

**2009**

**International Labor  
Law**

# **COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS**

**In the Netherlands and the United Kingdom**

Georgi Georgiev

Allan Schlundt Bodien

HRQM E-01 2008 – 2009

## Introduction

This report is a field research within international labour law to compare the legislative context of collective labour agreements in the Netherlands and the United Kingdom.

A collective agreement is a labour contract between an employer and one or more unions. These parties set out terms and conditions of employment of employees such as; wages, hours of work, working conditions and grievance procedures, and the rights and responsibilities of trade unions.

The legal context of collective agreements differs in the Netherlands from the United Kingdom.

The authors of this report will outline the fundamental definitions of collective agreements.

Georgi Georgiev

Allan Schlundt Bodien

*Arnhem, January 2009*

## Table of Contents

Introduction.....	2
Executive summary.....	5
Chapter I: Collective Agreement in the Netherlands.....	7
I.01 Collective Labor Agreements.....	8
History.....	8
Definition .....	8
Parties to Collective Agreements .....	8
Duration .....	8
Bargaining.....	9
Content of Collective Agreements.....	9
The Bargaining Process .....	10
Striking.....	10
The right to bargain.....	11
The Scope of Collective Agreements.....	11
Legal Force.....	11
Types of Agreements.....	13
I.02 Labor Unions .....	13
Collective Labor Agreements on European Level .....	14
Chapter II: Collective Agreements in Great Britain.....	16
II.01 Collective Agreements.....	17
Definition .....	17
Enforceability of Agreements .....	19
II.02 Trade Unions in Great Britain.....	21
Definition .....	21

History & Development .....	21
II.03 Industrial Actions .....	23
Picketing.....	23
Strikes.....	24
II.04 Trade Unions on European Level.....	25
ETUC.....	25
European Trade Union Institute.....	25
Social Development Agency.....	26
II.05 European Laws Regarding Collective Labor Agreement and Collective Bargaining .....	26
Case .....	28
Conclusion .....	29
Sources .....	30
Appendixes.....	31
Collective Labor Agreements Act (Wet CAO).....	31
Dutch Civil Code Book 7 (BW:7).....	36
Dutch Commercial Code (Wetboek van koophandel).....	56
Faillissementswet.....	64
Employment Rights Act 1996, Part X, Unfair Dismissal.....	65

## Executive Summary

A collective agreement is an agreement negotiated between one or more employers and one or more associations of employees with the main or exclusive object which is to regulate the conditions of employment which must be taken into consideration individual contracts of employment. In the Netherlands, this definition can be found in the Act on Collective Agreements (ACA) and its the major source for collective agreements in the Dutch legislation. Other sources are the Dutch Civil Code, the 'faillissementswet' and the Dutch Commercial Code. In the Netherlands any association of employers or employees may enter into a collective agreement. The legal source can be found in the European Social Charter which explains the right to bargain. The parties can negotiate the duration of a collective agreement. According to art. 18 of the ACA, agreements can be characterized for not more than 5 years. Senior trade union leaders normally conduct the bargaining process. After negotiating, the collective agreement is then to be signed by all the unions active in the economic sector or enterprise concerned. Whenever employees are not satisfied with the policy of their employer, the unions may organize a strike. Unorganized strikes are called: 'wild strikes'. The most important legal source for striking in the Netherlands is art. 6 sub 4 of the European Social Charter.

In the Netherlands are a multiple amount of unions for almost every sector of profession. Most unions are organized in two federations: the CNV and the FNV. These federations are represented on European level by the ETUC.

The United Kingdom has developed a well structured system in the country where the rights of the employees are carefully protected by the trade unions' codes and by the national law. The most consisted and well established legislation code in the country which protects the relations between the trade unions and the industries is the Trade Union and Labor Relations Consolidation Act from 1992. According to the Act from 1992, collective labor agreement is explained as any agreement or arrangement made by or on the behalf of one or more trade unions and one or more employers or employers' associations. Provisions two of the same article explains that this agreement refers to the terms and conditions of employment, engagement or non-engagement, allocation of work, matters of discipline and membership of a trade union. The act has gone through several amendments before 1992, when it is finally recognized as a truthful and well organized in order to protect the rights of the employees act. It has been recognized but he European Commission of Social Affairs and it has been built on the basis of the declaration of the human rights. According to the Trade Union and Labor Relations Act from 1992, all these types of collective agreements explained above are legally enforceable once this is stated as a provision in the contract itself between the employer and the employee/s.

In the United Kingdom, a trade union is an organization which finds its legal source in the Consolidated Act from 1992. The trade union bargains with the employer on the behalf of the union members (rank and file members), and negotiates collective agreements with the employers. This may include the negotiation of wages, work rules, complaint procedures, rules governing hiring, firing and promotion of workers, benefits, workplace safety and policies.

Picketing occurs when a group of people gather outside their workplace and persuade others, such as substitute workers or suppliers, to take some form of industrial action. It's distinguished from demonstrations.

## Chapter I • Collective Agreements in the Netherlands

## I.01 Collective Labor Agreements

### History

After the Second World War wages and working times of employees were strongly focused on the national rebuilding of the country. In the 60s and 70s the positions of the employee became important again with its labor agreements. The very first unions were set up in the 1860s whereas in 1894 the first national associations were built. In that same year the very first collective agreements have been made: diamond workers forced their employers to negotiate tariffs. From that moment on, the amount of collective agreements increased. According to the CBS (central bureau of statistics) the entire amount of collective agreements in the Netherlands in 1914 was 256; primarily local contracts within the metal industry. In 1927 and 1937 the collective labor agreement earned more legal status by the introduction of the Act on Collective Agreements.

### Definition

According to art. 1 of the Act of Collective Agreements (ACA); its an agreement negotiated between one or more employers and one or more associations of employees with the main or exclusive object which is to regulate the conditions of employment which must be taken into consideration in individual contracts of employment. The collective agreement must be in writing (art. 3 ACA) and the members of signatory parties must obtain a copy of it (art. 4 ACA). Finally, the collective agreement must be submitted to the Ministry of Social Affairs (art. 4 WDA).

### Parties to Collective Agreements

In the Netherlands any association of employers or employees may enter into a collective agreement. No conditions relating to the size, independence or representativeness of the parties to the collective agreement are laid down in statutory law or case law. The two legal conditions are:

- The association has full legal capacity (art. 1 ACA)
- The association is explicitly authorized to enter into collective agreements (art. 2 ACA).

### Duration

The parties can negotiate the duration of a collective agreement. This includes the starting date and end date of the collective agreement. Dutch law normally regulates that a collective agreement always is an agreement for a fixed time: closed ended. Before the parties negotiate



the duration of the collective agreement, they first negotiate the force and the fact that the agreement must be submitted to the Ministry of Social Affairs.

The parties determine the start date of the collective agreement according to art. 7 sub 1 ACA. If they fail to do so, then the article prescribes that the collective agreement will start on the 15<sup>th</sup> day after the agreement has been concluded by both parties.

According to art. 18 ACA, these agreements can be characterized for not more than 5 years. If the parties make no agreements of the duration of a collective agreement, then the agreement accounts for one year only.

### Bargaining

In the case of an important agreement, bargaining is normally conducted by senior trade union leaders; in the case of a less important agreement, bargaining is conducted by the union's district leaders.

The interests of the employees' side of the bargaining table are protected by the fact that only unions are entitled to enter into collective agreements.

Collective bargaining in the Netherlands usually has the character of multiple union bargaining. On the employees' side of the bargaining table are always representatives of the unions FNV, CNV and MHP, even if these unions have only a few members in the specific enterprise or business sector. In most sectors and enterprises the chief of employees' spokesman will be the representative of the FNV union as this has the largest membership. The collective agreement is then to be signed by all the unions active in the economic sector or enterprise concerned, or by none of them.

### Content of Collective Labor Agreements

The contents of collective agreements cover a wide field:

- Wages
- Pay supplements
- Working hours
- Shift work
- Overtime
- Holidays
- Terms of notice in case of dismissal
- Health and safety
- Social security benefits
- Pensions

This is just a short list of the elements included in a collective agreement. More frequently, these agreements tend to expand into new areas of regulations, such as the financing of crèches and

personal arrangements for training. In addition, these agreements contain increasingly aspects of flexibility, such as flexible working hours, variable pay forms and other things. However, there are no legally protected prerogatives, the scope of a collective agreement does not have to be restricted to terms and conditions of employment in any strict sense.

Many collective agreements also contain clauses which oblige the employer to inform or consult the unions and works council or the employees directly about certain important events such as takeovers.

### The Bargaining Process

Every one or two years employers and unions meet for bargaining relating the renewal of the collective agreement. Normally, collective agreements are concluded for one or two years, although there are from time to time agreements concluded for several years. The Act on Collective Agreements in practice places only minor restrictions on the parties as far as this issue is concerned. During times of economic prosperity, the unions propose series of improvements and employers try to limit or to delay these as long or as far as possible. If, on the other hand, the economy is deteriorating, employers attempt to take a backward step and the unions attempt to maintain acquired rights as long as possible. In the last years, collective bargaining in the Netherlands has shown a trend towards flexibility and decentralization. Collective bargaining between employers and unions is usually not conducted within an institutional framework. It is institutionalized within a joint consultative body. In some cases, the bargaining process is led over by an independent chairman. After multiple bargaining sessions attended by the delegations, the social partners finally reach a compromise. This compromise is then passed on to their members. After approval, the new collective agreement may be formally concluded. Whenever the social partners do not reach consensus, 'war' may be declared in the form of a strike. A strike does not always take place. In some cases the unions do not call a strike and there is simply a period with employers continue to apply the terms of the old collective agreement.

