degene die een beroep of bedrijf uitoefent om te kiezen voor het laten verrichten van het werk door werknemers of door anderen niet van invloed behoort te zijn op de rechtspositie van degene die het werk verricht en betrokken raakt bij een bedrijfsongeval of anderszins schade oploopt. Met andere woorden: Een werkgever die zijn zorgverplichtingen niet nakomt dient op gelijke voet aansprakelijk te zijn voor de schade van werknemers en anderen die bij hem werkzaam zijn. Hiervan is geen sprake in geval van het verrichten van arbeid in het kader van de persoonlijke huishouding. Dit laat echter onverlet dat de derde, in wiens persoonlijke huishouding arbeid wordt verricht, aansprakelijk kan zijn voor schade van de arbeidskracht op grond van onrechtmatige daad (artikel 162 Boek 6 BW).

Ad 4

De door schrijfster bepleite wijziging van artikel 11 Wet tarieven Burgerlijke Zaken is reeds voorzien in artikel CLXV van het Reparatiewetsvoorstel I (Kamerstukken II, 1997–1998, 25 836).

Ad 5

De door schrijfster voorgestelde wijziging van artikel 629b Boek 7 BW is voorzien in onderdeel D van het onderhavige wetsvoorstel.

Artikel 685

De leden van de fractie van D66 vroegen of de minister het met hen eens is dat artikel 7:685 BW zo moet worden geïnterpreteerd, dat de rechter zich ontvankelijk verklaart wanneer een werkgever een ontbindingsverzoek indient met een met reden omklede verklaring dat reïntegratie van de werknemer in zijn bedrijf niet tot de mogelijkheden behoort. Zij vroegen of zo'n «de facto non-reïntegratieplan» niet gelijk staat aan een reïntegratieplan waarover de kantonrechter in staat is een oordeel te vormen?

De door deze leden gegeven interpretatie van artikel 685 Boek 7 BW wordt door het kabinet niet onderschreven, omdat in de geschetste situatie een essentieel onderdeel van de procedure ontbreekt. Het gaat er immers niet (uitsluitend) om dat de werkgever van oordeel is dat er geen mogelijkheden zijn om de arbeidsongeschikte werknemer te reïntegreren. Van belang is dat dit oordeel wordt getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv).

In het feit dat de kantonrechter bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek kennis draagt van de bevindingen van het Lisv omtrent de (on)mogelijkheden voor de arbeidsongeschikte werknemer om het werk in de onderneming van de werkgever te hervatten, ligt nu juist de meerwaarde van de wijziging van artikel 685 Boek 7 BW.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K. G. de Vries

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals