



Verlof in het Nederlandsch-Indisch privaatrecht

<https://hdl.handle.net/1874/322332>

4 ju. 192, 1936.

VERLOF
IN HET NEDERLANDSCH-INDISCH
PRIVAATRECHT

MR. D. FRANCO

BIBLIOTHEEK DER
RIJKSUNIVERSITEIT
UTRECHT.

VERLOF
IN HET NEDERLANDSCH-INDISCH
PRIVAATRECHT

VERLOF EN VERLOVENDE
IN HET NEDERLANDSCH-INDISCH
PRIVAATRECHT
DOOR
DR. J. VAN DER WOUDE
DE WETENSCAPPELIJK VERBODEN
LEZERSVERENIGING VAN
DE UNIVERSITEIT VAN
AMSTERDAM

VERLOF
IN HET NEDERLANDSCH-INDISCH
PRIVAATRECHT

VERLOF EN VERLOVENDE
IN HET NEDERLANDSCH-INDISCH
PRIVAATRECHT

Diss Utrecht 1936

VERLOF

IN HET NEDERLANDSCH-INDISCH PRIVAATRECHT

PROEFSCHRIFT TER VERKRIJGING VAN DEN GRAAD VAN DOCTOR
IN DE RECHTSGELEERDHEID AAN DE RIJKSUNIVERSITEIT
TE UTRECHT OP GEZAG VAN DEN RECTOR MAGNIFICUS
DR. C. W. VOLLGRAFF, HOOGLEERAAR IN DE FACULTEIT
DER LETTEREN EN WIJSBEGEERTE, VOLGENS HET
BESLUIT VAN DEN SENAAT DER UNIVERSITEIT
TEGEN DE BEDENKINGEN VAN DE FACULTEIT
DER RECHTSGELEERDHEID TE VERDEDI-
GEN OP WOENSDAG 17 JUNI 1936, DES
NAMIDDAGS TE VIER UUR DOOR
MR. DAAN FRANCO
GEBOREN TE DELFT.

N.V. UITGEVERS-MIJ. W. E. J. TJEENK WILLINK, ZWOLLE

BIBLIOTHEEK DER
RIJKSUNIVERSITEIT
UTRECHT.

Deze kaart is bedoeld om te worden gebruikt als een hulpmiddel bij het
opstellen van een nagedachtenis.

De kaart is bedoeld om te worden gebruikt als een hulpmiddel bij het
opstellen van een nagedachtenis.

AAN DE NAGEDACHTENIS MIJNS VADERS
AAN MIJNE MOEDER
AAN MIJNE AANSTAANDE VROUW.

Le mot „congé” est le seul qui relève une acception spécifiquement propre aux contrats coloniaux.

RENÉ POMMIER, *Les contrats coloniaux de louage de services*. Paris 1932.

Bij het voltooien van dit proefschrift maak ik gaarne van de mij geboden gelegenheid gebruik een woord van dank te richten tot allen, die tot mijn wetenschappelijke vorming hebben bijgedragen. U, Hooggeleerde Rengers Hora Siccama, Star Busmann en De Savornin Lohman, die nog de faculteit siert; U Hooggeleerde Naber, Verrijn Stuart en Suijling, die reeds Uw ambt hebt nedergelegd. Met weemoed herdenk ik ook den heengeganen Simons.

Hooggeleerde Van Brakel, hooggeachte promotor, U ben ik bijzonderen dank verschuldigd. Toen tot U het verzoek gericht werd mijne dissertatie onder Uwe hoede te nemen, hebt Gij U daartoe, hoewel ik geen oud-leerling van U was, terstond bereid verklaard. Ik stel Uwe bereidwilligheid des te meer op prijs, daar ik niet eerder tot U kon komen dan, nadat deze studie reeds grootendeels geschreven was, zoodat Gij in stede van dit proefschrift onder Uwe leiding te kunnen doen opbouwen, U voor de taak gesteld zaagt, U op eenmaal in mijne gedachtengang te verplaatsen; daarenboven had ik een onderwerp gekozen, waarmede slechts de Indische jurist in geregeld contact pleegt te komen. Dat Gij U nochtans geheel in deze dissertatie hebt willen inwerken en mij menigmaal door Uw heldere critiek tot nadere studie hebt gebracht, daarvoor ben ik U oprecht erkentelijk.

Ook buiten de Utrechtsche Universiteit ben ik dank verschuldigd; niet allen, die mij in binnen- en buitenland van dienst geweest zijn, kan ik met name noemen; voor enkelen moge ik een uitzondering maken.

Te dezer plaatse wil ik verklaren hoezeer ik het op prijs stel,

dat door wijziging van het academisch statuut mogelijk gemaakt is eerst na verscheidene jaren praktijk de studie af te sluiten en bij het schrijven eener dissertatie van de ervaring, in de praktijk opgedaan, profijt te trekken.

Professor Mr. H. R. Hoetink, hoogleeraar te Amsterdam, voorheen hoogleeraar aan de Rechtshoogeschool te Batavia, ben ik erkentelijk voor zijne bereidheid, ten tijde van ons beider verblijf in Nederlandsch Indië, mijn promotor te zijn; Mr. Marius G. Levenbach, lector in het arbeidsrecht te Amsterdam, voor zijn belangstelling in deze studie getoond.

Mr. G. H. C. Hart, Directeur van Economische Zaken in Nederlandsch-Indië, heeft als voorzitter van den Indischen Ondernemersbond mij zeer aan zich verplicht door mij met het organiseren der Verzameling van Rechterlijke Beslissingen inzake Arbeidsrecht te belasten, waardoor ik met deze materie voor het eerst in diepgaand contact kwam, hetwelk voor de keuze van het onderwerp van dit proefschrift beslissend is geweest.

Tenslotte ben ik den heer Ch. J. I. M. Welter, voorzitter van den Ondernemersraad voor Nederlandsch-Indië, erkentelijk voor zijn bereidwilligheid, de archieven van dien raad ten dienste van mijn studie te ontsluiten.

INHOUD

	Bladz.
I. INLEIDING	I
1. Gelijkheid van wetgeving in Indië en Holland onder titel 7 afd. 5, boek 3 B.W.	I
2. Nieuwe wetgeving	I
3. Concordantie; Hollandsche kenbronnen	3
4. Indische kenbronnen	4
5. Verschillen Indische en Hollandsche wetgeving onder titel 7A boek 3 B.W.	5
6. Verlofsartikelen	8
7. Terminologie.	9
II. AARD EN WEZEN VAN HET VERLOF	10
8. Definities	10
9. Verlof staande dienstbetrekking; ondeelbaar.	10
10. Historie	11
11. Verlofsdoel, recreatie; verledens- en toekomst- verlof	11
12. Publiekrechtelijke verloven; toekomstverloven	15
13. Privaatrechtelijke verloven	15
14. Verlof als koloniaal verschijnsel; uitzendings- criterium	17
15. Andere criteria	19
16. Affiniteitscriterium	20
17. Nevenogmerken verlof, rijkseenheidsargument	21
18. Praktijk	22
19. Is verlof loon?	22
20. Verlofsloon en andere emolumenten.	23
21. Verlofsloon als sequel; inverdieningstheorie	24
III. VERLOF EN DE WETGEVER	26
22. Deli en het verlofsinstituut	26
23. Ratio der Assistentenregeling.	26
24. Verlofsbepalingen in het regeeringsontwerp	27
25. Regelend recht	28

	Bladz
26. Amendement Suys c.s.	30
27. Amendement 's-Jacob c.s.	30
28. Regeeringsantwoord amendement 's-Jacob . . .	32
29. Amendement Suys, vlg.	32
30. Regeeringsantwoord amendement Suys.	33
31. Definities assistent; verlof voor alle landaarden.	34
32. Evenredige verlofsvergoeding, art. 4, lid 5 A. R.	35
33. Ontwerp titel 7 A boek 3 B.W. zonder verlofs- bepalingen; terugzending voor overleg; nieuw regeeringsvoorstel.	36
34. Art. 1601 <i>p</i> 8 ^e in verband met art. 1601 <i>p</i> 1 ^e B. W.	37
35. Art. 1603 <i>g</i> B.W.; past het in het systeem der wet? Strafconstructie	38
36. Geen evenredige verlofsvergoeding bij inachtne- ming opzeggingstermijn	39
37. A. R. naast B. W.	40
38. Latere volksraaddebatten; verwerping evenredi- ge verlofsvergoeding van regeeringszijde	41
39. Gersen-Tjisompet; wijzigingsvoorstel	43
40. Toelichting wijzigingsvoorstel.	45
41. Debatten volksraad over wijzigingsvoorstel . .	45
42. Amendementen Van Lonkhuyzen en De Dreu.	47
43. Invoering	48
44. Redactie; handhaving art 1601 <i>p</i> 8 ^e B. W.	48
45. Ontwerp Aanvullende Plantersregeling	49
46. Vervolg; dwingend verlof voor uitgezondenen, Art. 9 A. P.	50
47. Vervolg; fictie van continuïteit, art. 10 A. P.	50
48. Vervolg; art. 6 (2) A. P. en overgangsbepalingen.	51
49. Geconverteerd verlof	52
50. Binnenlandsch verlof	53
51. Resumé Nederlandsch-Indische wetgeving. . .	54
52. Buitenland	54
 IV. VERLOFSBEDINGEN	 55
53. Verlof onder een voorwaarde	55
54. Verlof onder een tijdsbepaling; stilzwijgende on- eigenlijke voorwaarde	56
55. Combinatie tijdsbepaling en voorwaarde.	57
56. Jurisprudentie op Art. 1260 B.W. bij niet uitdien- nen van den vereischten tijd	58
57. Verdere contractueele vereischten voor verlof; rechtskarakter dier vereischten	60
58. Toetsing dezer vereischten aan bepalingen om- trent voorwaardelijke bedingen; auteurs	61
59. Idem, Jurisprudentie	62

60.	Bedoeling van partijen bij deze nadere vereisch- ten	63
61.	Toekomstverlofclausules	64
62.	Verlofsverleening si voluero	65
63.	Beroep op gewoonte	67
64.	Art. 1339 naast art. 1347 B.W.; auteurs	68
65.	Gewoonte tegenover overeenkomst, billijkheid en wet; auteurs	70
66.	Geen gewoonterecht op verlof bij enge opvatting.	72
67.	Moelijkheden bij ruime opvatting	73
68.	Geen algemeene Indische verlofsgewoonte	74
69.	Geen plaatselijke of bedrijfsgewoonten	75
70.	Aan te wijzen criteria; variabelen.	76
71.	Gedragslijn van een bepaalden werkgever; ge- woonte?	77
72.	Billijkheid	79
V. DE VERLOFSTIJD		81
73.	Soorten verlofsovereenkomsten	81
74.	Bepaling aanvang verlof.	81
75.	Beslissing door den arbeider?	82
76.	Beslissing door den werkgever?; gezagsverhouding	84
77.	Beperking van het recht van den werkgever . .	85
78.	Latere verlofsaanvraag; uitstel.	86
79.	Eenzijdige verlofsverleening door den werkgever	87
80.	Idem in geval van ontslag	88
81.	„Opdringen” van verlof.	89
82.	Conclusie	90
83.	Eischen bij eenzijdige verleening	91
84.	Gevolgen verlof; recreatieplicht	92
85.	Idem in geval van ontslag	93
86.	Wijziging arbeidsovereenkomst door verlofsver- leening	94
87.	Duur arbeidsovereenkomst in verband met verlof.	94
88.	Qualificaties	95
89.	Opzeggingsmogelijkheden	97
90.	Gevolgen eener opzegging tegen het einde van een verlof	98
VI. VERLOFSVERGOEDING		100
91.	Verlofsemolumenten, sequel van verlof	100
92.	Verlofsvergoeding, in verband met ontslag . .	101
93.	Schrijft art. 1603s <i>bis</i> B.W. deze voor?	101
94.	Is art. 1603s <i>bis</i> B.W. een uitwerking van een algemeen beginsel van verbintenissenrecht? .	103

	Bladz.
95. Is verlofsvergoeding te vorderen als inverdiend loon?	104
96. Mogelijkheid van verlofsverleening	106
97. Art. 4 (4) A. R.	107
98. Verlofsverleening of verlofsvergoeding.	108
99. Constructie van verlofsvergoeding	109
100. Geen vergoeding voor toekomstverlof	109
101. Onderscheiding in geval van verledensverlof	110
102. Consequenties	112
103. Verlof in verband met artt. 1603 ⁿ en <i>q</i> B.W.	113
104. Vergoeding bij einde der overeenkomst staande verlof	113
105. Wanneer in geval van ontslag verlof te vragen?	114
106. Actie tot verlofsvergoeding; formeel	116
107. Idem; materieel; maandloon	117
108. Idem idem. vlg. tantième en transport, retour-passage	118
109. Betaling; art. 1602 ^q B.W.	119
110. Actie uit art. 1603 ^s <i>bis</i> lid 1 B.W.	120
VII. EVENREDIGE VERLOFSVERGOEDING	121
III. Actie uit art. 1603 ^s <i>bis</i> lid 1 B.W.	121
112. Geen evenredige verlofsvergoeding zonder uitdrukkelijke wetsbepaling	122
113. Art. 1603 ^q (oud) B.W.	124
114. Berekening evenredige verlofsvergoeding volgens art. 1603 ^q (oud) B.W.	126
115. Ratio en tekst art. 1603 ^s <i>bis</i> B.W.	127
116. Art. 1603 ^s <i>bis</i> B.W. dwingend of regelend recht?	129
117. Werkinggebied art. 1603 ^s <i>bis</i> B. W.	131
118. „Bij of in verband met de overeenkomst bedongen”	132
119. „Doen eindigen”	134
120. Belang einde der overeenkomst	136
121. Artt. 1603 ^r en <i>s</i> B.W.	136
122. Samenvatting; ontbinding door den rechter; minnelijke ontbinding	138
123. Actie tot evenredige verlofsvergoeding; formeel	138
124. Idem; materieel	139
125. Idem idem vlg.; berekening dienstdtijd; afronding	139
126. Idem idem vlg.; bezoldiging.	141
127. Idem idem vlg.; overtocht	143
128. Betaling; art. 1602 ^q B. W.	145

	Bladz.
BIJLAGEN	I47
I Verlofsbepalingen uit het N. I. privaatrecht	I47
A. Assistentenregeling	I47
B. Burgerlijk Wetboek	I48
C. (Ontwerp) Aanvullende Plantersregeling	I50
II. Chronologisch Jurisprudentieregister.	I53
III. Alphabetisch Jurisprudentieregister	I57
IV. Literatuuropgave	I6I

I. INLEIDING

1. De Indische wetgeving op het arbeidscontract is wat de Europeanen betreft meerendeels gelijk aan de Hollandsche.

Tot 1907 bestond de gelijkheid daarin, dat de arbeidsovereenkomst werd geregeld in afdeeling 5, titel 7, boek 3 B.W., in Holland de artt. 1637/9, in Indië de artt. 1601/3.

De artt. 1637/9, regelend de huur van dienstboden en werklieden, werden in dat jaar in Holland vervangen door de artt. 1637, 1637a/z, 1638, 1638a/aa, 1639, 1639a/x B.W.H.¹ waarmede een uitvoerige regeling, beheerschend de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid in dienstverband, tot stand kwam.

In Indië bleven inmiddels de artt. 1601/3 van kracht; volgens vaste jurisprudentie golden zij slechts voor een zeer beperkte groep loondienenden: dienstboden en werklieden in engen zin.² Ten aanzien van den arbeid der overige werknemers bestond mitsdien geen speciale wettelijke regeling; hunne rechten en verplichtingen werden uitsluitend door de algemeene regelen van het verbintenissenrecht bepaald.

2. In 1917 kwam tot stand de Assistentenregeling, welke hier als *lex specialis* voorloopig buiten beschouwing wordt gelaten.

¹ Wanneer de wetgeving in beide gebiedsdeelen wordt vergeleken, wordt met B. W. H. aangeduid het Hollandsche Burgerlijk Wetboek met B. W. I. het Burgerlijk Wetboek voor Nederlandsch-Indië. Overigens duidt B. W. het Indische B. W. aan.

² Prof. Mr. R. D. Kollwijn: Het op de arbeidsovereenkomsten toe te passen recht T. 139 pag. 19 vlg.
Idem: Een voorstel tot verbetering van den arbeidsovereenkomst der niet Europeanen T. 139 pag. 789 vlg.

Ook een algemeene wetgeving, waarin opgenomen bepalingen omtrent de arbeidsovereenkomst, werd inmiddels voor Indië voorbereid. In 1923 werd een „ontwerp voor een op alle bevolkingsgroepen toepasselijk burgerlijk wetboek voor Nederlandsch Indië” gepubliceerd, waarvan van de 8^e titel van het 3^e boek de eerste vijf afdeelingen, de artt. 1733/1808, de arbeidsovereenkomst regelden. Dit ontwerp, samengesteld door Mr. F. J. H. Cowan en dragende de onderteekening van Mr. H. J. Scheuer, ondervond van vele zijden critiek;¹ men oordeelde algemeen dat de rechtsopvattingen van de bevolking van Indië te zeer uiteenliepen om deze aan één uniforme wetgeving te onderwerpen. Dit ontwerp is dan ook nimmer tot wet verheven.

Den 1en October 1924 oordeelde de regeering: „ook hier te lande kan thans in het algemeen moeilijk meer getwijfeld worden aan de noodzakelijkheid van invoering van meer moderne bepalingen op het arbeidscontract”.² Zij diende toen een nieuw ontwerp Koninklijk besluit tot aanvulling en wijziging van het Indische Burgerlijk Wetboek bij den volksraad in.

Uitvoerig werd bij de behandeling van gedachten gewisseld in hoeverre deze regeling aan de Hollandsche moest gelijk zijn en voor welke bevolkingsgroepen zij zou gelden.

Deze laatste vraag werd in dier voege opgelost, dat de nieuwe titel 7 A boek 3 B.W. alleen geldt voor Europeanen in den zin van art. 163 ISR.³ en voor arbeiders uit andere bevolkingsgroepen, indien zij arbeid verrichten, gelijk of nagenoeg gelijk aan dien, welke als regel door Europeanen verricht wordt.⁴ Daarnaast bleef de oude vijfde afdeeling van titel 7 boek 3 B.W. van kracht.

¹ Cf. Mr. G. H. C. Hart. Over de wenschelijkheid van unificatie bij de wettelijke regeling der arbeidsverhouding in Nederlandsch-Indië. Koloniale Studiën 8^e jaargang pag. 157 vlg.

² Gedrukte stukken volksraad 2^e gewone zitting 1924 onderwerp 8; stuk 3.

³ De artt. der Indische Staatsregeling worden genoemd bij de nummers, die zij sinds het K.B. van 13 Juli 1925 Stbl. 1925, n^o. 447, dragen.

⁴ B. W. I. 1603x.

3. Hoewel vele afwijkingen van de Hollandsche regeling werden aanbevolen oordeelde men bij de behandeling van titel 7 A, dat het concordantiebeginsel van art. 131 (2) a ISR. eischte, dat de Indische wet zooveel mogelijk aan de Hollandsche zou gelijk zijn¹. Behoudens na te melden uitzonderingen is sedert 1 Januari 1927, ten aanzien der Europeanen hiermede de toestand van vóór 1907 weder ingetreden, dat in Holland en Indië dezelfde B.W.-bepalingen gelden.²

Dit heeft tot gevolg, dat voor het grootste deel van deze materie de Hollandsche doctrine en jurisprudentie ook hem, dien een vraag van Indisch recht bezig houdt, ten dienste staat.

De geschiedenis van de totstandkoming der Hollandsche wet vond beschrijving bij Mr. Bles.³

Commentaren op B.W.H. boek 3 titel 7A zagen het licht van de hand van Prof. Meijers,⁴ Mr. Canes⁵ en Mr. Hes⁶; van recen- ten datum Engelhard-Verheyden⁷ en Mr. Levenbach,⁸ daarnevens publiceerden van genoemde commentatoren de eerste twee beknoptere geschriften over dezelfde materie.⁹

¹ Vreede I, pag. 7 vlg.

Mr. A. G. Vreede, De Indische regeling van de arbeidsovereenkomst, deel I, uitgave van de Vereniging voor Studie van Koloniaal-Maatschappelijke Vraagstukken 1927; Deel II, uitgave Drukkerij Plantijn, Goenoeng Sahari, Batavia C. 1933.

² Tevens kent Indië de Assistentenregeling, terwijl thans een ontwerp Aanvullende Plantersregeling bij den volksraad aanhangig is.

³ Mr. A. E. Bles. De Wet op de Arbeidsovereenkomst. geschiedenis der wet van den 13den Juli 1907 (*Stbl.* N^o. 193) 's-Gravenhage 1907—1909, 4 deelen.

⁴ Prof. Mr. E. M. Meijers, de Arbeidsovereenkomst met aantekeningen, 3^e druk Haarlem 1924.

⁵ Mr. S. G. Canes, Critische Systematische commentaar op de Wet op het Arbeidscontract, Groningen 1908, supplement Groningen 1912.

⁶ Mr. B. Hes, Het Arbeidscontract, 3de Druk, Groningen 1909.

⁷ J. I. F. Engelhard en Mr. A. W. Verheyden, De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Leiden (1934).

⁸ Mr. Marius G. Levenbach, Arbeidsovereenkomst, in de Rechtskundige encyclopaedie voor iedereen, Zeist 1935.

⁹ Prof. Mr. E. M. Meijers, Een gids voor werkgevers en arbeiders, Haarlem 1906.

Mr. S. G. Canes, Het Arbeidscontract in de praktijk, Amsterdam 1908.

Ook in algemeene handboeken over het burgerlijk recht vindt de regeling van het arbeidscontract behandeling.¹ Naast de algemeene jurisprudentieverzamelingen ontstond in 1909 de uitgave: „Rechterlijke Beslissingen inzake de wet op de Arbeids-overeenkomst”, in 1933 uitgebreid tot een „Tijdschrift voor Arbeidsrecht.”

4. De Indische wetgeving kan niet op een even rijk studiemateriaal als de Hollandsche wijzen.

De historische groei der arbeidswetgeving in Nederlandsch-Indië beschrijft Dr. Boeiyinga.²

De geschiedenis der totstandkoming van titel 7 A werd neergelegd in genoemd werk van Mr. Vreede; commentaren verschenen meestal in den vorm van leidraden voor belanghebbenden-niet-juristen³ en zijn van beperkteren omvang dan de doctrine in Holland; een speciaal periodiek naast het Indisch Tijdschrift van het Recht bestaat niet.

In deze leemte is van particuliere zijde voorzien, doordat de Indische Ondernemersbond te Batavia en de Java Suiker Werkgeversbond te Soerabaja in onderling overleg belangrijke uitspraken op het gebied van arbeidsrecht hebben samengebracht

¹ Prof. Mr. N. K. F. Land, Verklaring van het Burgerlijk Wetboek; herzien door Proff. Mrs. C. W. Star Busmann en P. A. J. Losecaat Vermeer, deel V.

Mr. J. D. Veegens-Prof. Mr. A. S. Oppenheim, Schets van het Nederlandsch Burgerlijk recht, bewerkt door Mr. C. H. F. Polak, deel III.

² Dr. K. J. Boeiyinga, Arbeidswetgeving in Nederlandsch-Indië; Prft. Leiden 1926.

³ Op het B. W.:

Mr. G. H. C. Hart, Het Koninklijk besluit tot wettelijke regeling van het arbeidscontract in Nederlandsch-Indië Soerabaja, ongedateerd (1926) herdruk in bewerking.

Mr. J. H. Heslinga, De nieuwe bepalingen betreffende het arbeidscontract in Ned.-Indië, Weltevreden 1926.

Op de Assistentenregeling:

Dr. R. Fruin, Commentaar op Assistentenregeling ter Oostkust van Sumatra; Medan 1922.

Mr. J. Biemond, Commentaar op de Assistentenregeling en de op de assistentencontracten toepasselijke artikelen van de algemeene regeling van het arbeidscontract, Medan 1931 (uitgave A. V. R. O. S.).

in een „Verzameling van rechterlijke beslissingen inzake arbeidsrecht”; deze verzameling (centrale Batavia — B en N^o.; centrale Soerabaja — S met jaartal en N^o.) is op ruimen schaal ter beschikking van belangstellenden gesteld.

5. Ten aanzien der meeste bepalingen van de Indische titel 7 A kan van de Hollandsche publicaties gebruik gemaakt worden; het meerendeel der artikelen van de Indische wet is letterlijk uit de Hollandsche overgenomen; verschillend van den Hollandschen tekst of niet in Holland voorkomend zijn de artikelen 1601e, g, h, j, k, n, p, s en u, 1602e, f, g, h, l, q, r, v, w en z, 1603b, f, i, l, m, o, q, s bis, t, x en z B.W.I.¹

De artikelen 1601j en s; 1602r en h; en 1603m bevatten slechts formeele afwijkingen; in de artikelen 1601e en 1602f B.W.I. werd een redactioneële verbetering aangebracht.

Aan de Indische wetgeving zijn de artt. 1601w, 1602w, 1603b, q laatste lid en z B.W.I. aangepast.

Art. 1603q B.W.I. laatste lid berekent de rente over het bedrag der termijnvergoeding, zooals de schadeloosstelling, verschuldigd wegens het niet in acht nemen van den opzeggingstermijn nader genoemd zal worden, overeenkomstig Stbl. 1848, n^o. 22 tegen 6 %; art. 1603z B.W.I. opent de mogelijkheid, dat voor arbeidsovereenkomsten in speciale bedrijven bijzondere regelen worden gesteld; in Holland ontbreekt deze bepaling.

De overige afwijkingen der Indische wet vinden haren grond in speciaal Indische toestanden.

De wijzigingen in de artikelen 1601g en h B.W.I. werden gemotiveerd met een beroep op de uitgestrektheid van het impetium.

Met de hoogere Indische levensstandaard houden artikelen 1601u en 1602g en q B.W.I. rekening.

¹ Dr. K. J. Boeijsinga, Arbeidswetgeving, op. cit., vermeldt artt. 1601 k, n, p, s, t; 1602 l, r, v, w, z; 1603 i, q, t, x en z.

Mr. J. H. Wagener, De verhouding tusschen het Nederlandsche en het Indische Privaatrecht; Prft. Leiden 1932, artt. 1601 g, h, k, n; 1602 g, v, w; 1603 f, i, l, q, t en x.

Mr. J. G. Buddingh de Voogt, Over den zevenden titel A van boek III van het Nederlandsch-Indische Burgerlijk Wetboek, T. 142 pag. 553 artt. 1601h, k, 1602 e, g, l, v, w, 1603 f, i, l, n, q, s bis, t, x en z.

Aan het bestaan van contracten voor langdurigen, bepaalden tijd werd bij artikelen 1601*k*, 1603*f* en *g* B.W.I. gedacht.

Artikel 1603*f* B.W.I. bevat de bepaling, dat de dienstbetrekking na het verstrijken van den overeengekomen tijd zonder tegenspraak voortgezet, geacht wordt voor denzelfden tijd wederom te zijn aangegaan, doch ten hoogste voor een jaar. De laatste beperking mist art. 1639*f* B.W.H. Door de toevoeging werd voorkomen, dat een zeer lange termijn zich automatisch zou reproduceeren.

Bij Stbl. 1932, n^o. 98, werd dit artikel tijdelijk gewijzigd in dier voege, dat de gecontinueerde dienstbetrekking voor onbepaalden tijd is; tevens werd bepaald, dat deze gecontinueerde dienstbetrekking ononderbroken geacht wordt. Deze crisisbepaling, oorspronkelijk één jaar geldend, is sedert steeds met gelijken termijn verlengd.

Artikel 1603*g* B.W.I. geeft partijen de bevoegdheid een hogere dan de wettelijke schadeloosstelling te bedingen en den rechter de macht deze bij bovenmatigheid op een kleinere som vast te stellen. Art. 1639*r* B.W.H. kent een zelfde bepaling, echter met de toevoeging, dat de matiging niet verder dan tot het wettelijke bedrag mag gaan. Deze restrictie moest in Indië achterwege blijven, daar het beperken van de mitigatiebevoegdheid bij langdurige contracten tot ernstige onbillijkheden aanleiding zou kunnen geven.

In verband met verdoovende middelen houden artt. 1601*p*, 1602*r* en 1603*o* B.W.I. bepalingen.

Onder de geoorloofde loonsbestanddeelen noemt artikel 1601*p* B.W.I. ten 7^e. emolumenten als gebruik van een woning, geneeskundige behandeling, vrije beschikking over bedienden, vervoermiddelen en soortgelijke tegemoetkomingen in de kosten der huishouding, welke bepaling in art. 1637*p* B.W.H., als in Holland niet gebruikelijk, ontbreekt. (Stookmiddelen vervangen de Hollandsche verwarmingsmiddelen, waaraan in Indië geen behoefte gevoeld werd).

Billijkheidshalve werd in art. 1603*g* B.W.I. bepaald, dat deze emolumenten een factor zullen zijn bij berekening der termijnvergoeding. In art. 1639*r* B.W.H. ontbreekt deze subsequeunte bepaling uiteraard.

Aan Indische gebruiken zijn de artt. 1602e en l en 1603i B.W.I. aangepast.

Art. 1602e B.W.I. is bij Stbl. 1931, n^o. 367, in afwijking van art. 1638e B.W.H. uitgebreid ten einde den arbeiders controle op tantiëmberekeningen mogelijk te maken.

Art. 1603i B.W.I., bepaalt, dat indien het loon bij de maand of langer tijdsruimte is vastgesteld, de termijn van opzegging gelijk is aan den tijd tusschen den dag van opzegging en den laatsten dag der daaropvolgende maand. Art. 1639i B.W.H. bevat, naast de ook in art. 1603i B.W.I. voorkomende beginbepaling, dat de termijn van opzegging gelijk is aan den tijd, welke gewoonlijk tusschen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde loon verstrijkt, slechts de toevoeging: doch niet langer dan zes weken. Bij Stbl. 1932, n^o. 98 werd art. 1603i B.W.I. in verband met de crisisomstandigheden tijdelijk vervangen door een regeling, waarbij voor den werkgever de termijn van opzegging voor elk vol jaar, dat de dienstbetrekking onafgebroken heeft geduurd, werd verlengd met een maand, met een maximum van drie maanden. Deze bepaling den 16den Maart 1932 met terugwerkende kracht tot 19 Februari 1932 in werking getreden, bleef tot 16 Maart 1933 van kracht; zij is sedert telkenmale met een jaar verlengd. In Holland komt een overeenkomstige regeling niet voor.

De aanwezigheid van uitheemsch personeel was een factor bij de vaststelling der artt. 1601g en 1603l en t, zoomede van de crisisbepaling opgenomen in Stbl. 1932, n^o. 97.

Ieder vorderingsrecht vervalt ex artikel 1603t B.W.I. na verloop van één jaar; de termijn van zes maanden van art. 1639u B.W.H. werd verlengd, daar de benadeelde zich in Europa kan bevinden. De redactie werd bij Stbl. 1931, n^o. 367 gewijzigd in verband met de invoering van art. 1603s bis.

Van 16 Maart 1932 is ook de crisisbepaling van Stbl. 1932, n^o. 97, welke naast het B.W.I. werd gegeven en welke een ontslagen uitgezonden arbeider, in het algemeen binnen drie maanden na het einde der dienstbetrekking, recht op terugzending naar Europa geeft. Deze ordonnantie gold eveneens tot 16 Maart 1933 en is sedert telkenmale voor een jaar verlengd. Aan een overeenkomstige bepaling is in Holland uiteraard geen behoefte.

De artt. 1602*v* en *z* B.W.I. zijn afwijkend, zonder dat een beroep op bijzondere omstandigheden werd gedaan.

Art. 1603*x* B.W.I. bevat billijkheidshalve een bepaling in verband met de omstandigheid, dat in Indië leden van bevolkingsgroepen, niet aan titel 7 A boek 3 B.W.I. onderworpen, arbeid verrichten, welke als regel door Europeanen verricht wordt. In het B.W.H. is bij eenheid van wetgeving voor zoodanige bepaling geen plaats.

Staan over deze gewijzigde en nieuw ingevoegde artikelen de Hollandsche gegevens niet ten dienste, veel behoefte is hieraan ook blijkbaar niet geweest. Tot veel verschil van meening tusschen partijen hebben zij, blijkens het aantal procedures, niet geleid. Slechts op art. 1603*x* B.W.I. is veel jurisprudentie, daar de grenslijn, welke de Europeanenarbeid afperkt, zich in de levende maatschappij van dag tot dag verlegt.¹

6. Vele juridische strijdpunten zijn ontstaan over de begrippen die bij de artt. 1601*p* 1603*q* en *s bis* B.W.I. in de wet zijn ingevoerd en in het B.W.H. niet voorkomen. (Zie Bijlage I).

Art. 1601*p* B.W.I. 8^e. noemt bezoldiging gedurende een verlofstijd en recht op vrijen overvoer als geoorloofde loonsbestanddeelen.

Art. 1603*q* B.W.I. bepaalde tot Stbl. 1931, n^o. 367, dat deze loonsbestanddeelen, bij beëindiging der dienstbetrekking door den werkgever, factoren kunnen zijn, die meetellen bij berekening eener schadeloosstelling.

Art. 1603*s bis* B.W.I., bij laatstgenoemd staatsblad ingevoerd, regelt thans de gevolgen van ontslag in verband met verlof.

Deze bepaling is, ter vervanging van het oude art. 4 (5) dier regeling, ook op de Assistentenregeling toepasselijk verklaard. Tevens schrijft die regeling in art. 4 (1) 5^e voor, dat de overeenkomst verlobsbepalingen moet bevatten en stelt zij in art. 4 (2) minima vast; insgelijks behelst het thans bij den volksraad ahangige ontwerp Aanvullende Plantersregeling verlobsbepalingen.

¹ Zie Kolléwijn, T. 139 pag. 19 vlg., 789 vlg. gecit. artt.

7. De redactie van art. 4 A.R. voornoemd, zooals dat door den volksraad werd aangenomen, kende zoowel binnenlandsch als buitenlandsch verlof; binnenlandsch verlof voor den tijd van een maand werd verkregen telkens na één jaar, buitenlandsch voor den tijd van acht maanden telkens na zes jaren dienst. Buitenlandsch verlof was het langdurig vrijaf na een meerjarige dienstperiode; binnenlandsch verlof de kortere jaarlijksche rustpoos.

Dezelfde term binnenlandsch verlof werd echter gebruikt om het langdurig vrij-af, in het binnenland doorgebracht, aan te duiden.¹

Het bezigen van dezelfde uitdrukking voor twee verschillende begrippen werkt verwarrend, terwijl het zeer wel mogelijk is de verschillende instituten verschillende benamingen te geven. Wij zullen daarom de jaarlijksche rustpoos, ook in Holland voorkomend, met den in Holland gebruikelijken term vacantie aanduiden. De opschorting van werkzaamheden na een bepaald aantal jaren dienst, een typisch koloniaal verschijnsel, met het in Indië gangbare woord verlof; dit verlof valt dan uiteen in binnenlandsch en buitenlandsch naar gelang de plaats, waar het wordt doorgebracht. Als algemeene term, vacantie en verlof omvattend, zullen wij het woord recreatieperiode bezigen.

Deze terminologie is mede in de citaten doorgevoerd; tevens werden deze, zoover afwijkend, in overeenstemming met de wettelijke terminologie gebracht.

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919 onderwerp 2 stukken 2 en 4.

II. AARD EN WEZEN VAN HET VERLOF

8. De wet, van verlof en verlof(s)tijd sprekende, bevat geen definities, wat daaronder is te verstaan.

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de eene partij, de arbeider, zich verbindt in dienst van de andere partij, den werkgever, tegen loon arbeid te verrichten.

Verlof is een periode, gedurende welke de arbeider van zijn arbeidsplicht is vrijgesteld;¹ de verlofsovereenkomst de overeenkomst, waarbij de arbeider zich bij het vervuld zijn van zekere bedingen op deze vrijstelling gedurende bepaalden tijd aanspraak verwerft, de werkgever zich verbindt deze vrijstelling te verleen.

Het verlof als contractueele beperking van de arbeidsplicht is geen vrijstelling van gedurende de verlofsperiode bedongen arbeid. Waar de term vrijstelling van arbeid gebruikt wordt, moet deze arbeid derhalve niet gezien worden als arbeid in concreto gedurende die periode, doch als arbeid waartoe de arbeider zich in het algemeen verbonden heeft.

9. De verplichting tot het verrichten van arbeid is uitsluitend bestaanbaar gedurende het voortduren der arbeidsovereenkomst. Gelijk met de mogelijkheid arbeid te eischen vervalt de gelegenheid daarvan vrijstelling te verleen. Is de dienstbetrekking

¹ Cf. Mr. J. Biemond, Commentaar op de A. R., op. cit. pag. 93.
Mr. C. Star Nauta Carsten, Verlofsrecht en arbeidscontract, T. 141,
pag. 299.

geëindigd, dan is daarmee de mogelijkheid van verlof vervallen.¹ Van verlof na afloop der dienstbetrekking kan geen sprake zijn.² Wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan met het beding, dat de arbeider gedurende een bepaalden tijd na afloop der dienstbetrekking een periodieke betaling, al dan niet gelijk aan het loon, zal genieten, zoo is dit een beding sui generis, op verlof gelijkend, doch daaraan niet gelijk.

De verbintenis van den werkgever den arbeider bij het vervuld zijn der gestipuleerde bedingen een zekeren tijd van rust te geven is ondeelbaar.³ Zulks is in overeenstemming met de bedoeling van partijen, die een langdurige rustpoos in zijn geheel, indien de tijd daar is, contracteeren,⁴ niet splitsbaar in kortere vacanties.

De verlofsbelofte van den werkgever schept een onzuivere verbintenis in den zin, dat niet te voren vast staat in hoeverre zij een verplichting zal opleggen; welke het karakter dezer verbintenis is zal in hoofdstuk IV worden nagegaan.

10. Het instituut van verlof wordt aangetroffen in overzeesche gebiedsdeelen van Westersche rijken. Welk is het doel van dit instituut?

¹ Cattenburgh / Koloniale Bank, S. zie § 4 i. f. 1933 n^o. 27.
Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.

Endert / De Maas, S. 1934 n^o. 14.

Raad van Justitie Soerabaja 19 September 1934.

Reynaert / Koloniale Bank, ongepubliceerd.

Residentiegerecht Soerabaja 25 Januari 1935.

Gorter / Lampong Sumatra, B. zie § 4 i. f. n^o. 95.

Hooggerechtshof 1 Maart 1934.

² Cf. Van der Palm / Bandjarwangi, B. n^o. 71.

Residentiegerecht Batavia 25 Maart 1930;

Raad van Justitie Batavia 13 Juni 1930.

Cohen / Tjilentab, B. n^o. 35.

Raad van Justitie Batavia 28 Augustus 1931.

³ Mr. H. Cohen de Boer, Het buitenlandsch verlof voor Europeesche employé's in Indië. Economisch-statistische berichten 16^e Jaargang n^o. 810.

⁴ Memorie van toelichting op art. 1603s bis B. W.; Vrede II pg. 584.

Tegenwoordig wordt het hebben van verlof voor den Europeeschen arbeider in de tropen als iets vanzelfsprekends beschouwd, waaromtrent zelfs in uitvoerige stukken over dit onderwerp slechts een spaarzame motiveering is te vinden, toch is dit instituut nog van vrij recenten datum en heerschten oudtijds op dit stuk andere meeningen.

In de Compagniestijd was van verlof geen sprake. Men verbond zich voor een bepaalden diensttijd, welk verband na ommeekomst veelal werd verlengd. Zoo bleven b.v. Maetsuycker 25 jaar en Speelman zelfs 39 jaar in Indië, zonder dat van verloven sprake was. Eerst in den tijd van het Engelsche tusschenbestuur schijnt — op gezag van Dr. F. W. Stapel wordt dit aangenomen — dit instituut ingang te hebben gevonden. Eén der oudst bekende verlofsaanvragen beroept zich dan ook op een Engelsche regulatie.¹

Zonder een uitvoerig archiefonderzoek is niet na te gaan of, en zoo ja welke, vaste lijn in verloven van particuliere arbeiders in de negentiende en twintigste eeuw te onderscheiden valt. Bij den grootsten Indischen werkgever, het gouvernement van Nederlandsch-Indië, is bekend, hoe het verlofsinstituut zich door de jaren heeft ontwikkeld. Weliswaar zijn juridische verschillen aanwijsbaar tusschen het publiekrechtelijk ambtenaarschap en de burgerlijkrechtelijke arbeidsovereenkomst en beperkt deze studie zich tot het verlof bij de laatstgenoemde, toch is geen reden aanwezig om aan te nemen, dat de principes, die het verlof van beide categorieën tropenarbeiders beheerschen, anders zouden zijn en daarom geen aanleiding, om wat van ambtelijke zijde over het verlofsvraagstuk gepubliceerd is, voorbij te gaan.

Een in opdracht der regeering vervaardigde nota betreffende de regeling der buitenlandsche verloven voor burgerlijke ambtenaren (historische nota Burer) bevat dienaangaande interessante gegevens.

11. Als verlofsdoel wordt aan den eenen kant gesteld, dat een verlof is een belooning van den arbeider voor langdurigen dienst, aan den anderen kant wordt het verlof gezien als een tijd,

¹ Historische nota Burer, § 1.

den arbeider gegeven om uit te rusten van zijn werk in de tropen.

Een omschrijving als belooning voor langdurigen dienst geeft op zichzelf geen bestaansreden voor verlof; het geeft geen reden aan, waarom alleen in overzeesche gebiedsdeelen dit instituut voorkomt.

Vacanties worden zoo in Indië als in Europa gegeven en dienen als periodieke rustpoos ter onderbreking van den arbeid. Verloven beperken zich tot de tropen.

In de oudste gouvernementsregelingen werden verloven als iets uitzonderlijks gezien; behalve in „allerbijzonderste gewichtige omstandigheden” mocht slechts wegens gezondheidsredenen verlof worden verleend. Voorop wordt gesteld „herstel van gezondheid”, de eisch gesteld, dat deze „klaarblijkelijk ondermijnd” zij.¹

Eerst in de tweede helft der vorige eeuw is naast het ziekteverlof het verlof wegens langdurigen dienst ingesteld² en is men klaarblijkelijk tot het inzicht gekomen, dat voorkomen beter is dan genezen.

Uit incidenteele recreatiebehoefte heeft het instituut van regelmatige verloven zich ontwikkeld; in den eisch van periodieke recreatie is ook thans nog voor alles de bestaansreden van het verlof te zien.³

De recreatie-tijd kan met een verschillend doel bedongen worden. De arbeider kan hem bedingen om, als belooning voor bewezen diensten „na een bepaald aantal jaren van inspannende, en in vele gevallen afmattende arbeid in de tropen ver van het

¹ Historische nota Burer § 1.

² Historische nota Burer § 3.

³ Aldus: Prins/Kali Padang T. 138, pag. 587.

Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933:

De bedoeling van het gaan met verlof is herstel van krachten op lichamelijk en geestelijk gebied te verkrijgen.

Sneeuwjagt/Aniem ongepubliceerd.

Residentiegerecht Soerabaja 24 Juni 1933:

Een verlof wordt toegekend om den arbeider de gelegenheid te geven zich geestelijk en lichamelijk te versterken door een verblijf in het land, waar hij vandaan komt. Het komt daarom vrijwel (? F.) alleen voor in koloniale staten, ver van het Moederland gelegen, waar een geheel ander klimaat is.

Moederland gedurende eenige maanden in een milder klimaat lichaam en geest te kunnen verfrisschen in den kring van familie en vrienden";¹ de werkgever om van de zodoende op zijn kosten herwonnen werkkraft van den arbeider profijt te trekken.

In de eerste opvatting is het verlof een sluitsteen van de afge-loopen arbeidsperiode; de arbeider krijgt de gelegenheid weder geheel van zijn inspanning in de tropen te herstellen, geheel te eigen bate. In de andere opvatting brengt het verlof als aanloop tot een toekomstigen nieuwen diensttijd den arbeider de ver-plichting den werkgever, die hem dit verlof verleende, verder te dienen. Ook in de jurisprudentie komen deze beide aspecten van het verlof tot uitdrukking.²

Deze verschillende verloven zullen, waar de tegenstelling aan de orde is, met de termen verledensverlof en toekomstverlof³ worden aangeduid.

De wetgever laat partijen in het B. W. vrij een verledens-dan wel een toekomstverlof te bedingen. Waar partijen deze vrijheid hebben is niet in het algemeen, zonder van de bedingen te hebben kennisenomen, te zeggen, of een verlof tot de eene of tot de andere groep behoort.

¹ Omschrijving van Mr. H. Cohen de Boer: Het buitenlandsch verlof gecit. art.

² Smit / Lindeteves, B. n^o 2.

Residentiegerecht Batavia 18 December 1928.

Raad van Justitie Batavia 28 Juni 1929.

Bruining / Ruhaak, T. 131 pag. 489.

Residentiegerecht Soerabaja 24 Augustus 1929.

Raad van Justitie Soerabaja 11 December 1929.

Huffenreuter / Tjandi, S. 1929 n^o. 9.

Residentiegerecht Soerabaja 2 November 1929.

Raad van Justitie Soerabaja 5 Januari 1930.

Thoenes / N.K.P.M. B. n^o. 73.

Residentiegerecht Batavia 20 October 1931.

Niedermayer / Dralle S. 1934 n^o. 4.

Residentiegerecht Soerabaja 20 Januari 1934.

³ In Van den Berg / Rathkamp B. n^o. 85 leest de

Raad van Justitie Batavia 13 Juli 1934

in de clausule „telkens na zes jaren actieven dienst in Nederlandsch-Indië wordt een halfjaarlijksch verlof naar Europa toegestaan . . .” het bedingen van een toekomstverlof.

In alle gevallen zullen partijen, gezien de meeningsverschillen die over fundamenteele punten van het instituut verlof voorkomen, wèl doen, hun bedingen duidelijk en niet voor tweeërlei uitleg vatbaar te doen zijn. Reeds hetgeen partijen, meestentijds onuitgesproken, met verlof beoogd hebben, bepaalt de oplossing van veel geschilpunten, die haar later verdeeld zullen kunnen blijken te houden.

12. Aangaande ambtelijke verloven en de principes, die deze beheerschen zijn gegevens te vinden in het advies aan den Gouverneur-Generaal, den 25en Maart 1931 uitgebracht door de commissie Hoekman, commissie ingesteld bij het besluit van 25 Januari 1930, n^o. 22, welke tot taak had de regeering van raad te dienen nopens een herziening van het reglement op het verleenen van verloven naar Europa van Europeesche ambtenaren in Nederlandsch-Indië. Bij dit advies behooren o.m. minderheidsrapporten van de leden dier commissie, Verhoeff, Mansvelt en Fruin; Beets en Eldermans. Tevens deed deze commissie in druk verschijnen de historische nota Burer, al welke stukken mij welwillend door het Ministerie van Koloniën ter inzage werden verstrekt.

Uit de oudste verlofsregelingen¹ blijkt, dat het verlof van de reglementatie af werd gezien als een onderbreking, niet als een afsluiting van tropischen arbeid. Ook latere praktijk² schijntgeveest te zijn een ambtenaar, die niet voor herplaatsing in aanmerking kwam, geen verlof te verleenen, doch te pensionneeren. De commissie Hoekman oordeelt op pag. 27 van haar advies dit principe neergelegd in bijblad 5588, en vereenigt zich ermede, dat geen verlof toekomt aan hem, die na dit verlof niet weder te werk zal worden gesteld.

13. Hoewel, zooals boven gezegd, verloven zoowel als afsluiting van een afgelopen arbeidsperiode, als als aanvang van een nieuwe te zien zijn, en in elk afzonderlijk geval de bedingen zullen uitwijzen, welk verlof partijen bedoeld hebben, komt het nochtans voor, dat het instituut van verlof als recreatieperiode zich

¹ historische nota Burer, §§ 1 en 2.

² historische nota Burer, § 15.

het meest bij een toekomstverlof aansluit. In het algemeen toch zal een recreatie noodig zijn, juist met het oog op een verdere werkzaamheid in de tropen, terwijl hij, die na tropenarbeid voor goed repatrieert, door zijn doorlopend verblijf in gematigder streken het na dezen arbeid noodige herstel vanzelf krijgt.

Het doet daarom zonderling aan, dat in de civiele wetgeving, waarin verlofsbepalingen voorkomen, — welke wetgeving toch is ontworpen door ambtenaren, wier verlof een toekomstverlof is —, deze zijde van het verlofsdoel geheel wordt verwaarloosd. De functie van het verlof als aanloop voor komenden arbeid wordt van regeeringszijde geheel over het hoofd gezien, alleen het arbeidersbelang bij het verlof belicht.

Bij de totstandkoming der Assistentenregeling werd de bepaling voorgesteld, dat de assistenten, na terugkeer van verlof, nog eenigen tijd zouden moeten nadienen.¹ Een dergelijke bepaling scheen de regeering niet gewenscht, „de assistent heeft een recht op verlof; om daarvan gebruik te maken, behoort voor hem geen nieuwe verplichtingen mede te brengen.”

Bij de behandeling der verlofsbepalingen in titel 7 A, boek 3 B. W. zijn noch, in de gedrukte stukken, noch bij de besprekingen, theoretische beschouwingen aan dit onderwerp gewijd. Bij bestudeering der stukken en debatten krijgt men evenwel den indruk, dat ook hierbij een verledensverlof voor oogen van den wetgever stond. De artikelen 1601*p* en 1603*bis* B.W. reppen van een verlof *na* een bepaald aantal jaren dienst; een verledensverlof is in wezen een verlof *nà*, een toekomstverlof *vóór* een bepaald aantal jaren dienst. Ook passen, naar wij nader hopen aan te toonen, verschillende wettelijke bepalingen wel in een verledens-, niet in een toekomstverlof.

Wie wil aannemen, dat een toekomstverlof niet door den wetgever geregeld is, komt voor de vraag, of een zoodanig verlof nochtans veroorloofd is. Art. 1601*p* B.W., dat de geoorloofde loonsbestanddeelen opsomt en van loon gedurende een toekomstverlof niet rept, zou daartegen een beletsel kunnen zijn. Dit is echter niet het geval. Bezoldiging gedurende een toekomstverlof is geld, het in art. 1601*p* 1^e B.W. vooropgestelde loonsbestand-

¹ Volksraad, 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stukken 4 en 5.

deel. Voor afzonderlijke vermelding in art. 1601p 8^e B.W. van bezoldiging gedurende een verledensverlof is systematisch geen plaats; de bepaling is een archaïsme, stammende uit den tijd van art. 1603q (oud) B.W., zie verder §§ 34 en 44.

14. De vraag, wie voor verlof in aanmerking komen, is geen juridische vraag; in deze juridische studie zal daarom niet getracht worden, deze vraag tot een oplossing te brengen. Toch kan dit vraagstuk, dat in de Assistentenregling en Aanvullende Plantersregeling met het positieve recht in contact komt, niet geheel voorbijgegaan kunnen worden, en zullen enkele ten dezen aangehangen opvattingen worden vermeld.

Hoewel wij zagen, dat zulks voorheen niet het geval was, wordt thans algemeen aangenomen, dat het gaan met verlof een behoefte is voor naar Indië uitgezonden personeel, daar men een verblijf in gematigder luchtstreken na een periode van inspannenden arbeid in de tropen voor lichaam en geest bepaaldelijk noodig acht.¹ Ook in het ontwerp Aanvullende Plantersregeling, dat thans bij de Volksraad aanhangig is, komt de uitzending voor als criterium voor het recht op verlof.²

¹ Cf. Mr. G. H. C. Hart, Het buitenlandsch verlof van Europeesche geëmployeerden, Soerabajasch Handelsblad 21/22/24 December 1928. Mr. C. C. van Helsdingen, Het buitenlandsch verlof, anti-revolutionaire staatkunde, orgaan van de Dr. Abraham Kuiper Stichting ter bevordering van de studie der anti-revolutionaire beginselen. Advies commissie Hoekman, pag. 6, minderheidsnota Verhoeff c.s. pag. 10.

² Aan de memorie van toelichting, volksraad, zittingsjaar 1935—1936 onderwerp 120, stuk 3, is toegevoegd een resumé bergcultuur-onderzoek, door den chef van de arbeidsinspectie voor Java en Madoera gehouden. In hoofdstuk III worden de planters verdeeld in binnen- en buiten Nederlandsch-Indië aangenomenen, en voor beide groepen de arbeidsvoorwaarden nagegaan, waarbij bleek, dat van de buiten Nederlandsch-Indië in dienst getreden arbeiders de groote meerderheid, van de binnen Nederlandsch-Indië geëngageerden, slechts de minderheid recht op verlof hadden. Op zichzelf mag de uitslag van dit onderzoek nimmer doen besluiten de uitzending als eenig verlofscriterium te aanvaarden; uiteraard werden deze cijfers bij een rangschikking naar plaats van aanneming verkregen, doch wellicht was bij een onderscheiding naar geboorteplaats of afstamming een hooger percentage verkregen.

Nochtans valt de juistheid van de uitzending, als beslissend voor verlofsaanspraken, te betwisten. Dit standpunt gaat terecht uit van de gedachte, dat de Hollander „niet straffeloos onder de palmen wandelt” en dat noodig is, dat hij na eenige jaren van inspannenden tropenarbeid van deze inspanning herstelt. De volgende schakel in deze gedachtenketen is, dat het billijk is, dat de arbeider, hetzij dan in verband met het verleden, hetzij met het oog op de toekomst, dit herstel verkrijgt op kosten van zijn werkgever.

Om deze verlofsaanspraak te verkrijgen, is het echter onverschillig of de arbeidsperiode een aanvang heeft genomen door uitzending, dan wel door indiensttreding in Indië. De Nederlandsche werker in de tropen heeft deze aanspraak van nature¹, niet meer in het geval, dat de werkgever hem heeft uitgezonden, dan in het geval, dat hij op eigen risico naar Indië uitkwam om daar arbeid te zoeken, of daar van werkkring veranderde, en, oorspronkelijk uitgezonden, in zijn nieuwe functie in Indië in dienst trad.² In beide gevallen wordt de aanspraak op verlof geboren uit de werkzaamheid in Indië van een daar vreemde.³

¹ Roulet/Aniem, S. 1932 n^o. 24.

Residentiegerecht Soerabaja 19 November 1932:

Het gaan met Europeesch verlof moet beschouwd worden als een behoefte voor iemand, om, na van uit Europa in Indië te zijn gekomen om daar zijn arbeid te vinden na een bepaald aantal jaren in Indië gewerkt te hebben, zijn gezondheidstoestand lichamelijk en geestelijk te herstellen.

² Cf. prae-advies van het hoofdbestuur van den N.-I. Plantersbond, orgaan van den N.I.P.B. dd. 3 Augustus 1935, n^o. 179.

³ De uitzending wordt in Stbl. 1932 n^o. 97 als criterium voor de verplichting tot terugzending van ontslagen arbeiders genomen. Deze ordonnantie gaat uit van het ongewenschte, dat Hollanders in Indië stranden. Uitzending is daar als beslissend genomen. Het is de eenige onderscheiding, die in de praktijk gemakkelijk doorvoerbaar is. Ook theoretisch is het uitzendingscriterium bij de terugzendingsplicht te verdedigen, daar slechts de werkgever, die deed uitkomen, aansprakelijk gesteld kan worden voor het aanwezig zijn van een ontslagen arbeider in Indië. Daarentegen is zoowel de arbeid verricht voor den werkgever, die uitzond, als het werk gedaan voor hem, die op de locale markt aannam, oorzaak, dat de arbeider vermoeid en verlofsrijp is.

15. Nu de uitzending als criterium onhoudbaar blijkt, is het ondoenlijk een scherp omlinjnde formule te vinden, die op eenvoudige wijze beslist, wie al dan niet voor verlof in aanmerking komen. Over de ingewikkeldheid van dit probleem is men het wel eens.¹

Het geboorteland is als criterium mede onbruikbaar.² Men denke aan kinderen van Hollandsche ouders, in Indië geboren, die hun jeugd in Europa doorbrachten, daar werden opgevoed en later in Indië een werkring vonden. (Aan den anderen kant zijn gevallen denkbaar van personen, die hoewel in Europa geboren, geen aanspraak op verlof kunnen doen gelden.³)

Al de tot nu toe genoemde categorieën, uitgezondenen, zelf-uitgekomenen en creolen, hebben evenwel deze factor gemeen, dat zij naar afstamming zijn Noorderlingen, die tusschen de keerkringen werken in voor hen vreemde omstandigheden en dat zij als zoodanig periodiek herstel van noode hebben.

Kunnen dus groepen aangegeven worden van arbeiders, die voor verlof in aanmerking komen, aan den anderen kant is het ook mogelijk in de veelsoortige bevolking van Indië categorieën aan te wijzen, die aan verlof geen behoefte hebben. Ook hij, die in het algemeen gelijk loon voor gelijken arbeid voor leden van alle bevolkingsgroepen voorstaat, zal moeten erkennen, dat ten aanzien van verlof de veelsoortige bevolking niet over één kam geschoren kan worden.⁴ Van een behoefte aan recreatie in koelere streken is uiteraard voor de Inlandsche bevolking van Nederlandsch-Indië geen sprake.

¹ Reeds bij de wijziging der assistentenregeling uitte het volksraadslid Zuyderhoff (volksraad 1930/31, handelingen pag. 2543) de verzuchting: het verleenen van verlof is een buitengewone moeilijke zaak, men zou alleen daarover reeds een brochure kunnen schrijven.

² Cf. Hart. Het buitenlandsch verlof, gecit. art. Het vonnis:

Sneeuwjagt/Aniem (ongepubliceerd),

Residentiegerecht Soerabaja 24 Juni 1933,

beslist, dat het niet onbillijk is, iemand, die „in Indië is geboren en Indië nooit is uitgeweest” geen verlof toe te kennen.

³ Roulet/Aniem, S. 1932 n^o. 24.

Residentiegerecht Soerabaja 19 November 1932.

⁴ Minderheidsnota's Verhoeff c.s. pag. 26; Beets c.s. pag. 9.

Ook staatkundig is geen lijn te trekken, waarnaar verlofsaanspraken zouden kunnen worden beslist. Zij, die krachtens ISR. art. 163 j^o N. Stbl. 1892 n^o. 268 Europeaan zijn,¹ vormen geenszins een eenheid,² van hen, wier aanspraak op verlof niemand zal willen ontkennen, gradueel verloopende tot hen, wier aanspraken weinig meer gefundeerd schijnen dan die van den Joodschen arbeider, die op historische gronden recht op verlof naar Palestina zou willen construeeren.³

16. Een zekere affiniteit met Europa zal voor een verlofsaanspraak kunnen worden geëischt.⁴

Wij zagen, dat het regeeringsontwerp Aanvullende Planters-

¹ Verlof wordt in N.-I. toegekend aan alle ambtenaren, die „Europeaan” zijn en een zeker minimum tractement genieten. In 1892 bij de tot standkoming van het Verlofsreglement (S. 1892 n^o. 235) viel deze salarisgrens met de uitzending samen. Thans is dit geenszins het geval. Reeds omstreeks 1911 constateerde de regeering — historische nota Burer pag. 30 — een breede schare landsdienaren, die men met de instelling der buitenlandsche verloven niet op het oog heeft gehad, voor wie zelfs een buitenlandsch verlof strijdt met de bedoelingen der instelling.

Cf. Dr. W. M. F. Mansvelt, De positie der Indo-Europeanen. Koloniale Studiën 16^e jaargang pag. 290.

J. Mol, Ned.-Indische arbeidsverhoudingen. De Indische Gids 54^e jaargang pag. 682.

² Zie: Mr. F. W. Prins, De bevolkingsgroepen in het Nederlandsch-Indisch recht. Koloniale Studiën 17^e jaargang n^o. 6, December 1933.

³ Cf. Roulet / Aniem, S. 1932 n^o. 24.

Residentiegerecht Soerabaja 19 November 1932.

Eijlert / Braat, S. 1933 n^o. 32.

Residentiegerecht Soerabaja 23 Mei 1933.

Raad van Justitie Soerabaja 20 September 1933.

⁴ Het advies der commissie Hoekman, pag. 9, wil deze affiniteit doen blijken door de bereidheid der betrokkenen een deel der verlofskosten zelf te dragen. De minderheidsnota's Verhoeff c.s. en Beets c.s. willen de verlofsaanspraken vastkoppelen aan de bezoldigingsschalen; nagegaan zou volgens de voorstellers moeten worden voor welke schalen usantieel personeel wordt uitgezonden, voor welke usantieel op de locale markt wordt aangeworven. Daar de particuliere arbeider niet in schalen is gereguleerd is dit systeem buiten het ambtelijke reeds practisch niet bruikbaar.

regeling als affiniteitscriterium de uitzending voorstelt. In het ontwerp plantersregeling der betreffende Java-planters-organisaties wordt het uitzendingscriterium als te eng verworpen en daar tegenover gesteld het voldoen aan één der vier volgende beslissende factoren: *a.* in Europa (buiten Nederlandsch Indië) geboren zijn; *b.* in Europa (buiten Nederlandsch-Indië) het voornaamste deel der opleiding (vakopleiding) genoten hebben; *c.* een zeker geldloon verdienen op het oogenblik, waarop de arbeider verlofsaanspraak krijgt; *d.* familie in den eersten graad in Europa (buiten Nederlandsch Indië) woonachtig hebben.

In de toelichting tot deze voorstellen wordt gezwegen over het verband, dat een zeker salaris met Europa zou leggen. Deze factor is dan ook kwalijk als een affiniteitscriterium te verdedigen. Van de andere kan dit wel gezegd worden.

Welke criteria men ook als beslissend zal aannemen, altijd zal de begrenzing onvolmaakt zijn en zullen óf volgens de ontworpen formules arbeiders verlof krijgen, die daarop redelijkerwijze geen aanspraak kunnen maken, dan wel personen uitgesloten worden, die wel voor dit instituut in aanmerking komen. De levende maatschappij met haar geleidelijk in elkaar overlappende groepen laat zich niet in hokjes indeelen; zelfs individueel beschouwd, zullen twijfelachtige gevallen overblijven.

17. Bij het stellen van een eisch van affiniteit wordt mede rekening gehouden met de oogmerken, die de arbeider naast recreatie door verlof hoopt te bereiken. Hij werkt niet alleen in een hem vreemd klimaat, tevens is hij ver van zijn land van herkomst, waar hij als regel zijn familie achterliet. Deze periodiek terug te zien, is mede hetgeen hij door zijn verlof hoopt te bereiken. Ook andere persoonlijke belangen, speciale studies, genoegens, die Indië niet, en Europa wel biedt, spelen een belangrijke rol.

Tevens wordt een verlof verdedigd voor groepen, die niet aan bovenstaande criteria voldoen, omdat zoodanig verlof de rijkseenheid zou bevorderen. Wie op grond daarvan een ruime verofsregeling voorstaat, stelle zich scherp voor oogen, dat daarbij het oorspronkelijk karakter van het instituut geheel verdwijnt. Naar oorsprong, hebben slechts recht op verlof — homeleave —

zij, die het volksraadslid Vreede¹ bij de totstandkoming van de Assistentenregeling terecht kwalificeerde als „het uitheemsche personeel.”

18. Het spreekt vanzelf, dat partijen zich bij de bepaling van verlofsbedingen niet door beschouwingen als bovenstaande laten leiden; op de arbeidsmarkt heerschen de wetten van vraag en aanbod, geen academische bespiegelingen.

Stel, dat om een of andere reden de Hollander onvoldoende animo toont om naar Indië te vertrekken, hetgeen zich voorheen heeft voorgedaan, dan zullen zij, die in Indië thuis hooren, door het wegvallen van concurrentie van importkrachten, hogere eischen kunnen stellen en de werkgever, zij hij overheid of particulier, zal aan die eischen moeten toegeven en onder meer verlof toekennen.

Van de zijde van den werkgever is dan de hoofdoorweging tot het toekennen van buitenlandsch verlof deze, dat anders geen geschikt personeel kan worden verkregen.

Evenzeer is denkbaar, dat ook in Europa een arbeider door zijn onmisbaarheid eischen kan stellen, die in het algemeen niet aanvaard zullen worden, doch in een speciaal geval wel, zoo b.v. de geleerde, die den eisch kan stellen van een zeker aantal maanden vacantie om congressen te bezoeken of om onderzoekingen te doen.

Daartegenover staat, dat in deze tijden van overwegend aanbod van werkkrachten, de werkgever in de gelegenheid is arbeiders in de koloniën, die naar bovenstaande criteria aanspraak op verlof naar Europa kunnen doen gelden, in dienst te nemen, zonder hun recht op verlof toe te kennen,

19. Verlof is die periode van den dienstitijd, gedurende welke de arbeider van zijn arbeidsplicht is vrijgesteld. Een recht op verlof is een recht op deze vrijstelling. Is dit recht als loon aan te duiden? In de Nederlandsch-Indische burgerlijke wetgeving heeft loon twee verschillende beteekenissen.² De Assistentenregeling

¹ Handelingen volksraad 2^e gewone zitting 1919, pag. 69.

² Bij de wijziging der Assistentenregeling in 1931, toen titel 7A, boek 3, B. W. was ingevoerd, achtte een deel der leden het ongewenscht, dat

onderscheidt „loon per maand” en „andere voordeelen”. Recht op verlof is volgens de A. R. zeker geen loon. Hoe wordt deze vraag door het B.W. beslist? In het B.W. ¹ heeft loon de ruimere beteekenis van contraprestatie voor te verrichten arbeid. De wet, van loon gedurende een verlofstijd sprekende, beschouwt verlof en loon als twee verschillende zaken. ² Rechten op vacantie en vrije dagen, die overeenstemming met verlof vertoonen worden door de doctrine ² evenmin als loon aangemerkt.

20. Loon gedurende verlof verschilt van ander loon slechts in zooverre, dat daartegenover geen arbeid staat. Overigens staat dit loon geheel met loon in actieven dienst gelijk. Dat het niet zelden op een ander bedrag ³ dan het activiteitssalaris is vastgesteld verandert zijn aard niet.

De werkgever betaalt den arbeider gedurende zijn verlof loon en geeft hem niet zelden, hetzij passage, al dan niet met zijn gezin, van en naar zijn standplaats, hetzij een tegemoetkoming in de kosten dezer passage. Deze bedragen, tezamen gemeenlijk verlofsemolumenten genaamd, stellen den arbeider in staat ten volle van zijn verlof te genieten.

Een verlofsregeling behoeft niet aangaande al deze punten bepalingen te bevatten. ⁴ Omtrent het verlofsloon behoeven

het woord „loon” in de Assistentenregeling een andere beteekenis heeft dan in het Burgerlijk Wetboek (ond. 81 st. 4). Aangezien voor wegneming van evenbedoeld verschil alleen een beroep op de *elegantia iuris*, doch niet op praktische moeilijkheden kan gedaan worden, meende de regeering daartoe niet te moeten overgaan. (ond. 81. st. 5).

¹ Evenzoo in het ontwerp Aanvullende Plantersregeling; tevens spreekt die regeling van geldloon.

² Meijers, op cit. pag. 271, Canes, op. cit. pag. 118; Land V. pag. 216.

³ Bij het Nederlandsch-Indische gouvernement bedraagt het verlofsalaris minder dan het activiteitsloon; somtijds, bv. in de Chineseesche Republiek, is dit anders, bedraagt het zelfs als regel meer. In het particuliere komt elke regeling voor, al zijn onder de Assistentenregeling partijen in bepaalde opzichten gebonden.

⁴ Cf. Ott de Vries/U. S. Rubber, B. n^o. 1. Residentiegerecht Batavia, 3 April 1928.

partijen slechts een overeenkomst te sluiten, zoo zij dit van het normale activiteitssalaris willen doen afwijken. Omtrent passagekosten is geen beding noodig; wordt niets bepaald zoo zijn zij ten laste van den arbeider en is niets ongeregeld. Slechts omtrent aanvang en duur moeten bedingen gemaakt worden.

21. De verlofsemolumenten zijn een sequeel van verlof; zij zijn zonder verlof zoo min denkbaar als verlof zonder dienstbetrekking. Zij vallen den arbeider toe zoodra zijn recht op verlof zuiver is geworden en zijn verlof ingaat.

Vele onvruchtbare discussies zijn gevoerd door het verwarren van het primaire en het subsequence, de vrijstelling van arbeid en het nochtans verdiende loon. De aandacht werd dan hoofdzakelijk gericht op het geldsbedrag, dat de verlofsperiode den werkgever kost, en de stelling verdedigd, dat deze kosten zijn een loonsbestanddeel, dat door den arbeider gedurende de arbeidsperiode, die volgens de overeenkomst, aan zijn verlof moet voorafgaan, geleidelijk wordt inverdiend¹. Bij een arbeidsovereenkomst met een verlofsbeding zou de werkgever als het ware een spaarfonds voor den arbeider vormen. Dit fonds is dan in het normale geval vol en komt tot uitkeering wanneer den arbeider verlof wordt verleend.² Eindigt de dienstbetrekking eerder door ontslag door den werkgever zonder dringende redenen, zoo zou het reeds gespaarde moeten worden uitgekeerd.

Zoodanige betaling is echter in strijd met het oogmerk van partijen, die loon en andere emolumenten ter gelegenheid van een verlof hebben bedongen, niet als gespaard en inverdiend geld in alle gevallen betaalbaar, doch als accessoir van een onzuiver

¹ Hoever deze terminologie heeft doorgewerkt blijkt wel uit de memorie van toelichting op onderwerp 82 volksraadzitting 1930/31. De regering bestrijdt daar krachtadig de inverdieningstheorie. Nochtans schrijft zij „de verlofsbelofte is dus een voorwaardelijke verbintenis en wel één betreffende een voorwaardelijk toegezegd loonsbestanddeel,” daarbij uit het oog verliezende, dat niet het verlof een loonsbestanddeel is, doch de bezoldiging gedurende het verlof.

² Zie Reynaert / Koloniale Bank ongepubliceerd.
Residentiegerecht Soerabaja 19 Januari 1935.
Weise / Baudfabrieken ongepubliceerd.
Residentiegerecht Soerabaja 23 Februari 1935.

recht op vrijstelling van arbeid, te genieten gedurende de arbeidslooze periode.

Behoudens een enkele uitzondering wordt dit ook wel ingezien door de voorstanders der inverdieningstheorie, die partieele uitbetaling alleen voorstaan in geval van ontslag door den werkgever zonder dringende redenen, terwijl de consequentie dezer theorie zoude zijn de inverdiende geldsbedragen evenzeer uit te betalen aan den arbeider, die ontslag neemt, die wegens een dringende reden wordt ontslagen aan de den erfgenamen van hem, wiens dienstbetrekking door den dood eindigde¹.

¹ De (ambtelijke) Philippijnsche Leave Law (act n^o. 80 dd. 26th-1-1901 Section 698 of the Philippine administrative code), aanvaardt deze consequentie en keert de „niet opgenomen” verlofsvoordeelen bij verlaten van den dienst en overlijden uit.

Cf. Mr. J. G. Buddingh de Voogt in zijn naschrift op Prins Kali Padang T. 138 pag. 587 en zijn gecit. artikel: Titel VIIA, T. 142, pag. 582.

III. VERLOF EN DE WETGEVER

22. Wie Deli kent en verneemt, dat de planter aldaar recht op verlof heeft, verwondert zich niet. De Deliplanter komt naar den aard van dit instituut typisch voor verlof in aanmerking.

Wanneer hij dan hoort, dat bij de tot standkoming der Assistentenregeling in den volksraad de assistenten door den regeerings-gemachtigde worden gequalificeerd als „nagenoeg allen Hollandsche jongens”¹, dat de grootste voorstander van dit instituut in het college buitenlandsch verlof noodzakelijk acht „waar men te doen heeft met geïmporteerde krachten”², vindt hij zijn meening bevestigd en is voor den oppervlakkigen beschouwer de zaak geheel duidelijk: blijkbaar heeft dus ook de wetgever het buitenlandsch verlof nodig geoordeeld omdat hier arbeiders werken in een voor hen vreemd land, waarvan zij van tijd tot tijd, gelijk de term in de Compagnietijd luidde, „verlost” moeten worden.

23. Bestudeering der notulen der 3^e en 4^e vergadering van den volksraad, tweede gewone zitting 1919, geeft echter een geheel ander beeld van de totstandkoming dezer bepaling.

Voorop zij gesteld, dat de wenschelijkheid van een wettelijke verlofsregeling geenszins het motief was, waarom de regeering de Assistentenregeling voorstelde.

Blijkens de memorie van toelichting³ achtte de regeering de Assistentenregeling een middel ter voorkoming van het euvel der koelieaanslagen, tusschen welke en het onvoldoend verzekerd zijn

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 45.

² Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 58.

³ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2 stuk 3.

van de positie van den planter, zij verband zag. Directe aanleiding tot het ontwerp was dan ook een moord op een assistent enkele jaren te voren gepleegd¹. Bij de behandeling in den volksraad werd dit causale verband welgeargumenteerd bestreden²; de regeeringsgemachtigde Scheuer antwoordde toen, dat vermindering van het aantal assistentenmoorden niet de ratio legis was, doch het opheffen van de rechteloosheid, het scheppen van een billijken band tusschen werkgever en arbeider³.

Het zwaartepunt der discussies lag daarin of partijen al dan niet gerechtigd zouden zijn de dienstbetrekking zonder wettelijk als geldig erkende redenen te beëindigen⁴.

Aan de bepaling, die de loonen met ruim 17.5 %⁵ verhoogde, zoo men wil, ruim een zesde der loonen dwingend zonder contraprestatie deed genieten, werd geenszins de aandacht geschonken, die een dergelijk belangrijk ingrijpen verdiende.

24. Het regeeringsontwerp⁶ der Assistentenregeling ter Oostkust van Sumatra, bij geleidebrief dd. 20 Augustus 1919 aan den

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2 stuk 5.

² Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 38.

³ „De thans aanhangig gemaakte voorziening (heeft) tot strekking op te komen voor de belangen van de economisch zwakkeren, de zwakkere partij, in casu die van de assistenten . . .” volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 45.

„De hoofdstrekking is een einde te maken aan den noodtoestand der assistenten,” ibd. pag. 46.

„Ik herhaal nogmaals, de kwestie, waarin deze regeling moet voorzien, is het opheffen van de rechteloosheid, het scheppen van een billijken band tusschen werkgever en werknemer. Mocht verder een gevolg van deze regeling zijn het verminderen van het aantal assistentenmoorden „tant mieux”,” ibd. pag. 48.

⁴ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stukken 4, 5 en 6. handelingen pag. 41, 52, 53, 69, 70, 75, 76 en 77.

⁵ Op een diensttijd van zes jaren en 8 maanden of 80 maanden kreeg de assistent recht op zes vacaties van een maand en een verlof van acht maanden, zijnde 14/80 of 17½ %. In Holland werd de maand vacantie tot 14 dagen teruggebracht.

⁶ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 2.

volksraad aangeboden, bevatte ten aanzien der recreatieperioden, voor zoover hier van belang de volgende bepalingen:¹

Art. 1.: Het is verboden.... in het Gouvernement Oostkust van Sumatra assistenten in dienst te hebben anders dan krachtens op den voet van - en met de gevolgen omschreven in deze ordonnantie gesloten overeenkomst.

Art. 3: Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt verstaan onder:

b. assistenten: het onder den beheerder der onderneming werkzame Europeesch personeel, uitgezonderd de aannemers met hun personeel, de geneesheeren en de aan een ziekeninrichting verbonden personen, uitsluitend bestemd voor werkzaamheden verband houdende met de geneeskundige behandeling.

Art. 4: (1). In de overeenkomst moet worden bepaald:

1^o—4^o

5^o. de aan den assistent toe te kennen vacantie en/of verlof, zoomede de voordeelen, die hij gedurende die recreatieperioden zal genieten;

(2). Tenzij de overeenkomst anders bepaalt, heeft de assistent met behoud van het volle loon recht op een vacantie voor den tijd van één maand telkens na één jaar of op een verlof voor den tijd van acht maanden telkens, nadat hij zes jaar bij denzelfden werkgever heeft gediend. . .

(3). De keuze tusschen vacantie en verlof behoort aan den assistent.

25. De assistent heeft . . . te zijner keuze (4(3)) recht op een vacantie voor den tijd van één maand . . . of op een verlof voor den tijd van acht maanden . . . (4(2)).

Is deze bepaling in het ontwerp van dwingend recht? Het kan kwalijk beweerd worden. „In de overeenkomst moet worden bepaald . . . de aan den assistent toe te kennen vacantie en/of verlof . . . (art. 4(1) sub 5^o).” Niet anders valt hierin te lezen dan dat partijen niet vrij zijn de recreatieperioden ongeregeld te laten; welke regeling zij zullen treffen wordt geheel aan hare prudentie overgelaten. Een minimum duur van recreatie bevatte lid 1 niet;

¹ Andermaal worde vermeld, dat in de citaten de in § 7 aangenomen terminologie is doorgevoerd.

verdedigbaar is, dat het toeliet te bepalen, dat de assistent behalve de wettelijk voorgeschreven vrije dagen per maand geen recreatietijden zal hebben, mits de materie slechts contractueel geregeld zij.

Wordt zulks nagelaten dan bevat de ordonnantie twee sancties: ten eerste is de werkgever strafbaar, in het ontwerp via art. 1¹, in de wetstekst rechtstreeks; ten tweede bepaalt dan de wetgever welke de rechten van den assistent zijn; zij zijn omschreven in lid (2) van art. 4. De woorden „tenzij de overeenkomst anders bepaalt” accentueeren het aanvullend karakter der regeling.

Als zoodanig is het ontwerp ook in den volksraad opgevat; de beide sprekers, die het ontwerp ten gronde behandelen komen tot dezelfde conclusie.

Het lid Suys zegt: „Ik neem bijvoorbeeld artikel 4, dat de kern der quaestie raakt en merk op, dat na de toelichting der regering in haar memorie van antwoord de beteekenis van dit artikel gering is geworden. Alleen het tweede lid, dat al zeer weinig geeft als gebiedend voorgeschreven, zou dwingende bepalingen bevatten aangaande den inhoud der arbeidsovereenkomst, terwijl het eerste lid volgens de regering tot het regelend recht blijkt te behooren, waarvan dus straffeloos kan worden afgeweken.”²

Ook het lid 's-Jacob constateert: „Het oorspronkelijk standpunt was om dat (de recreatiebepalingen) aan de overeenkomst over te laten en alleen te bepalen, dat in die overeenkomst iets omtrent die bepalingen moest worden opgenomen.”³

Blijft de vraag, of bewust een regeling van aanvullend recht is voorgesteld. Positiever bevestigend antwoord op deze vraag dan in de memorie van toelichting gegeven wordt, is moeilijk denkbaar. Ad art. 4 zegt dit regeeringsstuk⁴: „In de ontwerp ordonnantie worden ten aanzien van de voormelde bedingen geen minimum-eischen gesteld. Het bepaalde in het tweede lid van dit

¹ Cf. de regeeringsgemachtigde; volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 67.

² Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 36.

³ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 62.

⁴ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 3.

artikel is feitelijk een sanctie tot waarborg voor de nakoming van het in het eerste lid daarvan opgenomen voorschrift en wel ten voordeele van den arbeider met het oog op zijn economische afhankelijkheid." De memorie van antwoord¹ bevestigt zulks: „De overeenkomst moet de in artikel 4 (1) bedoelde bedingen inhouden. Komen een of meer van deze bedingen in de overeenkomst niet voor . . . dan geldt het bepaalde in het 2^e lid."

26. Minimum-eischen vonden in den heer Suys hun verdediger:

„In het Nederlandsche B.W. (is) in de afdeeling die de overeenkomst in het algemeen betreft de bedreiging met nietigheid schering en inslag.

„De voorschriften van stellig recht, die men nu alleen heeft willen geven met betrekking tot de opzegging der overeenkomst zullen zich ook moeten uitstrekken tot den inhoud."²

„Een amendement tot wijziging van artikel 4 der verordening heb ik reeds ingediend.

„De bedoeling is in den door mij ontwikkelden gedachtengang gebiedende voorschriften te geven, ook wat betreft den inhoud der arbeidsovereenkomst, . . . , recht op vacantie en verlof te waarborgen . . ."³

Dit amendement, geteekend door de leden Suys, Stokvis en Kamil, stelde voor de woorden in art. 4 (2) van het ontwerp „tenzij de overeenkomst anders bepaalt" te vervangen door „tenzij de overeenkomst een gunstiger regeling inhoudt"⁴, waardoor de strafbepaling van het ontwerp tot een minimum gemaakt werd.

27. Ook de leden 's-Jacob, Van der Jagt en Schmutzer hadden een amendement⁵ op dit stuk ingediend; ter adstructie voerde de eerste ondertekenaar aan:

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 5.

² Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 36.

³ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 38.

⁴ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 7; handelingen pag. 56.

⁵ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 6; handelingen pag. 55.

„Het 2^e lid zegt, „Tenzij de overeenkomst anders bepaalt, heeft de assistent met behoud van het volle loon recht op een vacantie voor den tijd van een maand of op een verlof telkens nadat hij zes jaar bij denzelfden werkgever heeft gediend, . . .”

„Ik heb dit 2^e lid onbegrijpelijk geacht.

„Er wordt toch in het eerste lid gezegd, dat de overeenkomst moet inhouden bepalingen omtrent vacantie en verlof.

„Maar nu komt het 2^e lid, en zegt „tenzij de overeenkomst anders bepaalt enz.” Daarmede zegt het, dat, als partijen niet anders overeenkomen, zij gehouden zijn tot het daar bepaalde. Wanneer in het 1^e lid reeds is voorgeschreven, dat partijen omtrent vacantie en verlof . . . bepalingen moeten maken, zie ik niet, dat er nog plaats is voor het voorschrift, dat, zoo zij daaraan (niet? F.) voldaan hebben, een regel zal gelden.

„In het eerste lid wordt gezegd: „er moet een regeling zijn” en hier wordt verondersteld dat de overeenkomst geen regeling inhoudt . . .

„Wat het tweede lid betreft wordt aan mijn bezwaren tegemoet gekomen wanneer de aanhef luidt: „voor het geval de overeenkomst onvoldoende bepalingen omtrent een of meer dezer onderwerpen inhoudt, zoo zal wat punt 5 betreft gelden dat de assistent met behoud van (het) volle loon en andere voordeelen recht heeft op een vacantie voor den tijd van één maand telkens nadat hij één jaar of op een verlof voor acht maanden, telkens nadat hij zes jaren onder dezelfde overeenkomst heeft gediend, te zijner keuze doch op tijdstippen door den werkgever te bepalen, enz.”

„De bepalingen komen overeen met de ontwerp overeenkomst (ordonnantie? F.). Alleen wordt de zaak duidelijker, doordat men begint met te zeggen: „voor het geval de overeenkomst onvoldoende bepalingen enz.” ”¹

Of deze redactie duidelijker is, zoomede of een verduidelijking hier geboden was, is voor bestrijding vatbaar; in elk geval doen de voorstellers van dit amendement, hetgeen zij bij monde van den heer 's-Jacob verklaren: zij geven een tekst, die evenzeer regelend recht bevat als het ontwerp; in den inhoud der bepaling wordt geen verandering gebracht.

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 57.

28. Op de verdediging van het amendement 's Jacob antwoordde de regeeringsgemachtigde: „In het tweede en derde lid van artikel 4 wordt de verlofskwestie behandeld. Het amendement ('s Jacob) op dit lid betrekkelijk wil in de eerste plaats doen uitkomen, dat van deze bepaling mag worden afgeweken ten gunste van den assistent. Hiertegen heb ik geen bezwaren, maar ik geef den volksraad in overweging de door hem zelf in het voorloopige verslag aangewezen redactie over te nemen in dien zin, dat het wordt aangevuld met de woorden: „tenzij de overeenkomst voor den assistent een gunstiger regeling inhoudt”.

„Hiermede is beslist dat deze eischen, zooals in de geheele ordonnantie overal slechts minimum eischen zijn.¹”

Duidelijk is deze zinsnede niet — speelt hier het vergevorderd uur, waarvan hij melding maakt, den spreker parten? — en zoover duidelijk zeker onjuist. Geenszins was de bedoeling van de voorstellers, zooals hun in de schoenen geschoven wordt, in de eerste plaats te beoogen duidelijk te maken, dat van de termijnen in lid (2) genoemd ten gunste van den assistent mag worden afgeweken; nog minder, dat dit alleen te zijnen gunste, niet te zijnen nadeele zoude mogen, waardoor de termijnen minimumtermijnen zouden worden. De voorstellers wilden dit niet en deden het evenmin.

Inderdaad doet de uit het afdeelvingsverslag aangehaalde tekst dit wel, welke redactie rechtstreeks tegen het regeeringsontwerp ingaat. Onbegrijpelijk is daarom waarom de regeeringsgemachtigde deze tekst aanbeveelt; wij komen in § 30 op deze Chronosdaad terug.

29. Inmiddels had het lid Suys het door hem c.s. ingediende amendement, strekkende tot opname van minima in de ordonnantie toegelicht: „Dan is artikel 4 lid 2 gewijzigd, waardoor (inderdaad F.) de werknemer recht krijgt op . . . vacantie en verlof. Mij werd verzekerd, . . . dat dit verlof inderdaad urgent is.”²

Na het lid Suys en na het regeeringsantwoord op zijn eigen amendement kwam het lid 's Jacob op deze materie terug.

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 59.

² Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 58; dit citaat is belangrijk verkort om de quaestie vacantie en/of verlof, te ecarteeren.

„... In den loop van het debat is (ten aanzien van het tweede lid van artikel 4) deze wending gekomen, dat van den kant der regeering vacantie en verlof wordt beschouwd als een minimum eisch. De kwestie wordt dus niet enkel teruggebracht tot een gedachtenwisseling over redactieverbetering maar strekt zich ook uit tot de vraag of het wenschelijk is om die eischen te stellen als minimum eischen of dat het wenschelijk is de keus van vacantie of verlof aan partijen over te laten. Het oorspronkelijk standpunt was om dat aan de overeenkomst over te laten en alleen te bepalen, dat in die overeenkomst iets omtrent die bepaling moest worden opgenomen ¹.”

30. Vervolgens ging de regeeringsgemachtigde voort met — zoo hij het noemde — de verdediging van het standpunt der regeering:

„Dan kom ik op het tweede lid (van art. 4). Het tweede lid is door den heer Suys c.s. als volgt geformuleerd:

„Tenzij de overeenkomst een gunstiger regeling inhoudt, heeft de assistent met behoud van het volle loon recht op een vacantie voor den tijd van minstens een maand telkens na een jaar en telkens nadat hij zes jaar bij denzelfden werkgever heeft gediend op een verlof voor den tijd van acht maanden...”

„Mijnheer de Voorzitter, ik ga met dit tweede lid, dat ten slotte niets anders is dan een redactiewijziging, volkomen accoord. Het tweede lid heeft dus tengevolge, dat aan den assistent wordt verleend een verlof, wanneer hij minstens zes jaar heeft doorgediend en een vacantie van een maand ieder jaar. Het woordje „of” kan dus worden geschrapt ² dan kan de redactie van het amendement geheel worden overgenomen ³”.

De bepaling, door de voorstellers ontworpen als materieel afwijkend van het ontwerp, wordt hier door den Directeur van Justitie als een redactiewijziging gequalificeerd. Het amendement, dat minima wil bepalen en bepaalt, wordt in wezen gelijk

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 62.

² Ten aanzien der vraag vacantie óf verlof dan wel vacantie én verlof verandert de regeering hier tevens van standpunt.

³ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 65.

verklaard met het regeeringsontwerp, dat „geen minimum-eischen stelt”¹ en dit blijkens de memorie van toelichting ook niet wil doen². Een enkel woord ter adstructie dezer sensationeele uitspraak ware niet overbodig geweest.

Het ontwerp gaf geen dwingende bepalingen en op grond van de meer geciteerde uitspraak „in de ontwerp-ordonnantie worden ten aanzien van de voormelde bedingen geen minimum-eischen gesteld”, moet de meening gehandhaafd blijven, dat zulks bewust geschiedde. De uitspraak in den volksraad, dat het amendement Suys c.s. niet anders dan een redactiewijziging van het ontwerp was, blijft daarom duister. Niet ten onrechte concludeert Mejuffrouw Mr. de Meyere, dat deze bepalingen bij vergissing in de Assistentenregeling zijn gekomen.³

De debatten op dit stuk werden hierboven in extenso geciteerd, daar de totstandkoming der Assistentenregeling, niet gelijk die van titel 7A Boek 3 B. W. zijn historieschrijver vond en daarom minder toegankelijk is.

31. De Assistentenregeling beheerschte de arbeidscontracten der Deli-planters, bij de afgekondigde wet gedefinieerd als „het rechtstreeks onder den beheerder der onderneming werkzaam, in den regel met de dagelijksche leiding van en het toezicht op den arbeid belaste personeel uitgezonderd mandoers, tandils en aannemers met hun personeel en de aan ziekeninrichtingen verbonden personen, uitsluitend bestemd voor werkzaamheden, verband houdende met de geneeskundige behandeling.” Na wijziging in 1931 luidde de definitie: „Assistenten, het onder den beheerder der onderneming werkzaam, in den regel met deskundige leiding

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 3.

² De term „recht op verlof” komt in de regeeringsstukken eenmaal voor; de memorie van antwoord bevat de zinsnede „De assistent heeft *recht* op buitenlandsch verlof na 6 jaar dienst”, doch blijkens de samenhang is deze zinsnede slechts inleiding tot het onderscheid binnenlandsch en buitenlandsch. In § 84 is deze passage aan de orde.

³ Mej. Mr. J. C. de Meijere. De Assistentenregeling, een zonderlinge arbeidswetgeving voor landbouwondernemingen op Sumatra; Leiden—Amsterdam 1933, jubileumbundel Juri Sacrum.

van of deskundig toezicht op den arbeid in veld, fabriek of werkplaats belaste personeel.

De assistent kreeg na 6 jaren dienst 8 maanden verlof¹. Dit verlof kregen de assistenten van elken landaard. Reeds bij de behandeling van de Assistentenregeling in den volksraad werd gewezen op het irrationeele, dat het inheemsche personeel verlof zou genieten. De Regeeringsgemachtigde verklaarde zich door deze consequentie verrast; de Assistentenregeling was ontworpen in de meening, dat uitsluitend Hollanders — en andere Westerlingen — assistent waren, doch toen hem bleek, dat ook, zij het weinige, andere assistenten in Deli voorkwamen, zegde hij toe te zullen nagaan in hoeverre de bepaling gewijzigd moest worden. Hoewel de regeeringsgemachtigde moest toegeven, dat de praemisse, waarvan bij het ontwerp der assistentenregeling werd uitgegaan, onjuist was, bleek nochtans de afgekondigde wetstekst in dezen geen beperking in te houden.

32. Een volkomen novum bleek bij de afkondiging in Stbl. 1921 nr. 334 te zijn ingevoerd in art. 4 lid (5). De werkgever werd verplicht, in gevallen van ontslag in het zesde jaar van de dienstperiode aan den assistent een geldsom te betalen in evenredigheid tot het verlofsloon.

Deze bepaling luidde: „wanneer aan de overeenkomst in den loop van het laatste jaar van een zesjarig tijdvak, na afloop waarvan de assistent recht op een verlof van 8 maanden of langer zou verkrijgen, een einde gemaakt wordt . . . is de werkgever verplicht aan den assistent . . . te betalen een geldsom, welke tot het bedrag van het loon van den assistent over den tijd van bedoeld verlof, vermeerderd met het geldwaardig bedrag der voordeelen, welke hij verder gedurende dat verlof zou genieten, in dezelfde verhouding staat als zijn dienstdtijd gedurende gemeld tijdvak op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst tot den tijd van zes jaren.”

Deze verplichting werd opgelegd in geval van beëindiging der

¹ Hij geniet gedurende zijn verlof vol loon; loon in den zin van de Assistentenregeling heeft, gelijk gezegd, de beteekenis van vaste periodieke bezoldiging. De andere bezoldigingsfactoren noemt die regeling andere voordeelen.

overeenkomst, hetzij door den werkgever òf met in acht neming van den voorgeschreven opzeggingstermijn, òf met betaling der dien termijn vervangende schadeloosstelling, hetzij door den assistent, of te zijnen verzoeke door den rechter, op grond van een dringende, door den werkgever gegeven reden.

De geldsom was dan nevens genoemde schadeloosstelling verschuldigd; bij de berekening werd de maand, waarin de overeenkomst eindigde, als een geheele maand aangemerkt.

Eenigerlei motiveering van deze verstrekkende bepaling wordt niet gegeven. De Assistentenregeling trad 1 Maart 1922 in werking.

33. In het ontwerp Koninklijk Besluit strekkende tot wettelijke regeling van het arbeidscontract, zoo als dat 1 October 1924 door den Gouverneur-Generaal bij onderwerp 8 aan den Volksraad werd aangeboden, komt het woord „verlof” niet voor; ook het afdeelvingsverslag rept niet van de wenschelijkheid wettelijke bepalingen omtrent verlof te maken; zulks, hoewel deze in de oudere Assistentenregeling wel voorkomen.

Bij de behandeling van het onderwerp in den volksraad werd op 11 December 1924 een motie van het lid 's Jacob aangenomen, waarbij de regeering werd uitgenoodigd over het ontwerp de in Nederlandsch-Indië bestaande organisaties van werkgevers en arbeiders te raadplegen, de naar aanleiding daarvan ontvangen adviezen aan den volksraad mede te deelen en in afwachting van de uitkomst van deze enquête de behandeling van het ontwerp te laten rusten¹. De regeering gaf aan de uitnoodiging in die motie vervat gevolg.

Bij de ingekomen adviezen was er een van de Vereeniging van Geëmployeerden bij de Petroleum-Industrie in Nederlandsch-Indië.² waarin het volgende desideratum werd geuit. Zij was van

¹ Vreede I, pag. 55.

Waar de totstandkoming van titel 7A, boek 3 B.W., in het werk van Vreede volledig gedocumenteerd werd neergelegd, in tegenstelling met de totstandkoming der Assistentenregeling, die slechts uit de volksraadstukken toegankelijk is, wordt ten aanzien van de B.W.-regeling niet in extenso geciteerd. Belangstellenden worden verwezen naar het werk van Mr. Vreede.

² Vreede I, pag. 358.

oordeel, dat bij de bewerking van de stof te weinig rekening was gehouden met de specifiek voor Nederlandsch-Oost-Indië geldende arbeidsverhoudingen. Een belangrijke categorie van arbeiders vindt naast de betaling in geld mede in periodieke verloven de vergoeding voor de in Indië aan den werkgever bewezen diensten. Zij achtte het daarom een groote leemte dat bij de bepaling der schadeloosstelling in artikel 16030 (thans artikel 1603*n*) en volgende, geen rekening werd gehouden met deze factor, welke als periodieke vergoeding een belangrijk onderdeel uitmaakt van het verdiende loon.

In het nadere afdeeliningsverslag¹ sloten vele leden zich bij dit advies aan. H. i. ware bij ontslag zonder wettige redenen (onrechtmatig ontslag of ontslag zonder dringende redenen? F.) aan den ontslagene ook uit te keeren een evenredig deel van het bedrag aan passagekosten en verlofssalaris, dat hij bij verlof naar Europa zou hebben ontvangen.

Bij de nadere memorie van antwoord² was de regeering bereid bij vaststelling van het bedrag der termijnvergoeding rekening te houden met een na een bepaald aantal jaren toegekend recht op Europeesch verlof of op terugzending naar het land van herkomst. Te dien einde werd het eerste lid van artikel 1603*g* uitgebreid en aan de opsomming in artikel 1601*h* B.W. een nieuw 8^e geoorloofd loonsbestanddeel toegevoegd. „Bezoldiging gedurende een verlofstijd na een bepaald aantal jaren dienst, of recht op vrijen overvoer naar de plaats van herkomst of naar en van de plaats van verlof.”

34. Waar artikel 1601*h* B.W. al eerste geoorloofd loonsbestanddeel „geld” noemt, kwam het lid Fruin bij de beraadslagingen in den volksraad³ tegen bovenstaande toevoeging op. Hij was van oordeel dat bezoldiging, gedurende verlofstijd, bepaling van het loon in geld is, zoodat 8^e niet gehandhaafd kan worden in verband met 1^e.

De regeeringsgemachtigde Rutgers, achtte deze afzonderlijke vermelding noodzakelijk, omdat artikel 1601*h* naar omstandig-

¹ Vreede I, pag. 235.

² Vreede I, pag. 237.

³ Vreede I, pag. 123, vlg.

heden verplichtingen kan opleggen aan werkgevers of arbeiders, die het contract onrechtmatig verbreken. Aan het bepaalde sub 1 kunnen beide partijen rechten ontleenen, aan 8° alleen de arbeider, nooit de werkgever.

De heer Fruin erkende in tweeden termijn de noodzakelijkheid het geldloon, bedoeld in 8°, afzonderlijk te vermelden doch achtte het onjuist dit in de voorgestelde tekst uit te drukken. De regeeringsgemachtigde motiveerde daarop de voorgestelde bepaling sub 8° nader als een *lex specialis* naast de *lex generalis* van sub 1°.

35. In het ontwerp zooals dat aan den volksraad werd aangeboden, luidde artikel 1603*g* B.W. (toen art. 1603*r*): „de schade-loosstelling, bedoeld bij de artikelen 1601*k* en 16030 (thans 1603*n*) is bij een dienstbetrekking voor onbepaalden tijd aangegaan, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor den duur van den opzeggingstermijn; bij een dienstbetrekking voor bepaalden tijd aangegaan is zij gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor den tijd, dat de dienstbetrekking volgens de artikelen 1603*e* en 1603*f* had behooren voort te duren.” In het gewijzigde ontwerp vervielen de woorden „in geld vastgestelde” en werd aan het eerste lid een nieuwe zin toegevoegd „onder loon wordt hier verstaan de onder 1°, 7°, en bij beëindiging door den werkgever naar evenredigheid van den volbrachten dienst ook de onder 8° van artikel 1601*p* vermelde loonsbestanddeelen.”

Ten aanzien van artikel 1603*g* B.W., speciaal de voorgestelde uitbreiding van lid 1, werden uitvoerige discussies gehouden.¹ De onbekendheid met de nieuwe materie bleek den wetgever parten te spelen. Het bovenaangehaalde advies van de Vereeniging van Geëmployeerden bij de Petroleum-Industrie in Ned.-Indië sprak van „eenzijdige verbreking van een contract” en „misbruik bij voortijdige beëindiging van een contract”. Heel duidelijk zijn deze termen niet, mag gezien de *usage* uit dien tijd aangenomen worden, dat den schrijvers overeenkomsten, voor bepaalden tijd aangegaan, voor oogen stonden? Dit was blijkens het antwoord van den Directeur van Justitie

¹ Vreede I, pag. 238, vlg.

aan het lid Fruin ook het geval bij den ontwerper der gewijzigde bepaling.

De heer Van Lonkhuyzen daarentegen had in het gewijzigd ontwerp een bepaling tot betaling van evenredige verlofsvergoeding ook bij rechtmatig ontslag, zooals thans in art. 1603s *bis* B. W. voorkomt, gelezen.

De heer Fruin wees er op, dat het voorgestelde artikel kwalijk in het systeem der wet paste. Terecht merkte hij op, dat bij overeenkomsten, voor onbepaalden tijd gesloten, de schade, welke de arbeider door een opzegging zonder inachtneming van den opzeggingstermijn lijdt, nimmer grooter kan zijn dan het loon gedurende dien tijd genoten. Wordt de opzeggingstermijn in acht genomen, dan is geen evenredig deel van de verlofsbezoldiging verschuldigd, zoodat het zonderling is, dat de arbeider, die zonder inachtneming van den termijn ontslagen wordt, een schadeloosstelling krijgt, bestaande niet alleen in vergoeding van het loon over dien termijn, maar bovendien in een evenredig deel van het verlof. De regeeringsgemachtigde gaf toe, dat „deze eenigszins onelegante zaak niet met voordacht door de regeering in het ontwerp was gebracht, maar voelde er overigens niet veel voor de wet daarvoor te wijzigen”. Hij was van oordeel, dat de ontworpen bepaling „misschien te aanvaardden was als een gerechte straf voor onrechtmatige verbreking”.

36. Na de debatten tusschen den heer Fruin en den regeeringsgemachtigde kwam de heer Van Lonkhuyzen op deze materie terug. Hij had uit het antwoord van den regeeringsgemachtigde ervaren, dat de voorgestelde bepaling geen evenredige verlofsvergoeding bij rechtmatige beëindiging eener arbeids-overeenkomst gaf en verzocht de regeering te willen nagaan, of er geen bepalingen konden worden gevonden, waarbij het kwaad wordt ondervangen, dat arbeiders door ontslag kort voor den tijd, waarop zij met verlof zouden gaan, dit verlof derven. De regeeringsgemachtigde kon deze toezegging bezwaarlijk geven, daar, indien een contract is aangegaan voor onbepaalden tijd een positief recht op verlof niet van den aanvang af is bedongen, aangezien van het begin af niet vaststaat of de voor het verkrijgen daarvan noodigen tijd zal worden gediend.

Met genoemde verlofsbepalingen werd titel 7 A bij Stbl. 1926, n^o. 335 afgekondigd en trad deze den 1sten Januari 1927¹ in werking.

Arbeiders ontslagen met inachtneming van den opzeggingstermijn zagen hunne vorderingen tot betaling van evenredige verlofsvergoeding niet-ontvankelijk verklaard. De rechter oordeelde algemeen, dat de bedoeling van den wetgever in zooverre in de wet tot uitdrukking was gekomen en deze geen recht gaf op evenredige verlofsvergoeding in het geval van ontslag met inachtneming van den opzeggingstermijn gegeven. Minder eenstemmigheid heerschte in de jurisprudentie aangaande de vraag, hoe de schadeloosstelling, die den arbeider, zonder in achtneming van dien termijn ontslagen, uit artikel 1603g B.W. toekwam, berekend moest worden.

37. Dat de titel 7 A boek 3 B.W. in afwijking van de Assistentenregeling geen dwingende verlofsbepalingen bevat, is gemakkelijk verklaarbaar. De arbeidswetgeving in het Burgerlijk Wetboek is niet alleen van kracht op arbeidscontracten van hen, die voor verlof in aanmerking komen, zij geldt voor alle „Europeanen” in den zin van art. 163 I.S.R. en voor Oosterlingen, die Europeanenarbeid verrichten; daarenboven zou het Burgerlijk Wetboek niet de plaats zijn, waar verplicht-verlofsbepalingen systematisch legislatief thuishooren.

Wel trekt de aandacht, dat eenerzijds de bepaling, die verlofsvergoeding koppelde aan het niet in acht nemen van den opzeggingstermijn in art. 1603g B.W. werd ingevoerd; aan de anderen kant de regeering afwijzend bleef staan tegenover het denkbeeld ook bij ontslagen met in acht neming van dien termijn gegeven, evenredige verlofsvergoeding toe te kennen, gelijk art. 4 (5) A. R. deed. In dezen hadden, zonder bezwaar, de Assistentenregeling en het Burgerlijk Wetboek eenvormig kunnen zijn; nochtans werd naar deze eenvormigheid niet gestreefd, noch voorgesteld, de bepaling uit de Assistentenregeling in het Burgerlijk Wetboek op te nemen, noch de Assistentenregeling aan de nieuwe B.W.-bepaling te conformeerden.

¹ Voor spoor- en tramwegondernemingen werd de inwerkingtreding op 1 Juli 1927 bepaald.

Wel werd eenerzijds betoogd, dat, na het tot stand komen van titel 7 A voor de Assistentenregeling geen plaats meer was,¹ doch anderzijds de uitbreiding van de werkingssfeer van die regeling over meerdere gewesten bepleit.

38. Hoewel het ontwerp Koninklijk Besluit tot wettelijke regeling van het arbeidscontract, zonder hoofdelijke stemming door den volksraad was aangenomen, brachten de leden van dit college bij de begrootingsbehandelingen bij herhaling deze materie ter sprake.

Eenerzijds toonden de leden Zuyderhoff en Van Lonkhuyzen² zich onvoldaan met de aangenomen bepaling. Het lid Zuyderhoff herhaalde de geldelijke waardeering van een toekomstig verlof als een uitgesteld loon te zien, als een recht, dat gradueel moet worden verkregen naarmate de tijd vordert, een recht dus, dat gedurende den diensttijd gradueel ontstaat en bekroond wordt met de uitbetaling, wanneer de noodige tijd is verlopen.

De regeeringsgemachtigde³ herhaalde, dat er bij overeenkomsten voor onbepaalden tijd „niet sprake is van een definitief, maar van een voorwaardelijk recht op verlof, en wel onder de voorwaarde, dat de arbeider den werkgever den bepaalden tijd zal hebben gediend.⁴ Zegt de werkgever voor dien tijd de dienstbetrekking op, dan doet hij, als hij de opzeggingstermijn in acht neemt, een naar wet en contract geoorloofde daad⁵ en het gaat onmogelijk om dan in de wet te zetten, dat hij een schadeloosstelling zou moeten betalen voor een verlof dat volgens contract wegens het niet-ervuld-zijn der voorwaarden den arbeider niet toekomt.”

In tweeden termijn drong de heer Zuyderhoff uit billijkheids-

¹ Buiten den Volksraad: Mr. H. J. Bool, De assistentenregeling voor de Oostkust van Sumatra, Economisch-Statistische Berichten, 9^o jaargang n^o. 428.

² Vreede I, pag. 243, vlg.

³ Vreede I, pag. 245, vlg.

⁴ Zie Hfst. IV § 53 vlg.

⁵ Dit is tevens het geval indien hij gelijktijdig termijnvergoeding betaalt.

overweging nogmaals op een bepaling, die evenredige verlofsvergoeding ook bij rechtmatig ontslag geeft, aan, doch wederom vond hij den regeeringsgemachtigde tegenover zich.¹

Ook in Juni 1926 sprak de regeeringsgemachtigde Rutgers¹ zich zeer bepaald uit tegen een wettelijke bepaling, die evenredige verlofsvergoeding bij rechtmatige beëindiging eener arbeidsovereenkomst zou brengen en welke hij tegen het systeem der wet in achtte. „Het staat partijen vrij dit te bedingen, doch het valt buiten de grenzen van het in het B.W. legislatief geoorloofde.”

Valt nog te vermelden de rede, die het lid, Prof. Oppenheim² bij de begrootingsbehandeling 1928 hield en waarbij deze het onzuivere van het verlofsrecht vóór het vervuld zijn der gemaakte bedingen op heldere wijze belichtte. Zooals reeds bij de behandeling van het onderwerp door den heer Fruin gereleveerd, merkte ook deze spreker op, dat de bepaling van artikel 1603*g* B.W.I., die den onrechtmatig ontslagen arbeider in een gunstiger positie brengt dan zijn rechtmatig ontslagen collega, onlogisch is. De verdediging van de regeeringstafel, dat dit een soort stiaf op het onrechtmatig ontslag zou zijn, gaat uit van een onjuiste redeneering; een straf op onrechtmatig ontslag behoort in het civiele recht niet thuis. Verder wees hij op het voorwaardelijk karakter van het verlofsrecht en de niet-toepasselijkheid van artikel 1260 B.W. om een eisch tot betaling van evenredige verlofsvoordeelen te schragen, mede aangezien beide partijen elkaar over en weer het recht geven de vervulling der voorwaarde tegen te houden. Ten slotte onderwierp hij den laatsten zin van lid 1 van artikel 1603*g*, welke hij een kakographie noemde, aan een scherpe critiek „om de beteekenis van die zin te vatten zou men alle taalgeleerden ter wereld er bij kunnen halen en ook die zouden nog voor een puzzle staan. Tracht men den zin taalkundig te ontleden, dan komt men tot de conclusie, dat voor den duur van den opzeggingstermijn moet worden betaald een verlofssalaris naar evenredigheid van den volbrachten dienst of iets dergelijks. Er wordt hier een Nederlandsch ten beste gegeven, waar-

¹ Vreede I, pag. 250, vlg.

² Vreede II, pag. 571, vlg.

uit de knapste taalgeleerde nooit kan halen wat er, volgens de toelichting, mee bedoeld is''.

De hoogleeraar heeft getoond een profetischen blik te hebben; de eerste rechterlijke uitspraak over deze materie, het vonnis van den residentierechter te Bandoeng, inzake Gersen/Tjisompet¹ kwam tot dezelfde conclusie.

39. Merkwaardig was de reactie van den wetgever op de rechterlijke critiek op zijn arbeid. In den volksraad werd gesproken „van het euvel, dat sommige rechters de bedoeling (sic!) van den wetgever op zonderlinge wijze interpreteeren'', de uitspraak van een lid, doch ook de regeeringsgemachtigde Rutgers spaarde zijn critiek niet en sprak van een onprettig aandoend vonnis,² terwijl zijn opvolger Spit enkele maanden later toezegde, dat, mocht dit vonnis in appèl bekrachtigd worden, terzake een wijzigingsvoorstel zou worden ingediend. Deze uitspraken van regeeringszijde over een proces, dat nog sub *judice* is, vallen niet te bewonderen, speciaal niet in een land, waar de leden der rechterlijke macht zoo zeer van de regeering afhankelijk zijn.

Hoewel de raad van justitie te Batavia het vonnis van den residentierechter te Bandoeng vernietigde, werd den 4den December 1930 bij onderwerp 82 het ontwerp eener ordonnantie tot aanvulling van de wetgeving op het arbeidscontract aan den volksraad aangeboden.

„De slotzin van het eerste lid van artikel 1603*q* wordt gelezen: „Onder loon wordt hier verstaan de onder 1^e en 7^e van artikel 1601*h* vermelde loonsbestanddeelen.''

Na artikel 1603*s* wordt ingevoegd een nieuw artikel 1603*s bis*, luidende :

„Indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen met het oogmerk zich te onttrekken aan zijne verplichting tot het verleenen van een bij of in verband met de overeenkomst bedongen verlof na een bepaald aantal jaren dienst, heeft de arbeider het recht boven en behalve hetgeen hem in verband met het

¹ T. 127, pag. 451.

21 April 1928.

² Vreede II, pag. 469.

ontslag uit anderen hoofde mocht toekomen, eene schadevergoeding te vorderen ten bedrage van de bezoldiging, welke hij volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten, benevens, indien recht op vrijen overtocht bij de overeenkomst was bedongen, het bedrag, dat voor den vrijen overtocht volgens de overeenkomst naar de plaats van herkomst of naar de plaats van verlof benoodigd is op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking.

Indien buiten het geval bij het vorige lid bedoeld, nadat tweederden¹ van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden diensttijd zijn¹ verstreken, de werkgever eenzijdig zonder dringende reden de overeenkomst doet eindigen is hij gehouden boven hetgeen hij uit anderen hoofde aan den arbeider verschuldigd is, aan dezen te betalen een geldsom, welke tot het bedrag der in het eerste lid bepaalde schadevergoeding in dezelfde verhouding staat als de op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst voor verlofsverkrijging meetellende verstreken diensttijd staat tot den voor verlofsverkrijging benoodigden diensttijd. Bij de berekening van den diensttijd wordt de maand, waarin de overeenkomst eindigt, als een geheele maand aange-merkt.

Hetzelfde geldt, indien de arbeider, nadat het in het vorige lid genoemde gedeelte van den diensttijd is verstreken, de dienstbetrekking doet eindigen wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, dan wel indien de rechter de overeenkomst wegens gewichtige niet dringende redenen als bedoeld in artikel 1603 *v*² of wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, of ingevolge artikel 1267, omdat de werkgever aan zijn verplichtingen niet voldoet, ontbonden verklaart. Indien de rechter de overeenkomst om andere dan dringende redenen ontbonden verklaart, is hij bevoegd de bij het tweede lid bepaalden geldsom te verminderen tot zoodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen."

¹ Zie § 42.

² De woorden „als bedoeld in artikel 1603*v*” zijn bij nota van wijziging ingevoegd.

40. De memorie van toelichting¹ begint met te constateeren, dat „tegen de bestaande regeling van het B.W. betreffende een vergoeding van verlofsvoordeelen bij ontijdige verbreking van het contract ernstige bezwaren zijn gerezen.” De regeering realiseerde zich thans ook dat de redactie van artikel 1603*g* B.W. aanmerkelijke gebreken vertoonde. Daarnaast zag zij in, dat het onbillijk was de verschuldigdheid van evenredige verlofsvergoeding uitsluitend afhankelijk te doen zijn van het al dan niet in acht nemen van den opzeggingstermijn. Eenerzijds gaat de regeling daarom niet ver genoeg, anderzijds te ver. Te ver waar zij bij ontslag zonder inachtneming van den opzeggingstermijn recht op vergoeding geeft, zonder eenige beperking, ook wanneer bij den werkgever niet de bedoeling heeft voorgezetten om zich aan de verplichtingen eener verlofsbepaling te onttrekken. Niet ver genoeg, waar zij het een werkgever te lichter trouw² mogelijk maakt straffeloos aan een verplichting tot verlofsverleening te ontkomen, door niets anders te doen dan zich aan den opzeggingstermijn te houden. Als compromis stelde zij daarom de novelle voor.

Ook de toenmalige regeeringsgemachtigde Schrieke stond op het standpunt van zijn voorgangers Rutgers en Spit, dat een verlofsbepaling oplevert een voorwaardelijke verbintenis van den werkgever tot het verlenen van het (geheele) verlof. Dit is het juridisch karakter en het stemt overeen met de bedoeling van partijen. Bij de beraadslagingen gingen de meeste leden in dit opzicht met de regeering mede. Slechts het lid Zuyderhoff³ sprak van een dagelijks inveniend loon. Ook een tegenstander der voorgestelde regeling, het lid Van Lonkhuyzen⁴, erkende ten volle het onzuiver karakter en de mogelijkheid, dat de werkgever door ontslag vóór dat de tijd van verlof is gekomen, de vervulling der gemaakte bedingen verhindert.

41. Tegen het eerste lid van het voorgestelde artikel 1603*s bis* B.W. werden geen bedenkingen geopperd. Algemeen was men van

¹ Vreede II, pag. 584.

² M. v. A., Vreede II, pag. 597.

³ Vreede II, pag. 608.

⁴ Vreede II, pag. 599.

oordeel, dat indien de werkgever de arbeidsovereenkomst doet eindigen met het oogmerk zich aan zijne verplichting tot verlofsverleening te onttrekken, den arbeider volledige verlofsvergoeding behoort te worden betaald.

Voor het geval de werkgever zonder dit booze voornemen de arbeidsovereenkomst beëindigt, waren de meeningen, hoe deze materie te regelen, verdeeld.

Blijkens het afdeelvingsverslag werd door sommige leden een regeling in overweging gegeven¹, waarbij, behoudens tegenbewijs, het oogmerk zich te onttrekken aan een verlofsbepaling, aanwezig geacht werd bij den werkgever, die de dienstbetrekking na zekeren tijd doet eindigen.

Dezen leden, van wier oordeel het lid Sandkuyl zich bij de beraadslagingen² tolk maakte, kwam het onjuist voor, den werkgever door de bepaling van het voorgestelde lid 2 de kans op tegenbewijs te ontnemen. Reeds in de memorie van toelichting³ had de regeering deze mogelijkheid overwogen, doch verworpen. Zij meende, dat de werkgever door het provoceren van feiten, of het aanvoeren van een gefingeerde reden tot ontslag dit tegenbewijs te gemakkelijk zou kunnen leveren.

Zij zag de oplossing van het vraagstuk in de erkenning, dat de verlofsbelofte in de laatste jaren vóór het verstrijken van den verlofstermijn niet dezelfde strekking heeft als in de eerste jaren der dienstbetrekking. De verlofsbelofte beïnvloedt in die laatste jaren de bevoegdheid van den werkgever tot het geven van ontslag, doordat de voorwaarde, voor de verlofsverleening gesteld, door de prestatie van den arbeider reeds voor een zoo groot deel vervuld is, dat het onbehoorlijk is te achten, indien de werkgever ook bij de uitoefening van bevoegdheden, die hem in het algemeen toekomen, daarmee geen rekening houdt. De verwachting van den arbeider, ofschoon nog niet tot een recht gegroeid, is in die laatste jaren dat recht reeds zoo dicht genaderd, dat zij het gebruik, dat de werkgever van een hem rechtens toekomende bevoegdheid maakt, tot misbruik van recht kan

¹ Vreede II, pag. 591.

² Vreede II, pag. 602.

³ Vreede II, pag. 585.

bestempelen. Het kwam haar als compromis billijk voor evenredige verlofsvergoeding te verleenen, wanneer tenminste tweederden van den voor verlof noodigen diensttijd is verstreken.

42. Het lid Van Lonkhuyzen ging de regeling van het regeeringsvoorstel niet ver genoeg. Hij zeide het voorwaardelijke van het verlofsbeding te erkennen en in te zien dat ook de werkgever buiten zijn schuld tot ontslag kan worden gedwongen, en vroeg in dat geval geen vergoeding voor den geheelen verlofstijd, maar een vergoeding voor dat gedeelte van de verlofsvoorwaarde, dat vervuld is, terwijl de arbeider buiten zijn schuld de rest van die voorwaarde niet vervullen kan. Een motie¹ van die strekking door hem en de leden Van Helsdingen en Apituley ingediend, mede door het lid De Hoog ondertekend, en door de regeering ontraden, werd evenwel met 15 tegen 20 stemmen verworpen.

De regeering, die haar voorstel steeds met nadruk als compromis-voorstel had bestempeld, had van den aanvang af toegegeven, dat het onzeker was op welk oogenblik de verplichting tot betaling van evenredige verlofsvergoeding moest ingaan.

Het tijdstip te plaatsen op 5/6 van den voor verlofsverkrijging noodigen tijd, gelijk de Assistentenregeling deed², leek haar te laat; billijker achtte zij 2/3. Bij de beraadslagingen werden ook andere tijdstippen genoemd het lid Sandkuy³ 4/5, het lid De Dreu⁴ 1/3. Dit laatste ging de regeering voor een middenweg te ver. De heer De Dreu diende toen met de leden Van Lonkhuyzen en Alimoesa een motie⁵ in, mede door het lid De Hoog ondertekend. Daarin werd voorgesteld de verplichting tot betalen van evenredige verlofsvergoeding bij verstrijking van de helft van den voor verlofsverleening bepaalden diensttijd te doen ingaan.

Hoewel de regeeringsgemachtigde dit amendement niet alleen niet kon aanvaarden, maar het zelfs met het oog op de praktijk

¹ Vreede II, pag. 607.

² Zie § 32.

³ Vreede II, pag. 602.

⁴ Vreede II, pag. 604.

⁵ Vreede II, pag. 610.

ernstig moest ontraden, werd de motie De Dreu c.s. met 31 tegen 11 stemmen aangenomen, waarna de ontwerpordonnantie, zooals deze bij nota van wijziging en gedurende de beraadslagingen was gemodificeerd, zonder hoofdelijke stemming werd aangenomen.

43. De novelle, bij Stbl. 1931, n^o. 367, afgekondigd, trad 1 November 1931 in werking.

Tegelijk met de invoering van art. 1603s bis B.W. werd bij Stbl. 1931 n^o. 366 art. 4 lid 5 der Assistentenregeling ingetrokken en vervangen door een artikel, dat de regeling van art. 1603s bis op contracten onder de Assistentenregeling van toepassing verklaarde.

Tevens bracht dat staatsblad uitbreiding van het werkingsgebied der Assistentenregeling over geheel Sumatra met uitzondering van Djambi¹, toepasselijkverklaring op niet-Europeanen, een nieuwe definitie van assistenten en de na te behandelen mogelijkheid van verkort binnenlandsch verlof.

44. Tegen de vermelding in artikel 1603q van de in artikel 1601p uitsluitend onder 1^e en 7^e en niet tevens onder 8^e vermelde loonsbestanddeelen rees blijkens het afdeulingsverslag² eenig verzet. Ten rechte antwoordde de regeering³, dat waar in artikel 1603s bis een geheel nieuwe regeling werd gegeven omtrent de schadeloosstelling betreffende een niet-toegekend verlof (beter ware niet verwezenlijkte verlofsverwachting), de vermelding sub 8^e van artikel 1601p uit artikel 1603q B.W. behoorde te vervallen.

Tevens werd in het afdeulingsverslag opgemerkt, dat de vermelding van punt 8^e van artikel 1601p behoorde te worden geschrapt. De regeering antwoordde hierop, dat er geen reden was om sub 8^e uit artikel 1601p B.W. te schrappen. Ter adstructie hiervan voerde zij aan, dat reeds bij de behandeling van de arbeidsovereenkomst uit den volksraad op het wegvallen van sub 8^e werd aangedrongen, doch dat toen van regeeringszijde werd aangetoond, dat en waarom dit sub 8^e, hier noodzakelijk

¹ Deze uitzondering werd niet gemotiveerd.

² Vreede II, pag. 592.

³ Vreede II, pag. 597.

was. Ten aanzien der bezoldiging ten onrechte. Zooals boven vermeld werd de opname van 8^e destijds terecht gemotiveerd met een beroep op het feit, dat deze bepaling voor de redactie van artikel 1603_q noodzakelijk was. Na schrapping van de verwijzing in dat artikel is voor het afzonderlijk vermelden van een bezoldiging gedurende een verlofstijd naast geldloon in 1^e in art. 1601_p geen aanleiding.

45. Bij geleidebrief dd. 7 Februari 1936 is aan den volksraad aangeboden een ontwerp ordonnantie, houdende een Aanvullende Plantersregeling¹. Deze ordonnantie zal van toepassing zijn op arbeidsovereenkomsten, gesloten tusschen werkgevers en arbeiders, waarbij onder werkgevers zijn te verstaan eigenaren van een onderneming van landbouw, die voldoet aan de bij of krachtens regeeringsverordening gegeven omschrijving, dan wel de persoon, die geheel zelfstandig een, aan een ander toebehoorende, onderneming drijft en onder arbeiders den beheerder eener onderneming, zoomede degene, die onder den beheerder belast zijn met deskundige leiding of deskundig toezicht op den arbeid in veld, fabriek, werkplaats of kantoor. Aan het deskundigheids criterium zullen geacht worden te beantwoorden, zij, wier geldloon ten minste honderd gulden per maand bedraagt.

Het is hier niet de plaats het voor en tegen van een afzonderlijke wetgeving voor speciale groepen arbeiders te behandelen², mede niet, of een argument voor zoodanige wetgeving is, dat, gelijk de memorie van toelichting aanvangt te constateeren, groepen van belanghebbenden daarop herhaaldelijk hebben aangedrongen.

De Aanvullende Plantersregeling wordt zoo genoemd, om tot uitdrukking te brengen, dat deze regeling aanvullende voorschriften geeft op de algemeene regeling in het Burgerlijk Wetboek. Dit is dan ook, voor zoover daarbij niet bij of krachtens de

¹ Zittingsjaar 1935/36, onderwerp 120.

² Zie Mr. J. G. Buddingh de Voogt, Gedifferentieerd recht betreffende de arbeidsovereenkomst in Nederlandsch-Indië, T. 141, pag. 555. Prof. Dr. J. F. A. M. Buffart, Het arbeidscontract in de Nederlandsch-Indische wetgeving, inaugurale rede Utrecht 1935.

Aanvullende Plantersregeling is afgeweken, op bovengenoemde arbeidsovereenkomsten van toepassing.

Werd tot dusverre van regeeringszijde afwijzend gestaan tegenover het argument, dat invoering van titel 7a boek 3 Burgerlijk Wetboek afschaffing van de Assistentenregeling met zich moest brengen, thans wordt gesteld, dat het zeer moeilijk zou zijn rechtsgronden te vinden om voor Sumatra gunstiger bepalingen te handhaven dan voor de rest van Nederlandsch-Indië, en voorgesteld de Assistentenregeling in te trekken.

46. Art. 9 lid 1 van het ontwerp A. P. bepaalt: „de arbeider, die door den werkgever buiten Nederlandsch-Indië is aangenomen of aangeworven heeft telkens nadat hij zeven jaren, de eventueele proeftijd inbegrepen, bij denzelfden werkgever onafgebroken in Nederlandsch-Indië heeft gediend, recht op een verlof van zes maanden naar het land van indienstneming of aanwerving, met behoud van het volle geldloon, tenzij een andere, finantiëel niet ongunstiger, regeling is getroffen.”

Dit verlof is dwingend voorgeschreven; lid 3 bepaalt, dat elk strijdig beding nietig is. In § 16 was reeds gelegenheid op te merken, dat de betrokken arbeidersorganisaties verder willen gaan dan slechts aan hem, die buiten Nederlandsch-Indië is aangenomen of aangeworven, verlof te garandeeren. Terwijl wij dit schrijven zijn nog geen verdere stukken dan de memorie van toelichting verschenen, zoodat van het uiteindelijke lot der ordonnantie nog geen melding gemaakt kan worden. ¹

47. Art. 10 van het ontwerp A. P. brengt een heel nieuwe be-

¹ De termijn van 8 maanden, die in de Assistentenregeling voorkwam, is met het oog op campagnebehoefden, speciaal in de suikerindustrie, tot 6 maanden teruggebracht. Waarom de diensttijd van 6 jaren, die de Assistentenregeling voor een verlof eischt, in de Aanvullende Plantersregeling tot 7 jaren is uitgebreid, vermeldt de memorie van toelichting niet; wellicht hangt dit samen met den arbeidsduur die voor ambtelijke verloven vereischt wordt.

Lid 2 van art. 9 bepaalt, dat het verlof wegens bijzondere omstandigheden voor ten hoogste twee jaren kan worden uitgesteld, met dien verstande, dat indien dit uitstel op verzoek van den werkgever geschiedt, voor ieder uitstel van een half jaar het verlof met twee weken wordt verlengd. In § 78 wordt op deze bepaling teruggekomen.

paling in de verlofswetgeving, de bedoeling hebbende, dat door overplaatsing van den arbeider geen verlofsrechten teloor kunnen gaan.

Art. 9 lid 1 eischt voor verlof een onafgebroken dienst in Nederlandsch-Indië bij denzelfden werkgever; art. 10 bevat in de daar genoemde gevallen de fictie van zoodanige continuïteit.

Deze bepaling — art. 10 lid 1 — luidt als volgt: „In geval van overplaatsing van een arbeider door een vertegenwoordiger van verschillende werkgevers van eene onderneming naar een aan een anderen werkgever toebehoorende onderneming, kan de arbeider, wanneer hij zich ingevolge zijn overeenkomst niet tegen deze overplaatsing kan verzetten, bij de berekening van zijn voor verlof vereischten dienstdtijd, den gezamenlijken tijd, dien hij op die ondernemingen gewerkt heeft, in aanmerking brengen.”

Hoewel, zooals boven gezegd, het uiteindelijk lot der ordonantie nog niet vaststaat en mitsdien ook in den text der bepalingen nog allerhande wijzigingen kunnen komen, schijnt het toch niet praematuur over bovenstaande redactie thans reeds een enkele opmerking te maken.

Het wil voorkomen, dat de redacteur in zijn tekst verstrikt is geraakt door van overplaatsing van een arbeider van een onderneming naar een onderneming te spreken. Bevat immers een arbeidsovereenkomst het beding, dat de arbeider in dienst van ondernemer A. zich niet kan verzetten tegen te werk stelling op een onderneming van ondernemer B., en wordt hij op een onderneming van werkgever B. te werk gesteld, zoo houdt hij nochtans ondernemer A. als werkgever, al zal hij aan de bevelen van B. onderworpen zijn. Slechts in het geval, dat A. bij het sluiten der arbeidsovereenkomst bedingt, B. te gelegener tijd in zijn plaats te mogen stellen, heeft, wanneer dit geschiedt, een bepaling zin, die de verplichting der beide opeenvolgende werkgevers regelt. Niet de verandering van onderneming, doch de verandering van werkgever is het, die voor zoodanige bepaling grond zou kunnen opleveren.

48. In art. 6 lid 2 van het ontwerp A. P. wordt dwingend bepaald, dat een wijziging in ongunstigen zin van een verlofsbeding eerst kan in werking treden, nadat aan deze arbeidsvoorwaarde

nog eenmaal is voldaan. Art. 18 bevat overgangsbepalingen op verlof betrekking hebbende. Lid 2, dat de diensttijd voor den arbeider voor de in werking treding van deze ordonnantie doorgebracht bij denzelfden vertegenwoordiger van verschillende werkgevers, als bedoeld in lid 1 van art. 10, bij de berekening van den voor verlof vereischten diensttijd medegerekend wordt.

Lid 3 geeft nog eenmaal verlof aan den arbeider, die onder de Assistentenregeling wel, doch krachtens de Aanvullende Plantersregeling geen recht op verlof heeft.

49. In de Assistentenregeling, zooals deze in 1921 werd ingevoerd, kwam het algemeen voorschrift van verlof na 6 jaren dienst voor. In de praktijk leverde deze bepaling geen ernstige moeilijkheden op; er moge ter Oostkust van Sumatra eens een assistent-niet-import-kracht zijn voorgekomen, hij bleef de uitzondering, die den regel bevestigde. Anders werd dit, toen de regeling geleidelijk over geheel Sumatra, met uitzondering van Djambi, werd ingevoerd¹, en van kracht werd in streken, waar Indische i.p.v. Delische toestanden heerschten. Onder de regeling kwamen toen ook te vallen verschillende assistenten, wier tehuis niet in het buitenland, doch in het binnenland gelegen was.

De invoering in Atjeh en Onderhoorigheden en Tapanoeli was bij Koninklijk Besluit geschied.² Over de wijziging, die de werkingssfeer verder uitbreidde, is de volksraad gehoord en bij deze gelegenheid werd de wenschelijkheid van verplichte verlofsverleening aan alle assistenten onder oogen gezien. Men meende toen de oplossing daarin te vinden, de keuze van de plaats waar de assistent zijn verlof zou doorbrengen, aan hem te laten, en uitsluitend te bepalen, dat contractueel zou mogen worden overeengekomen, dat het verlof tot 4 maanden zou worden beperkt, indien het in Indië werd doorgebracht; een verlof van een afwijkend karakter. Men meende, dat op deze wijze een natuurlijke selectie zou plaats vinden, en zij, die onvoldoende affiniteit met Europa hadden om een verlof daarheen te wenschen, zelf wel in Indië zouden blijven.³

¹ Stbl. 1926 n^o. 187; Stbl. 1931 n^o. 366.

² K. B. van 15 Maart 1926, n^o. 31.

³ Volksraad 1930/1, onderwerp 81, stuk 5; handelingen pag. 2589 vlg.

In de het ontwerp Aanvullende Plantersregeling, zooals dit aan den volksraad is aangeboden, komt dit geconverteerd verlof niet meer voor.

50. Het hoofdbestuur van den N.I.P.B. had in zijn ontwerp plantersregeling 1933 geen verlofseisch gesteld, doch meent in zijn geciteerd prae-advies¹ naar aanleiding van het regeeringsontwerp, dat aan iederen planter, na ommekomst van een zeker aantal jaren, een verlof wegens langdurigen dienst moet worden toegekend. Het argumenteert dezen wensch door de stelling, dat de aard van het planterswerk, dat veelal in de eenzaamheid van buiten het maatschappelijk verkeer gelegen ondernemingen geschiedt, een dergelijk verlof noodzakelijk maakt.² Waar het erkent, dat niet alle planters behoefte hebben aan een verlof in den gebruikelijken zin van het woord, meent het, dat voor hen een binnenlandsch verlof voldoende is te achten.

Nochtans komt het voor, dat de eisch van een binnenlandsch verlof niet wel gefundeerd is. Een verlof, als gebruikelijk, een homeleave voor koloniale arbeiders, vond zijn oorsprong in het inzicht, dat zij, die werken in voor hen vreemde omstandigheden, van tijd tot tijd recreatie in hun vaderland behoeven. Een langdurig verlof, op de gronden als door de N.I.P.B. voorgestaan, zou niet alleen voor werkers in Indië, doch ook voor arbeiders elders, op gelijke gronden verdedigbaar zijn; inheemsche arbeiders, na eenige jaren arbeid, zoo langen tijd vrijaf te geven is echter ook elders niet gebruikelijk. Het feit, dat de N.I.P.B. dit binnenlandsch verlof ook in zijn ontwerp 1933 niet noodzakelijk achtte, doch veeleer deze argumenten bezigt ter verdediging van een door hem gegeven uitbreiding aan een in het oorspronkelijke regeeringsontwerp voorkomend geconverteerd verlof, doet vermoeden, dat hij zelf geen uiterste noodzaak van zoodanig binnenlandsch verlof inziet.

¹ Orgaan van den N.I.P.B. dd. 3 Augustus 1935, n^o. 179.

² Bij de behandeling van de Assistentenregeling in den volksraad (2^o gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 4) wordt als argument gebezigd „om in dit uitgestrekte eilandrijk aan hen, die ver van hun geboortestreek geplaatst zijn gelegenheid te geven hun familie te bezoeken.”

51. Resumeerende heeft de Nederlandsch-Indische wetgever eerst bij de Assistentenregeling een verplicht verlof voorgeschreven voor alle onder die regeling vallende assistenten, vervolgens in het Burgerlijk Wetboek met het voorkomen van verlofsbedingen in arbeidscontracten rekening gehouden, terwijl thans staat wet te worden de Aanvullende Plantersregeling, die verlof gebiedend zal voorschrijven voor planters, die aan een criterium van affiniteit met Europa voldoen.

52. Wij hebben getracht, deze studie te verrijken door vergelijkingen met andere wetgevingen van overzeesche gebieden en waren in de gelegenheid in verschillende centra naar wetgevingen op dit gebied te informeeren; noch in Tokio, noch in Washington was iets hieromtrent te vinden, zelfs in Londen, het centrum van een koloniaal imperium bij uitnemendheid, werd de navraag naar wetgeving op het gebied van verloven beantwoord met een ontkenning van het bestaan van zoodanige inmenging van den wetgever. Navraag bij het Bureau International du Travail te Genève leverde mede slechts negatief resultaat op; van wettelijke voorschriften in dezen was daar niets bekend.

Stemt dit resultaat hem, die gewend is met de Nederlandsch-Indische wetgeving op het arbeidscontract te opereeren tot verwondering, ook binnen het Koninkrijk der Nederlanden vindt hij dezelfde resultaten.

Zoowel in Suriname als in Curaçao geldt nog de oude 5^e afdeling van den 7en titel van boek 3 B.W.; van verlofsbepalingen is daar geen sprake.

Deze studie beperkt zich tot positief recht, tracht geen wegen uit te stippelen, waarlangs de wetgever zal hebben voort te gaan, laat daarom ook na een oordeel uit te spreken of de Nederlandsch-Indische wetgever in zijn uitzonderlijke activiteit juist heeft gehandeld, dan wel dat hij, gezien de houding, die overal elders ter wereld is aangenomen, zijn doel heeft voorbij gestreefd. Het kwam nochtans niet ondienstig voor, dit solitairisme vast te leggen.

IV. VERLOFSBEDINGEN

53. In § 9 was gelegenheid op te merken, dat de verlofsclausule een onzuivere verbintenis voor den werkgever schept, den arbeider bij het vervuld zijn van de gemaakte bedingen vrijstelling van zijn arbeidsplicht te verleen. Gaan wij thans na, waarin de onzuiverheid der verbintenis bestaat.

Bij de bespreking der totstandkoming der verlofsbepalingen in het B.W. in §§ 38, 40 en 42, kwam herhaaldelijk tot uitdrukking, dat het regeeringsstandpunt was, dat de onzuiverheid die aan de verlofsverbintenis kleefde, een voorwaarde was, welk standpunt door de meeste volksraadleden werd gedeeld. De voorwaarde zou dan bestaan in het vervuld zijn van zekeren dienstdtijd.

De wet acht een verbintenis voorwaardelijk, indien zij afhangt van een toekomstige en onzekere gebeurtenis.¹ Van zoo-

¹ Conform: Prof. Mr. C. W. Opzoomer, Het Burgerlijk Wetboek verklaard, deel V, pag. 119.

Prof. Mr. N. K. F. Land, Verklaring van het Burgerlijk Wetboek, 2^e druk herzien door Jhr. Mr. W. H. de Savornin Lohman, deel IV, pag. 48.

Prof. Mr. C. Asser, Handleiding tot de beoefening van het Nederlandsche Burgerlijk Recht, 3^e deel herzien door Mr. H. van Goudoever, pag. 56.

Prof. Dr. L. C. Hofmann, Het Nederlandsche Verbintenissenrecht, pag. 84.

Anders: Prof. Mr. G. Diephuis, Het Nederlandsch Burgerlijk Regt, deel II, pag. 113.

Veegens-Oppenheim, 4^e druk III pag. 33.*

Prof. Mr. Dr. S. van Brakel, Leerboek van het Nederlandsche Verbintenissenrecht, § 212.

Mr. F. D. E. van Ossenbruggen, Eenige opmerkingen over het begrip der voorwaarde, Prft. Leiden 1893, pag. 63, die de eisch van het toekomstige onjuist achten.

* De vermelding „op cit.” wordt bij de handboeken niet herhaald.

danige voorwaarde kán een verlofsbeding afhangen, zulks komt b.v. voor, wanneer wordt overeengekomen, dat een arbeider verlof zal worden verleend, indien zijn gezondheidstoestand langer verblijf in de tropen ongewenscht maakt. In dit geval voldoet het beding, waarvan de verlofsverleening afhankelijk wordt gesteld, geheel aan de definitie van voorwaarde.

54. Een verlofsbeding, als in § 53 vermeld, is niet het normale. Als regel wordt het verlof gekoppeld aan zekeren diensttijd. In zijn eenvoudigsten vorm luidt het beding: na p jaren dienst zal de arbeider recht op verlof hebben. De verbintenis tot het verlenen van verlof is dan beperkt door een tijdsbepaling.

Echter heeft deze verbintenis iets bijzonders, die haar van andere verbintenissen onder tijdsbepaling onderscheidt. Het kenmerkende van de verbintenis onder tijdsbepaling, in tegenstelling met die onder een voorwaarde, is dat zij, althans naar het oordeel van partijen, stellig opeischbaar zal worden, zij het onzeker wanneer. Het bijzondere van de verlofsverbintenis is, dat zij, hoewel onder tijdsbepaling aangegaan, niet zeker opeischbaar zal worden.

Bij de overeenkomst voor onbepaalden tijd springt het in het oog, dat het onzeker is of deze de noodige jaren zal voortduren; elk der partijen heeft het recht haar met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen, tegen elk tijdstip te doen eindigen. Ook bij een overeenkomst voor bepaalden tijd, b.v. p jaar actieven dienst gevolgd door q maanden verlof, of r jaren dienst onderbroken door q maanden verlof, is dit onzeker¹; is een eerder einde mogelijk. Onder meer kan de arbeider overlijden, een der partijen de ander een dringende reden geven, om de dienstbetrekking te doen eindigen en deze daarvan gebruik maken, of de overeenkomst door den rechter ontbonden worden.

Ware de onuitgesproken clause „indien de arbeidsovereenkomst niet voordien geëindigd is” een voorwaarde, dan nog zou het beding „de arbeider zal na p jaar dienst recht op verlof hebben” als een overeenkomst onder tijdsbepaling gequalificeerd

¹ Anders: het volksraadslid Fruin en de regeeringsgemachtigde Rutgers bij de behandeling van art. 1603*q* (oud) B.W. Vreede I, pag. 242.

moeten worden. Voorwaarde en tijdsbepaling zouden dan samengaan, doch de tijdsbepaling zou het wezenlijke zijn, de oorsprong van het verlof is immers het tegenwoordig inzicht, dat een arbeider na zekeren tijd van werkzaamheid in de tropen een verblijf in gematigder luchtstreken noodig heeft. Bij het samengaan van voorwaarde en tijdsbepaling moet de bedoeling van partijen worden nagegaan¹, en waar deze in casu gericht is op recreatie na zekeren tijd, moet de tijdsbepaling de belangrijkste geacht worden en het verlofsbeding als een overeenkomst onder tijdsbepaling gequalificeerd.

Juister komt het evenwel voor de onzekerheid omtrent het uitdienen van den overeengekomen tijd niet als een voorwaarde te qualificeeren.² Doet men dit wel, zoo komt men met het juridisch spraakgebruik in strijd. Deze „voorwaardelijkheid” is immers het kenmerk van elk beding in een arbeidsovereenkomst. Van elke bepaling daarvan is het onzeker of zij effect zal hebben, daar elke arbeidsovereenkomst het onzekere van zijn voortbestaan in zich draagt.

„Jaarlijks zal een loonsverhooging van *a* gulden worden toegekend” pleegt men geen voorwaardelijke overeenkomst te noemen.³

55. Den wetgever stond steeds een verlof onder tijdsbepaling voor oogen en realiseerde zich gering, dat partijen naast deze tijdsbepaling ook voorwaarden aan het verlof kunnen stellen.

Er valt een groep verlofsbedingen te onderkennen, waarbij, hoewel beding onder tijdsbepaling, nochtans de voorwaarde een rol speelt. Wordt overeengekomen, dat een arbeider na *p* jaren

¹ Cf. Rohatin / v. d. Muijsenberg.

Hooge Raad 21 Juni 1918, N. J. 1918, pag. 790; W. 10301; W.P.N.R. 2555 met naschrift van E. M. M.

Land IV, pag. 54, 82; Hofmann pag. 84; Van Brakel pag. 203; Prof. Mr. J. Ph. Suijling, Inleiding tot het Burgerlijk Recht, 2^e druk, I, n^o. 239 (II, n^o. 163).

Anders: Opzoomer V, pag. 185.

² Conform: Mr. J. C. de Koning, Over de verbindtenis onder eene opschortende voorwaarde, Prft. Leyden 1856, § 11.

³ Anders: Lesueur / Insulinde B. n^o. 61.

Residentiegerecht Batavia 28 Augustus 1928.

Raad van Justitie Batavia 21 December 1928.

dienst een verlof zal genieten, indien het product der onderneming, waar hij werkt, een bepaalde prijs per eenheid opbrengt, zoo wordt de verbintenis eerst zuiver, indien er aan tijdsbepaling en voorwaarde is voldaan. Is het oogenblik, door de tijdsbepaling aangegeven, daar, zoo zal zijn te onderzoeken of aan de voorwaarde voldaan is; is zulks het geval, zoo is het recht zuiver en opeischbaar, zoo neen, dan wordt geen actie geboren.

Hierin ligt niets verwonderlijks. De erven van den man, die een verzekering heeft gesloten, betaalbaar bij overlijden vóór 1936, zullen er niet aan denken, deze bij overlijden van hun erf-later, zij het slechts weinige dagen na dien datum, te vorderen. Evenzeer is duidelijk, dat hij, die een geheel jaar met uiterste voorzichtigheid heeft gereden om een non-claim premiereductie deelachtig te worden, geen aanspraak op deze reductie kan maken, indien hem in de laatste week door een aanrijding schade wordt toegebracht. In deze gevallen moge het voor het slachtoffer te betreuren zijn, dat het voorwaardelijk bedongen voordeel hem ontgaat; het is inbaerent aan het voorwaardelijk karakter van het beding; de voorwaarde kan al dan niet vervuld worden.

56. De jurisprudentie ziet het verlofsbeding in navolging van de wetgevende organen als een voorwaardelijk beding en gaf bij herhaling beslissingen in gevallen, waarin door ontslag door den werkgever gegeven, de dienstbetrekking niet den voor verlof overeengekomen tijd had geduurd en de arbeider in rechte opwierp, dat aan de voorwaarde van het zekeren tijd dienen, niet was voldaan, aangezien de werkgever door het geven van ontslag het vervullen dezer voorwaarde had verhinderd en deze z. i. ex artikel 1260 B.W. (1296 B.W.H.) voor vervuld behoorde te worden gehouden.

Er werd geoordeeld, dat de wetgever door de minitieuze regeling van de op den werkgever rustende verplichtingen bij de regeling van de arbeidsovereenkomst was afgeweken van het in artikel 1260 B.W. neergelegde algemeene beginsel.¹

¹ Aldus: Lesneur / Insulinde B. n^o. 61.

Residentiegerecht Batavia 28 Augustus 1928.

Raad van Justitie Batavia 21 December 1928.

Bruining / Ruhaak, T. 131, pag. 489. (Vervolg zie pag. 58).

Andere beslissingen achtten artikel 1260 B.W. wel op het arbeidscontract toepasselijk. Dit artikel werd dan gemeenlijk zoo gelezen, dat het de bedoeling heeft te voorkomen, dat de voorwaardelijk verbonden debiteur voordeel zal trekken uit een arglistig pogen om de verbintenis te doen vervallen door het vervullen der voorwaarden te verhinderen. De door hem verrichte handelingen moeten volgens die leer zijn verricht met dat oogmerk, zoodat een niet opzettelijke verhindering der voorwaarden niet ingevolge artikel 1260 B. W. als een vervulling der voorwaarden werkt. ¹

Tenslotte werd beslist, dat de algemeene regeling van artikel 1260 niet geldig was bij arbeidsovereenkomsten, waar de arbeider zich wat betreft het voortbestaan van de dienstbetrekking steeds onderwerpt aan den wil van den werkgever. ²

Residentiegerecht Soerabaja 24 Augustus 1929.
Raad van Justitie Soerabaja, 11 December 1929.
Endrée / Goenoeng Sindoer, T. 136, pag. 564.
Residentiegerecht Batavia, 20 October 1931.
Raad van Justitie Batavia, 15 Juli 1932.

¹ Becker / De Lange B. n^o. 92.

Residentiegerecht Batavia, 18 October 1926.
Endrée / Goenoeng Sindoer, T. 136, pag. 564.
Raad van Justitie Batavia, 15 Juli 1932.

Jahnichen / Oost-Indië, S. 1932, n^o. 29.
Residentiegerecht Soerabaja, 29 October 1932.
Raad van Justitie Soerabaja, 8 Maart 1933,
eischt voor toepassing van art. 1260 B.W. een onrechtmatige daad van den voorwaardelijk verbonden debiteur.

Anders: Roulet / Aniem, S. 1932, n^o. 24.
Residentiegerecht Soerabaja, 19 November 1932.
Raad van Justitie Soerabaja, 11 October 1933,
zich beroepend op het niet voorkomen van het woord opzettelijk.

² Aldus: Becker / de Lange, B. n^o. 92.

Residentiegerecht Batavia, 18 October 1926.
Endrée / Goenoeng Sindoer, T. 136, pag. 564.
Residentiegerecht Batavia, 20 October 1931.
Smit / Pangandaran, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Bandoeng, 2 October 1928.
Van Baak / Limburglanden, S. 1932, n^o. 35.
Raad van Justitie Soerabaja, 28 December 1932. (Vervolg zie pag. 59).

Bij een verlof, slechts gebonden aan een termijn en mitsdien volgens de hier aangehangen opvatting, onder een tijdsbepaling overeengekomen, mist afdeeling 5 titel 1, boek 3 B.W. toepassing en is voor debatten over de werking van artikel 1260 B.W.I. (1296 B.W.H.) geen plaats. Wel is deze titel toepasselijk, indien het recht op verlof inderdaad aan een voorwaarde verbonden is. Met opzet kozen wij hierboven als voorbeeld eener voorwaarde eene *conditio casualis*, voorwaarde waarvan de mogelijkheid van het vervullen buiten den wil van partijen ligt. Is zoodanige voorwaarde gesteld, zoo zal wel niemand ontkennen, dat bij het niet-vervullen derzelve het verlofsrecht niet geboren wordt. Van het bestaan van zoodanige voorwaarden is mij echter zelden gebleken.

57. Veelvuldig komt een beding voor, dat zonder medewerking van beide partijen niet vervuld kan worden, n.l. dat verlof slechts dan na p jaar dienst zal worden genoten, indien partijen tot overeenstemming geraken over een na die p jaar vallende arbeidsovereenkomst. Bij de behandeling der Assistentenregeling werd het in de wet stellen van de eisch van nadienen overwogen en voor die regeling verworpen.¹

Het komt twijfelachtig voor of zoodanig beding als een voorwaarde in den zin van genoemde afdeeling 5 kan beschouwd worden. Aan den eenen kant vertoont de overeenkomst „de arbeider zal na p jaren dienst verlof genieten indien partijen tot overeenstemming geraken over een dienstverband na die p jaren vallende” veel overeenstemming met de vorenbehandelde stilzwijgende clausule: de arbeider zal na p jaren verlof genieten „indien hij op dat oogenblik nog in dienst van den werkgever is”, aan welke clausule wij het karakter van een voorwaarde

Claase / Java Rubber, S. 1932, n^o. 36.

Raad van Justitie Soerabaya, 28 December 1932.

Cf. Prof. Oppenheim in den Volksraad, § 38.

T. Kruythoff / Ruhaak, S. 1932, n^o. 8.

Residentiegerecht Soerabaya, 24 Mei 1932.

Raad van Justitie Soerabaya, 21 September 1932,

acht art. 1260 niet van toepassing ook indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen met het oogmerk aan zijn, in het verschiet liggende, verplichting tot verlofsverleening te ontkomen.

Zie § 13.

onthielden. Aan den anderen kant kan die overeenkomst gezien worden als een zich bij voorbaat uitspreken van partijen, dat, mocht na p jaar de arbeider in dienst van den werkgever blijven en ter zake een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten worden, van die overeenkomst een beding zal zijn, dat de arbeider alsdan om te beginnen in het genot van verlof zal gesteld worden.

58. Gaan wij thans na welke de gevolgen zullen zijn indien dit beding wel als een voorwaarde in den zin van afdeeling 5 zou moeten worden beschouwd. De vervulling der voorwaarde is dan afhankelijk van een daad van den voorwaardelijken crediteur (den arbeider) en den voorwaardelijken debiteur (den werkgever); voor den werkgever een potestatieve voorwaarde zooals in artikel 1256 B.W. (1292 B.W.H.) geregeld.¹ Weigert de arbeider een nieuwe overeenkomst aan te gaan, zoo doet zich geen moeilijkheid voor. Een eenvoudig geval van niet vervuld zijn der voorwaarde is dan aanwezig, zoodat buiten twijfel is, dat geen verlof gevorderd kan worden.

Welke zijn de gevolgen, indien de arbeider bereid is, doch de werkgever weigert, een contract voor een volgende arbeidsperiode te sluiten, dat als voorwaarde voor een verlof is overeengekomen. Volgens artikel 1260 B.W. (1296 B.W.H.) wordt de voorwaarde voor vervuld gehouden, indien de schuldenaar, die zich onder dezelve verbonden heeft, de vervulling der voorwaarde heeft verhinderd. De doctrine aangaande dit artikel is verdeeld. Eenerzijds wordt de eisch van het opzettelijk verhinderen gesteld², andere auteurs doen het niet.³

Het is duidelijk, dat men niet elk uitblijven van een daad van

¹ Cf. Diephuis II, pag. 110; Opzoomer V, pag. 136; Land IV, pag. 153; Veegens III, pag. 37; Hofmann pag. 88; Van Brakel § 218; Asser-Goudoever pag. 52; Van Ossenbruggen, Het begrip der voorwaarde, op. cit., pag. 70; Mr. H. H. Everts, De ontbindende voorwaarde, Prft. Utrecht 1883, pag. 34.

² Opzoomer V, pag. 145; Land IV, pag. 56; Veegens III, pag. 40; Suijling I, 1, n^o. 244.

³ Diephuis II, pag. 139; Asser/Goudoever III, pag. 56; Hofmann, pag. 89.

den debiteur onder potestatieve voorwaarde als een verhindering van die voorwaarde met als gevolg het voor vervuld gehouden worden der conditie, mag aanmerken. Men zou zodoende met de bepaling van artikel 1256 B.W. (1292 B.W.H.) in strijd komen.

Hofmann en Veegens¹ oordeelen dan ook, dat artikel 1260 B.W. niet kan worden toegepast bij de voorwaarde, die alleen bestaat in een daad van den schuldenaar, daar deze anders practisch als onvoorwaardelijk gebonden zou zijn te beschouwen, zoowel wanneer hij die daad niet verrichtte als wanneer hij haar wel volbracht.²

Diephuis, Suijling en Van Brakel³ staan op een vrijwel gelijk standpunt waar laatstgenoemde leert: de eventueele schuldenaar mag niet ingrijpen in den door partijen veronderstelden natuurlijken loop der dingen, indien dit ingrijpen den eventueelen crediteur tot nadeel zou zijn. De voorwaarde wordt voor vervuld gehouden indien de verhindering niet te goeder trouw zou zijn. De vraag of dit het geval is zal hieronder aan de orde komen.

Dat de bereidheid van den arbeider, den voorwaardelijken crediteur, de voorwaarde te vervullen als vervulling zou gelden, wordt verworpen⁴; terecht, waar de bedoeling van partijen niet gericht is op een verlof bij bereidheid des arbeiders tot nadienen, doch indien de verdere diensttijd zich inderdaad realiseert.

59. Er was reeds gelegenheid op te merken dat de rechter vrijwel unaniem in geval van het niet vervuld zijn van een tijdsbepaling, door hem als een voorwaarde gequalificeerd, een beroep op artikel 1260 B.W. verwierp. Merkwaardigerwijze kwam de rechtspraak tot een tegenovergestelde conclusie in de gevallen, dat aan het hier besproken verlofsbeding niet werd voldaan, n.l.

¹ Hofmann pag. 89, Veegens III, pag. 39.

² Conform: Endrée / Goenoeng Sindoer, T. 136, pag. 564.
Residentiegerecht Batavia, 20 October 1931.

³ Diephuis II pag. 139, Suijling I, 1, n^o. 244, Van Brakel § 221.

⁴ Conform De Koning, Opschortende Voorwaarde, op. cit. § 32; Everts, Ontbindende Voorwaarde, op. cit., pag. 32.

geen overeenstemming werd bereikt over q jaar nadienen¹, dan lezen wij „de werkgever heeft zelf de vervulling der voorwaarde van nadiening verhinderd en wegens het bepaalde bij art. 1260 B.W. moet de voorwaarde voor vervuld gehouden worden.”

Men krijgt uit de jurisprudentie den indruk, dat de eisch van p jaren voordienst als hoofdeisch, die van q jaren nadienst, als bijkomstigheid, beschouwd wordt, die het resultaat van het vervuld zijn van het hoofdbeding niet mag teniet doen.

Star Nauta Carsten spreekt dit uit waar hij op pagina 318 van zijn meer geciteerd uitvoerig artikel het voordienen als hoofdeisch het nadienen als extra voorwaarde noemt.

60. Het schijnt nochtans een misvatting van het karakter van dat beding het vereischte van nadienen tot een tweederangs clause te bestempelen, dien als quantité négligable kan behandeld worden. In § 10 werden reeds besproken de beide functies, die men in een verlof kan zien, werd onderscheiden in een verledens- en een toekomstverlof. Wordt voor het verlof het beding van q jaren nadienen overeengekomen, zoo geven partijen te kennen het verlof als toekomstverlof, als aanloop voor een komenden diensttijd, te zien. Uiteraard wordt dit verlof na p jaren dienst genoten, geen dienstbetrekking vangt met een verlof aan, doch deze p jaren zijn slechts een tijdsbepaling, het zwaartepunt valt bij die bedingen op de voorwaarde van het q jaren nadienen.

Partijen hebben blijkens het maken van het beding van verlof-slechts-bij-nadienen een toekomstverlof willen overeenkomen.

¹ Ott de Vries / U.S. Rubber B. n^o. 1.
Residentiegerecht Batavia, 3 April 1928.
Hoolhorst / Ruhaak, T. 136 pag. 336.
Residentiegerecht Soerabaja, 28 Mei 1932.
Raad van Justitie Soerabaja, 17 Augustus 1932.
Van Klaveren / Ruys Hvg., S. 1932 n^o. 7.
Residentiegerecht Soerabaja, 13 September 1932.
Raad van Justitie Soerabaja, 14 Juni 1933.
Berkholst / Societá, S. 1933 n^o. 14.
Residentiegerecht Soerabaja, 4 Juli 1933.
Raad van Justitie Soerabaja, 1 November 1933.
Reynaert / Koloniale Bank, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Soerabaja, 19 Januari 1935.

Blijkt uit de weigering van een van beide van haar zich verder te verbinden, dat van een diensttijd na verlof geen sprake kan zijn, dan is voor dit verlof geen plaats. De appreciatie van zoodanig beding is niet aan den rechter; zoolang de wetgever partijen vrijlaat zullen haar overeenkomsten tot wet strekken.

61. Partijen worden door het B.W. vrijgelaten in haar verlofsbedingen¹; gaan wij enkele wijzen, waarop een toekomstverlof is overeengekomen, na.

De eenvoudigste vorm van een toekomstverlofbepaling is deze, dat partijen een overeenkomst met een maximum duur aangaan. Is deze tijd verstreken, zoo treden zij in overleg omtrent continuatie. Wordt hieromtrent overeenstemming bereikt, zoo wordt de overeenkomst verlengd en wordt den arbeider, alvorens opnieuw aan het werk te gaan, verlof verleend; komt geen nieuwe overeenkomst tot stand, zoo eindigt de band tusschen partijen.

Op deze wijze wordt o.a. bij een der grootste buitenlandsche koloniale concerns gehandeld, òf wel de nieuwe overeenkomst wordt gesloten en den arbeider verlof verleend, òf de werkgever stelt hem in staat te repatrieeren. Het valt niet in te zien, welk bezwaar hiertegen gemaakt zou kunnen worden; een verwijt aan den werkgever indien deze geen nieuwe overeenkomst wil aangaan, zou geheel misplaatst zijn.

Onder de jurisprudentie van den Hoogen Raad zou deze gedragslijn ook in Nederlandsch-Indië te volgen zijn; dit college erkent immers een opzegbare overeenkomst met een maximum duur.² Sinds het Hooggerechtshof bij arrest inz. Spuyman/Sekanak,³ zoodanige overeenkomst als van bepaalden duur heeft

¹ Van der Leuv/Sumatra Landsyndicaat, ongepubliceerd.

Raad van Justitie Batavia, 21 Februari 1930.

Elias/Sumatra Landsyndicaat, B. n^o. 61.

Residentiegerecht Batavia, 27 Augustus 1929.

Meerdere jurisprudentie geciteerd in § 10.

² Eveneens: Land V, pag. 325.

Meijers, De arbeidsovereenkomst op cit. pag. 176.

Zie mede N. J. B. 1926, pag. 277 en 377.

³ dd. 7 Mei 1931, T. 134, pag. 173.

Mede opgenomen in R.B.A. XXI pag. 13, waar ook latere conforme uitspraken zijn vermeld.

Cf. Mr. W. F. J. Borgman Brouwer, Opzegbare arbeidsovereenkomsten voor bepaalden tijd T. 135, pag. 137.

gequalificeerd, is men in Indië huiverig contracten van die strekking te sluiten.

Partijen willen zich niet voor een maximum duur binden en toch een regeling als bovenomschreven treffen en hebben daarom andere wegen gezocht. Bij de overeenkomst voor onbepaalde tijd contracteeren zij, dat na p jaar recht op verlof zal worden verkregen, indien een nadienen van q jaar plaats vindt. Als zoodanig wordt aangetroffen het uitsluiten van verlof, indien de werkgever op behoud van den arbeider in zijn dienst geen prijs stelt, het stellen van den eisch van continuatie van de dienstbetrekking, het terugbetalen door den arbeider van het terzake van het verlof genotene, indien hij voor afloop van q jaren den dienst des werkgevers verlaat, dan wel het gedurende verlof genieten van voorschotten inplaats van loon en de vrijstelling van terugbetaling dezer voorschotten na q jaren dienst.

Al deze contracten beoogen hetzelfde: het verlof te binden aan een toekomstige arbeidsperiode. Een oordeel, dat de werkgever in strijd met de goede trouw handelt door geen contract te verlengen¹, berust op een niet onderscheiden van een verledens- en een toekomstverlof.

62. Bij bovenstaande beschouwingen over verschillende verofsbedingen werd nog niet in oogenschouw genomen de clause die somwijlen in arbeidscontracten voorkomt, dat den arbeider een verlof „kan” worden verleend.

De jurisprudentie toont de neiging hierin een recht op verlof te lezen. Geargumenteed wordt dan, dat een bepaling, waarvan de beslissing alleen aan den werkgever is, niet in een arbeids-overeenkomst behoeft te worden opgenomen², dat indien uit die clause geen recht op verlof zou worden gelezen, de geheele

¹ Aldus: Star Nauta Carsten; Verofsrecht en arbeidscontract, gecit. art. T. 141, pag. 319.

² Van Klaveren/Ruys Hvg., S. 1932, n^o.7.
Residentiegerecht Soerabaja, 13 September 1932.
Raad van Justitie Soerabaja, 17 Maart 1933.

Door de litigieuse clause, die rept van verlof in verband met verdere werkzaamheid, niet in zijn geheel te nemen en het laatste beding te negeren, komt het vonnis tot een onaanvaardbare conclusie.

bepaling zonder zin zouden zijn, aangezien de werkgever ook zonder deze bepaling altijd verlof zou kunnen verleenen op eigen initiatief.¹ Deze bevoegdheid kan geredelijk worden toegegeven, doch daaruit een recht op verlof te construeeren schijnt in verband met art. 1256 B.W. (1292 B.W.H.) ongefundeerd. Integendeel bepaalt dit artikel, dat alle verbintenissen nietig zijn, indien derzelve vervulling alleenlijk afhangt van den wil van dengenen die verbonden is en algemeen wordt dan ook aangenomen², dat de wil van den schuldenaar — si voluero — niet zelf als voorwaarde kan gelden; er bestaat dan juist geen verbintenis; geen verplichting.

Toch schijnt het onjuist een contractsbepaling die slechts van een verlosmogelijkheid, niet van een verlosrecht rept, zinloos te verklaren.³ Veelal zal de werkgever met een groot personeel

¹ Moormann / Koloniale Bank, S. 1932, n^o. 19.

Residentiegerecht Soerabaja, 10 December 1932.

Raad van Justitie Soerabaja, 17 Mei 1933.

N.B. In dit vonnis, zoover gepubliceerd, wordt de verlosbepaling niet geciteerd; evenmin in

Reijnaert / Koloniale Bank, S. 1933 n^o. 12.

Residentiegerecht Soerabaja, 25 November 1933.

Raad van Justitie Soerabaja, 21 Maart 1934.

Uit het vonnis tusschen dezelfde partijen (ongepubliceerd)

Residentiegerecht Soerabaya, 19 Januari 1935

schijnt te lezen, dat de werkgever zich algeheele vrijheid van decisie had voorbehouden; daarentegen is in

Van Cattenburgh / Koloniale Bank, S. 1933, n^o. 27

Residentiegerecht Soerabaya, 25 November 1933

Raad van Justitie Soerabaya, 28 Februari 1934

de verlosstoekening gekoppeld aan de belangen van de onderneming, zoodat de rechter kon beslissen, dat door ontslag deze belangen geen beletsel voor verlosverleening konden zijn.

² Diephuis II pag. 110, Opzoomer V pag. 136, Land IV, pag. 52. Asser-Goudoever III, pag. 52, Veegens III, pag. 36, Hofmann, pag. 89, Suijling I n^o. 242, Van Brakel § 218.

³ Hulshof / Oost-Indië, T. 133, pag. 504.

Residentiegerecht Cheribon, 2 October 1928

beslist, dat een lezing die geen recht op verlof aanneemt, onhoudbaar is, daar zulks er op neer zou komen, dat nooit van een recht op verlof sprake zou kunnen zijn; dit argument snijdt evenwel geen hout, daar het partijen onder vigueur van het B.W., geheel vrijstaat al dan niet een verlof te bedingen.

dit indeelen in een groep met en een groep zónder verlofsmogelijkheid. Het vermelden van de mogelijkheid heeft dan onderscheidenden zin. Daarnaast is een groep met verlofsrechten denkbaar; een formuleering die van een verlofsmogelijkheid in plaats van een verlofsrecht gewaagt, wordt juist gekozen om het laatste uit te sluiten.

In gevallen waarin bepaald is, dat de arbeider verlof zal kunnen aanvragen en de werkgever daarop zal beslissen naar hetgeen hij redelijk zal oordeelen, is evenmin recht op verlof bedongen. Anders natuurlijk indien hij zich verbond zich te zullen gedragen naar hetgeen redelijk is¹; dan is deze beslissing aan het toetsingsrecht van den rechter onderworpen. Evenzoo het beding, dat de tijdsomstandigheden het verlof zullen moeten toelaten.²

63. Niet zelden komt het voor, dat het arbeidscontract over verlof zwijgt en dat de arbeider nochtans daarop meent aanspraak te kunnen maken. Men ziet hem dan zijn eisch op gewoonte, billijkheid en goede trouw gronden.

Welk standpunt neemt de wet dienaangaande in? Art. 15 der Algemeene Bepalingen van Wetgeving voor Nederlandsch-Indië luidt: „behoudens de uitzonderingen omtrent de Inlanders en

¹ Uit de clause in het contract tusschen

Endert / De Maas, S. 1934 n^o. 14

luidende, dat de arbeider geen recht op verlof heeft, doch een verzoek daartoe door den werkgever in overweging zal worden genomen, waarbij deze o. m. rekening zou houden met de billijkheid tegenover den aanvrager, las het

Residentiegerecht Soerabaja, 2 Juni 1934,

dat de arbeider na volbrachten dienstdienst ten volle recht op verlof had verkregen.

Raad van Justitie Soerabaja, 19 September 1934.

besliste, dat een recht op verlof uitdrukkelijk blijkt te zijn uitgesloten en niet met terzijdestelling van dit beding een beroep gedaan kan worden op billijkheid. Dit juist achtende, komt het nochtans voor, dat de rechter in een dergelijk geval zal kunnen onderzoeken, of bij een weigering van gevraagd verlof — wat in casu niet had plaats gevonden — de billijkheid is in acht genomen.

² Van Geffen / Regnault, S. 1933, n^o. 17.

Raad van Justitie Soerabaja, 11 Nov. 1933.

„daarmee gelijkgestelde personen vastgesteld, geeft gewoonte „geen regt, dan alleen wanneer de wet daarop verwijst.”¹

Ten aanzien der overeenkomsten geschiedt dit in de artikelen 1339 B.W.I. (1375 B.W.H.) en 1347 B.W.I. (1383 B.W.H.) „Overeenkomsten verbinden niet alleen tot datgene, hetwelk uitdrukkelijk bij dezelve bepaald is, maar ook tot al hetgeen dat, naar den aard van dezelve overeenkomsten, door de billijkheid, het gebruik, of de wet, wordt gevorderd.” „Bestendig gebruikelijke bedingen, worden geacht stilzwijgend in de overeenkomst te zijn begrepen, schoon dezelve daarbij niet zijn uitgedrukt”.

64. De eerste vraag, die zich ten aanzien van gebruiken voordoet, is welke de verhouding tusschen de artikelen 1339 en 1347 is. De handboeken leeren hieromtrent het volgende: Sommige schrijvers meenen een verschil te kunnen aantoonen. Scholten² leert: de tegenstelling tusschen de gewoonte van art. 1339 (1375) en het bestendig gebruikelijk beding van art. 1347 (1383) (is) niet anders dan de tegenstelling tusschen ongeschreven en geformuleerd gewoonterecht. Opzoomer's lezing³ is niet duidelijk;

¹ Behoudens de uitzondering, gelijk aan art. 3 A. B. H.

² Prof. Mr. Paul Scholten, Algemeen deel van Mr. C. Asser's handleiding tot de beoefening van het Nederlandsche Burgerlijk Recht, 2^e druk, pag. 148.

³ Opzoomer, deel VI: op pagina 150 bij de behandeling van art. 1375 B.W.H. (1339 B.W.I.) wordt gevonden: „wat art. 1383 B.W.H. (1347 B.W.I.) betreft, het spreekt niet van hetgeen ter voldoening aan een overeenkomst gewoonlijk gedaan wordt, maar van hetgeen bij een overeenkomst gewoonlijk bedongen wordt, en bepaalt, dat zulk een gebruikelijk beding als gemaakt zal worden beschouwd ook dan, als het niet uitdrukkelijk gemaakt is. Art. 1375 (1339 B.W.I.) daarentegen heeft op de wijze, waarop aan de overeenkomst moet worden voldaan, betrekking, en wil, dat de partijen zich bij die voldoening niet aan hare woorden zullen binden, om zich daardoor wellicht gerechtigd te achten tot hetgeen tegen de natuur harer overeenkomst indruist.

Op pag. 173 ad art. 1347 (1383 B.W.H.) wordt echter geleerd, . . . het zegt inderdaad niet anders dan hetgeen . . . reeds gezegd was in art. 1339 (1375), hetwelk de verbindende kracht eener overeenkomst ook tot alles uitstrekt wat door het gebruik wordt gevorderd . . .

de plaatsen waar hij de beide artikelen behandelt schijnen met elkander in tegenspraak.

Veegens-Oppenheim¹ acht beide artikelen niet met elkaar in harmonie, daar hij de wet stelt boven het gebruik, doch achter bij het bestendig gebruikelijke beding.

Diephuis² ziet in art. 1347 een herhaling van art. 1339 en acht de bepaling overbodig; ook Land³ acht de bepaling van art. 1347 reeds in art. 1339 opgesloten.

Ook in monografieën komt de kwestie ter sprake. Van Kuyk⁴ ziet op gelijke gronden als Veegens-Oppenheim verschil tusschen gewoonte en bestendig gebruikelijke bedingen⁵ zonder nochtans dit verschil aan te geven.

Een zeer uitvoerige studie heeft Houwing aan dit onderwerp gewijd⁶, waarbij hij tot de conclusie komt, dat er geen aanleiding bestaat tusschen de artikelen 1339 en 1347 te onderscheiden.

Door Hofmann⁷ wordt deze conclusie overgenomen. Evenmin wordt door Jansma⁸ een onderscheiding gemaakt, zulks mede met een beroep op een oudere publicatie van Houwing⁹; van dezelfde meening is Losecaat Vermeer.¹⁰

¹ Veegens-Oppenheim 3^e druk pag. 122; de 4^e druk, bewerkt door Mr. C. H. F. Polak volstaat met de verschillende standpunten te vermelden, pag. 118 vlg.

² Diephuis, deel X, pag. 442.

³ Land, 2^e druk, deel IV, pag. 269.

⁴ Mr. J. van Kuyk, Prae-advies: Staat ongeschreven recht in kracht met dat in de Wet beschreven op eene lijn? Handelingen Nederlandsche Juristenvereniging 1916, pag. 188 vlg.

⁵ Mr. K. A. De Weerd, Gewoonterecht inzake verlof, De Suikerbond, 29^e Jaargang n^o. 2 schijnt mede een onderscheid te maken.

⁶ Prof. Mr. J. F. Houwing, Billijkheid, Wet en Gewoonte, W.P.N.R. no's. 2501—2577, opgenomen in de Rechtskundige Opstellen, uitgegeven onder toezicht van Prof. Mr. Paul Scholten.

⁷ Hofmann, 4^e druk, pag. 240.

⁸ Mr. K. Jansma, Uitlegging van overeenkomsten, prft. Amsterdam 1913, pag. 7.

⁹ Prof. Mr. J. F. Houwing, Uitlegging of bewijs door vermoedens W.P.N.R. Nos. 2131—2217.

¹⁰ Prof. Mr. P. A. J. Losecaat Vermeer, Wil en Verklaring bij overeenkomsten. Prft. Leiden 1913.

Samenvattend maken slechts enkele auteurs onderscheid tusschen het gebruik van artikel 1339 en bestendig gebruikelijke bedingen van artikel 1347; wie dit doen toonen niet overtuigend een onderscheid aan. De meeste schrijvers komen tot de conclusie, art. 1347 (1383 B.W.H.) als een doublure van art. 1339 (1375 B.W.H.) te moeten beschouwen.¹ Hier zal deze conclusie gevolgd worden.

65. De hoofdstrijdvraag, die zich ten aanzien van de gewoonte voordoet, is deze, welke de plaats van het gebruik tegenover de woorden van de overeenkomst, de billijkheid en de wet is. De meeste betoogen concentreeren zich op de vraag, wat rechtens is, indien de wet een regeling bevat, doch de praktijk daarvan afwijkt. Het klassieke voorbeeld is de wettelijke verplichting van den huurder (art. 1393² B.W.) de huurpenningen ter woonplaats van den verhuurder te voldoen en het gebruik, dat deze laatste bij weekhuren in feite de huur ophaalt.

Diephuis² betoogt, dat van wet, billijkheid of gebruik het een niet aan het ander ondergeschikt is, maar met het andere den inhoud der verbintenis bepaalt. Hij gaat dan deze drie factoren na, zonder nochtans een oplossing ingeval van strijd te brengen. Opzoomer³ oordeelt, dat zoo dikwijls er een overeenkomst gesloten is, partijen tot alles verplicht zijn, wat de wet zelve aan haar verbonden heeft; dat de wet boven al het andere gaat, dus ook boven hetgeen waarvoor de billijkheid of het gebruik pleiten. Land-Lohman⁴ leert, dat het niet geoorloofd is, zich ter bereiking van billijkheid los te maken van de overeenkomst en het recht, dat overigens zijn uitdrukking vindt niet alleen in de wet, maar ook in het gebruik.

¹ Algemeen is de doctrine van oordeel, dat art. 1347 niet in de 4^e afdeling „van de uitlegging der overeenkomsten” doch in de 3^e „van het gevolg der overeenkomsten” thuishoort. Diephuis X pag. 442; Opzoomer VI pag. 173; Land IV pag. 269, Losecaat Vermeer op. cit. pag. 48. Jansma op. cit. pag. 7 wil de onderscheiding tusschen beide afdeelingen laten vervallen.

² Diephuis, Deel X, pag. 441.

³ Opzoomer, Deel VI, pag. 148.

⁴ Land, Deel IV, pag. 252.

Ook bij Stuyling¹ staat voorop, dat de gewoonte en de billijkheid tegenover de wet geen derogeerende kracht bezitten. De meening van Veegens-Oppenheim van Van Kuijk werd reeds weergegeven: Gewoonte staat achter bij de wet, doch een bestendig gebruikelijk beding derogeert daaraan; de billijkheid komt na de wet en de gewoonte ter bepaling van het gevolg der overeenkomst.

Een nieuwe serie publicaties over dit onderwerp is aangevangen met Kosters.² Deze, fel bestreden door Eijssell³, wil de wet doen wijken voor de gewoonte, mits partijen of één van haar met den inhoud daarvan bekend waren. Is dit het geval, dan acht hij het vermoeden, dat zij zich liever aan haar dan aan de wet wilden houden sterk genoeg om de rechten en verplichtingen, die de wet toekent en oplegt, te doen plaats maken voor andere, uit de gewoonte voortspruitende.

Jansma⁴ stelt mede gewoonte boven de wet, doch verbindt daaraan de beperking van Kosters niet; z. i. vormt de gewoonte een deel van het objectieve recht en geldt deze onafhankelijk van concrete bedoelingen. Voor haar, zoo goed als voor de wet, geldt de fictie, dat ieder geacht wordt de wet te kennen. Eerst na overeenkomst, gewoonte en wet komt de billijkheid een plaats toe. Ook Losecaat Vermeer⁵ is van oordeel, dat de wet wijkt voor een met haar strijdende gewoonte en dat de billijkheid ter beslissing van geschillen eerst in de laatste plaats komt.

Weder een ander standpunt neemt Houwing⁶ en in zijn voet.

¹ Suijling, 1^e stuk, 1^e gedeelte, 2^e druk n^o. 253.

Deze auteur schakelt via art. 1346 het gebruik in, want vervolgt bovenstaande uitspraak: de uitlegging van duidelijke wilsverklaringen is uitgesloten. Het bestaan van een afwijkende usance zal echter doorgaans de overeenkomst tot een onduidelijk contract maken, dan grijpt de regel in, dat partijen geacht moeten worden zich tot het gebruikelijke te hebben verbonden.

² Prof. Mr. J. Kosters, De plaats van gewoonte en volksovertuiging in het privaatrecht, Arnhem 1912, pag. 102.

³ Mr. A. P. Th. Eijssell, Een boekbeoordeeling, tevens pleidooi voor rechtszekerheid, Themis, deel LXXV pag. 1.

⁴ Jansma, Uitlegging enz., op. cit. pagg. 83, 85, 91.

⁵ Losecaat Vermeer, Wil en verklaring enz., op. cit., pagg. 59 vlg., 70.

⁶ Houwing, Uitlegging enz., op. cit., pagg. 292, 301.

spoor Hofmann,¹ in. Hij is van oordeel, dat de autonomie van partijen, welke door de wet en gewoonte intact wordt gelaten, wel verre van zich ook tot de billijkheid uit te strekken, juist in die billijkheid haar grenzen vindt. Hij leert, dat de rechter bij conflicten tusschen gewoonte en wet naar den maatstaf van billijkheid en goede trouw moet beslissen, of dat wat de wet aan de hand doet, dan wel wat de gewoonte medebrenge, als overeengekomen moet gelden.

Scholten² sluit zich in zooverre bij Houwing aan, dat billijkheid en goede trouw moeten uitmaken wat voorgegaat, gebruik of aanvullend recht. Dit aanvullend recht onderscheidt hij en resumeert dan: aanvullend recht, dat ordening is, wijkt voor gebruik; aanvullend recht dat de richting aanwijst, waarin de betrokkenen naar 's wetgevers oordeel, behooren te gaan, slechts dan indien het gebruik sterk is.

Kamphuisen³, ten slotte, stelt gewoonte en wet gelijk, doch wijst er op, dat de wet den rechter kan voorschrijven slechts de wet als rechtsbron toe te passen.

Hier zal de leer gevolgd worden, dat art. 1347 (1383 B.W.H.) als een doublure van art. 1339 (1375 B.W.H.) is te beschouwen en wel in dien zin, dat beide artikelen onderworpen zijn aan de hierarchische verhouding volgende uit art. 11 Wet A. B. (3 A. B. H.), dat dus beide gebruiken in rang op de wet volgen.

66. Alvorens de vraag te behandelen in hoeverre een recht op verlof op gewoonte en billijkheid te gronden viel, kwam het nuttig voor, in het kort weer te geven, welke plaats de schrijvers daaraan bij het bepalen van het gevolg der overeenkomsten toekennen. Trachten wij thans deze vraag tot een oplossing te brengen.

Voor hen, die eerst na het uitdrukkelijk overeengekomene en de wet aan gewoonte en billijkheid een plaats geven, rijzen geen moeilijkheden. Primair zijn de bewoordingen van partijen; zij

¹ Hofmann, pag. 240.

² Scholten, pag. 142.

³ Prof. Mr. P. W. Kamphuisen, Gewoonterecht, 's-Gravenhage 1935, pagg. 101 vlg; 122.

hebben echter over verlof gezwegen. Doet zich dit geval onder de Assistentenregeling¹ voor, zoo bevat de wet het in § 24 vlg. behandelde voorschrift. Is echter niet die regeling, doch slechts het B.W. op de dienstbetrekking van den arbeider tot zijn werkgever van toepassing — hetgeen verder zal worden aangenomen — zoo is geen wettelijke bepaling aan te wijzen, waarop recht op verlof zou zijn te gronden. Slechts één conclusie is dan mogelijk, recht op verlof bestaat niet.²

67. Wie aan gewoonte en billijkheid boven de wet kracht willen geven, komen terstond voor de moeilijkheid te staan die begrippen te definieeren. Bij het citeeren van de meening van Scholten bleek reeds, dat deze onderscheidt, in sterk en minder sterk gebruik. Wanneer echter van het één, wanneer van het ander gesproken kan worden, geeft hij niet aan. Ook de vraag, wanneer van het bestaan van een gewoonte gesproken mag worden, wordt bij de schrijvers niet opgelost. Terecht voert Eijssell³ aan, dat fel omstreden is de vraag, hoevele blijken van zekere praktijk wel noodig zijn om haar als een gewoonte aan te nemen. Onbetwistbaar is, dat met het naar voren schuiven der gewoonte de rechtszekerheid, die men door de codificatie en latere wetten heeft trachten deelachtig te worden, weder geheel verloren dreigt te gaan.⁴ Te minder pleit er in het arbeidsrecht veel voor een

¹ insgelijks onder de (ontworpen) Aanvullende Plantersregeling voor uitgezonden arbeiders.

² Cf. Prins/Kali Padang, T. 138, pag. 87.
Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933.
Moorman/Maintz, Productenhandel, S. 1934, n^o. 10.
Raad van Justitie Soerabaja, 25 Juli 1934.
Endert/De Maas, S. 1934, n^o. 14.
Raad van Justitie Soerabaja, 19 September 1934.

³ Eijssell, Een boekbeoordeeling enz., op. cit. pag. 11.

⁴ De voorstanders van dit stelsel, zoover zij aan dit punt aandacht wijden, moeten zulks ook toegeven. Jansma (op. cit. pag. 86) geloofte echter, dat nog altijd de voorkeur gegeven moet worden aan rechts-onzekerheid boven onrechtszekerheid. Het woordspel is aardig gevonden, doch gaat geenszins op; indien de wettelijke regel partijen niet bevredigt en zij weten, dat deze haar zonder contrair beding bindt, zullen zij niet nalaten zoodanig beding te maken.

plaats aan gewoonte in te ruimen, waar deze aan een recente en in details gaande wet zou moeten derogeeeren. Allermint in deze materie, waar het hier een hoogst belangrijk beding betreft, waarvan het uitgesloten is te achten, dat dit partijen bij het aangaan der arbeidsovereenkomst is ontgaan.

Om hun het volle pond te geven, die billijkheid en/of gewoonte de macht geven aan het aanvullend recht te derogeeeren, willen wij nagaan tot welke oplossing van bovengestelde vraag hun theorieën leiden. Doorlopend zullen wij daarbij op onzekerheden stuiten, waar niemand van de voorstanders van een krachtig gewoonte-billijkheidsrecht nog in staat was deze be-
grippen scherp te definieeren.

68. Na de frequentie van het feit, doet zich de vraag voor van het gebied, waarover het gebruik verspreid moet zijn om van een gewoonte in den zin der wet te kunnen spreken. Opzomer¹ gaat met de jurisprudentie van zijn tijd mede, dat de wet aan een algemeen gebruik denkt.² Ook Veegens³ constateert: de opvatting, dat een algemeen en overal geldend gebruik bedoeld wordt, heeft de overhand; plaatselijke gebruiken geven slechts recht, zoover de wet er in bijzondere gevallen naar verwijst. Kosters⁴ komt tot gelijke conclusie: waar het hier de algemeen geldende burgerlijke rechtsorde betreft, moet z. i. de aanvullende gewoonte, teneinde verbindend te zijn, eene algemeene wezen, in dien zin, dat aan gewoonten, die tot bepaalde kleinere territoriën beperkt zijn, geen bindende kracht wordt toegekend.

Van een algemeen, over geheel Indië geldende gewoonte Euro-

¹ Opzomer VI pag. 148.

² Conform: Hendrix / Singer S. 1934 n^o. 15.
Raad van Justitie Soerabaja 24 October 1934.

³ Veegens—Oppenheim III pag. 119.

⁴ Kosters, De plaats van gewoonte enz., op. cit. pagg. 100, 120. De auteur schrijft: algemeene voor het geheele rijk in Europa geldende burgerlijke rechtsorde; hetzelfde argument geldt echter voor Nederlandsch-Indië.

peesche arbeiders verlof toe te kennen, is geen sprake¹. Het is er verre van, dat alle arbeiders met verlof zouden gaan. Zonder uitvoerig statistisch onderzoek is niet aan te geven, hoe groot het percentage van hen, die wel recht op verlof hebben, is, doch de taxatie, dat meer dan de helft van het aantal Europeesche arbeiders niet met verlof gaat, stelt dit aantal zeker niet te hoog.

69. Andere schrijvers meenen evenwel de eisch van het algemeen zijn van het gebruik niet te mogen stellen. Jansma² kan geen enkele grond vinden om het plaatselijk gebruik uit te sluiten; Vermeer³ is van gelijk gevoelen; ook van Kuijk⁴ erkent gewoonten van een beperkter gebied dan dat van den geheelen Staat. Scholten⁵ acht niet de minste reden voor onderscheid aanwezig.

Zagen wij, dat door inschakeling van algemeene gewoonten de rechtszekerheid wordt opgegeven, door plaatselijke gewoonten gelijke kracht toe te kennen vervalt mede, gelijk Jansma ook erkent, de rechtseenheid. Voor hen, die dit niet afschrikt deze gewoonten toch aan de wet te doen derogeeren, komt dan de vraag aan de orde, of plaatselijke verlofsgebruiken bestaan. Het antwoord moet dan weder negatief luiden; zoo min als een algemeen Indisch, bestaat b.v. een Medansch, Soerabajaasch of Bataviaasch verlofsgebruik.

Een andere onderscheiding is nog mogelijk: de gewoonte betreffende speciale klassen en bedrijven der maatschappij.⁶ Valt een bepaalde gewoonte b.v. in de cultures, in de bankwereld, in

¹ Conform: Mr. K. A. de Weerd, Gewoonte recht inzake verlof, gecit. art. Anders: Webber/Butterworth, S. 1931 n^o. 8 Residentiegerecht Soerabaja 19 December 1931, welk vonnis echter niet de consequentie uit de desbetreffende overweging trekt.

² Jansma, Uitlegging enz. op. cit. pag. 96.

³ Losecaat Vermeer, Wil en verklaring enz. op. cit. pag. 69.

⁴ Van Kuijk, Praeadvies op. cit. pag. 150.

⁵ Scholten, Pag. 149.

⁶ Van Kuijk, Prae-advies op. cit. pag. 150, Scholten pag. 148, Kusters, Plaats van gewoonte enz. op. cit. pag. 101. Laatste auteur kent deze gewoonte een algemeen karakter toe.

den handel aan te wijzen? Het antwoord moet weder ontkennend luiden.¹

70. Men zal zich na de voorafgaande ontkenning van algemeen Nederlandsch-Indisch, plaatselijk en beroepsverlofsgebruik afvragen, of in de honderden jaarlijks wederkeerende gevallen van arbeiders, wien verlof verleend wordt, geen algemeene lijn te onderkennen valt, die als gewoonte kan worden gekenschetst. Bij nagaan der individueele gevallen zal in het algemeen blijken, dat met verlof gaan die arbeiders van wie de werkgever van oordeel is, dat zij door banden met Europa hiervoor in aanmerking komen, dan wel hun positie tot een verlofsverleening doet besluiten.²

Ten aanzien van deze banden met Europa zal men aantreffen een letten op plaats van aanwerving of indiensttreding, op geboorte, opvoeding en opleiding, tenslotte op afstamming des arbeiders. Bij elken werkgever zullen verschillende factoren de

¹ Het verslag der enquête door den Ondernemersraad voor Nederlandsch-Indië ingesteld, omtrent de uitzendingsvoorwaarden van personeel begint ten aanzien van verlof te constateeren, dat het vrijwel onmogelijk is eenige lijn te ontdekken.

² In: Roulet-Aniem, S. 1932 n^o. 24
Residentiegerecht Soerabaja 19 November 1932
wordt een verlofsgewoonte aangenomen voor uit Europa uitgekomen arbeiders; in
Lakeman / Ruhaak, S. 1932 n^o. 9
Residentiegerecht Soerabaja 5 Juli 1932
voor in Holland aangenomen personeel; in
Eielst / Braat S. 1933 n^o. 32
voor personen uit Europa afkomstig; in
Sneeuwjagt / Aniem, ongepubliceerd,
Residentiegerecht Soerabaja 24 Juni 1933,
voor in Holland aangenomen personeel, of personen in Indië aangenomen, doch die met de voorgaanden op een of andere wijze gelijkgesteld kunnen worden.
Deze vonnissen en
Moorman / Maintz productenhandel, S. 1934 n^o. 10
Raad van Justitie Soerabaja 25 Juli 1934
ontkennen een gewoonterecht voor personeel in Indië geboren en getogen, in Indië aangenomen, en „personen, in het algemeen begrepen onder den naam van Indo-Europeanen met uitzondering van hen, die door opleiding en opvoeding in Holland met volbloed Europeanen op één lijn te stellen zijn.”

beslissing brengen. Ten aanzien van positie kan men in het algemeen zeggen, dat stafemployés met verlof gaan, doch wie stafemployés zijn, is weder bij elken werkgever verschillend; somwijlen wordt een salarisgrens als scheidslijn aangetroffen, anderzijds een zekere opleiding en ten slotte wordt het systeem gehuldigd, dat, wie recht op verlof heeft, stafemployé is, en wie dit niet heeft, niet, waarmede men in een cirkel geraakt is.

Naast deze veelheid van normen, die bij verschillende werkgevers de verlofverleening beslissen, nog een andere variabele. Werd tot nu toe van verlof gesproken, dit is geenszins een constante grootheid. Bij den eenen werkgever een kort, doch veelvuldig gegeven verlof, bij den anderen een langere recreatietijd na meerdere jaren dienst. Ook verschillende bepalingen bij denzelfden werkgever komen voor. Daarnevens is het verlof soms wel en soms niet van een eisch van komenden diensttijd afhankelijk gesteld.

Tenslotte varieeren nog de emolumenten: wordt vol en gedeeltelijk (maand)loon gegeven, draagt de werkgever soms geheel of gedeeltelijk de kosten voor de overtocht, zoo voor den arbeider alleen, dan wel mede voor zijn gezin, geniet deze al dan niet gedurende zijn verlof tantième.

Het behoeft, na het voorafgaande, wel geen nader betoog, dat het uitgesloten is, zelfs uit een hypothetische bekendheid met alle verlofsclausules een gewoonte te destilleeren, dat de arbeider A. na x dienstjaren recht heeft op ij maanden verlof met de emolumenten z .¹

71. Men ziet in de praktijk eischen van verlof niet gebaseerd op gewoonten in den zin van het in de maatschappij of een groep daarvan als regel in acht genomene, doch op den gedragslijn, die een bepaald werkgever in het algemeen, dan wel tegenover speciale groepen arbeiders, pleegt te volgen. Twee der meer geciteerde

¹ In: Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19

Residentiegerecht Soerabaja 10 December 1932

Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933

werden bij gebreke van een uitdrukkelijk beding tusschen partijen de verlofsvoorwaarden naar analogie met andere groepen arbeiders van denzelfden werkgever bepaald.

schrijvers behandelen de vraag, of dit plegen als een gewoonte aan te merken is. Jansma¹ oordeelt, dat een bloote regelmatigheid, een herhaling van feiten alleen niet voldoende is om te kunnen leiden tot een rechtens opvorderbare verplichting. Ook Scholten² ontkent, dat altijd alleen de opvolgende reeks gelijke handelingen gewoonte en daarmee recht maakt.³

Hij vervolgt: het voortdurend gelijk handelen kan tot doorgaan verplichten, maar het behoeft dat niet te doen, indien de betrokkenen zich van het onverplichte hunner handelingen bewust bleven⁴ en dus de verwachting, het vertrouwen, dat de gewoonte regel werd, niet geboren kan worden. Als voorbeeld geeft hij het geval, dat jaar in jaar uit een kantoorbediende met nieuwjaar een gratificatie ontvangt, dat alle kantoorbedienden in dezelfde positie ook soortgelijke beloningen krijgen en dat toch de persoon in kwestie evengoed als zijn patroon, zich bewust blijft, dat het welwillendheid is van den laatste, als hij een couvertje overhandigt.

Nu is duidelijk, dat het leggen van de beslissing in het afwezig zijn van een opinio necessitatis wederom de rechtszekerheid niet bevordert. De arbeider-crediteur zal eerder meenen, dat op voortzetting mag worden gerekend, dan dat de werkgever-debiteur tot dit oordeel komt. Moet dan, uitgaande van de billijkheid, worden geconcludeerd, welke verwachting door de handelingen is opgewekt? Dan komen de leeren van Houwing en Scholten samen, de vragen, of de billijkheid medebrengt het gebruik, indien zulks althans een gebruik in den zin der wet is, boven de wet te stellen, en of billijkheidshalve op voortzetting der liberaliteit gerekend mag worden. Tevens sluiten deze vragen aan bij de vraag of een verlof als gunst verleend, in rechten geëischt kan worden.

¹ Jansma, Uitlegging enz. op. cit. pag. 97.

² Scholten, pagg. 143, 149.

³ Anders: Hendrix/Singer, S. 1934 n^o. 15.
Residentiegerechtigd Soerabaja 20 Juli 1934.

⁴ Hetzelfde criterium bij Star Nauta Carsten. Verlofsrecht en Arbeidscontract op. cit. pag. 301.

72. Nu is deze billijkheid wederom op haar beurt onzeker; wat de één billijk acht, zal de ander met dezelfde overtuiging als onbillijk verwerpen. Weliswaar stelt Jansma¹, dat de billijkheid niet is de subjectieve rechtsovertuiging van den rechter of de rechters, waaraan toevallig de zaak wordt voorgelegd², maar hoe deze uit te schakelen?

Wellicht is een oplossing te vinden door de kwestie van den aanvang af te beschouwen. De werkgever, door contract noch wet daartoe verplicht, neemt een aanvang zijnen arbeiders, of sommigen daarvan, verlof toe te kennen. Uitdrukkelijk is dit handelen een gunst. Het kenmerk van een gunst is de onverplichtheid van hem, die haar verleent en de willekeur waarnaar zij kan worden verleend of onthouden.³ Voor een toetsing van een gunst aan billijkheid is geen plaats.⁴

Uiteraard zal de arbeider deze gunst op prijs stellen en hopen, dat zij hem t. z. t. ten deel zal vallen. Van hopen tot verwachten is slechts een stap. Toch begaat men, naar het wil voorkomen, tegenover hem geen onbillijkheid, hem er ingeval van geschil op te wijzen, dat deze gunst niettegenstaande zijn gespannen verwachting, gunst is gebleven, dat hij, wilde hij op verlofsverleening recht hebben, zich een recht daarop had moeten bedingen.⁵

¹ Jansma Uitlegging, op. cit. pag. 116.

² Een curiosum van interpretatie is gegeven in De Wolff/Aniem, T. 136, pag. 462 Residentiegerecht Soerabaja 28 November 1931 waar, op grond van billijkheid, een bepaalde uitleg aan een contractsbepaling werd gegeven, aangezien de werkgever als machtig en rijk bekend stond.

³ Conform: Star Nauta Carsten, Verlofsrecht en arbeidscontract, op. cit. pag. 301.

⁴ Anders: De Wolff/Aniem, T. 136, pag. 446. Raad van Justitie Soerabaja 6 April 1932. Moorman/Maintz, Productenhandel, S. 1934 n^o. 10. Residentiegerecht Soerabaja 14 April 1934 zich baseerend op goede trouw.

⁵ Anders: De Wolff/Aniem, T. 136, pag. 462. Residentiegerecht Soerabaja 28 November 1931. Roulet/Aniem, S. 1932 n^o. 24. Residentiegerecht Soerabaja 19 November 1932. (Vervolg pag. 80).

Ten eenenmale onbillijk komt het evenwel voor den werkgever, die onverplicht tot zekere vrijgevigheid overging, thans deze vrijgevigheid als een verplichting op te leggen.

-
- Zimmer / Sentanen Lor, S. 1933 n^o. 13.
 Residentiegerecht Modjokerto 17 Maart 1933
 aangaande den duur eener gewoonte:
 Prins, Kali Padang, T. 138, pag. 587.
 Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933.
 Niggebrugge / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 27.
 Residentiegerecht Soerabaja 30 Juli 1932.
 Moorman / Maintz Productenhandel, S. 1934 n^o. 10.
 Raad van Justitie Soerabaja 25 Juli 1934.
 Star Nauta Carsten, Verlofsrecht gecit. art. pag. 301 vlg.

V. DE VERLOFSTIJD

73. Een overeenkomst betreffende verlof kan gesloten worden wanneer het oogenblik met verlof te vertrekken daar is. De arbeider krijgt dan recht op verlof bij die overeenkomst, die mede de rechten en verplichtingen van partijen, uit het verlof voortspruitende, regelt. Deze wijze van handelen komt voor bij arbeidsovereenkomsten in Indië gesloten.

Bij uitgezonden arbeiders daarentegen is zij ongebruikelijk. Daar wordt als regel reeds bij het oorspronkelijk arbeidscontract bepaald, dat na zekeren tijd, gerekend, hetzij na het sluiten der overeenkomst, hetzij na aanvang van den bedongen arbeid, een verlof zal worden gegeven. Nemen wij om de gedachten te bepalen weder zes jaar aan.¹ Na zes jaar is dan het tijdstip gekomen, waarop het verlof zal ingaan, waarop vrijstelling van arbeidsplicht zal worden gegeven.

74. Veelal zal de werkgever zich, gelijk hem vrijstaat,² contractueel het recht bedongen hebben het juiste tijdstip, waarop het verlof zal ingaan, te bepalen. In de practijk zullen partijen, ongeacht of zoodanige bepaling bestaat, overleg plegen en tot een oplossing komen, waarbij met beider belangen zooveel mogelijk rekening wordt gehouden. Toch is de vraag wie van beide partijen, indien zij niet tot overeenstemming kunnen komen, de beslissing heeft, wegens de daaruit voortspruitende consequenties, niet uitsluitend van academisch belang.

Bij de totstandkoming der Assistentenregeling werd een amen-

¹ De termijnen acht maanden verlof na zes jaar zullen worden aangehouden wanneer ter illustratie van cijfers gebruik gemaakt wordt.

² Ruben/Lestari, T. 138 pag. 35.
Raad van Justitie Soerabaja 31 Mei 1933.

dement 's Jacob, voorschrijvende, dat het tijdstip, waarop het verlof zou worden genoten, door den werkgever zou worden bepaald, verworpen.¹ De Assistentenregeling spreekt zich thans niet over het bepalen van dit tijdstip uit en bepaalt uitsluitend, dat de assistent na zes jaar dienst recht op verlof heeft. In zoverre staat die wet gelijk met eene aan het B.W. onderworpen overeenkomst, die uitsluitend het beding van verlof na zekeren tijd bevat, zonder te regelen wie dien aanvang vaststelt.

75. Heeft de arbeider (assistent) het recht op het tijdstip boven aangegeven den arbeid neder te leggen en naar Europa te vertrekken? Wie dit aanneemt zal daaraan de beperking moeten verbinden, dat een onaangekondigd heengaan in strijd zoude komen met de goede trouw, die bij de ten uitvoer brenging van overeenkomsten is geboden. De werkgever heeft voor de belangen van zijn bedrijf te waken. Hij zal van de beslissing van zijn arbeider met verlof te zullen gaan tijdig in kennis gesteld moeten worden om de noodige voorzieningen te kunnen treffen. Hij weet weliswaar, wanneer de overeengekomen arbeidsperiode zal zijn verstreken, doch niet of de arbeider inderdaad met verlof wenscht te vertrekken.

Met deze restrictie luidt de bovengestelde vraag: heeft de arbeider, mits tijdig van zijn voornemen kennis gevende, het recht, wanneer de tijd daar is met verlof te vertrekken? Het geval kan zich dan als volgt voordoen: de arbeider geeft kennis van zijn voornemen „op tijd” met verlof te gaan, de werkgever maakt daartegen bezwaren, doch de arbeider deelt mede bij zijn voornemen te blijven. Handelt hij rechtmatig door dit voornemen ten uitvoer te leggen?

Weder zal deze tenuitvoerlegging in strijd met de goede trouw kunnen zijn. De tabaksassistent weet, dat hij in den planttijd niet gemist kan worden; evenzoo de suikeremployé in den maaltijd; de boekhouder bij de afsluiting. Daarentegen kan de arbeider speciale belangen hebben, die hem er prijs op doen stellen op het oorspronkelijk bepaalde tijdstip, niet eerder, noch later, met verlof te gaan.

¹ Volksraad 2^e gewone zitting 1919; onderwerp 2, stuk 6; handelingen pagg. 56, 60, 80.

Komt hem nu de beslissing toe? De Raad van Justitie te Soerabaja leert dit: „het recht, het tijdstip te bepalen, waarop de arbeider zijn verlof zal aanvaarden, komt in het algemeen uitsluitend hem toe”¹; „mits te goeder trouw is de arbeider in het algemeen zelf gerechtigd het tijdstip te bepalen wanneer hij van zijn verlofsrechten zal gebruik maken”.²

Deze vonnissen zijn niet geweest in gevallen, dat de arbeider zelf zijn verlofsdatum wenschte te bepalen; ook gaan de beslissingen verder dan de vraag, die hier aan de orde is, of de arbeider zelf kan beslissen op het door overeenkomst (of wet) aangegeven tijdstip met verlof te gaan.

Dit overeengekomen tijdstip bepaalt in principe den aanvang van het verlof; toch moet men zich wachten daaraan te groote waarde toe te kennen. Partijen kunnen niet in de toekomst zien en het zou onjuist zijn aan te nemen, dat zij bij het noemen van een termijn van zes jaren een datum, tot op den dag bepaald, hebben willen fixeeren. Veelal zal het voorkomen, dat op den chronologisch bepaalden datum de gewenschte scheepsgelegenheid niet beschikbaar is; een geringe afwijking wordt dan ook in het spraakgebruik als „op tijd met verlof gaan” betiteld.

Niet zelden zullen grootere verschillen voorkomen. Het samenstellen van het verlofsschema eener groote maatschappij is, speciaal in tijden eener krappe personeelsbezetting, geenszins een sinecure; veel passen en meten, schikken en herschikken is noodig om te komen tot een oplossing, die een zoo goed mogelijken gang van het bedrijf waarborgt.

De arbeider kan speciale redenen hebben, die hem er prijs op doen stellen zijn verlof op een bepaalden tijd te genieten: een familiereunie; onderwijsbelangen zijner kinderen; ziekte zijner echtgenoot; de wensch deel te nemen aan een congres; zich te onderwerpen aan een examen; de genoegens te genieten van de wintersport, waarvan hij jaren verstoken bleef. Daartegenover kunnen van werkgeverszijde staan: drukte of slapte in het bedrijf; het samenvallen van het oogenblik van verlofsrijpheid van

¹ Ruben / Lestari, T. 138, pag. 35.
Raad van Justitie Soerabaja 31 Mei 1933.

² Prins / Kali Padang, T. 138, pag. 587.
Raad van Justitie Soerabaja 12 Juli 1933.

meerdere arbeiders; vervangingsmoeilijkheden; bijzondere werkzaamheden, waarvan de voltooiing niet kan wachten; opdrachten in Europa uit te voeren. Een reeks van uiteenlopende belangen van beide zijden, waarvan enkele onbetwistbaar groot, andere afhankelijk van subjectieve waardeering zijn.

76. Wie heeft nu de beslissing den verlofsaanvang vast te stellen, de werkgever of de arbeider? Tegen de beslissing door den arbeider, die de geciteerde vonnissen voorstaan, valt al dadelijk aan te voeren, dat de bedrijfsbelangen van den werkgever, zijn personeelsvoorziening en wat daarmee samenhangt, dusdanig gecompliceerd plegen te zijn, dat zij buiten de beoordeeling van den arbeider vallen. Door andere rechters¹ werd dan ook beslist, dat „de bepaling van den datum, wanneer de arbeider met verlof zal kunnen gaan, steeds aan den werkgever zal zijn, hetgeen deze moet regelen naar de behoefte van zijn bedrijf.”

Inderdaad leidt de consequentie van de leer, dat de arbeider zelf gerechtigd is het tijdstip te bepalen, waarop hij van zijn verlofsrechten zal gebruik maken, tot een chaos: ieder arbeider zal te goeder trouw zijn verlof vaststellen op een hem aangenaam tijdstip en het samenvallen dier tijdstippen het bedrijf van den werkgever volkomen kunnen ontwrichten. Ten aanzien van vacantie besliste het hooggerechtshof dan ook terecht, dat de arbeider niet het recht heeft den tijd, waarop hij deze zal genieten, eenzijdig te bepalen.²

Leidt de leer in bovenstaande Soerabaja vonnissen neergelegd tot onaanvaardbare consequenties, ook theoretisch is zij niet te verdedigen. Kenmerkend voor de arbeidsovereenkomst is de gezagsverhouding, waarin de arbeider tot den werkgever staat. Wordt arbeid tegen loon verricht, doch is de gezagsverhouding

¹ Hulshof / Oost-Indië, T. 133, pag. 504, B. n^o. 94.

Residentiegerecht Cheribon 2 October 1928.

Raad van Justitie Batavia 22 Februari 1929.

Implicite: Deuning / Somobito, S. 1926 n^o. 5.

Residentiegerecht Soerabaja 29 Mei 1926.

Raad van Justitie Soerabaja 16 Februari 1927.

² Zabel / H.V.A., T. 140, pag. 548.

Hooggerechtshof 4 Januari 1934.

Anders: Ruben / Lestari, T. 138, pag. 35.

Raad van Justitie Soerabaja 31 Mei 1933.

afwezig, zoo wordt geen arbeidsovereenkomst aangenomen. Een bepaling van den verlofsaanvang door den arbeider, waarbij deze beslist, wanneer hij uit het bedrijf van den werkgever gemist kan worden is met deze gezagsverhouding volkomen in strijd.¹

Bij noodzakelijkheid van een daad des werkgevers voor de verlofsingang sluit zich aan de tekst van art. 1603s bis B.W., dat spreekt van het „verleenen” van verlof door den werkgever, niet het „nemen” daarvan door den arbeider.

Ook art. 9 lid 2 van het ontwerp Aanvullende Plantersregeling staat op het standpunt, dat de werkgever het verlof bepaalt en kan uitstellen. De redactie had evenwel scherper kunnen zijn; deze bedoelt, dat uitstel op verzoek van den arbeider geen verlovsverlenging zal medebrengen, terwijl dit bij zelfstandige bepaling door den werkgever wel het geval is.

77. Zal de arbeider, die van zijn recht met verlof te gaan wil gebruik maken, derhalve den werkgever hiervan moeten in kennis stellen en deze den datum van ingang vaststellen, uiteraard geeft

¹ Conform Mr. J. G. Buddingh de V(oogt), T. 138, pag. 35.

Eenzoo, uitvoerig gemotiveerd,

Reevers / Ons Belang, S. 1933 n^o. 48.

Residentiegerecht Soerabaja 8 Juli 1933:

Indien tusschen den werkgever en den arbeider een overeenkomst voor verlof gemaakt is, waarbij is vastgesteld, dat na een bepaald aantal jaren door den arbeider recht op verlof kan worden genoten, heeft de werkgever het recht, na afloop van den termijn, noodig voor het bereiken van het recht op verlof, den arbeider aan te zeggen gebruik te maken van dit verlof, waar in het algemeen de werkgever, vooral een werkgever, die meerdere arbeiders in dienst heeft, zijn zaken gebaseerd kan hebben op een bepaalden regelmatigen gang van zaken en het voor zijn bedrijf of zaak noodig is, dat verlof, dat aan den arbeider geschonken is, ook inderdaad op den tijd, dat de werkgever dit noodig oordeelt, zal worden aanvaard. . . . Het gaat niet aan een werkgever, die meerdere arbeiders onder zich heeft te dwingen om al die arbeiders of een groot gedeelte, indien voor deze reeds recht op verlof is ingegaan, tegelijk met verlof te laten gaan, terwijl een ander jaar de werkgever zou moeten werken met grooter personeel dan noodig was en waarop, zijn bedrijf niet is ingesteld. De meening, die den arbeider het recht geeft geheel naar eigen goedvinden met verlof te gaan kan de organisatie van een bedrijf met meerdere arbeiders geheel in de war sturen en zou geheel in strijd zijn met een goeden gang van zaken, voor een handelsbedrijf noodig.

dit den laatste geen vrijbrief. Zooverre met zijn bedrijfseischen overeen te brengen zal hij met de wenschen van den arbeider moeten rekening houden. Zijn beslissing zal hij te goeder trouw moeten geven; art. 1602y B.W. bevestigt dit andermaal. Kan de arbeider zich niet met de beslissing des werkgevers vereenigen, zoo staat hem beroep op den rechter open.¹ Mogelijk is, dat de vastgestelde aanvang hem niet bevredigt; ook kunnen partijen omtrent de verlofsvoorwaarden verdeeld zijn; tenslotte kan de arbeider pretendeeren op verlof aanspraak te mogen maken, terwijl de werkgever dit recht ontkent. Uitspraken over geschillen van dezen aard zijn niet bekend; blijkbaar zijn alle moeilijkheden in der minne opgelost en kwamen slechts verlofsaanspraken, bij ontslag opgeworpen, in foro.

78. Verschillende redenen kunnen den arbeider er toe brengen zijn verlof te willen uitstellen; krappe finantiën door het uitblijven van tantièmes zal in deze tijden veel voorkomen; ook particuliere omstandigheden, als bovengenoemd, kunnen het verlof op een ander tijdstip wenschelijker maken. Begeert de arbeider niet op het oogenblik, dat de overeenkomst daartoe aanwijst, met verlof te vertrekken, zoo ligt het in de rede, dat hij den werkgever daarvan tijdig in kennis stelt. Het komt evenwel voor, dat dit wordt nagelaten; door dit verzuim verliest de arbeider zijn recht niet²; afstand van verlofsrecht moet uitdrukkelijk geschieden³. Zelfs in het berecht geval⁴, dat de arbeider, die na zes jaar

¹ Zie Mr. C. Star Nauta Carsten, Verlofsrecht en arbeidscontract, gecit. art., T. 141, pag. 330.

² Conform: Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19.
Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933.

Van Cattenburgh / Koloniale Bank, S. 1933 n^o. 27.

Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.

Raad van Justitie Soerabaja 28 Februari 1934.

De Zwart / Rowley, S. 1933 n^o. 45.

Residentiegerecht Semarang 9 November 1933.

Endert / de Maas, S. 1934 n^o. 14.

Residentiegerecht Soerabaja 2 Juni 1934.

³ Conform: Reynaert / Koloniale Bank, ongepubliceerd.

Residentiegerecht Soerabaja 19 Januari 1935.

⁴ Van Delft / Beran, S. 1933 n^o. 28.

Residentiegerecht Djokjakarta 13 September 1933.

Raad van Justitie Semarang 24 April 1934.

verlof kon genieten, gedurende elf jaar daarover zweeg en pas ter gelegenheid van zijn ontslag zich dit herinnerde, moet dit worden aangenomen; een ernstig vermoeden rijst in zoo'n geval, dat de arbeider niet voor verlof in aanmerking kwam en hem het recht daarop zonder genoegzamen grond werd toegekend; dit eenmaal geschied zijnde behoudt ook hij zijn recht.

De arbeider, die wanneer de tijd daartoe daar is, geen verlofsaanvraag indient, geeft mitsdien stilzwijgend den wensch te kennen zijn verlof zoo mogelijk later te genieten. Van dit uitstel draagt hij het risico. Hij, die op tijd om verlof vraagt, heeft bij onvereinigbaarheid der beide verlangens voorrang boven hem, die na een willekeurig tijdsverloop verlof op hetzelfde oogenblik begeert; wie zijn beurt heeft laten voorbijgaan zal moeten wachten tot die weer gekomen is.¹ Overlijdt hij vóór hij gedacht had naar Europa te vertrekken, zoo kan van verlof geen sprake zijn.

Dit uitstel heeft niet ten gevolge, dat de overeengekomen verlofsduur in evenredigheid met de gepresteerde arbeidsperiode wordt verlengd². Uit het verlof als recreatieperiode volgt niet, dat wanneer na zes jaar behoefte aan acht maanden verlof bestaat, deze behoefte na achttien jaar tot vierentwintig maanden zou zijn gegroeid.³ Het spraakgebruik is hiermede in overeenstemming: het rept van iemand, die nimmer van zijn verlof heeft gebruik gemaakt, niet van iemand, die drie verloven te goed heeft.

79. Tot nu toe was sprake van een hetzij tijdig, hetzij ver-

¹ Conform Mr. K. A. de Weerd, Arbeidsovereenkomsten en arbeidsgeschillen. De Suikerbond 28^e jaargang n^o. 2.

² Conform Huffenreuter / Tjandi S. 1929 n^o. 9.
Residentiegerecht Soerabaja 2 November 1929.
Raad van Justitie Soerabaja 2 Januari 1930.

³ Het ontwerp Aanvullende Plantersregeling bepaalt dwingend in art. 9 lid 2 j^o. 3, dat het verlof, indien dit door den werkgever later dan contractueel wordt toegekend, voor ieder uitstel van een half jaar met 2 weken wordt verlengd. Blijkens de memorie v. toelichting heeft men bedoeld met de redactie, dat van uitstel van *dit* verlof, zijnde het verlof van art. 9 lid 1, slechts sprake is, indien door uitstel de wettelijke voor verlof vereischte dienstdtijd wordt overschreden; niet het geval, dat de contractueel vastgelegde dienstdtijd tot den wettelijken wordt uitgebreid.

traagd, initiatief van den arbeider, dat tot verlof leidt. Kan dit initiatief ook van den werkgever uitgaan? ¹

De jurisprudentie geeft een eenzijdige kijk op deze vraag, daar, voor zoover bekend, slechts verlofswesties bij ontslagen gerezen, aan het oordeel van den rechter werden onderworpen. In deze gevallen zijn het slechts de belangen, die de arbeider bij verlof heeft, welke naar voren komen.

Beschouwen wij echter eerst het normale geval, dat verlof verleend wordt zonder dat van ontslag sprake is. Wij kwamen tot de conclusie, dat het verlofsinstituut zijn oorzaak vindt in het tegenwoordig inzicht, dat het ongewenscht is, dat Westersche arbeiders onafgebroken in de tropen werkzaam zijn; dat het noodig is, dat hun arbeidstijd door recreatieperioden in een gematigd klimaat wordt onderbroken.

Nu behoeft het geen betoog, dat de werkgever van den arbeider, dien hij meent, dat, gelijk de spreekwijze het kernachtig uitdrukt, „aan verlof toe is”, kan eischen, dat hij ook met verlof gaat. Zoo- ver behoeft de werkgever het echter niet te laten komen om een met verlof gaan te kunnen eischen. De algemeene ervaring heeft geleerd, dat het gewenscht is, dat arbeiders periodiek verlof genieten. Met het oog daarop, zijn verloven overeengekomen. Op gelijke gronden als ten aanzien van verzochte verloven betoogt, staat ook hier aan den werkgever de decisie wanneer zijn arbeiders deze verloven zullen genieten.

80. De situatie, die herhaaldelijk tot proceduresaanleiding heeft gegeven, is deze: de werkgever komt tot het besluit een verlofsrijpen arbeider te moeten ontslaan en deelt dezen mede, dat hij met verlof kan vertrekken, doch aan zijn diensten na afloop van het verlof geen behoefte meer zal zijn.

Kan de werkgever in dit geval eenzijdig den datum van ingang van het verlof vaststellen? Voorop sta, dat deze vraag slechts bij verledensverloven aan de orde behoort te komen; toekomstver-

¹ Acht de rechter dit geoorloofd waar hij in Moormann/Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19, Residentiegerecht Soerabaja 10 December 1932, spreekt van „uit eigen beweging verlof geven.”

loven hebben bij het einde van de arbeidsovereenkomst geen reden van bestaan.

De vraag, of de werkgever ter gelegenheid van ontslag eenzijdig de verlofsaanvang mag vaststellen, wordt door de jurisprudentie verschillend beantwoord.

Eenerzijds wordt ingezien, dat het aan den werkgever is te beslissen of hij den bedongen arbeid al dan niet zal eischen, m. a. w. de arbeider van dezen arbeid vrijstelling of verlof zal verleenen; anderzijds wordt geleerd, dat de werkgever niet het recht heeft den arbeider een hem niet convenieerend verlof op te dringen.¹

81. Met den term opdringen van verlof moet men voorzichtig zijn. Hoofdkenmerk van het verlof is het recht van den arbeider geen arbeid te verrichten, terwijl hij door het voortbestaan der dienstbetrekking de daaruit voor hem voortspruitende voordeelen blijft ontvangen. In het algemeen zal het vrijgesteld zijn van arbeid den arbeider steeds convenieeren. Daartegenover staat de verplichting het verlof te bezigen overeenkomstig zijn bestemming; te zijner recreatie naar koelere streken te vertrekken. Uiteraard kan de arbeider dit op het eene oogenblik op hooger prijs stellen dan op het andere. Zeer speciale omstandigheden moeten zich echter voordoen alvorens gesproken kan worden van een niet convenieeren. Het genieten van verlof, het vrijgesteld zijn van arbeid, komt in principe steeds gelegen.

De geciteerde arresten en vonnissen, die leerden, dat den arbeider geen verlof „opgedrongen” kan worden, werden niet gewezen, in gevallen, waarin de werkgever zich op het standpunt

¹ Ruben / Iestari, T. 138, pag. 35.

Raad van Justitie Soerabaja 31 Mei 1933.

Prins / Kali Padang, T. 138, pag. 587.

Raad van Justitie Soerabaja 12 Juli 1933.

Zabel / H.V.A., T. 140, pag. 548.

Hoogerechtshof 4 Januari 1934.

Willinck / Delibamy, T. 140, pag. 92.

Hoogerechtshof 24 Mei 1934.

Het valt op, dat het Hof tot nu toe slechts negatieve uitspraken deed: de werkgever mag den arbeider geen verlof opdringen; de arbeider mag niet zelfstandig den aanvang van zijn vacantie bepalen. Wat wel mag werd nog niet geleerd.

gesteld had dit wel te kunnen en den aanvang van het verlof zelfstandig had bepaald.¹ Ook in het mede geciteerde vonnis², dat de tegenovergestelde meening aanhangt, liggen de feiten anders.

82. Zoover bekend is slechts één geval berecht, waarin de werkgever zich van zijn verplichting tot verlofsverleening bevrijdde door den arbeider den hem contractueel toekomenden tijd vrijstelling van arbeid te verleenen, enkele andere waarin dit ten deele geschiedde. De betrekkelijke vonnissen beslissen dienaangaande: „het kan aan geen twijfel onderhevig zijn, dat de werkgever het volste recht heeft den arbeider van het verrichten van arbeid te ontheffen; het verleenen van verlof is niet anders dan ontheffing van de verplichting tot arbeid”³ „vrijstelling van arbeidsprestatie verleenen komt neer op een daadwerkelijk verlof”⁴ „sinds het vergund neerleggen van den arbeid kan de arbeider geacht worden verlof te hebben genoten.”⁵

Deze beslissingen komen juist voor. Het is te allen tijde aan

¹ In Ruben / Lestari werd de facto geen verlof genoten, daar de arbeider tot het einde zijner dienstbetrekking bleef doorwerken.

In Prins / Kali Padang werd na ontslag verlofsvergoeding gevorderd en was van eenzijdige verlofsverleening geen sprake.

In Willinck / Delibamy werd verlofsvergoeding uitbetaald en was de strijdvrage of daarnaast termijnvergoeding (schadeloosstelling wegens niet in acht neming van den opzeggingstermijn) verschuldigd was.

In Zabel / H.V.A. ten slotte werd verlof aangeboden en geweigerd, waarna ontslag met uitbetaling van evenredige verlofsvergoeding en termijnvergoeding volgde.

² In Hulshof / Oost-Indië had geen verlofsverleening plaats, doch wordt de bevoegdheidsoverweging als argument a contrario gebezigd.

³ Tomasauw / Crone, ongepubliceerd.

Residentiegerecht Semarang 15 December 1932.

Raad van Justitie Semarang 28 April 1933.

⁴ Van Gelderen / Kartasoera, S. 1932, n^o. 12.

Residentiegerecht Semarang 25 Augustus 1932.

⁵ Van Gelderen / Kartasoera, S. 1932, n^o. 12.

Raad van Justitie Semarang 13 October 1933.

Hofmeister / Satrian, T. 141, pag. 727.

Residentiegerecht Semarang 25 October 1934.

de prudentie van den werkgever overgelaten den bedongen arbeid al dan niet te vorderen¹, mits slechts zijn verplichtingen daartegenover staande nakomende. Door een overeenkomstig besluit te nemen treedt een toestand in, die wat hem betreft geenerlei verschil met verlof vertoont.

Men vindt geleerd, dat bij de combinatie verlof-ontslag, de werkgever geen belang meer heeft bij het tijdstip, waarop het verlof zal worden genoten. Dit komt betwistbaar voor. Het verlof is slechts staande dienstbetrekking mogelijk. Moet dan van den werkgever gevorderd worden den arbeider, tegenover wien hij zijn verlofsverplichting wil nakomen, doch dien hij in zijn bedrijf niet meer noodig heeft, in dienst te houden tot deze — na hoe langen tijd — tot het oordeel komt, dat het verlof hem thans aangenaam is. Doch laten wij het belangen-argument ter zijde en bepalen ons tot het juridische.

Het recht van den werkgever, al dan niet arbeid te vorderen, wordt niet bestreden. Om tot afwijzen van het recht van eenzijdige verlofsverleening te kunnen concludeeren, zou dus aangegeven moeten worden, waarom deze vrijstelling van arbeid geen verlofsverleening zou zijn.

Helaas ontbreekt bij de meeste vonnissen elke motiveering. In Ruben/Lestari wordt een beroep gedaan op „door den werkgever niet te overziene belangen van den arbeider”, welk beroep reeds werd besproken. Naast deze geargumenteerde beslissing, staan de ongemotiveerde, waaronder die van het hoogste rechtscollege. Waarom het Hof tot zijn beslissing kwam, blijft in het duister.

83. Niet door elke vrijstelling van arbeid kwijt de werkgever zich van zijn verplichting verlof te verleenen. De arbeider heeft recht op acht maanden verlof na zes jaren dienst. De werkgever wordt niet bevrijd door gedurende den loop van den diensttijd meerdere verloven tot een totaal van den overeengekomen duur te geven. Mede zal hij bij zijn verlofsverleening te goeder

¹ Van Klaveren/Ruys Hvg., S. 1932 n^o. 7.
Residentiegerecht Soerabaja 13 September 1932.
Raad van Justitie Soerabaja 14 Juni 1933.

trouw moeten zijn.¹ Hij zal b.v. moeten zorgen den aanvang zoo te bepalen, dat de arbeider het verlof overeenkomstig zijn bestemming kan genieten; een aanvang, bepaald oopen oogenblik, dat gebrek aan scheepsgelegenheid den arbeider geruimen tijd verhindert te vertrekken, voldoet daaraan niet. Evenzeer zal de beslissing den arbeider dermate tijdig medegedeeld moeten worden dat deze de noodige voorzieningen kan treffen.²

84. Gedurende het verlof houdt de verplichting arbeid te verrichten op. De arbeider wordt meester over zijn geheelen tijd en behoeft geen deel daarvan voor zijn werkgever beschikbaar te stellen.³ Hij mag dezen naar eigen goedvinden gebruiken, mits in overeenstemming met het doel, waartoe deze hem is gegeven: te zijner recreatie. Zich dienovereenkomstig gedragende is hij vrij in zijn doen en laten.

Wat brengt deze recreatieplicht mede? Houden wij het normale geval buitenlandsch (Europeesch, in het algemeen extropisch) verlof in het oog. De arbeider zal binnen redelijk korten tijd na aanvang van zijn verlof koelere streken moeten opzoeken om eerst redelijk korten tijd voor wederaanvang van zijn arbeid in de tropen terug te keeren. Een verblijf in Indië zal slechts van zoo korten duur mogen zijn, dat dit het wezen van het instituut niet aantast.

In haar memorie van antwoord op de Assistentenregeling⁴ meende de regeering: „het recht op buitenlandsch⁵ verlof moet den assistent zijn toegekend, omdat indien slechts sprake is van binnenlandsch⁵ verlof of alleen van verlof⁵ de as-

¹ Een voortijdige verlofsverleening werd te kwader trouw geoordeeld: Reeves/Ons Belang, S. 1933 n^o. 48

Raad van Justitie Soerabaja 4 April 1934.

² Conform: Hofmeister/Satrian, T. 141, pag. 727.

Raad van Justitie Semarang 1 Februari 1935.

³ Overeengekomen kan worden, gelijk niet zelden geschiedt, dat de arbeider gedurende zijn verlof werkzaamheden zal verrichten, als het uitvoeren van studieopdrachten, het deelnemen aan besprekingen, enz. Mits binnen redelijke grenzen tast dit het wezen van verlof als recreatieperiode niet aan.

⁴ Volksraad 2^o gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 5.

⁵ Spatieering v. d. M. v. A.

sistent zich niet naar het buitenland kan begeven." Het eerste kan gereedelijk worden toegegeven; het tweede komt onjuist voor: indien de ordonnantie verlof geeft, belet niets den assistent zich naar het buitenland te begeven; integendeel de aard van het instituut brengt mede, dat hij de tropen verlaat.¹

Ook na het verlaten der tropen zal de arbeider zich overeenkomstig het verlofsdoel hebben te gedragen. Ongeoorloofd zou b.v. zijn het treden in dienst van een anderen werkgever, als strijdig met het doel waartoe het verlof verleend werd. Weigerend zich naar het doel van zijn verlof te gedragen, stelt de arbeider zich aan ontslag wegens een dringende reden bloot.²

85. Dat bovenbesproken verplichtingen in het algemeen staande verlof op den arbeider rusten, zal weinig tegenspraak ontmoeten. Anders is dit evenwel indien zeker is, dat de dienstbetrekking met ommekomst van het verlof een einde neemt. Wij hebben hier met een verledensverlof te doen; een toekomstverlof vervalt met het vervallen van de toekomstige arbeidsperiode. Het verledensverlof is den arbeider te zijnen behoefte gegeven. Voor een komenden diensttijd heeft hij zich na het ontslag niet te recreëren. Het staat dan vast, dat deze niet zal intreden.

Is daarmede de arbeider bevrijd van zijn verplichting den verlofstijd overeenkomstig zijn bestemming te besteden?³ Behoeft dan ook geen koeler klimaat te worden opgezocht,⁴ zal dan voor derden gewerkt mogen worden?

¹ Het verlof der Assistentenregeling, dat den assistent de keuze zijner verblijfplaats zonder restrictie laat, is een gedenatureerd verlof; een langdurig verlof in Indië door te brengen, zou uitdrukkelijk gestipuleerd moeten worden.

² Conform: Erlekens / Sadarehe, Ongepubliceerd. Residentiegerecht Batavia 8 September 1928. Raad van Justitie Batavia 22 Februari 1929. Het ontslag op staanden voet werd in casu gegeven vóór invoering van titel 7A; het vonnis spreekt daarom van zwaarwichtige redenen.

³ Aldus Mr. K. A. de Weerd, Arbeidsovereenkomsten en arbeidsgeschillen, gecit. art.

⁴ Aldus Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19. Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933.

Een algeheele vrijheid van den arbeider wordt betoogd, op grond, dat de werkgever geen belang meer heeft bij het besteden van het verlof.

Ook in de praktijk komt het niet zelden voor, dat de werkgever er geen bezwaar tegen maakt, indien de ontslagen arbeider zich niet naar de verlobbestemming gedraagt, b.v. in Indië blijft; ook staat het den arbeider vrij dit te bedingen.

Het komt betwistbaar voor of de arbeider zonder zoodanig beding het recht heeft deze vrijheid te eischen. In geen geval zouden wij zoover willen gaan den werkgever gehouden te achten den arbeider, die in Indië verkiest te blijven, nochtans passagekosten naar Europa te betalen.

86. „De arbeidsovereenkomst blijft tijdens het verlof van kracht en het verleend verlof heeft slechts een tijdelijk opheffende werking ten aanzien van die uit de aangegane overeenkomst voortgevloeide (voortvloeiende) rechten en verplichtingen, waarvan de uitoefening en vervulling bepaald moeten worden geacht in strijd te zijn met aard en karakter van het verleend verlof.”¹

Zoo kan geen werk gevorderd worden, de arbeidsplicht vervalt; insgelijks b.v. een verplichting des arbeiders zijn verblijf overeenkomstig de instructies des werkgevers te houden, gelijk niet zelden op landbouwondernemingen voorkomt.

De hoofdverplichting des werkgevers, het betalen van het overeengekomen loon, blijft onveranderd in stand. Dat het loon gedurende het verlof niet zelden op een ander bedrag dan het activiteitsloon gesteld is, is niet wezenlijk; het brengt geen wijziging in de loonsrechten en -verplichtingen. Ook aan de sancties op de loonsverplichting staande, wordt geen afbreuk gedaan; zoo zal het verlobslloon bij te late betaling verhoogd kunnen worden met de percentages bij artikel 1602q B.W. bepaald.

87. Ondergaat de duur der dienstbetrekking door verlof verandering? Nemen wij de arbeidsovereenkomst voor onbe-

¹ Bergen / Hessa Rubber, T. 133, pag. 799.

Raad van Justitie Medan 1 October 1926.

paalden tijd. De zes jaren voor verlofsverleening gesteld, zijn verstreken en het verlof is verleend. Wordt daardoor het partijen toekomstende opzeggingsrecht beïnvloed?

Het opzeggingsrecht des arbeiders ondergaat geen verandering. Hij kan gedurende het verlof de overeenkomst op dezelfde wijze beëindigen als gedurende een activiteitsperiode.¹ Doet hij zulks, en valt het einde van den opzeggingstermijn binnen het verlof, zoo neemt dit op dat oogenblik met de dienstbetrekking een einde.

Ten aanzien van den werkgever moet men onderscheid maken.

In het geval van een toekomstverlof ondergaat de opzeggingsbevoegdheid geen wijziging. De werkgever kan de overeenkomst rechtmatig tegen elk, ook anders geoorloofd, oogenblik een einde doen nemen. Met dit einde vervalt het verdere verlof; het is geen verlof dat een zekeren tijd moet duren, doch een verlof met een bepaald doel. Zijn bestaan blijft slechts door het doel gerechtvaardigd. Het is vergelijkbaar met de dienstauto, die de inspecteur niet meer noodig heeft, wanneer hij met kantoorarbeid belast wordt.

Met een verledensverlof staat het anders. Eindigt de arbeidsovereenkomst vóór het verlof is aangevangen, zoo wordt het geheele verlof onmogelijk; eindigt zij gedurende het verlof, zoo is daarmede de mogelijkheid van verder verlof vervallen. De arbeider heeft echter door de verlofsverleening recht gekregen om gedurende acht maanden verlof te genieten.

88. De jurisprudentie beslist, dat de werkgever door de verlofsverleening² het recht verliest, door ontslag het intreden van

¹ Anders: Ott de Vries / U. S. Rubber B. n^o. 1

Raad van Justitie Batavia 28 December 1928,

en, als ik mij niet vergis, C. S(tar) N(auta) C(arsten) in zijn naschrift op Zabel H.V.A., T. 140, pag. 458.

² Wie er niet mede instemt, dat verlof door den werkgever moet worden verleend, moet het koppelen van gevolgen aan die verlofsverleening onjuist achten, daar in zijn systeem geen wezenlijk verschil bestaat tusschen de vaststelling van den aanvang van het verlof, welke, wanneer dit nabijkomt, geschiedt en de oorspronkelijke stipuleering in de arbeidsovereenkomst, welke laatste, naar unaniem wordt aangenomen, de opzeggingsmogelijkheid niet beïnvloedt.

den verlofstijd te verhinderen¹, of deze, reeds ingetreden², te beperken; er wordt gesproken van een afstand van opzeggingsrecht; van een gedeeltelijk voor bepaalden tijd worden der overeenkomst.