### Striking

Striking is the temporarily end of working in order to reach a social political goal. Its a powerful tool for employees to force work terms and conditions. In most cases these include wages and other collective agreements. Striking can also be used by employees to show governments and employers they are not content with their policies. In the Netherlands there is a distinction between organized strikes and wild strikes. Organized strikes are planned and organized by one or more unions. Wild strikes are usually not planned and do not have the support of unions. Due to the fact that in these cases employees do not work, the employer is also not obliged to pay their salary over the days the employees strike. Striking is not regulated in the Dutch law. The most important legal source for striking in the Netherlands is the European Social Charter. The Dutch constitution does not have a single article regulating the fundamental right to strike. Cases are therefore handled according to article 6 sub 4 of the European Social Charter. This article

recognises the right of employees and employers to act organized and collective in case of interest disputes.

### The Right to Bargain

There is no general legal obligation on employers to bargain with unions. Collective bargaining is a question of power relations. To 80% of Dutch business, the absence of a legal obligation to bargain is immaterial. For these businesses collective negotiations are self-evident and application of it is widespread. The great majority of the employers do not dislike collective agreements, as they are for them the key to orderly, stable and predictable labor relations.

Between 1945 and 1970 trade unions which were not part of the official confederation of those days were mostly excluded from the collective bargaining process. During the 60s this changed. Some of these organizations took legal action to obtain support allowing them to take part in collective bargaining. In the 1970s these unions were finally recognized as partners in collective agreements.

In 1979 the Economic Social Council (ESC) rejected the idea of regulating the legal force of the right of participation in the process of collective bargaining. Since then there has been no legislation on this issue. The Economic Social Council finds that only clear unreasonable cases in which access to collective bargaining is refused to an organization can be brought before the courts. This regulation finds its way into the Dutch law system. Since then, some courts have indeed intervened to correct cases in which organization have been excluded from the bargaining table.

### The Scope of Collective Agreements

The Dutch legislation gives parties to the collective negotiation table complete freedom to organize the scope of application of collective agreements. In the Netherlands, the application of all collective agreements covers all sectors in the whole country. A few exceptions are for example maritime ports which are subject to separate agreements. As mentioned before collective agreements are normally concluded for one or more years. Employees bound by a contract do not have to be restricted by collective agreements.

### Legal Force

In the Netherlands, collective agreements find its fundamental source in the Act of Collective Agreements. Art. 1 of the ACA outlines the definition of the collective agreement in the Netherlands. The legal force of collective agreements can be found, besides the ACA, in the Dutch Commercial Code, the civil code book 7 and the Dutch 'faillissementwet'. The Dutch Commercial Code in general regulates the collective agreements on sea. The Dutch civil code in addition to the ACA also includes articles to collective agreements. In art. 610 sub 1 can be found a definition of the labour agreement. The civil code also includes articles regulating certain parts of a collective agreement. For example, article 638 sub 1 of the Civil Code book 7, obligates

employers to offer employees vacation each year. Article 639 of the Civil Code book 7 includes rights of employees to maintain their salary while being on vacation. In general the legal force of collective agreements is mainly found in the Act on Collective Agreements. This ACA recognized the binding force of these agreements on individual employment contracts. It also establishes that stipulations agreed by an employer and employee contrary to a collective agreement is void.

The binding of the individual employment contract to the collective agreement continues after termination or expiry of the agreement, until new provisions are laid down, either collectively or individually. Parties to collective bargaining may also give the collective agreement retroactive force.

Non-extended collective agreements are binding in principle only for contracts of employment of employees, which are members of a signatory employees organization and the employer is a member of the employers' organization which has concluded the collective agreement for the occupational sector to which it relates, or is himself a signatory to the collective agreement. However, employees bound by collective agreements are legally obliged to apply their provisions on working conditions for their entire duration to all contracts of employment they conclude with non-organized employees, unless the collective agreement provides otherwise. If employers do not apply the collective agreement, however, non-organized employees cannot claim in court the nullity and replacement of conflicting clauses by reference to the law on collective agreements.

In this case, only the unions which have signed the collective agreement may invoke this obligation in a court action against an employer. Nowadays, application of the collective agreement is very widespread in the Netherlands, even in cases in which the law does not prescribe it.

A member is not automatically bound to any collective agreement concluded by its unions. To be bound by it, its necessary for the collective agreement to be related to the activities carried out by the employer and the work undertaken by the employee. Not until both the employer and the employee are bound to it under the ACA do the special legal effects come into force. Only employees that have a contractual relationship with an employer can become bound by the collective agreement. The collective agreement is a supplemental agreement. The vast majority of employees cannot directly become bound to a collective agreement under the ACA. Only 26% of the Dutch workforce is unionised. This means that most employees can only be bound by a collective agreement on the bases of their labour contract.

### Types of Agreements

The two types of collective agreements which are prevalent in the Netherlands are the company agreements and the agreements covering economic sectors. The two differ in both the parties on the side of the employer and the dominant factor determining their application.

Company agreements are concluded by companies or related groups of companies. The major Dutch companies tend to negotiate special agreements for their Dutch enterprises and subsidiaries. The companies may have separate agreements for higher and managing employees and sometimes apply a separate set of labor conditions to international employees.

Sector agreements consist of the employment conditions for a sector of economic activity. They are typically concluded by organizations of employers rather than by individual employers. Sector agreements will in general apply throughout the Netherlands, local agreements are extremely rare.

## I.02 Labor Unions

In the Netherlands are a multiple amount of unions for almost every sector of profession. In Most unions are organized in one of the two federations: the Christian CNV and the neutral FNV. There is however a separate federation for unions representing the higher-level personnel groups. The federations are the contact persons for both the central employers' organizations and the national government on general socio-economic issues. They are not involved in direct negotiations on collective agreements, a task which lies with the unions. The federations can issue recommendations to the unions, but the latter are not legally or hierarchically bound by such advice. Besides their national coordinating role, the federations play a role in representing the employees at the national and international levels, e.g. in the European Trade Union Confederation and the International Confederation of Independent Unions. Membership of the federations is only open to unions.

The unions are predominantly organized along the lines of economic activity. After the Second World War and again in the 1990s, the unions demonstrated a tendency to merge into ever larger organizations.

Just as the unions have reshaped their structure in recent times, so have the employers. Since the mid-1990s, the employers are no longer organized along political and/or religious lines, but mainly follow economic structures. Membership of the federations is open to federations, branch organizations, local organizations and single undertakings. Their function is mainly political. They partake in the social dialogue which takes place in the Joint Labor Council (Stichting van de Arbeid) and the Social and Economic Council. They coordinate the negotiations, however. Collective agreements are closed by branch organizations and/or (groups of) enterprises. There

are quite a few branch organizations, sometimes more than one within the same branch of industry.

Employers' organizations and the unions work together at different levels, in different institutions. They operate social funds and arbitration bodies. However, the Dutch system of labor relations does not include participation in or influence on the judiciary. Labor conflicts are dealt with through the ordinary (civil) courts. The highest-level organisations of employers and employees participate in two permanent institutions, the Stichting van de Arbeid (Joint Labour Council) and the Sociaal Economische Raad (Social and Economic Council). The SER is the central institution within a system of sector organizations under public law. It consists of 33 members, 11 of which are appointed by the central employees' organizations, 11 represent the employers and 11 members are independent and are appointed by the 'Crown'.

The sector organizations, of which the SER is the supervisory body, have (limited) legislative powers, e.g. in the areas of registration, professional standard setting and labor conditions. The SER is one of the main advisory bodies of the government and in that capacity it deals with a wide range of social and economic issues. The Joint Labor Council or STAR is composed of representatives of the social partners only. It advises the government on social issues and is consulted during the process of declaring collective agreements to be generally applicable. Since both the SER and the STAR advise the government on social issues, the tasks of these institutions overlap to a certain extent.

If both are consulted on the same issue or a similar issue, they try to avoid reaching contradictory conclusions by informal cooperation.

Twice a year, in the autumn and in the spring, the highest-level institutions of employers and employees hold a 'conference' with government officials in which they discuss the economic developments and prognoses. At this conference they try to reach an agreement on the desired developments in the field of wages and other labor conditions. This agreement functions as a recommendation to the unions and employers' organizations for the next round of negotiations.

### Collective Labor Agreements on European Level

The Dutch economy is being confronted with globalization and a European policy. A small country like the Netherlands has a huge foreign country. The Dutch business sector has enough resources to invest domestic and foreign. Approximately 60% of foreign investments are within the European Union. These investments gave the European Union a great impulse for the integration. The question is: are labour agreements possible on European scale?

Collective agreements are being set up in every country of the European Union, in most countries there is some form of central negotiation. In Austria and Belgium unions have a strong position on a central level where agreements are met which have an impact to all businesses. In most other European countries, like the Netherlands, there has been decentralization whereas associations of employers negotiate with associations of employees. Negotiation with governments is also possible. Of all Northern European countries, Germany has the fewest

central consultation. German law prescribes that the government can not interfere wageshaping. For this reason, its harder to set up central agreements than in the Netherlands. In the United Kingdom as well, there is no central debate. Negotiations on collective labour agreements is normally done with a representative of the union and the Management Team, or in some cases, the chief of the department, in other words: there is no centralization.

## Chapter II • Collective Agreements in Great Britain



## II.01 Collective Labor Agreements

UK has developed a well structured system in the country where the rights of the employees are carefully protected by the trade unions' codes and by the national law. The most consisted and well established legislation code in the country which protects the relations between the trade unions and the industries is the Trade Union and Labor Relations Consolidation Act from 1992.

### Definition

This is an Act of the Parliament which regulates the operation of the trade unions and the industrial actions and governs the relations between employers and unions. Many of the provisions stated in the Act from 1992 have already existed as it consolidated earlier legislation. The Consolidation Act applies fully in England and Wales as well as in Scotland, and partially in Northern Ireland.

According to the Act from 1992, collective labor agreement is explained as follows:

Article (178; provision 1) ... Any agreement or arrangement made by or on the behalf of one or more trade unions and one or more employers or employers' associations and relating to one or more of the matters specified below; and "collective bargaining" means negotiations relating to or connected with one or more of those matters.

According to the same article, provision 2, the collective labor agreement refers to the following matters:

- (a) ..terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;
- (b) Engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;
- (c) Allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;
- (d) Any matters of discipline;
- (e) A worker's membership or non-membership of a trade union;
- (f) Machinery for negotiation or consultation, and other procedures relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in carrying out of such procedures;

When applying the last provision stated above it should be considered the following:

Article 178; prov. 3

In this Act, "recognition", in relation to a trade union, means the recognition of the union by an employer, or two or more associated employers, to any extent, for the purpose of collective bargaining; and recognized and the other related expressions shall be construed accordingly.

The act has gone through several amendments before 1992, when it is finally recognized as a truthful and well organized in order to protect the rights of the employees act. It was recognized

but the European Commission of Social Affairs and it was built on the basis of the declaration of the human rights.

The Trade Union and Labor Relations Consolidation Act from 1992 describes several types of collective labor agreements. These are:

- (a) Company Agreement: it is a collective agreement at a company, corporal or divisional level between a single employer and one or more trade unions;
- (b) Comprehensive Agreement: it is a collective labor agreement, which includes all or most of the substantive and procedural agreements in a company or an enterprise. Comprehensive agreement applies to all or most of the workers in the specific plant or company.
- (c) District Agreement: it is a collective labor agreement between unions and employers covering specific workers in a geographic location. The industry where still district agreements are used is in the hosiery industry.
- (d) Domestic Agreement: it is a collective labor agreement usually on a plant or factory level. It is characterized by most often domestic bargaining between union representatives and junior level of management.
- (e) Industry Wide Arrangement: It is an agreement reached through bargaining on industry-wide level between employer's associations and trade unions or union confederations. Such kind of agreements usually affects all workers in the industrial sector who work for companies that are members of employer's associations. The committees, in which industry wide agreements are reached, are: Joint Industrial Councils (JICs), National Joint Industrial Councils (NJICs) or National Joint Committees/Councils (NJC). Until the Second World War industry-wide agreements were directly influential in affecting workers' pay, since then this has tremendously reduced.
- (f) Local Agreement: It is an agreement covering a particular group of workers in one factory, a single factory, or a group of factories within a single company. It could also be used to cover any agreement below national or industry wide level.
- (g) Procedural Agreement: It is a collective labor agreement regulating the terms of the relationship between unions and employers. These agreements are used for solving disputes, specify bargaining units, facilities for trade union representatives and the status of unions and their representatives.
- (h) Substantive Agreement: It is a collective agreement defining matters like terms and conditions of employment: pay, holidays and other things which deal with the conditions of work. Procedural Agreements and Substantive agreements are not always clearly distinct. For instance an agreement on payment to shop stewards for time spent on trade union duties could be seen having both procedural and substantive elements and would include both procedural and substantive terms.

### Enforceability of Labor Agreements

According to the Trade Union and Labor Relations Act from 1992, all these types of collective agreements explained above are legally enforceable once this is stated as a provision in the contract itself between the employer and the employee/s.

Article (179;prov.1) A collective agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract unless the agreement-

- (a) Is in writing, and
- (b) Contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be a legally enforceable contract.

Article (179; prov. 2) A collective agreement which does satisfy those conditions shall be conclusively presumed to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract.

Unlike several other countries, most collective agreements in Britain are not fixed ones, they're open ended e.g. they don't have a fixed expiry date of validity.

However, there are cases when the collective agreement cannot be fully legally enforced. These cases are when there are no provisions in the contract stating that all the matters of the collective agreement should be legally enforced. In other words, the collective agreement in its written form may be designed in order to have only some parts which are legally enforced and others which are not.

Article (179; prov. 3) If a collective agreement is in writing and contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that one or more parts of the agreement specified in that provision, but not the whole of the agreement, shall be a legally enforceable contract, then-

- (a) The specified part or parts shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract, and
- (b) The remainder of the agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be such a contract.

The Consolidation Act from 1992 also governs the matters of disclosing information from the employer to the trade union and/or employee association by any means.

Article 181: general duty of employers to disclose information

- (1) An employer who recognizes an independent trade union shall, for the purposes of all stages of collective bargaining about matters, and in relation to descriptions of workers, in respect of which the union is recognized by him, disclose to representatives of the union, on the request, the information required by this section.

- (2) The information to be disclosed is all information relating to the employer's undertaking which is in his possession, or that of an associated employer, and is information-
- (a) Without which the trade union representatives would be a material extent impeded in carrying on collective bargaining with him, and
  - (b) Which it would be in accordance with good industrial practice that he should disclose to them for the purposes of collective bargaining.

There are certain laws that however defend the information privacy of the employer. These cases are states as an example of the sections and provision mentioned in the Act from 1992.

The employers are not obliged to provide any information in the following cases:

- In case the information has in common with the interests of the national security;
- In case the information is in regard of an individual specifically;
- In case the information causes any damages during the bargaining;
- In case the information is obtained for the purposes of prosecuting'

The trade unions are obliged to complain in case of not receiving the information by the employer to the Central Arbitration Committee. The complaints may be formed only when the employer has failed to provide the information in accordance with the law stated in the Act from 1992. When the complaint is received, the Central Arbitration Committee will promote settlement of the matter.

All the methods of collective labor agreement and collective bargaining discussed above as well as the laws mentioned which explain the structure of these methods are used in cases when the trade unions have been recognized by the employer and has successfully followed an agreed method for collective bargaining. However, the Consolidation Act form 1992 failed to suggest a structure of performance in cases when the employer recognizes the trade union but failed to follow the agreed method of collective bargaining and/or cannot agree on one.

This legislation was altered in 2000 with some amendments in the Employment Relations Act from 1999. According to these amendments which are presented in the order from 2000, the government and the Central Arbitration Committee has designed a new method for this kind of a case called the Trade Union Recognition method of bargaining. The bargaining method imposed by the CAC has the effect as if it were a legally binding contract between the employer and the trade union/s. By this means, both parties have the right to use the court in order to press the other side to comply with the method.

Note: [1] 1992 c. 52. Schedule A1 was inserted by the Employment Relations Act 1999 (c. 26), section 1 and comes into force on 6th June 2000.

## II.02 Trade Unions in Great Britain

All regulations discussed in the report until now have explained the crucial role of collective labor agreements and bargaining. Therefore, the existence of the trade unions should not be underestimated.

### Definition

According to the Consolidation Act from 1992 concerning the Labor Relations and Trade Unions in Great Britain, a trade union is the following:

Section 1...

In this Act a “trade union” means an organization (whether temporary or permanent)-

- (a) Which consists wholly or mainly of workers of one or more descriptions and whose principal purposes include the regulation of relations between workers of that description or those descriptions and employers or employers’ associations; or
- (b) Which consists wholly or mainly of-
  - i. Constituent or affiliated organizations which fulfill the conditions in paragraph (a) (or themselves consist wholly or mainly of constituent or affiliated organizations which fulfill those conditions), or
  - ii. Representatives of such constituent or affiliated organizations, whose principle purposes include the regulation of relations between workers and employers or between workers and employers’ associations, or the regulation of relations between its constituent or affiliated organizations.

The trade union bargains with the employer on the behalf of the union members (rank and file members), and negotiates collective agreements with the employers. This may include the negotiation of wages, work rules, complaint procedures, rules governing hiring, firing and promotion of workers, benefits, workplace safety and policies.

### History and Development of the Trade Unions

Trade unions in Britain have experienced serious decline from the time of election of Margaret Thatcher's Conservative Government in 1979. Back then the number of union participants was around 80% out of all workforce in Britain. By year 1997 that number dropped to 30%, most of which happen to be employed in the public sector. In private sector only 12% of employee's participate in a trade union.

One of the most important trade union bodies in Britain is the Trade Union Congress (TUC). The Trade Union Congress is a national trade union centre (a federation of trade unions in UK and is re presentative of the majority of trade unions in Britain). The TUC includes currently 58 affiliated unions with a total number of 6.5 million members.

In 1999 in Britain legislation was passed which provided Trade unions with the right of statutory recognition, giving trade unions more protection under the law, granting trade unions the rights to strike and set minimum employment standards. This right was passed by the Employment Relations Act.

This act also protects the identity of workers belonging to unions from employers, providing them protection from possible retaliation. The act prohibits the practice of sharing of employee 'blacklists' between employers for employees which belong to a union. The Employment Relation Act prohibits treating employee unfairly because of the employee's participation in

union. The act prohibits as well the dismissal of employees participating in a strike within the first 8 weeks in which the employee's actively participating in the strike. For instance if a strike participant is dismissed in before the 8 weeks in which he is allowed to take place in the strike then the trade union he is member of could bring a case against the company which broke the law through the unfair dismissal. The act also establishes the employee right to stay union free or in other words to allow every employee to remain union free.

Consequently to protect all the rights of both union and non-union participating workforce in Britain the Central Arbitration (CAC) committee was set up.

## II.03 Industrial Actions

Trade unions have the right to enforce an industrial action and this right may be included in the collective labor agreement. An industrial action is either a strike or picketing in furtherance of certain goals.

### Picketing

Picketing occurs when a group of people gather outside their workplace and persuade others, such as substitute workers or suppliers, to take some form of industrial action. It's distinguished from demonstrations. Picketing is an indirect form of industrial action that is protected by law. In Britain it's the Trade Union and Labor Relations (Consolidation) act from 1992 which establishes as a legal activity. In order to escape from legal proceedings picketing must be only form of dispute or in peaceful or information communicating activities.

Article 220; prov. 1

It is lawful for a person in contemplation or furtherance of a trade dispute to attend-

- (a) At or near his own place of work, or
- (b) If he is an official of a trade union, at or near the place of work of a member of the union whom he is accompanying and whom he represents, for the purpose of that subsection shall be any premises of his employer from which he works or from which his work is administered.

