

## STAATSBLAD VAN HET KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

**271** **BESCHIKKING VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE** van 27 juni 1963, houdende plaatsing in het Staatsblad van de tekst van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (Stb. F 214), zoals dit is gewijzigd.

De Minister van Justitie,

Gelet op Artikel II van de wet van 20 juni 1963, Stb. 267;

Besluit:

de tekst van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (Stb. F 214), zoals dit laatstelijk is gewijzigd bij de wet van 20 juni 1963 (Stb. 267), in het *Staatsblad* te plaatsen als bijlage van deze beschikking.

's-Gravenhage, 27 juni 1963.

De Minister van Justitie,

A. C. W. BEERMAN.

Uitgegeven de vierde juli 1963.

De Minister van Justitie,

A. C. W. BEERMAN.

**Tekst van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (Stb. F 214), zoals dit is gewijzigd, laatstelijk bij de wet van 20 juni 1963, Stb. 267.**

### EERSTE TITEL

#### Algemene Bepalingen

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid;
- b. het College of het College van Rijksbemiddelaars: het College van Rijksbemiddelaars, bedoeld in artikel 11;
- c. de Stichting: de Stichting van de Arbeid;
- d. het Gewestelijk Arbeidsbureau: het bevoegde Gewestelijk Arbeidsbureau;
- e. werknemer: 1°. de arbeider, bedoeld in artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek;  
2°. degene, die persoonlijk arbeid verricht voor een ander, tenzij hij dergelijke arbeid in de regel voor meer dan twee anderen verricht of hij zich door meer dan twee andere personen, niet zijnde zijn echtgenoot of bij hem inwonende bloedverwanten of aanverwanten of pleegkinderen, laat bijstaan of deze arbeid voor hem slechts een bijkomstige werkzaamheid is;
- f. werkgever: 1°. de werkgever, bedoeld in artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek;  
2°. de natuurlijke of rechtspersoon, voor wie de onder e sub 2°. genoemde arbeid wordt verricht;
- g. arbeidsverhouding: de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer;
- h. loon: de vergoeding van de werkgever aan de werknemer ter zake van de arbeid;
- i. dringende reden voor de werkgever, onderscheidenlijk de werknemer: zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, welke ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd, de arbeids-

verhouding te laten voortduren, onderscheidenlijk zodanige omstandigheden, welke ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan worden gevergd, de arbeidsverhouding te laten voortduren.

**Artikel 2.** 1. Dit besluit is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van:

- a. werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam;
- b. onderwijzend en docerend personeel, werkzaam aan onderwijsinrichtingen, staande onder beheer van een natuurlijk of rechtspersoon;
- c. personen, die een geestelijk ambt bekleden;
- d. vrouwelijke werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak huishoudelijke of persoonlijke diensten in de huishouding van private personen verrichten.

2. Onze Minister kan voorts bepalen, dat dit besluit of sommige artikelen van dit besluit niet van toepassing zijn op de arbeidsverhouding van door hem aangewezen werknemers of groepen van werknemers.

**Artikel 3.** Voor zover in dit besluit wordt afgeweken van bestaande wetten en verordeningen, daaronder begrepen de eerste tot en met vijfde afdeling van de Titel 7 A van het 3e Boek van het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsgeschillenwet 1923, de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, is dit besluit van kracht, zolang een nadere wettelijke regeling niet tot stand is gekomen.

### TWEEDE TITEL

*Van het aangaan en het beëindigen der arbeidsverhouding en daarmede verband houdende onderwerpen*

**Artikel 4.** 1. De werkgever is verplicht om de werknemer van Nederlandse nationaliteit, wiens arbeidsverhouding na 9 mei 1940 door toedoen van de bezetter of in verband met de onder de bezetting heersende omstandigheden, anders dan uit vrije wil, dan wel vóór deze datum door oproeping in werkelijke dienst is geëindigd, uiterlijk de tweede dag na die, waarop hij zich daartoe aanmeldt, in zijn vroegere arbeidsverhouding te herplaatsen, indien de werknemer in de vroegere arbeidsverhouding vóór de beëindiging daarvan ten minste negentig dagen zonder wezenlijke onderbreking is werkzaam geweest. De werknemer, wiens arbeidsverhouding door onderduiken geëindigd is, wordt geacht haar anders dan uit vrije wil beëindigd te hebben. De verplichting van de werkgever tot herplaatsing vervalt, indien de werknemer zich niet aanmeldt binnen een maand, nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat.