Due to law it is preredquired that picketing is being conducted near the employee place of work and should not breach any part of the civil law like for example trespass. Union representatives (officials) are allowed to picket at or near the work place of the employee they represent. If picketing occurs employees which are not directly involved in the picket may refuse to cross the picket line and

therefore be absent of its work place. The employer then can treat such employees as ones being on strike and consequently treat them as strikers.

However sometimes employees might be in fear of crossing the picketing line and going to their work place because of concerns of their safety. In such circumstances the authorities should give every protection necessary for crossing the picket line. In case that it's not possible that the authorities or the employer could guarantee a safety trespass through the picketing crowd, then another option for the employee is to be given opportunity to work on another physical location. According to the UK law in case of picketing, the pickets must be in dispute with their employer. In Britain trade unions could not be held directly responsible if pickets organized by them go out of control and lead to strikes, however they could be held responsible in case if they don't take the measures to prevent the tortuous acts to re-occur.

The usual approach of employee in case of picketing they issue interim injunction, effectively aiming to end the industrial action. It's up to the court to consider the implication of the Human Rights Act (1998) in particular with Article 10 from the act which deals with the 'right of freedom of expression' and Article 11 which grants the right to freedom of assembly. Then it's up to the court to decide if granting an injunction not in interference with the exercise of these rights and whether such interference could be justified.

### Strikes

According to the laws stated in the Trade Union and Labor Relations Consolidation Act from 1992, strikes are allowed only when they are recognized as official. In case of non-official industrial action, the employees may be dismissed. In other means, the employer has the right to lay off a number of employees who are taking part of such kind of a industrial action.

#### Article 237

- (1) An employee has no right to complain of unfair dismissal if at the time of dismissal he was taking part in an unofficial strike or other unofficial industrial action.
  - (a) This does not apply to the dismissal of the employee if it is shown that the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal or, in a redundancy case, for selecting the employee for dismissal was one of those specified in or under-  
Section 99, 100, 101A(d), or 103 A of the Employment Rights Act from 1996.

Note: Please refer to Appendixes

However if the strike or the industrial action itself is recognized as official, the strikers are protected by the law and by the Trade Union and Labor Relations Consolidation Act form 1996.

#### Article 238 A

- (1) For the purposes of this section an employee takes protected industrial action if he commits an act which, or a series of acts each of which, he is induced to commit by an act which by virtue of section 219 is not actionable in tort.



## II.04 Trade Unions on European Level

### European Trade Union Confederation

The European Trade Union Confederation (ETUC) was set up in 1973 in order to promote the interests of the working people at European level and to represent them in the EU institutions.

The main objective of the Confederation is a European Union with a strong social dimension that safeguards the wellbeing of all its citizens. It is committed to building a unified European trade union movement and it already had a large number of new trade union affiliates in Central and Eastern Europe.

The European Trade Union Confederation is one of the European social partners and it is recognized by the European Union, by the Council of Europe and by EFTA as the only representative cross-sectored trade union organization at European level.

The ETUC represents 60 million trade unionists belonging to 82 national confederations in 36 countries across Europe: Andorra, Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, Monaco, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, San Marino, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey and the United Kingdom, plus Bosnia and Herzegovina, Macedonia and Serbia (observers).

It is a 'bottom-up', not a 'top-down' organization. Affiliated trade union organizations maintain their own decision-making structures. Delegates from the member organizations decide ETUC policies and activities at European level democratically, and the ETUC itself does not have a mandate to impose a line on national confederations.

There are 12 European Industry Federations affiliated to the ETUC. They represent workers in individual sectors, ranging from journalism and entertainment to the chemical and metal industries. The industry federations are responsible for European social dialogue at sectoral level: the 35 different sectoral committees discuss issues specific to the industries they cover and can agree a wide range of initiatives. The ETUC, in its turn, is responsible for European social dialogue on the cross-sectoral level.

The ETUC cannot call strikes. Industrial actions remains a matter for national trade union organizations, to be undertaken in line with their own decision-making procedures. However, the ETUC - with the approval of its Executive Committee - does organize demonstrations and days of action to focus on important European issues. It is up to the participating affiliates to decide what activities to carry out in their own countries.

### European Trade Union Institute

In the year of 2005, the three former ETUC centers of expertise-the European Trade Union Institute, the European Trade Union College, and the European Trade Union Technical Bureau for

Health and Safety, joined together to form the European Trade Union Institute. Each of its branches works in its own specific area.

The main activities of the Institute are the following:

- (a) Conducting researches on socio-economic issues and industrial relations and provides expertise;
- (b) Delivering training programs for all the branches and affiliates of the ETUC as well as developing the European dimension in trade union education at all levels;
- (c) Monitoring the framing, national incorporation and implementation of European legislation in the field of health and safety;

#### Social Development Agency

It is a non-profit organization set up in 2004 and it is supported by the ETUC. The aim of the Social Development Agency is to promote Europe's social dimension in global context. The SDA carry out specific projects on social issues and facilitate the exchange of knowledge and experience.

The SDA governs the ETUC Info point, the ETUC's central information resource, which is one of its key projects. This resource exists in order to help the social partners, particularly in setting up projects financed by the European Commission's budget lines.

## II.05 European Laws Regarding Collective Labor Agreement and Collective Bargaining

According to the Treaty signed in Lisbon, there are certain European laws that are related to the right of collective labor agreements and collective bargaining.

A number of them are included in the chapter of Fundamental Rights of the European Union. These are:

#### Article 28: right of collective bargaining and action

Workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Community law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels and, in cases of conflicts of interest, to take collective action to defend their interests, including strike action

#### Article 6: the right of bargaining collectively

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Contracting Parties undertake:

- (a) to promote joint consultation between workers and employers;

- (b) to promote, where necessary and appropriate, machinery for voluntary negotiations between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements;
- (c) to promote the establishment and use of appropriate machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labor disputes; and recognize:

the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including the right to strike, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into

The collective labor agreements and the right of collective bargaining have been discussed and included in a number of treaties and conventions issued by the EU Commission. One of the most important treaties is the APPLICATION OF CERTAIN PROVISIONS OF THE TREATY ON EUROPEAN UNION AND OF THE TREATY ON THE FUNCTIONING OF THE EUROPEAN UNION. The articles stated above are part of it.

The resolution from 22 October 2008 on the challenges to collective agreements in EU is another step taken by the European Parliament in order to govern the collective bargaining and collective agreements at European level.

Note: please refer to the appendixes

## Applying Laws Regarding Collective Labor Agreements • Case

Digital Flux, Ltd. is a middle sized company operating on the Audio market in the Netherlands. The company has a subsidiary in Great Britain which deals mostly with sale services and import of the products.

Digital Flux has signed a collective agreement with FNV for two years six months ago. The company and the trade union have negotiated and agreed on wages, working hours, overtime, terms of notice in case of dismissals, health and safety issues, social security benefits and pensions.

The collective agreement signed between both the parties was approved by the Ministry of Social Affairs.

Recently, the company has decided to send over two of its employees to England, where they will work for six months in the Human Resources department as assistants in recruitment. The two employees are citizens of the Netherlands and are official members of the FNV labor union.

When arriving in Great Britain, the employees brought in discussion if their collective agreement is applicable.

According to the legislation in both of the countries, the collective agreement signed between the trade union, where the employee is a member and the company is legally binding with the individual contracts. Since both of the employees have signed their individual contracts, legally accepting all the provisions mentioned in the collective agreement signed between Digital Flux and FNV as well as the agreement itself, then the collective agreement applicable is not the one signed by the British subsidiary with a British labor union, but the one signed between the mother company and the Dutch labor union.

## Conclusion

Collective Labor Agreements have a great impact on the business development in every sector since they were established and recognized by the law.

Both Netherlands and Great Britain has developed strong legislation stating clearly the meaning of the collective agreement and bargaining and the use of it. The legislations and all provisions discussed in the report are used to explain both the evolution of the countries' legal system and to outline the differences between two of the most developed European countries.

Collective agreements and bargaining is also a matter of a European level. The influence and the meaning of this part of the legislation is recognized by a number of organizations which deal with the proper use of it in accordance of defending the employee rights as mentioned in the European convention.

Collective agreements are one level further developed legislation for contracting the business relation between a industry and employees. All provisions included in it, aim at increasing the quality of protection when it comes to company's security and workforce, and employees rights.

Responsibilities for the collective contracting have all trade unions and employer's organizations which represent the rights and goals of its members. These agreements have more legal power than the individual contracts and are one step further in negotiating the enormous flow of labor force in a number of industries.

The report aimed at examining the meaning, development and impact of the collective agreements both on national and European level. The legal systems in both of the countries are still evolving and legislation will remain under amendments in the coming years. Amendments, which will be made based on the constantly changing economic environment around the world. Nevertheless, the significance of having such an agreement is undoubtful when it comes to maneuvering successfully the workforce both within the countries and in the European Union.

## Sources

### Books:

- labour law in the Netherlands, Antoine T.J.M. Jacobs, 2004, Kluwer Law international, The Hague
- International Labour Law, Jean-Michel Servais, 2005, Kluwer Law International, The Hague
- Arbeidsrecht Tekst en Commentaar, 5e druk, P.F. Van Der Heijden, 2008, Kluwer, Deventer
- Arbeidswetgeving, 26e druk, I.P. Asscher-Vonk, 2008, Kluwer, Deventer
- Arbeidsrecht in de praktijk, 5e druk, D.M. Van Genderen, 2006, SDU uitgevers, The Hague
- Arbeidsrecht, 8e druk, Marion Treep, 2007, Uitgeverij Nelissen I Soest, Soest
- CAO Recht, 1e druk, W.J.P.M. Fase, 2004, Kluwer

### Internet

[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga\\_19920052\\_en\\_1.htm](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm)  
[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga\\_19960018\\_en\\_13](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960018_en_13)  
<http://www.ilo.org/ilolex/english/iloconst.htm>  
<http://www.emplaw.co.uk/researchfree-redirector.aspx?StartPage=data%2f026081.htm>  
<http://opsi.gov.uk>  
<http://gov.uk>  
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?lang=EN&CTYCHOICE=0250>  
<http://un.org/Overview/rights.html>  
<http://www.etuc.org/r/5>  
<http://www.ioe-emp.org/>  
<http://www.amicustheunion.org/>  
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?CTYCHOICE=0420&lang=EN>  
<http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>  
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>  
<http://www.hri.org/docs/ECHR50.html>

## Appendixes

The legal context: The Netherlands

*Sources of collective labour agreements*

### Collective Labour Agreements Act (Wet CAO)

#### Art. 1

1

Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen.

2

Zij kan ook betreffen aannemingen van werk en overeenkomsten van opdracht. Hetgeen in deze wet omtrent arbeidsovereenkomsten, werkgevers en werknemers is bepaald, vindt dan overeenkomstige toepassing.

3

Nietig is het beding, waarbij een werkgever verplicht wordt arbeiders van bepaald ras of met bepaalde godsdienst, levensbeschouwelijke of politieke overtuiging of leden van bepaalde vereniging in dienst te nemen of waarbij hij zich verplicht, te weigeren hen in dienst te nemen.

#### Art. 2

Eene vereeniging van werkgevers of van werknemers is slechts bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, indien de statuten van vereeniging deze bevoegdheid met name noemen.

#### Art. 3

Eene collectieve arbeidsovereenkomst kan slechts worden aangegaan bij eene authentieke of onderhandsche akte.

#### Art. 4

Eene vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, draagt zorg dat ieder harer leden, die bij de overeenkomst betrokken is, zoo spoedig mogelijk den woordelijken

inhoud van overeenkomst in zijn bezit heeft. Indien door partijen eene toelichting op de collectieve arbeidsovereenkomst is opgesteld, geldt deze verplichting ook ten aanzien van toelichting.

*Art. 5*

In geval van wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst en van uitdrukkelijke verlenging van haren duur vinden de bepalingen van 2 voorgaande artikelen overeenkomstige toepassing.

*Art. 6*

Eene wijziging van bepalingen in statuten eener vereeniging, welke het nakomen, het wijzigen, het verlengen of opzeggen van collectieve arbeidsovereenkomsten betreffen, werkt niet ten aanzien van eene vóór de statutenwijziging door vereeniging aangegane collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij de andere partijen bij die overeenkomst daarin toestemmen.

*Art. 7*

1

Wanneer het tijdstip, waarop de werking van collectieve arbeidsovereenkomst aanvangt, niet bij de overeenkomst zelve is bepaald, vangt die werking aan met ingang van den vijftienden dag, volgende op dien, waarop de overeenkomst is aangegaan.

2

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, strekt hare werking zich, van tijdstip waarop deze aanvangt, mede uit over op dat tijdstip reeds aangegane arbeidsovereenkomsten.

*Art. 8*

1

Eene vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, is gehouden te bevorderen, in mate als de goede trouw medebrengt, dat hare leden de daarbij te hunnen aanzien gestelde bepalingen nakomen.

2

De vereeniging staat voor hare leden slechts in, voor zooverre zulks in overeenkomst is bepaald.

*Art. 9*



1

tijdstip waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden eener vereeniging, welke de overeenkomst heeft aangegaan, en bij de overeenkomst zijn betrokken, zijn door die overeenkomst gebonden.

2

Zij zijn tegenover elk van partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst gehouden al datgene, wat te hunnen aanzien bij die overeenkomst is bepaald, te goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zelve zich daartoe verbonden.

*Art. 11*

Ontbinding eener vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen, welke uit die overeenkomst voortvloeien.

*Art. 12*

1

Elk beding tusschen een werkgever en een werknemer, strijdig met eene collectieve arbeidsovereenkomst door welke zij beiden gebonden zijn, is nietig; in plaats van zoodanig beding gelden de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst.

2

De nietigheid kan steeds worden ingeroepen door elk van partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

*Art. 13*

Bij gebreke van bepalingen in eene arbeidsovereenkomst omtrent aangelegenheden, geregeld in eene collectieve arbeidsovereenkomst door welke zoowel de werkgever als de werknemer gebonden zijn, gelden de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst.

*Art. 14*

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, is de werkgever, die door die overeenkomst gebonden is, verplicht, tijdens den duur dier overeenkomst hare bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten, als in collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld, welke hij aangaat met werknemers, die door collectieve arbeidsovereenkomst niet gebonden zijn.

*Art. 14a*

1

Door overgang van onderneming, als bedoeld in artikel 662 van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek , gaan de rechten en verplichtingen welke op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming ten aanzien van daar werkzame werknemers voortvloeien uit bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden van collectieve arbeidsovereenkomst waaraan hij gebonden is, van rechtswege over op de verkrijger van onderneming.

2

De rechten en verplichtingen die ingevolge het eerste lid overgaan, eindigen op het tijdstip waarop de verkrijger ten aanzien van arbeid, verricht door in eerste lid bedoelde werknemers, gebonden wordt aan een na de overgang van onderneming tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip waarop de verkrijger ten aanzien van die arbeid krachtens een na de overgang genomen besluit tot verbindendverklaring op grond van artikel 2 van Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten verplicht wordt bepalingen na te komen van collectieve arbeidsovereenkomst. De rechten en verplichtingen eindigen voorts zodra de op het tijdstip van overgang lopende geldingsduur van collectieve arbeidsovereenkomst verstrijkt.

3

In afwijking van eerste en het tweede lid zijn op de rechten en verplichtingen van werkgever die voortvloeien uit een bepaling in collectieve arbeidsovereenkomst, die betrekking heeft op een pensioenregeling als bedoeld in artikel 1 van Pensioenwet , dan wel een spaarregeling als bedoeld in artikel 3 van Pensioen- en spaarfondsenwet zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van Pensioenwet , de artikelen 663 en 664 van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek van toepassing.

*Art. 17*

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst kan met betrekking tot de schadevergoeding eene voorziening worden getroffen, welke afwijkt van bepaalde bij de 2 voorgaande artikelen.

*Art. 18*

Eene collectieve arbeidsovereenkomst kan niet voor langeren tijd dan 5 jaren worden aangegaan; behoudens verlenging, zoodanig dat de partijen nimmer langer verbonden zijn dan 5 achtereenvolgende jaren, te rekenen van tijdstip waarop de verlenging wordt overeengekomen.

*Art. 19*

1

Wanneer eene collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalden tijd is aangegaan, wordt zij, zoo niet bij de overeenkomst anders is bepaald, geacht telkens voor gelijken tijd, doch ten hoogste voor een jaar, te zijn verlengd, behoudens opzegging; de termijn van opzegging is, tenzij

bij de overeenkomst anders is bepaald, een twaalfde gedeelte van den tijd, waarvoor zij oorspronkelijk is aangegaan.

2

Wanneer de tijd, waarvoor eene collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, niet bij de overeenkomst is bepaald, wordt zij geacht te zijn aangegaan voor een jaar met verlenging telkens voor gelijken tijd, behoudens opzegging tenminste eene maand vóór het einde van jaar.

#### *Art. 20*

De opzegging van eene collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gedaan aan alle partijen bij die overeenkomst. Zij kan slechts geschieden bij aangeteekenden brief of bij deurwaardersexploit.

#### *Art. 21*

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, heeft eene opzegging door eene van partijen ten gevolge dat de overeenkomst voor alle partijen eindigt.

#### *Art. 25*

De gevolgen van eene collectieve arbeidsovereenkomst, van kracht bij de inwerkingtreding van deze wet, worden beoordeeld naar het voordien geldende recht, totdat na die inwerkingtreding de overeenkomst wordt gewijzigd of haar duur uitdrukkelijk wordt verlengd, in welk geval voor het vervolg de bepalingen van deze wet toepassing vinden.

#### *Art. 26*

Ten aanzien van vereenigingen, welke op het tijdstip van inwerkingtreding dezer wet partij zijn of in 2 daaraan voorafgaande jaren partij geweest zijn bij eene collectieve arbeidsovereenkomst, vindt art. 2 eerst 2 jaren na die inwerkingtreding toepassing.

#### *Art. 27*

1

Deze wet treedt in werking op een door Ons te bepalen tijdstip.

2

Zij kan worden aangehaald onder den titel: "Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst".

**Civil Code book 7 (BW: 7)***Art. 45*

1

Koop op proef wordt geacht te zijn gesloten onder de opschortende voorwaarde dat de zaak de koper voldoet.

2

Laat deze een termijn, voldoende om de zaak te beoordelen, voorbijgaan zonder de verkoper van zijn beslissing in kennis te stellen, dan kan hij de zaak niet meer weigeren.

*Art. 610*

1

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

2

Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van andere door wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

*Art. 610a*

Hij die ten behoeve van ander tegen beloning door die ander gedurende 3 opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

*Art. 612*

1

Een minderjarige die leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, is bekwaam tot het aangaan van arbeidsovereenkomst. Hij staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met meerderjarige gelijk, en kan zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen.

2

Indien een daartoe onbekwame minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en vervolgens 4 weken in dienst van werkgever arbeid heeft verricht zonder dat zijn wettelijke vertegenwoordiger een beroep op de in onbekwaamheid gelegen vernietigingsgrond heeft

gedaan, wordt hij geacht de toestemming van die vertegenwoordiger tot het aangaan van deze arbeidsovereenkomst te hebben verkregen.

3

Een onbekwame minderjarige die met toestemming van wettelijke vertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde in lid 4.