2. Geen recht op herplaatsing bestaat, indien de werknemer zich gedurende de vijandelijke bezetting van het Rijk in Europa heeft schuldig gemaakt aan handelingen of gedragingen, als bedoeld in artikel 6, derde lid.

3. Onder werkgever wordt voor de toepassing van dit artikel mede verstaan degene, die is getreden in de plaats, dan wel is opgevolgd in de rechten van de werkgever, als bedoeld in het eerste lid.

4. De herplaatsing geschiedt op dezelfde voorwaarden als ten tijde van de aanmelding van de werknemer voor soortgelijke werknemers in het bedrijf, of bij het ontbreken van zodanige maatstaf, ter plaatse gelden. Ontbreekt ook deze laatste maatstaf, dan moet de werknemer worden herplaatst op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor hem bij zijn werkgever van kracht waren.

5. Het in de vorige leden bepaalde geldt ook in geval een werknemer door ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid.

6. De in het vorige lid bedoelde werknemer is overeenkomstig de bepalingen der Ziektewet verzekerd bij het orgaan ter uitvoering van de verzekering volgens die wet, bij hetwelk zijn werkgever op de dag der herplaatsing is aangesloten, met dien verstande, dat:

- a. ziekengeld wordt uitgekeerd met ingang van die dag;
- b. die dag geldt als dag, waarop de ongeschiktheid tot werken is aangevangen;
- c. artikel 50 der Ziektewet gedurende een maand na die dag buiten toepassing blijft.

7. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan door de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing worden verleend van de verplichting, bedoeld in het eerste lid.

8. Geschillen over de toepassing van het eerste, derde en vierde lid kunnen worden voorgelegd aan de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau, die een voor partijen bindende beslissing geeft.

9. Ten aanzien van de herplaatsing, bedoeld in dit artikel, is het Besluit herstel rechtsverkeer niet van toepassing.

#### Artikel 5. Vervallen.

**Artikel 6.** 1. Het is de werkgever en de werknemer verboden de arbeidsverhouding te beëindigen zonder toestemming van de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau.

2. Het verbod, bedoeld in het eerste lid, geldt niet:

- a. indien de beëindiging geschiedt om een dringende aan de werknemer of de werkgever onverwijld medegedeelde reden;
- b. indien de beëindiging geschiedt met wederzijds goedvinden;
- c. indien de beëindiging geschiedt in verband met een herplaatsing van de werknemer op grond van de artikelen 4 en 5;
- d. indien het betreft de beëindiging van de arbeidsverhouding van vrouwelijke werknemers, die na 9 mei 1940 zijn aangenomen in de plaats van mannelijke werknemers.

3. Een dringende reden wordt mede geacht aanwezig te zijn, wanneer de werknemer of de werkgever gedurende de vijandelijke bezetting van het Rijk in Europa hetzij als lid, begunstiger of anderszins zich aangesloten heeft of aangesloten is gebleven bij de Nationaal Socialistische Beweging der Nederlanden of enige daaraan verwante of fascistische organisatie of instelling, hetzij voor deze Beweging, of een zodanige organisatie of instelling, werkzaam is geweest, dan wel haar propaganda heeft bevorderd of verspreid, hetzij zich op zulk een onvaderlandse wijze heeft gedragen, dat van de werkgever of de werknemer redelijkerwijze niet kan worden gevergd, de arbeidsverhouding te laten voortduren.

4. Alvorens een beslissing te nemen ingevolge het eerste lid, treedt de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau in overleg met de dienst van de Arbeidsinspectie, die ter zake vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers hoort.

5. Van het bepaalde in het eerste lid kan door of vanwege Onze Minister voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing worden verleend.

**Artikel 7.** Onze Minister kan bepalen, dat voor het aangaan van arbeidsverhoudingen met door hem aangewezen werknemers of groepen van werknemers, behoudens in het geval van herplaatsing op grond van de artikelen 4 en 5, de toestemming van de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau vereist is.

**Artikel 8.** 1. Het is de werkgever verboden de werktijd van de werknemer op minder dan 48 uur per week te stellen of gesteld te houden.

2. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet:

a. ten aanzien van die werknemers, voor wier werkzaamheden de normale werktijd vóór 10 mei 1940 op een geringer aantal uren per week placht te zijn vastgesteld, zoals voor steenhouders, kantoorbedienden, avondboekhouders, schoonmaaksters, stokers van centrale verwarmingen en dergelijke personen, mits hun loon als gevolg der werktijdverkorting niet daalt beneden het gebruikelijke bedrag;

b. ten aanzien van die werknemers, wier week- of maandloon op een vast bedrag is vastgesteld en niet daaronder daalt bij de werktijdverkorting;

c. voor de tijd, gedurende welke een door Onze Minister goedgekeurde wachtgeldregeling, als bedoeld in artikel 10, van kracht is, ten aanzien van de onder die wachtgeldregeling vallende werknemers.

3. Van het bepaalde in het eerste lid kan voorts door of vanwege Onze Minister voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing worden verleend.

**Artikel 9.** 1. Handelingen in strijd met de artikelen 6, eerste lid, en 8, eerste lid, zijn nietig.

2. Ten aanzien van handelingen van de werkgever kan de werknemer en ten aanzien van handelingen van de werknemer kan de werkgever deze nietigheid gedurende zes maanden inroepen.

**Artikel 10.** 1. De werkgever, die ten gevolge van tijdelijke stilstand van of slapte in de onderneming niet voldoende werkgelegenheid voor zijn werknemers heeft, kan een wachtgeldregeling voor hen treffen. Deze wachtgeldregeling behoeft de goedkeuring van Onze Minister. In de kosten van de wachtgeldregeling kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden van Overheidswege een tegemoetkoming worden verleend.

2. Ter uitvoering van het bepaalde in het vorige lid worden door Onze Minister nadere bepalingen vastgesteld.

### DERDE TITEL

#### *Van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden*

**Artikel 11.** 1. Er wordt ingesteld een College van Rijksbemiddelaars. De leden van het College worden door Onze Minister benoemd, geschorst en ontslagen. Een der leden wordt door Onze Minister als voorzitter aangewezen. Voor elk lid kan Onze Minister een plaatsvervanger benoemen. Onze Minister kan tevens buitengewone leden benoemen.

2. Aan het College wordt door Onze Minister het personeel toegevoegd, dat het voor de uitoefening van zijn taak behoeft.

3. Onze Minister stelt een reglement vast tot regeling van de werkzaamheden van het College.

4. Het College houdt zich bij de uitoefening van zijn bevoegdheden aan algemene aanwijzingen van Onze Minister.

5. De leden van het College ontvangen een schadeloosstelling voor de door hen verrichte werkzaamheden, waarvan het bedrag bepaald wordt door Onze Minister.

**Artikel 12.** 1. Het College kan, hetzij op verzoek van organisaties van werkgevers en van werknemers, hetzij op verzoek van de Stichting, hetzij ambtshalve, regelingen van en in verband met de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van werknemers bindend vaststellen. Deze regelingen hebben dezelfde rechtskracht als krachtens de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten verbindend verklaarde bepalingen.



2. Een verzoek van organisaties als in het eerste lid bedoeld wordt ingediend bij de Stichting. De Stichting doet het verzoek met haar advies toekomen aan het College.

3. Indien de Stichting omtrent het vaststellen van een regeling als in het eerste lid bedoeld aan het College een afwijzend advies heeft uitgebracht, stelt het College de regeling niet vast.

4. Indien het advies van de Stichting aan het College omtrent het vaststellen van zodanige regeling noch instemmend noch afwijzend is, stelt het College de regeling slechts vast indien naar zijn oordeel het algemeen belang zulks vereist.

**Artikel 13.** Van de beëindiging, alsmede van de uitdrukkelijke verlenging van de duur van een collectieve arbeidsovereenkomst doen partijen zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling aan de Stichting. Gelijktijdig doen partijen een afschrift van die mededeling toekomen aan het College.

**Artikel 14.** 1. Collectieve arbeidsovereenkomsten — wijzigingen van zodanige overeenkomsten daaronder begrepen — behoeven, teneinde in werking te kunnen treden, de goedkeuring van de Stichting.

2. Verzoeken om goedkeuring worden schriftelijk en met redenen omkleed ingediend. Daarbij wordt een door de Stichting te bepalen aantal exemplaren der collectieve arbeidsovereenkomsten overgelegd.

3. Gelijktijdig met de indiening van een verzoek als in het tweede lid bedoeld doen partijen een afschrift hiervan alsmede een door het College te bepalen aantal exemplaren van de collectieve arbeidsovereenkomst toekomen aan het College.