4

Een onbekwame minderjarige kan niet zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen, behalve wanneer de rechter is gebleken dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

*Art. 628*

1

De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen.

2

Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met bedrag van die uitkering.

3

Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

4

Het loon wordt echter verminderd met bedrag van onkosten die werknemer zich door het niet-verrichten van arbeid heeft bespaard.

5

Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van werknemer.

6

In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in zin van art. 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.

7

Na het verstrijken van termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van werknemer.

*Art. 634*

1

De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

2

De werknemer die over een deel van jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.

3

Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die zin dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van maand.

*Art. 638*

1

De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van art. 634 ten minste aanspraak heeft.

2

Voorzover in vaststelling van vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van vakantie vast overeenkomstig de wensen van werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van werknemer.

3

In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende 2 opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid hoeft te verrichten.

4

De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van vakantie.

5

De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met werknemer, het vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigen. De schade die werknemer lijdt ten gevolge van wijziging van tijdvak van vakantie, wordt door werkgever vergoed.

6

De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

7

Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in art. 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van werknemer.

#### *Art. 639*

1

De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.

2

Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

#### *Art. 641*

1

Een werknemer die bij het einde van arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van loon over een tijdvak overeenkomend met aanspraak, tenzij art. 639 lid 2 van toepassing is.

2

De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

3

Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

4

Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in art. 634 bedoelde minimum.

#### *Art. 652*

1

Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.

2

De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

3

Bij het aangaan van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 2 maanden.

4

Bij het aangaan van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

a.

een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren;

b.

2 maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer.

5

Indien het einde van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

6



Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van werknemer.

7

Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan 2 maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan 2 maanden worden, is nietig.

*Art. 654*

1

Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd, zijn de kosten van geschrift en andere bijkomende kosten ten laste van werkgever.

2

De werkgever is verplicht kosteloos een volledig, door hem ondertekend, afschrift van geschrift waarbij de arbeidsovereenkomst is aangegaan of gewijzigd, aan de werknemer te verstrekken.

*Art. 655*

1

De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:

a.

naam en woonplaats van partijen;

b.

de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;

c.

de functie van werknemer of aard van zijn arbeid;

d.

het tijdstip van indiensttreding;

e.

indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van overeenkomst;

f.

de aanspraak op vakantie of wijze van berekening van aanspraak;

g.

de duur van door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of wijze van berekening van deze termijnen;

h.

het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van uitkomsten van te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met uitvoering is gemoeid;

i.

de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;

j.

of werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

k.

indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;

l.

de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

m.

of arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in art. 690.

2

Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in opgave, bedoeld in art. 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.

3

De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door werkgever ondertekend. Wijziging in gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van wettelijk

voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4

Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan 3 dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van werknemer de gegevens te verstrekken.

5

De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6

De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die voorwaarden regelt van of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is art. 654 van overeenkomstige toepassing.

7

Indien lid 6 van toepassing is, wordt in schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

8

Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

#### *Art. 656*

1

De werkgever is verplicht bij het einde van arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.

2

Het getuigschrift vermeldt:

a.

de aard van verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;

b.

de begindatum en de einddatum van dienstverband;

c.

een opgave van wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;

d.

een opgave van wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;

e.

indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

3

De in lid 2, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van werknemer in getuigschrift vermeld.

4

Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij deswege schadelijktig is geworden, is de werkgever gerechtigd dit in getuigschrift te vermelden.

5

De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in lid 3 te voldoen, in getuigschrift door opzet of schuld onjuiste mededelingen opneemt of getuigschrift van kenmerk voorziet of op een bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in bewoordingen van getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6

Van dit artikel kan niet ten nadele van werknemer worden afgeweken.

#### *Art. 657*

1

De werkgever is verplicht de werknemer met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis te stellen van vacature terzake van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2

Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 690.

*Art. 662*

1

In afwijking van art. 615 is deze afdeling ook van toepassing op de werknemer die arbeid verricht in onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam.

2

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

a.

overgang: de overgang, ten gevolge van overeenkomst, een fusie of splitsing, van economische eenheid die haar identiteit behoudt;

b.

economische eenheid: een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.

3

Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of onderdeel van onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

*Art. 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 gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

3

Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder van partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

4

Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan 3 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 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 verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.

6

Voor de beëindiging van voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.

7

Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in huwelijk treden van werknemer of wegens het aangaan van geregistreerd partnerschap door werknemer, is nietig.

8

Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van werkneemster, is nietig.

#### *Art. 668a*

1

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a.

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 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

Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

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.

4

De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5

Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van werknemer.

#### *Art. 669*

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

#### *Art. 670a*

1

De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met werknemer die:

a.

geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan 2 jaar geleden lid is geweest van ondernemingsraad, van centrale ondernemingsraad, van groepsondernemingsraad of van commissie van die raden, van personeelsvertegenwoordiging of van bijzondere onderhandelingsgroep of Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of SCE-ondernemingsraad als bedoeld in Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die korter dan 2 jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

b.

lid is van voorbereidingscommissie van ondernemingsraad, van centrale ondernemingsraad of van groepsondernemingsraad;

c.

als deskundige werknemer als bedoeld in art. 13, 1e en 2e lid, of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is;

d.

een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

2

De toestemming van kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

#### *Art. 672*

1

Opzegging geschiedt tegen het einde van maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2

De door werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a.

korter dan 5 jaar heeft geduurd: één maand;

b.

5 jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: 2 maanden;

c.

tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: 3 maanden;

d.

vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.

3



De door werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

4

Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door 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, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van 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 in geval van herstel van arbeidsovereenkomst ingevolge art. 682.

*Art. 677*

1

Ieder van 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 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 die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of rechter op die grond krachtens art. 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

4

Ingeval een van partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in art. 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of volledige schadevergoeding te vorderen.

5

Het niet in acht nemen van art. 670 leden 1 t/m 9, of van art. 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig.

De werknemer kan in die gevallen gedurende 2 maanden na de opzegging van 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.

#### *Art. 678*

1

Voor de werkgever worden als dringende redenen in zin van lid 1 van art. 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van werknemer, die ten gevolge hebben dat van werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a.

wanneer de werknemer bij het sluiten van overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;

b.

wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;

c.

wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

d.

wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van werkgever onwaardig wordt;

e.

wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

f.

wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wetten of goede zeden;

g.

wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;

h.

wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;

i.

wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of bedrijf van werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;

j.

wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;

k.

wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

l.

wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3

Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in zin van art. 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

*Art. 679*

1

Voor de werknemer worden als dringende redenen in zin van art. 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a.

wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;

b.

wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wetten of goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden [ Tekstcorrectie: "worden" moet zijn "wordt" ] gepleegd;

c.

wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;

d.

wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

e.

wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van uitkomsten van te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

f.

wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van uitkomsten van te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;

g.

wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

h.

wanneer hij, zonder dat de aard van arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in bedrijf van andere werkgever te verrichten;

i.

wanneer de voortdurende van arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van sluiten van arbeidsovereenkomst;

j.

wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

3

Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in zin van art. 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### *Art. 680a*

De rechter is bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietigbaarheid van opzegging van arbeidsovereenkomst te matigen, indien toewijzing in gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, doch op niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van opzegtermijn ingevolge art. 672 noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor 3 maanden.

#### *Art. 682*

1

De rechter kan de werkgever die schadelijk is geworden volgens art. 677 of die 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 onderbreking.

3

De rechter kan in vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van in vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van 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 afkoopsom met oog op de omstandigheden van 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 verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van verschuldigde afkoopsom op verzoek van meest gereede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met oog op de omstandigheden van geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

#### *Art. 685*

1

Ieder van partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met 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 verzoek verband houdt met bestaan van opzegverbod als bedoeld in artt. 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van arbeidsovereenkomst.

2

Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in art. 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

3

Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99 , 100 , en 107 tot en met 109 van Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

4

Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van wederpartij.

5

De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.

6

De behandeling vangt niet later aan dan in vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.

7

Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.

8

Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in omstandigheden kan hij, zo hem dat met oog op de omstandigheden van geval billijk voorkomt, aan een van partijen ten laste van wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

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 verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.

11

Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

#### *Art. 901*

1

De totstandkoming van vaststelling is gebonden aan de vereisten waaraan moet worden voldaan om de met beslissing beoogde rechtstoestand, uitgaande van die waarvan zij mogelijk afwijkt, tot stand te brengen.

2

Ieder van partijen is jegens de andere verplicht te verrichten hetgeen van haar zijde nodig is om aan de vereisten voor de totstandkoming van vaststelling te voldoen.

3

Voor zover aan deze vereisten kan worden voldaan door een verklaring van partijen of hunner, wordt deze verklaring in vaststellingsovereenkomst besloten geacht, tenzij uit de overeenkomst anders voortvloeit.

**The Dutch Commercial Code (Wetboek van Koophandel)***Art. 379*

1

Van het oogenblik waarop volgens de arbeidsovereenkomst de arbeidsovereenkomst zal aanvangen heeft de kapitein zich te houden ter beschikking van den zeewerkgever tot het voeren van in overeenkomst aangewezen schip, of, bij stilzwijgen van deze, van door den zeewerkgever aan te wijzen schip, mits dit behoort tot de schepen welke de zeewerkgever voor de vaart ter zee gebruikt. Is omtrent den aanvang van arbeidsovereenkomst niets bepaald, dan wordt die voor de toepassing van dit voorschrift geacht samen te vallen met sluiten van overeenkomst.

2

De kapitein wordt geacht in dienst te zijn aan boord van schip van den dag, waarop hij zijne taak aan boord op zich neemt, tot den dag waarop hij daarvan wordt ontheven.

*Art. 396*

1

Als schepelingen worden alleen aangemerkt personen, die eene arbeidsovereenkomst met zeewerkgever hebben aangegaan.

2

De kapitein vertegenwoordigt de zeewerkgever in uitvoering van arbeidsovereenkomsten met schepelingen, die in dienst zijn aan boord van door hem gevoerde schip.

*Art. 398*

1

De arbeidsovereenkomst tusschen de zeewerkgever en den schepeling moet, op straffe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan en door den laatste persoonlijk worden onderteevend.

2

Kosten van akte en andere bijkomstige kosten zijn ten laste van zeewerkgever.

*Art. 400*

De overeenkomst moet behelzen, behalve hetgeen elders in wet is voorgeschreven:



1°.

den naam en de voornamen van den schepeling, den dag van zijne geboorte of zijn leeftijd, en zijne geboorteplaats;

2°.

de plaats en den dag van sluiten van overeenkomst;

3°.

de aanduiding van schip of schepen, waarop de schepeling zich verbindt dienst te doen;

4°.

de te ondernemen reis of reizen, indien deze reeds vaststaan;

5°.

de hoedanigheid, waarin de schepeling in dienst zal treden;

6°.

indien mogelijk, de plaats waar en den dag waarop de dienst aan boord zal aanvangen;

7°.

het bepaalde bij art. 414 nopens het recht op vrije dagen;

8°.

de beëindiging van arbeidsovereenkomst, namelijk:

a.

indien de overeenkomst voor een bepaalden tijd wordt aangegaan, den dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, met vermelding van den inhoud van art. 431,

b.

indien de overeenkomst bij de reis wordt aangegaan, de haven overeengekomen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomst, met vermelding van den inhoud van art. 432, 2e lid, alsmede, indien de haven eene Nederlandsche haven is, van 1e of van 2e lid van art. 433, naar gelang de haven al of niet met name is genoemd,

c.

indien de overeenkomst voor onbepaalden tijd wordt aangegaan, den inhoud van art. 434, 1e lid.

*Art. 413*

1

De arbeidsovereenkomst moet, op straffe van nietigheid, het bedrag van in geld uit te betalen loon bepalen of aangeven hoe het zal worden bepaald. De bepaling kan niet aan het goedvinden van van partijen worden overgelaten.

2

Bij de toepassing van bepaalde in artt. 415, 2e lid, 415a, 1e lid, 415g, 423, 1e lid, 425, 3e lid, 433, 3e lid, 438 en 440 wordt loon, vastgesteld bij de reis, geacht te zijn vastgesteld voor eene tijdruimte gelijk aan den gemiddelden duur van reis.

#### *Art. 414*

1

De schepeling verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste dertig dagen.

2

De schepeling behoudt zijn aanspraak op vakantie over het tijdvak gedurende hetwelk hij studieverlof geniet en van zijn werkgever een studieuitkering ontvangt.

3

Niet tot vakantie wordt gerekend:

a.

officieel of algemeen erkende feestdagen;

b.

tijdelijk verlof om aan wal te gaan;

c.

compensatieverlof;

d.

de tijd van vervoer, bedoeld in lid 7.

4

De werkgever van schepeling is verplicht om vijftien kalenderdagen van vakantie, bedoeld in lid 1, aaneengesloten te geven. Van deze verplichting kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk lichaam.

5

De vakantie moet zo worden verleend dat de schepeling telkens na verloop van 2 jaren alle dagen heeft genoten waarop hij aanspraak heeft. De verjaringstermijn, bedoeld in artikel 642 van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek , belooft voor de schepeling 3 jaren.

6

De vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641, lid 3, van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek , wordt desverlangd aan de schepeling gegeven in plaats alwaar hij is gemonsterd, of plaats alwaar hij is aangeworven, al naar gelang die plaats het dichtst is gelegen bij de woonplaats van schepeling. Van deze regeling kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk lichaam.

7

Indien de schepeling genoodzaakt is de vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641, lid 3, van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek aan te vangen op een andere plaats dan die bedoeld in lid 6, is de werkgever gehouden zorg te dragen voor kosteloos vervoer naar die andere plaats alsmede voor de betaling van kosten van levensonderhoud gedurende dat vervoer.

8

Een schepeling die zijn vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641, lid 3, van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek geniet, wordt slechts in gevallen van uiterste noodzaak teruggeroepen en wel na tijdige kennisgeving.

9

De aanspraak op vakantie zonder behoud van loon, bedoeld in artikel 641, lid 3, van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek , wordt verminderd met tijd gedurende welke de schepeling, nadat hij de aanspraak heeft verworven, nog niet in dienst was getreden.

*Art. 415*

1

De schepeling, die op het tijdstip, waarop hem een ongeval in verband met zijn arbeidsovereenkomst overkomt, niet is verzekerd ingevolge de Ziektewet en op wie niet enige daarmee overeenkomende wettelijke regeling van lidstaat van Europese Unie van toepassing is, heeft, ongeacht het voortduren van arbeidsovereenkomst, of zijn nagelaten betrekkingen hebben, indien hij ten gevolge van zodanig ongeval overlijdt, recht op uitkeringen en voorzieningen overeenkomstig het bepaalde in artt. 415c - 415h.

2

Voor de toepassing van bepaalde in vorige lid en in artt. 415c - 415g worden met ongeval, in verband met arbeidsovereenkomst overkomen, gelijkgesteld de ziekten, voorkomende op een bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen lijst van ziekten, indien de schepeling die ziekte heeft gekregen in verband met arbeidsovereenkomst. De ziekte wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht verband te houden met arbeidsovereenkomst, indien zij zich gedurende de arbeidsovereenkomst of binnen een bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen termijn na het beëindigen van arbeidsovereenkomst openbaart.

3

De in vorige lid bedoelde gelijkstelling is niet van toepassing indien de schepeling zonder deugdelijke grond ter zake van in dat lid bedoelde ziekte geweigerd heeft een profylactische behandeling te ondergaan dan wel heeft nagelaten zich aan een zodanige behandeling te onderwerpen, ofschoon hem daartoe kosteloos gelegenheid werd geboden.

#### *Art. 416*

1

Indien de schepeling, in dienst van zeewerkgever, overlijdt buiten het land waar hij thuis behoort, komen voor rekening van zeewerkgever:

1°.

indien de lijkbezorging plaats vindt buiten het land waar hij thuis behoort, de daartoe gemaakte kosten;

2°.

indien de lijkbezorging plaats vindt in land waar hij thuis behoort, de gemaakte kosten van en in verband met vervoer van stoffelijk overschot naar de woonplaats in dat land, alsmede de gemaakte kosten van en in verband met daartoe noodzakelijke opgraving van stoffelijk overschot, zulks met inachtneming van bij algemene maatregel van bestuur te bepalen maximum bedragen.

2

De in vorige lid onder 2° bedoelde kosten komen niet voor rekening van zeewerkgever, indien het vervoer van stoffelijk overschot niet binnen redelijke korte tijd na het overlijden plaats vindt.

#### *Art. 431*

De arbeidsovereenkomst, voor bepaalde tijd aangegaan of voortgezet, eindigt in eerste haven, welke het schip aandoet nadat die tijd is verstreken en, voorzoveel nodig, opzegging heeft plaats gevonden.

*Art. 432*

1

De arbeidsovereenkomst, aangegaan bij de reis, eindigt als de reis of reizen, waarvoor zij is aangegaan, is of zijn afgelopen.

2

Evenwel kan de schepeling, na verloop van anderhalf jaar, de arbeidsovereenkomst door opzegging doen eindigen in iedere haven, welke het schip daarna aandoet. Bij de opzegging moet hij den termijn in acht nemen, welke redelijkerwijze noodig is voor zijne vervanging in die haven.

*Art. 433*

1

Indien is overeengekomen, dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen bij terugkomst van schip in eene met name genoemde Nederlandsche haven, is de zeewerkgever bevoegd haar te doen eindigen in eene haven, van waaruit de genoemde Nederlandsche haven, anders dan met luchtvaartuig, binnen 4 en twintig uur kan worden bereikt.

2

Is de Nederlandsche haven, waarop het schip zal terugkomen, niet met name genoemd, dan is de zeewerkgever bevoegd de arbeidsovereenkomst te doen eindigen in eene haven in buitenland van waaruit Amsterdam of Rotterdam op de in eerste lid bedoelde wijze kan worden bereikt.

3

Behalve de reiskosten heeft de zeewerkgever den schepeling voor de dagen nà de beëindiging van arbeidsovereenkomst tot den dag, volgende op dien, waarop deze ter plaatse had kunnen aankomen, loon te betalen op den voet van in arbeidsovereenkomst naar tijdruimte in geld vastgesteld deel van loon, alsmede de kosten van onderhoud en zoo noodig van nachtverblijf.

*Art. 434*

1

De arbeidsovereenkomst, aangegaan voor onbepaalden tijd, kan ieder van partijen gedurende den tijd, dat de schepeling in dienst is aan boord van schip, door opzegging, met inachtneming van den daarvoor gestelden termijn, doen eindigen in iedere haven, waar het schip laadt of lost. Tenzij een langere termijn van opzegging is overeengekomen of uit de wet voortvloeit, bedraagt deze 4 en twintig uren. De opzegging geschiedt schriftelijk.

2

De opzeggingstermijn mag voor de zeewerkgever niet korter worden gesteld dan voor den schepeling.

3

Dit artikel is mede van toepassing als de zeewerkgever overlijdt gedurende den tijd, dat de schepeling in dienst is aan boord van schip, en hetzij de erfgenamen van zeewerkgever hetzij de schepeling gebruik willen maken van bevoegdheid hun gegeven in artikel 675 van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek .

#### *Art. 438*

1

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende eene reis van schip, is de schadeloosstelling, bedoeld in artikel 680, lid 1, van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek , bij eene arbeidsovereenkomst voor een bepaalden tijd aangegaan, gelijk aan het bedrag van voor den dienst aan boord van schip in geld vastgestelde loon voor den tijd, dat de arbeidsovereenkomst volgens de overeenkomst of wet had behooren voort te duren, doch niet langer dan 3 maanden. Hetzelfde geldt wanneer de arbeidsovereenkomst bij de reis is aangegaan.