4. De Stichting doet van haar beslissing op het verzoek schriftelijk mededeling aan de aanvragers.

5. Zij doet van de beslissing voorts mededeling aan het College.

**Artikel 14a.** 1. De Stichting keurt een collectieve arbeidsovereenkomst niet goed dan na verloop van drie weken na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek. De eerste volzin is niet van toepassing, indien het College mededeelt geen toepassing te zullen geven aan het tweede en het derde lid.

2. Het College kan binnen de in het eerste lid gestelde termijn de Stichting verzoeken de ter goedkeuring voorgelegde collectieve arbeidsovereenkomst uit bepaalde gezichtspunten van loonpolitiek aan een bijzonder onderzoek te onderwerpen.

3. Het College kan binnen de in het eerste lid gestelde termijn aan de Stichting mededelen, dat het overweegt in geval van goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst de Minister te adviseren bepalingen van de overeenkomst onverbindend te verklaren.

4. Het College kan, in overeenstemming met de Stichting, de in het eerste lid gestelde termijn verlengen.

5. De goedkeuring van een collectieve arbeidsovereenkomst, ten aanzien waarvan het College toepassing heeft gegeven aan het derde lid, treedt eerst in werking met ingang van de eenentwintigste dag na die, waarop het College de mededeling van de goedkeuring heeft ontvangen. Van het tijdstip van die ontvangst geeft het College onverwijld kennis aan de Stichting.

6. De Stichting doet van een goedkeuring als in het vijfde lid bedoeld eerst na ontvangst van de in dat lid bedoelde kennisgeving mededeling aan de aanvragers en vermeldt daarbij het tijdstip van de inwerkingtreding der goedkeuring.

**Artikel 14b.** 1. Indien de Stichting omtrent een verzoek om goedkeuring van een collectieve arbeidsovereenkomst niet tot een beslissing kan komen, legt zij het verzoek voor aan het College, hetwelk alsdan voor de toepassing van artikel 14, eerste lid, in de plaats treedt van de Stichting. Het College geeft van zijn beslissing kennis aan de Stichting; deze doet daarvan schriftelijk mededeling aan de aanvragers.

2. Indien het College krachtens het eerste lid aan een collectieve arbeidsovereenkomst goedkeuring heeft onthouden en de Stichting omtrent een verzoek om goedkeuring van een collectieve arbeidsovereenkomst ter vervanging van eerstbedoelde overeenkomst niet tot een beslissing kan komen, kan de Stichting ten aanzien van dat verzoek besluiten de toepassing van het eerste lid achterwege te laten. Indien de Stichting hiertoe besluit, wordt aan de overeenkomst goedkeuring geacht te zijn onthouden; artikel 14, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 15.** 1. De ingevolge de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten aan Onze Minister toekomende bevoegdheden en op hem rustende verplichtingen worden uitgeoefend, onderscheidenlijk vervuld door het College.

2. De artikelen 4, vierde lid, en 6, tweede lid, tweede volzin, der in het eerste lid genoemde wet blijven buiten toepassing.

**Artikel 15a.** 1. Onverbindendverklaring van bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst krachtens de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten kan slechts geschieden, indien het College Onze Minister daartoe heeft geadviseerd.

2. Bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen, nadat de goedkeuring daarvan in werking is getreden, niet meer onverbindend worden verklaard.

3. Artikel 8, tweede lid, tweede volzin, der in het eerste lid genoemde wet is niet van toepassing.

4. Onze Minister doet van de onverbindendverklaring onverwijld mededeling aan partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst, aan de Stichting en aan het College.

**Artikel 16.** 1. Het College kan binnen het kader van door Onze Minister gegeven algemene aanwijzingen, met betrekking tot de regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden richtlijnen vaststellen.

2. Indien de Stichting omtrent het vaststellen van een richtlijn aan het College een afwijzend advies heeft uitgebracht, stelt het College de richtlijn niet vast.

**Artikel 17.** 1. Indien voor werknemers lonen of andere arbeidsvoorwaarden zijn vastgesteld:

a. bij een door het College bindend vastgestelde regeling,  
b. bij een door de Stichting of krachtens artikel 14b, eerste lid, door het College goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel

c. bij door het College algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst,  
is het hun werkgever verboden lonen of andere arbeidsvoorwaarden toe te kennen, welke daarvan afwijken.

2. Indien met betrekking tot de regeling van lonen of andere arbeidsvoorwaarden van werknemers door het College een richtlijn is vastgesteld, is het hun werkgever verboden lonen of andere arbeidsvoorwaarden toe te kennen, welke daarvan afwijken.

3. Voor zover voorzieningen als in het eerste lid bedoeld niet gelden, is het de werkgever verboden in rechtens geldende lonen en andere arbeidsvoorwaarden wijzigingen te brengen.

4. De verboden, gesteld in het eerste en het derde lid, gelden niet ten aanzien van afwijkingen en wijzigingen overeenkomstig een door het College vastgestelde richtlijn.

5. De verboden, gesteld in het eerste, het tweede en het derde lid, gelden voorts niet ten aanzien van afwijkingen en wijzigingen, waarvoor toestemming is verleend door de Stichting.

ting, na overleg met het College, dan wel door een orgaan voor overleg en samenwerking in de betrokken bedrijfstak, voor zover dit orgaan door de Stichting, in overeenstemming met het College, daartoe is aangewezen. Bij zodanige aanwijzing kunnen voor dat orgaan met betrekking tot het verlenen van toestemming regelen worden gesteld.

6. Onze Minister kan op advies van het College een krachtens het vijfde lid door de Stichting genomen besluit tot verlening van toestemming vernietigen, indien het algemeen belang zulks vereist. De vernietiging heeft geen terugwerkende kracht. Onze Minister doet van zijn besluit mededeling aan de betrokkene alsmede aan de Stichting.

**Artikel 18.** 1. Voor nieuw opgerichte ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, alsmede voor nieuw aangenomen werknemers moeten lonen en andere arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld overeenkomstig die, welke gelden voor gelijksoortige ondernemingen of arbeidsverhoudingen.

2. Het eerste lid geldt niet ten aanzien van afwijkingen overeenkomstig:

- a. een door het College bindend vastgestelde regeling,
- b. een door de Stichting of krachtens artikel 14b, eerste lid, door het College goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel
- c. een andere regeling, door de Stichting, na overleg met het College, goedgekeurd.

3. Ten aanzien van een besluit tot verlening van goedkeuring als in het tweede lid, onder c, bedoeld, is artikel 17, zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 18a.** 1. Indien, in geval van een wezenlijk verschil in zienswijze tussen Onze Minister en de Stichting omtrent de in de naaste toekomst toelaatbare ontwikkeling van de loonkosten, blijkt dat de Stichting niet bereid is bij de uitoefening van de haar ingevolge de artikelen 14, eerste lid, 17, vijfde lid, en 18, tweede lid, onder c, toekomstige bevoegdheden de zienswijze van Onze Minister te volgen, kan Onze Minister:

- a. bepalen, dat tot een nader door hem vast te stellen tijdstip collectieve arbeidsovereenkomsten niet worden goedgekeurd, dan wel
- b. het College tijdelijk belasten met de uitoefening van de in de aanhef bedoelde bevoegdheden.

2. In de gevallen, waarin Onze Minister toepassing heeft gegeven aan het eerste lid, onder b:

- a. treedt voor de toepassing van de artikelen 13, eerste volzin, 14, eerste, tweede en vierde lid, 17, eerste lid, onder b, en vijfde lid, en 18, tweede lid onder b en c, het College in de plaats van de Stichting;
- b. zijn de artikelen 12, tweede, derde en vierde lid, 13, tweede volzin, 14, derde en vijfde lid, 14a, 14b, 16, tweede lid, 17, zesde lid, en 18, derde lid, niet van toepassing.

3. Onze Minister kan voor de gevallen, waarin toepassing wordt gegeven aan het eerste lid, onder b, regelen van overgangsrecht stellen.

**Artikel 18b.** 1. Onze Minister kan aan artikel 18a, eerste lid, onder a, eveneens toepassing geven, indien naar zijn oordeel het nemen van maatregelen ten aanzien van de ontwikkeling van de loonkosten noodzakelijk is:

- a. gelet op de feitelijke ontwikkeling van de loonkosten, dan wel
- b. in het belang van de nationale economie, in samenhang met in dat belang genomen of te nemen maatregelen op ander gebied.

2. Indien, na toepassing van het eerste lid, omtrent de ten aanzien van de ontwikkeling van de loonkosten te nemen maatregelen tussen Onze Minister en de Stichting geen overeenstemming wordt bereikt, kan Onze Minister aan artikel 18a, eerste lid, onder b, toepassing geven.

**Artikel 19.** 1. Alvorens een regeling als in artikel 12, eerste lid, bedoeld anders dan op verzoek van de Stichting vast te stellen dan wel een beslissing te nemen krachtens artikel 15, eerste lid, of 16, eerste lid, wint het College het advies in van de Stichting.