2

Bij eene arbeidsovereenkomst, voor een onbepaalden tijd aangegaan, is de schadeloosstelling ten minste gelijk aan het bedrag van voor den dienst aan boord van schip in geld vastgestelde loon voor één maand.

#### *Art. 443*

1

Eindigt de arbeidsovereenkomst in buitenland, dan heeft de schepeling recht op vrij vervoer, indien hij Nederlander is, tot een haven in Nederland, indien hij niet Nederlander is, ter keuze van zeewerkgever, tot de plaats waar de dienst aan boord van schip is begonnen of tot een haven van land waar hij thuis behoort, mits de schepeling zijn verlangen daartoe te kennen geeft uiterlijk op de dag volgende op die, waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, de in art. 354 bedoelde dagen niet medegerekend, doch in ieder geval voor het vertrek van schip. Echter heeft de schepeling dit recht niet, indien hij wegens de wijze, waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd, schadeplichtig is geworden. Indien de arbeidsovereenkomst is ontbonden op verzoek van schepeling op grond van gewichtige redenen, heeft hij dit recht slechts, indien de zeewerkgever schadeplichtig is geworden.

2

Onder het vrij vervoer zijn begrepen de kosten van onderhoud en nachtverblijf van eindigen van arbeidsovereenkomst tot de aankomst van den schepeling in plaats zijner bestemming.

*Art. 450c*

1

Bij overeenkomst kunnen partijen niet afwijken van bepaalde in artt. 398-401, 407, 408, 413, 416-419, 421-426, 428, 439, 1e en 2e lid, 445, 448 en 449, noch ook ten nadeele van den schepeling van bepaalde in artt. 402, 414, 415 - 415h, 420, 427, 432-434, 438, 439, laatste lid, 440-443, 447, 450, 450a en 450aa.

2

Zij mogen in arbeidsovereenkomst geen bepalingen opnemen, welke afwijken van wettelijke regels betreffende de bevoegdheid des rechters kennis te nemen van geschillen betrekkelijk deze overeenkomst, onverminderd de mogelijkheid zich te verbinden om geschillen aan de uitspraak van scheidslieden te onderwerpen.

*Art. 451a*

1

Bij het opmaken van monsterrol is de zeewerkgever verplicht de met schepelingen gesloten arbeidsovereenkomsten aan de kapitein over te leggen.

2

Deze vergewist zich ervan dat de inhoud van arbeidsovereenkomsten door schepelingen is begrepen en dat de overeenkomsten door partijen zijn ondertekend. Hij neemt daaromtrent een verklaring in monsterrol op.

3

Door kapitein gewaarmerkte afschriften van arbeidsovereenkomsten welke daartoe door zeewerkgever ter beschikking van kapitein worden gesteld, worden als bijlagen gevoegd bij het exemplaar van monsterrol dat aan boord blijft. Iedere schepeling moet aan boord in gelegenheid worden gesteld van hem betreffende arbeidsovereenkomst inzage te nemen.

4

Het in eerste en het derde lid bepaalde geldt mede voor de collectieve arbeidsovereenkomsten op de grondslag waarvan een of meer arbeidsovereenkomsten met in monsterrol genoemde schepelingen zijn gesloten.

**Faillissementswet***Art. 40*

1

Werknemers in dienst van gefailleerde kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen en hun kan wederkerig door curator de arbeidsovereenkomst worden opgezegd, en wel met inachtneming van overeengekomen of wettelijke termijnen, met dien verstande echter dat in elk geval de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd met termijn van zes weken.

2

Van de dag van faillietverklaring af zijn het loon en de met arbeidsovereenkomst samenhangende premieschulden boedelschuld.

3

Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op agentuurovereenkomsten.

*Art. 239*

1

Zodra de surseance een aanvang heeft genomen, kan de schuldenaar, met inachtneming van bij art. 228 bepaalde, aan werknemers in zijn dienst, de arbeidsovereenkomst opzeggen, met inachtneming van overeengekomen of wettelijke termijnen, met dien verstande echter, dat in elk

geval de arbeidsovereenkomst kan worden geëindigd door opzegging met termijn van zes weken of, indien de termijn, omschreven in artikel 672 lid 2, van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek langer is dan zes weken, met inachtneming van die termijn.

2

Zodra de surseance een aanvang heeft genomen, behoeft bij opzegging van arbeidsovereenkomst door werknemers in dienst van schuldenaar het bepaalde in artikel 672 lid 3 van Boek 7 van Burgerlijk Wetboek niet in acht te worden genomen.

3

Van de aanvang van surseance af zijn het loon en de met arbeidsovereenkomst samenhangende premieschulden boedelschuld.

4

Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op agentuurovereenkomsten.



Employment Rights Act 1996

## Part X Unfair dismissal

### Chapter I Right not to be unfairly dismissed

#### The right

#### 99 Pregnancy and childbirth

(1) An employee who is dismissed shall be regarded for the purposes of this Part as unfairly dismissed if—

(a) the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that she is pregnant or any other reason connected with her pregnancy,

(b) her maternity leave period is ended by the dismissal and the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that she has given birth to a child or any other reason connected with her having given birth to a child,

(c) her contract of employment is terminated after the end of her maternity leave period and the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that she took, or availed herself of the benefits of, maternity leave,

(d) the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is a relevant requirement, or a relevant recommendation, as defined by section 66(2), or

(e) her maternity leave period is ended by the dismissal, the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that she is redundant and section 77 has not been complied with.

(2) For the purposes of subsection (1)(c)—

(a) a woman takes maternity leave if she is absent from work during her maternity leave period, and

(b) a woman avails herself of the benefits of maternity leave if, during her maternity leave period, she avails herself of the benefit of any of the terms and conditions of her employment preserved by section 71 during that period.

(3) An employee who is dismissed shall also be regarded for the purposes of this Part as unfairly dismissed if—

(a) before the end of her maternity leave period she gave to her employer a certificate from a registered medical practitioner stating that by reason of disease or bodily or mental disablement she would be incapable of work after the end of that period,

(b) her contract of employment was terminated within the period of four weeks beginning immediately after the end of her maternity leave period in circumstances in which she continued to be incapable of work and the certificate remained current, and

(c) the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that she has given birth to a child or any other reason connected with her having given birth to a child.

(4) Where—

(a) an employee has the right conferred by section 79,

(b) it is not practicable by reason of redundancy for the employer to permit her to return in accordance with that right, and

(c) no offer is made of such alternative employment as is referred to in section 81,

the dismissal of the employee which is treated as taking place by virtue of section 96 is to be regarded for the purposes of this Part as unfair.

### **100 Health and safety cases**

(1) An employee who is dismissed shall be regarded for the purposes of this Part as unfairly dismissed if the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that—

(a) having been designated by the employer to carry out activities in connection with preventing or reducing risks to health and safety at work, the employee carried out (or proposed to carry out) any such activities,

(b) being a representative of workers on matters of health and safety at work or member of a safety committee—

(i) in accordance with arrangements established under or by virtue of any enactment, or

(ii) by reason of being acknowledged as such by the employer,

the employee performed (or proposed to perform) any functions as such a representative or a member of such a committee,

(c) being an employee at a place where—

(i) there was no such representative or safety committee, or

(ii) there was such a representative or safety committee but it was not reasonably practicable for the employee to raise the matter by those means,

he brought to his employer's attention, by reasonable means, circumstances connected with his work which he reasonably believed were harmful or potentially harmful to health or safety,

(d) in circumstances of danger which the employee reasonably believed to be serious and imminent and which he could not reasonably have been expected to avert, he left (or proposed to leave) or (while the danger persisted) refused to return to his place of work or any dangerous part of his place of work, or

(e) in circumstances of danger which the employee reasonably believed to be serious and imminent, he took (or proposed to take) appropriate steps to protect himself or other persons from the danger.

(2) For the purposes of subsection (1)(e) whether steps which an employee took (or proposed to take) were appropriate is to be judged by reference to all the circumstances including, in particular, his knowledge and the facilities and advice available to him at the time.

(3) Where the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal of an employee is that specified in subsection (1)(e), he shall not be regarded as unfairly dismissed if the employer shows that it was (or would have been) so negligent for the employee to take the steps which he took (or proposed to take) that a reasonable employer might have dismissed him for taking (or proposing to take) them.

### **101 Shop workers and betting workers who refuse Sunday work**

(1) Where an employee who is—

(a) a protected shop worker or an opted-out shop worker, or

(b) a protected betting worker or an opted-out betting worker,

is dismissed, he shall be regarded for the purposes of this Part as unfairly dismissed if the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that he refused (or proposed to refuse) to do shop work, or betting work, on Sunday or on a particular Sunday.

(2) Subsection (1) does not apply in relation to an opted-out shop worker or an opted-out betting worker where the reason (or principal reason) for the dismissal is that he refused (or proposed to refuse) to do shop work, or betting work, on any Sunday or Sundays falling before the end of the notice period.

(3) A shop worker or betting worker who is dismissed shall be regarded for the purposes of this Part as unfairly dismissed if the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that the shop worker or betting worker gave (or proposed to give) an opting-out notice to the employer.

(4) For the purposes of section 36(2)(b) or 41(1)(b), the appropriate date in relation to this section is the effective date of termination.

### **103 Employee representatives**

An employee who is dismissed shall be regarded for the purposes of this Part as unfairly dismissed if the reason (or, if more than one, the principal reason) for the dismissal is that the employee, being—

(a) an employee representative for the purposes of Chapter II of Part IV of the [1992 c. 52.] Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (redundancies) or Regulations 10 and 11 of the [S.I. 1981/1794.] Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, or

(b) a candidate in an election in which any person elected will, on being elected, be such an employee representative,

performed (or proposed to perform) any functions or activities as such an employee representative or candidate.