2. In geval aan artikel 18a, eerste lid, onder b, toepassing is gegeven, wint het College eveneens het advies in van de Stichting alvorens een beslissing te nemen krachtens artikel 14, eerste lid, 17, vijfde lid, of 18, tweede lid, onder c.

3. Het College en de Stichting kunnen openbare lichamen voor beroep en bedrijf alsmede niet-publiekrechtelijke organisaties van werkgevers en van werknemers uitnodigen van advies te dienen over zaken, de uitvoering van dit besluit betreffende.

**Artikel 20.** 1. Werkgevers en werknemers zijn verplicht desgevraagd aan de Stichting en aan het College, alsmede aan de door de Stichting of het College aangewezen personen, lichamen en instellingen de inlichtingen te verstrekken, welke deze ter uitvoering van de hun bij of krachtens dit besluit opgedragen taak behoeven.

2. Gelijke verplichting rust op de in artikel 19, derde lid, bedoelde organisaties.

3. Ieder, die door de Stichting of het College, dan wel door een krachtens het eerste lid aangewezen persoon, lichaam of instelling tot het verstrekken van inlichtingen als in het eerste lid bedoeld is opgeroepen, is verplicht aan die oproeping gevolg te geven.

4. De werkgever is verplicht desgevraagd aan de Stichting en aan het College, alsmede aan de krachtens het eerste lid aangewezen personen, lichamen en instellingen inzage te verlenen van de boeken, bescheiden en andere stukken, voor zover deze betrekking hebben op de arbeid, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden van werknemers.

#### VIERDE TITEL

##### *Strafbepalingen*

**Artikel 21.** Vervallen.

**Artikel 22.** Vervallen.

**Artikel 23.** Vervallen.

**Artikel 24.** Vervallen.

**Artikel 25.** Vervallen.

**Artikel 26.** Vervallen.

**Artikel 27.** 1. Het is aan allen die betrokken zijn of zijn geweest bij de uitvoering van dit besluit, verboden hetgeen hun in hun hoedanigheid gebleken of medegedeeld is, verder bekend te maken dan voor de vervulling van de hun bij of krachtens dit besluit opgedragen taak of ter voldoening aan een bij een wet of bij dit besluit opgelegde verplichting gevorderd wordt.

2. Ten aanzien van de schending van de bij het eerste lid opgelegde geheimhouding heeft geen vervolging plaats dan op klachte van hem, ten aanzien van wie de geheimhouding is geschonden.

**Artikel 28.** Vervallen.

**Artikel 29.** Vervallen.

#### VIJFDE TITEL

##### *Slobepalingen*

**Artikel 30.** 1. Burgerlijke rechtsvorderingen van werkgevers of werknemers, welke voortvloeien uit niet-naleving van het bepaalde bij of krachtens dit besluit, worden geacht betrekkelijk te zijn tot een arbeidsovereenkomst. Artikel 47e van het Wetboek van Koophandel blijft echter op deze vorderingen van toepassing.

2. Artikel 5 van de Wet op de economische delicten is niet van toepassing op voorzieningen ter zake van de overtreding van voorschriften, gesteld bij of krachtens de artikelen 4—8, 17, 18 en 20 van dit besluit.

**Artikel 31.** De beroepen, vóór de inwerkingtreding van dit besluit ingesteld ingevolge het bepaalde bij de artikelen 5, vierde lid, en 6, zesde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, worden met inachtneming van het in dat besluit bepaalde afgehandeld door het College van Rijksbemiddelaars.

**Artikel 32.** Onze Minister kan bevoegdheden, welke krachtens dit besluit aan hem of aan onder hem ressorterende instanties en ambtenaren toekomen, geheel of gedeeltelijk en

voorwaardelijk of onvoorwaardelijk overdragen aan organisaties uit het bedrijfsleven.

**Artikel 33.** 1. Dit besluit, ten aanzien waarvan de bevoegdheid, bedoeld in artikel 9, tweede lid, van het Besluit op den bijzonderen staat van beleg niet kan worden uitgeoefend, treedt in werking met ingang van 15 oktober 1945.

2. Met ingang van die datum vervalt het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (Besluit van 17 juli 1944, Staatsblad no. E 52, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 29 december 1944, Staatsblad no. E 157).

Dit besluit kan worden aangehaald onder de titel: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.