Tegen de qualificatie: bepaalde tijd zijn bezwaren aan te voeren. De arbeidsovereenkomst voor bepaalden tijd eindigt na ommekomst van den tijd, waarvoor zij is aangegaan. Dat de overeenkomst na ommekomst van het verlof zal eindigen is niet de bedoeling van partijen bij de verlofsverleening. Aangenomen zou dan moeten worden, dat zij na den bepaalden tijd niet eindigt, doch van rechtswege overgaat in één voor onbepaalden tijd; de wet kent dit systeem in Stbl. 1932 n^o. 98.

Een arbeidsovereenkomst, die voor een der partijen voor bepaalden tijd is, voor de andere voor onbepaalden, is echter kwalijk denkbaar. Voor het aannemen van een bepaalden tijd voor beide partijen bestaan echter geen termen; het zou medebrengen, dat ook de arbeider in zijn opzeggingsrecht zou zijn beperkt, hetgeen wij verwierpen.

Neemt men aan, dat de werkgever door verlofsverleening tijdelijk afstand van zijn opzeggingsrecht doet, zoo kan hij dit recht, waarvan hij afstand gedaan heeft, niet meer uitoefenen en zou hij gedwongen zijn ten minste tot het einde van het verlof den

¹ Conform: Becker / De Lange B. n^o. 92.

Raad van Justitie Batavia 22 April 1927.

Ott de Vries / U.S. Rubber, B. n^o. 1.

Residentiegerecht Batavia 3 April 1928.

Raad van Justitie Batavia 28 December 1928.

Anders: Becker / De Lange B. n^o. 92.

Residentiegerecht Batavia 18 October 1926.

Keuls / Lawoe, T. 136, pag. 340.

Residentiegerecht Semarang 14 December 1931

Raad van Justitie Semarang 10 Juni 1931

hangt de constructie aan, dat het verlofsloon door de verlofsverleening onaantastbaar is geworden en verwisselt daarmee het primaire en het sequeel; zie § 21.

² Conform: Grelinger / Oost-Indië, T. 138 pag. 33.

Residentiegerecht Batavia 25 Juni 1929.

Raad van Justitie Batavia 28 Februari 1930.

Meyer / Karang Soewoeng c.s., T. 140, pag. 714.

Kantongerecht Amsterdam 29 September 1934.

band met den arbeider te bestendigen, hetgeen zou strijden met den algemeenen regel van arbeidsrecht, dat niemand gedwongen wordt tegen zijn wil partij bij een arbeidsovereenkomst te blijven.

Het komt daarom juist voor analogie te zien met een verlenging van den opzeggingstermijn voor den werkgever.

Door het verleenen van een verledensverlof wordt als het ware de opzeggingstermijn van den werkgever tot de verlofsverstriking verlengd, terwijl voor den arbeider geen wijziging intreedt en zijn termijn een maand blijft. Overeenkomstige figuren zijn ook elders in de wet te vinden. Art. 1603g B. W. erkende de mogelijkheid, dat de opzeggingstermijn voor den werkgever langer was dan voor den arbeider; Stbl. 1932 n^o. 98 bepaalt dit imperatief voor arbeidsovereenkomsten, die langer dan een jaar hebben bestaan.¹

89. Ook gedurende een verledensverlof blijft een beëindiging der arbeidsovereenkomst door den werkgever, mogelijk.

Over de gevolgen van een einde der overeenkomst staande verlof, door den werkgever buiten dringende redenen te weeg gebracht, zal in § 104 gehandeld worden.

Geeft de arbeider gedurende zijn verlof een dringende reden, zoo kan ontslag op staanden voet volgen, zonder dat de werkgever tot eenige schadeloosstelling ter zake van het gemist verder verlof, verplicht is.²

Tegen het einde van een verledensverlof kan de werkgever de

¹ Blijkens de tot stand koming van Stbl. 1932 n^o. 98 was de bedoeling van den wetgever, den opzeggingstermijn door den werkgever in acht te nemen ten behoeve van den arbeider, te verlengen en geen andere. De aangenomen redactie bracht echter de ongewilde consequentie, dat ook de contractueele opzeggingstermijn van den arbeider, vroeger tot zes maanden veroorloofd, tot een maand werd beperkt.

² Conform: Becker / De Lange, B. n^o. 92.
Raad van Justitie Batavia 22 April 1927.
Ott de Vries / U.S. Rubber, B. n^o. 1.
Residentiegerecht Batavia 3 April 1928.
Raad van Justitie Batavia 28 December 1928.
Anders: Smit / Lindeteves, B. n^o. 2.
Residentiegerecht Batavia 18 December 1928.
Raad van Justitie Batavia 28 Juni 1929.

arbeidsovereenkomst zonder speciale vergoeding opzeggen.¹ Het tegendeel wordt geponereerd op grond van de bewering, dat opzeggingstermijn en verlof niet zouden mogen samenvallen. Wie zoo redeneeren miskennen het karakter van dien termijn, welke niet anders is dan een periode van respijt om den arbeider gelegenheid te geven naar een andere betrekking om te zien en hem voor lediggang te behoeden. Deze mogelijkheid bestaat gedurende een verlof evenzeer. Ook met het karakter van recreatieperiode is dit niet in strijd geoordeeld.² Een bepaling, waaruit zou voortvloeien, dat een opzeggingstermijn eerst na ommekomst van een verlof zou mogen ingaan vindt men dan ook niet in de wet.³

90. Vindt opzegging door den werkgever tegen het einde van het verlof plaats zoo brengt dit, evenmin als opzegging gedurende een activiteit, voor de aflopende dienstperiode verandering in de arbeidsovereenkomst. Met name is geen reden aanwezig, waarom het verlofssalaris, indien dit minder dan het activiteitsloon bedraagt tot de hoogte van dit laatste zou worden opgevoerd. De opzegging is niet anders dan de aankondiging van het naderend einde der overeenkomst en heeft met het loon niet van doen.

Eindigt de arbeidsovereenkomst, terwijl de arbeider met verlof

-
- ¹ Conform: Deuning/Somobito, S. 1926 n^o. 5.
Raad van Justitie Soerabaja 16 Februari 1927.
Grelinger/Oost-Indië, T. 138 pag. 33.
Residentiegerecht Batavia 25 Juni 1929.
Raad van Justitie Batavia 28 Februari 1930.
Tomasauw/Crone, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Semarang 15 December 1932.
Raad van Justitie Semarang 28 April 1933.
Meyer/Karang Soewoeng c.s. T. 140, pag. 714.
Kantongerecht Amsterdam 29 September 1934.
Gestman/B.P.M., B. n^o. 97.
Kantongerecht 's-Gravenhage 28 Januari 1935.
- ² Petel/Goemoekmas, S. 1933 n^o. 34.
Residentiegerecht Soerabaja 4 November 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 21 Maart 1934.
- ³ Conform: Van Heutz/Lima Poeloe, B. n^o. 101.
Raad van Justitie Medan 11 Mei 1934.

in Europa vertoeft, zoo bestaat voor den werkgever geen aanleiding, hem weder naar Indië terug te voeren. Retourpassage naar Indië is, evenals de uitzending, typisch verbonden aan den komenden diensttijd.¹ Wie een verlof bedingt, geeft daardoor te kennen, in Holland thuis te hooren; hij heeft uit dien hoofde geen aanspraak op terugvoer naar Indië, tenzij ter hervatting van zijn werkzaamheden².

Slechts een beding, dat de arbeider in elk geval recht heeft op terugzending naar Indië, zou hem daarop aanspraak kunnen doen maken.

¹ Conform: Gorter / Lampong Sumatra, B. n^o. 95.

Hoogerechtshof 1 Maart 1934.

Van der Maaten / Volkscredietbank, T. 140 pag. 360.

Hoogerechtshof 12 Juli 1934.

Insgelijks zijn de eerste en laatste verlofsmaand gemeenlijk als reis maanden bedoeld; het zou daarom logisch zijn overeen te komen, dat ingeval van ontslag, wanneer geen terugreis noodig is, het verlof met een maand wordt verkort.

² Conform: Eielst / Braat, S. 1933 n^o. 32.

Residentiegerecht Soerabaja 23 Mei 1933.

Raad van Justitie Soerabaja 20 September 1933.

VI. VERLOFSVERGOEDING

91. Tegenover een verlofsloon staat geen praestatie des arbeiders; zijn verplichting tot het verrichten van arbeid is gedurende het verlof opgeheven; het verlofsloon is voor hem zuivere winst. Economisch zou niets er zich tegen verzetten, indien hij na voltooiing van den noodigen dienstdtijd zijn bezoldiging, gedurende verlof te genieten, integraal zou ontvangen en zou voortgaan met het verrichten van den bedongen arbeid tegen het overeengekomen loon.

Juridisch is voor deze figuur geen plaats; zelfs het finantieel argument moet daar verre blijven.¹ Indien het recht op verlof zuiver is geworden heeft de arbeider recht op dit verlof en de voordeelen, die hij bedongen heeft gedurende dit verlof te genieten. De nadruk valt op gedurende. Het verlofsloon is een sequeel van het verlof; het is gedurende het verlof verschuldigd, doch ook alleen dan. De arbeider heeft niet de keuze tusschen een verlof met de daaraan verbonden voordeelen en een geldsbedrag, ter grootte van hetgeen het verlof aan zijn werkgever zou kosten. Een recht op zoodanig geldsbedrag, gelijk de verkoper na levering heeft op den koopprijs, heeft hij bij vervuld zijn der overeengekomen verlofsbedingen niet.² Het verstrekken van passagebiljetten aan een in Indië blijvend arbeider zou ook volkomen doelloos zijn.

¹ Inz. Hischmann / Indo Belge, B. n^o. 105.

Residentiegerecht Batavia 13 November 1928.

Raad van Justitie Batavia 11 October 1929,

wordt in beide instanties het finantieel argument gebezigd.

² Conform: Ruben / Lestari, T. 138, pag. 35.

Residentiegerecht Soerabaja 22 November 1932.

Tot zoover heerscht wel eenstemmigheid. Uit de jurisprudentie blijkt ook niet van eenig arbeider, die toen hij recht op verlof had verkregen, van dit verlof heeft willen afzien en daarvoor vergoeding heeft willen erlangen.¹ Een dergelijke actie zou ook gedoemd zijn te falen.² De wet geeft aan zoodanige vordering geenerlei steun; zij spreekt uitsluitend over verlof met behoud van loon en bezoldiging gedurende een verlofstijd. Ook met de bedoeling van partijen zou zoodanige omzetting geheel in strijd zijn; deze is, den arbeider gelegenheid tot recreatie te geven; het verlofsloon stelt hem in staat dien tijd onbekommerd door te brengen. Partijen hebben geenszins gewild, dat in plaats daarvan een geldsom zou worden uitbetaald.³

92. Vergoeding voor gemist verlof pleegt te worden gevorderd in gevallen, dat bij het einde van een arbeidsovereenkomst een verlofsrecht ongeliquideerd is gebleven.

Bevat titel 7 A, boek 3, B.W. een bepaling, die een vergoeding voor niet genoten verlof voorschrijft? Slechts artikel 1603s *bis* zou dit kunnen zijn; artikel 1601p 8^e. noemt slechts de verlofs-emolumenten als geoorloofde loonsbestanddeelen; in artikel 1603q komt het woord verlof niet meer voor.

93. Zooals in § 39 vlg. gereleveerd, werd art. 1603s *bis* B.W. geenszins met het oog op den verlofsrijpen arbeider in de wet gevoegd. De bestaande toestand bracht mede, dat het den werkgever vrij stond door het verleenen van ontslag met inachtneming van den opzeggingstermijn, het zuiver worden van reeds zeer nabije verlofsrechten te verhinderen. Zulks achtte de wet-

¹ In Sneeuwjagt / Aniem ongepubliceerd
Residentiegerecht Soerabaja 24 Juni 1933
werd staande dienstbetrekking verlofsvergoeding in plaats van verlof gevorderd, doch de arbeidsovereenkomst, waarop eischer zijn verlofspretentie grondde, was geëindigd en opgevolgd door een nieuwe, die geen recht op verlof gaf.

² Zie Van der Leuv / Sumatra Land Syndicaat, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Batavia 7 Mei 1929.

³ Conform: Prins / Kali Padang T. 138 pag. 587.
Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933.

gever onbevredigend en mede met het oog daarop werd de bepaling geschapen, dat bij in dat artikel opgesomde wijzen van eindigen der dienstbetrekking een geldsbedrag, staande in evenredigheid tot speciale emolumenten, gedurende verlof te genieten, moet worden uitbetaald in geval meer dan de helft van de voor verlovingsverzekering noodige diensttijd, is verstreken.

De meeste litteratuur ¹ en jurisprudentie ² is van oordeel, dat art. 1603s *bis* B.W. niet op ontslagen van verlovingsrijpe arbeiders van toepassing is. Op historische gronden is dit gemakkelijk aan te nemen; de tekst der bepaling geeft echter weinig uitsluitsel.

De woorden in lid 2 „nadat de helft van den in de overeenkomst

¹ Conform: Mr. C. Star Nauta Carsten, Verlofsrecht en arbeidscontract, gecit. art. T. 141 pag. 315.

² Conform: Van Gelderen / Kartasoera, S. 1932 n^o. 12.

Residentiegerecht Semarang 25 Augustus 1932.

Raad van Justitie Semarang 13 October 1933.

Van Delft / Beran S. 1933 n^o. 28.

Raad van Justitie Semarang 24 April 1934.

Van Heutz / Lima Poeloe, B. n^o 101.

Raad van Justitie Medan 11 Mei 1934.

Willinck / Delibamij, T. 140 pag. 92.

Hooggerechtshof 24 Mei 1934.

Moorman / Maintz Productenhandel, S. 1934 n^o 10.

Residentiegerecht Soerabaja 14 April 1934.

Endert / De Maas, S. 1934 n^o. 14.

Residentiegerecht Soerabaja 2 Juni 1934.

Raad van Justitie Soerabaja 19 September 1934.

Reynaert / Koloniale Bank, ongepubliceerd.

Residentiegerecht Soerabaja 19 Januari 1935.

Anders: Blokzeyl / Pasir Bogor, B. n^o. 102.

Residentiegerecht Bandoeng 31 Mei 1933.

Raad van Justitie Batavia 10 November 1933.

Willinck / Delibamy, T. 138, pag. 598.

Raad van Justitie Medan 9 Juni 1933.

Prins / Kali Padang, T. 138 pag. 587.

Raad van Justitie Soerabaja 12 Juli 1933.

Van Delft / Beran, S. 1933 n^o 28.

Residentiegerecht Djokjakarta 13 September 1933.

Arnold / P. & T. landen, B. n^o. 107.

Raad van Justitie Batavia 27 April 1934.

voor verlofsverleening bepaalden diensttijd is verstreken" brengen ons niet verder; de helft blijft verstreken, nadat drie kwart van den tijd is gepasseerd en tevens nadat dit met den heelen tijd het geval is. Lid 3 bevat in andere woorden dezelfde bepaling; het spreekt van het in het vorig lid genoemd gedeelte; dien-aangaande geldt hetzelfde; het woord gedeelte kan niet als tegenstelling tegenover het geheel gelezen worden.

Lid 2 bepaalt verder de in het voorschreven geval verschuldigde geldsom. Deze staat tot de schadevergoeding van lid 1 in dezelfde verhouding als de op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst voor verlofsverkrijging medetellende verstreken diensttijd staat tot den voor verlofsverkrijging noodigen diensttijd. Hieraan is een argument te ontleenen; wanneer de voor verlofsverkrijging medetellende diensttijd geheel is verstreken, is de absolute grens bereikt, waartoe de verhouding kan stijgen. Na het verstrijken van dit tijdstip stijgt de verlofsvergoeding niet meer; zij overschrijdt — behoudens bijzondere bedingen of wetsbepalingen (cf. A. P.) — de 100 % niet; bij het bereiken der limiet is derhalve van een verhouding geen sprake meer.¹

94. Is art. 1603s *bis* B.W., hoewel niet op den verlofsrijpen arbeider toepasselijk, een uitwerking van een algemeen principe en geeft het systeem der wet onuitgesproken een verlofsvergoeding?² Lost een recht op verlof zich bij het einde der diensttrekking op in een recht op een vergoeding, gelijkstaande aan het bedrag, dat genoten zou zijn, indien verlofsverleening had plaats gevonden, en blijkt dit, hoewel niet met zoovele woorden in de wet te vinden, uit de geheele opzet der wet, o.a. laatstelijk uit

¹ Mr. J. G. Buddingh de Voogt, in zijn naschrift op Ruben/Lestari T. 138 pag. 35 komt tot dezelfde conclusie op grond, dat volgens het spraakgebruik 100 % geen evenredig deel zou zijn; Mr. C. Star Nauta Carsten, Verlofsrecht en arbeidscontract, gecit. art. T 141 pag. 330, ontkent zulks.

² Van Heutz/Lima Poeloe, B. n^o. 101
Raad van Justitie Medan 11 Mei 1934
acht het systeem van cumulatie van termijnvergoeding en evenredige verlofsvergoeding, in art. 1603s *bis* B.W. neergelegd, a fortiori van kracht voor den verlofsrijpen arbeider.

de regeling van art. 1603s *bis*?¹ Moet art. 1603s *bis* B.W. geacht worden in het systeem der wet te passen en dus niet als regeling sui generis worden opgevat en dient op grond daarvan en van de algemeene bepalingen van het Nederlandsch-Indisch verbintenissenrecht² te worden aangenomen, dat de arbeider, die ontslagen wordt, zonder daartoe dringende reden te hebben gegeven, recht heeft op een schadevergoeding?³

De regeling van art. 1603s *bis* B.W. geeft gewild een uitzonderingsbepaling, een met het systeem der wet strijdende compromisregeling; een vergoeding voor verlof, voordat het recht daarop zuiver is geworden. Het is gevaarlijk uit deze uitzonderingsbepaling nochtans een gelijk i. p. v. tegenovergesteld systeem te willen afleiden. Daarenboven is dit geenszins noodzakelijk. Wel vertoonen de beide ontslagen arbeiders, de verlofsrijpe en de verlofsonrijpe, overeenstemming, doch ook de tusschen hen bestaande verschillen zijn groot. Het verlof valt weliswaar bij voortijdig ontslag evenredig te genieten, niets belet een verlof van zes maanden na 4½ jaar i. p. v. acht maanden na 6 jaar, doch met de emolumenten staat het anders. Verlofssalaris gedurende zes maanden is zeer wel mogelijk, doch $\frac{3}{4}$ van een passagebiljet valt niet te verstrekken. Daarom is bij evenredige verlofsvergoeding vergoeding in geld aangewezen, doch behoeft daaruit niet tot volledige vergoeding bij voltooiden termijn geconcludeerd te worden. Omzetting van verlofsrecht in een geldbedrag is een van de wil van partijen afwijkende handeling, waartoe eerst in de laatste plaats moet worden overgegaan. Bij den verlofsrijpen arbeider is dit niet noodig; hij kan verlof genieten.

95. Heeft de ontslagen arbeider dan recht verlofsvergoeding te vorderen, omdat volgens art. 1601p 8^e. B.W. onder loon mede

¹ Bevestigend: Van Cattenburgh / Koloniale Bank, S. 1933 n^o. 27. Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.

² Aldus: Reynaert / Koloniale Bank, ongepubliceerd. Residentiegerecht Soerabaja 19 Januari 1935.

³ Bevestigend: Weise / Baudfabrieken, ongepubliceerd. Residentiegerecht Soerabaja 23 Februari 1935.

begrepen worden de verlofsemolumenten, welke eerst verschuldigd zijn, indien het voor het verleenen van een verlof bepaalde aantal jaren is verloopen en krijgt de arbeider, indien het totaal aantal werkjaren is verstreken, ten volle het recht op het totaal bedrag die emolumenten, welke de werkgever hem bij het einde der dienstbetrekking moet uitbetalen, evenals het maandloon en b.v. tantièmes? ¹

Wie zoo redeneert miskent het karakter van verlofslon als loon gedurende verlof te genieten. Zijn bezoldiging en passage (kosten) gedurende een verlofstijd bedongen, dan zijn zij gedurende het verlof te genieten en niet anders. Treedt geen verlof in dan zijn zij niet verschuldigd. ² Wie ze bij ontslag zonder verlof wil doen betalen zou ook niet moeten terugschrikken voor een betaling zonder verlof bij voortbestaan der dienstbetrekking; het ontslag heeft op het vervuld zijn der verlofsbedingen geen invloed.

Valt een recht op verlofsvergoeding voor den ontslagen arbeider dan daarop te baseeren, dat bij het eindigen der dienstbetrekking alle rechten en verplichtingen wederzijds dienen te worden geregeld en afgewikkeld en moet op grond daarvan aan den arbeider worden uitbetaald een bedrag gelijkstaande aan

-
- ¹ Bevestigend: Huffenreuter/Tjandi, S. 1929 n^o. 9.
 Residentiegerecht Soerabaja 2 November 1929.
 Raad van Justitie Soerabaja 5 Januari 1930.
 Moormann/Koloniale Bank, S. 1932 n^o 19.
 Residentiegerecht Soerabaja 10 December 1932.
 Cattenburgh/Koloniale Bank, S. 1933 n^o. 27.
 Raad van Justitie Soerabaja 28 Februari 1934.
 Arnold/P. & T. landen, B. n^o. 107.
 Residentiegerecht Batavia 29 Augustus 1932.
 Gorter/Lampung Sumatra, B. n^o. 95.
 Hoogerechtshof 1 Maart 1934.
 Van Delft/Beran, S. 1933 n^o. 28.
 Residentiegerecht Djokjakarta 13 September 1933.
 N.B. Het laatste vonnis grondt zich op art. 1603s bis B.W. en wijst nochtans verlofsvergoeding als loonsbestanddeel toe.
- ² Conform: Van den Bergh/Rathkamp, B. n^o. 85.
 Residentiegerecht Batavia 9 Januari 1934.
 Raad van Justitie Batavia 13 Juli 1934.

het bedrag der verlofsemolumenten, die hij tot dat tijdstip heeft gedorven? ¹

Zoo argumenteerende vervalt men weder in de fout de verlofsemolumenten los van het verlof te denken. De arbeider, die de bedingen, voor verlofsverkrijging gesteld, heeft vervuld, heeft recht op verlof en als sequeel daarvan, gedurende dat verlof, op de emolumenten daaraan verbonden. Dit recht op verlof is het, dat bij het ontslag ongeliquideerd was, doch recht op een bedrag, gelijk aan de verlofsemolumenten heeft nimmer bestaan en ontstaat door het ontslag evenmin.

96. Ontstaat uit een ontslag en de onmogelijkheid verlof te genieten een recht op schadevergoeding gelijk aan het bedrag der verlofsemolumenten ² dan wel is de werkgever bij beëindiging der arbeidsovereenkomst geenerlei vergoeding ter zake van een gederfd ontslag schuldig? ³

De waarheid schijnt in het midden te liggen. De arbeider heeft bij vervuld zijn der daartoe gestelde bedingen een recht op verlofsverleening, een recht, te eischen, dat hem gedurende acht maanden vrijstelling van arbeid wordt verleend en dat hem daarbij de te dier zake bedongen emolumenten worden betaald. Dit recht is reeds eenigen tijd geleden zuiver geworden; hij heeft er evenwel geen gebruik van gemaakt, doch het recht is daardoor niet vervallen. (cf. § 78.) Door dit sluimerend verlofsrecht is de opzeggingsbevoegdheid van partijen niet beïnvloed; nu maakt de werkgever van deze bevoegdheid gebruik en zegt de overeenkomst op. Na afloop der dienstbetrekking kan van verlof geen sprake zijn. (cf. § 9.)

Door het verleenen van ontslag verrichtte de werkgever een

¹ Bevestigend: Endert / De Maas, S. 1934 n^o. 14.
Residentiegerecht Soerabaja 2 Juni 1934.

² Bevestigend: Van Delft / Beran, S. 1933 n^o. 28.
Raad van Justitie Semarang 24 April 1934.
Gorter / Lampong Sumatra, B. n^o. 95.
Hoogerechtshof 1 Maart 1934.

³ Bevestigend: Kuipers / Ruhaak, S. 1931 n^o. 5.
Residentiegerecht Soerabaja 15 Augustus 1931.
Voor rechtmatig ontslag; onder 1603 *q* oud B.W. geweest.

naar contract en wet geoorloofde daad; dat deze rechtmatige daad hem nochtans tot schadevergoeding zou verplichten, zou met het systeem der wet, dat schadevergoeding aan onrechtmatige daden pleegt te verbinden, strijden.

Nochtans had ook de arbeider zijn verlofsrecht, waarvan hij weliswaar niet op tijd gebruik gemaakt heeft, doch dat niet vervallen is. ¹ Niets belet hem, dat hij zulks alsnog doet. ²

97. De Assistentenregeling bevat ten aanzien dezer materie een bepaling, die in het B.W. niet voorkomt. Artikel 4 (4) luidt: het recht van verlof gaat niet verloren door het verleenen van ontslag. Wordt door deze bepaling in de Assistentenregeling een verlofssysteem gehuldigd, afwijkend van dat in het B.W., dan wel past dit lid in het systeem bovenstaand aan de hand der B.W.-bepalingen ontwikkeld? De regeering ontried ³ de invoering van dit lid aangezien het h. i. een pleonasme is; met de woorden van de memorie van antwoord ⁴ spreekt het van zelf, dat het recht op verlof niet verloren gaat door ontslag; een bepaling van die strekking is niet noodig. Nergens blijkt, dat de wetgever in het B.W. een verlof van anderen aard dan in de A.R. heeft willen regelen, al bevat de eene wet minima, die in de andere ontbreken, in het wezen van het recht zelf wenschte men geen wijziging. Volgens de regeeringsopvatting past derhalve art. 4 (4) A. R. ongeschreven mede in het B.W.

Is de arbeider verlofsrijp en wordt hij ontslagen dan gaat zijn

¹ Werd tevoren verlof aangeboden, doch deelde de arbeider mede daarop op dat oogenblik geen prijs te stellen, zoo kan tot gelijke conclusie gekomen worden; door den arbeider te laten doorwerken heeft de werkgever met een niet-genieten van verlof op het voorgestelde oogenblik ingestemd, anders had hij het verlof toch verleend.

Wie een verleeningsbevoegdheid ontkent zal moeten onderscheiden in een weigering te goeder en te kwader trouw en aan de laatste rechtsverwerking verbinden; aldus Mr. K. A. de Weerd, Arbeidsovereenkomsten en arbeidsgeschillen, gecit. art.

² Prins / Kali Padang, T. 138 pag. 587.
Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933.

³ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, handelingen pag. 81.

⁴ Volksraad 2^e gewone zitting 1919, onderwerp 2, stuk 5.

recht op verlof niet verloren. Dat dit recht zich in een geldsvordering zou omzetten ¹ staat nergens. Het recht op verlof gaat niet verloren. Het verlof zelf kan alsnog aangevraagd worden. Zulks is in overeenstemming met den tekst der bepaling. Voor het B.W. werd hetzelfde betoogd.

98. Vraagt de arbeider, die ontslagen wordt, om verlof en wordt hem dit verleend, zoo wordt de duur der dienstbetrekking, zoover door het ontslag ontoereikend, tot het einde van het verlof verlengd. Het verlof onderscheidt zich in niets van het in het vorige hoofdstuk besprokene. Een beschouwing, dat een verbod voor den ontslagen arbeider opnieuw en direct werk te zoeken nietig zou zijn als strijdig met de goede zeden en openbare orde, ² is misplaatst; niets belet den ontslagen arbeider terstond opnieuw aan den slag te gaan, doch met het genieten van verlof is dit onvereinigbaar; hij zal hebben te kiezen tusschen het verlof en de oogenblikkelijke nieuwe werkzaamheid. Nochtans staat het ook hier partijen vrij het tegendeel overeen te komen.

Ook is het mogelijk, dat de werkgever weigert, het aangevraagde verlof te verleen. Staande de dienstbetrekking heeft de arbeider dan een verlofsactie. ³ Vraagt hij evenwel verlof en weigert de werkgever dit verzoek in te willigen en is de mogelijkheid tot het genieten van verlof door het eindigen der dienstbetrekking vervallen, dan zouden wij willen concludeeren, dat

¹ In Willinck / Delibamy, T. 140 pag. 92

Hooggerechtshof 24 Mei 1934

wordt ten onrechte overwogen de noodzakelijkheid bij ontslag rekening te houden met den arbeider toekomstige verlofsvoordeelen; te lezen ware verlof.

² Hulshof / Oost-Indië, T. 133 pag. 504.

Residentiegerecht Cheribon 2 October 1928.

³ N.B. De eisch van verlofssalaris en passagekosten van een ontslagen verlofsrijpen arbeider werd in

Hulshof / Oost-Indië B. n^o. 94

Raad van Justitie Batavia 22 Februari 1929

als een verlofs-actie gequalificeerd.

de verplichting tot verlofsverleening zich oplost in eene tot verlofsvergoeding.¹

99. Wij zagen, dat geen wetsbepaling verlofsvergoeding uitdrukkelijk geeft en dat velerlei en verschillende constructies (§§ 93—95) voor deze verlofsvergoeding werden gegeven en tegen alle bedenkingen aan te voeren. Trachten wij zelf een systeem op te bouwen.

Wij zagen, dat een zuiver verlofsrecht den arbeider het recht geeft te eischen, dat de werkgever hem gedurende den overeengekomen tijd vrijaf geeft. Ook concludeerden wij, dat het verleende vrijaf medebrengt, dat de opzeggingstermijn van den werkgever als het ware tot het einde van het verlof wordt verlengd. Weigert de werkgever bij ontslag verlof te verleen, zoo weigert hij de dienstbetrekking met den verlofsduur te verlengen. Dit is zijn recht, want geen dienstbetrekking kan tegen den wil van één der beide partijen blijven voortduren. Aan den anderen kant geeft het zuivere verlofsrecht den arbeider op dit voortduren aanspraak.

Door verlof te weigeren, weigert de werkgever de dienstbetrekking te verlengen met den tijd, dien zij voor vervulling der verlofsverbintenis behoort voort te bestaan. Deze figuur vertoont sterke analogie met de gevallen, waarin de wet termijnvergoeding voorschrijft. Naar analogie van art. 1603g B.W. zouden wij daarom een verlofsvergoeding willen gefundeerd achten.

100. Wij spraken van een verlofsvergoeding bij vervuld zijn van de voor verlof gestelde bedingen. Bij een toekomstverlof wordt de verlofsmogelijkheid van het voortbestaan der arbeids-overeenkomst gedurende *q* jaren na het verlof, afhankelijk gesteld. Deze mogelijkheid is door het einde der overeenkomst vervallen.

¹ Ruben / Lestari, T. 138 pag. 35.
Residentiegerecht Soerabaja 22 November 1932.
Prins / Kali Padang, T. 138 pag. 587.
Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933.
Sneeuwjagt / Aniem, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Soerabaja 24 Juni 1933.

Is een toekomstverlof overeengekomen, dan is voor een verlofsvergoeding geen plaats. Dit ligt in de rede, daar de verlofsvergoeding, zooals hier ontwikkeld, gevorderd kan worden, in geval van verlofsweigering, waardoor de arbeider een bedongen voordeel ontgaat.

Bij het toekomstverlof is daarvan geen sprake. Dit verlof staat en valt met de toekomstige dienstbetrekking. Met het vervallen van de mogelijkheid van een verlof, vervalt uiteraard ook de mogelijkheid van het verschuldigd zijn van een verlofsvergoeding.

101. Bij het bedingen van een verledensverlof kan daarentegen wel van een verlofsvergoeding sprake zijn.

Werd tot nu toe in het algemeen gesproken over ontslag door den werkgever gegeven, gaan wij thans de verschillende wijzen van het eindigen eener arbeidsovereenkomst na.

Zonder wilsverklaring van een van beide partijen eindigt de overeenkomst door den dood des arbeiders. Dan kan geen verlof in natura genoten worden door een omstandigheid van den wil des werkgevers onafhankelijk. De erven des arbeiders zullen daarom geen vergoeding van het door hunnen erflater niet genoten verlof kunnen vorderen.¹

Neemt de arbeider, zonder dat de werkgever hem daartoe door het geven van een dringende reden dwingt, ontslag tegen zoodanig tijdstip, dat hij geen verlof kan genieten, dan kan van vergoeding geen sprake zijn.² Het is geenszins aan den werkgever te wijten, dat geen verlof wordt genoten; ook schuilt in het missen van vergoeding geenerlei onbillijkheid; tenzij hij redenen heeft eerder den band met zijn werkgever te verbreken, b.v. een aanbieding elders, zal de arbeider ontslag nemen niet voor ingang doch tegen het einde van zijn verloftijd.

¹ Conform: De Wit / Albrecht, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Batavia 6 Februari 1934.

² Conform: Reynaert / Koloniale Bank, S. 1933 n^o. 12.
Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 21 Maart 1934.
Van den Bergh / Rathkamp, B. 85.
Residentiegerecht Batavia 9 Januari 1934.
Raad van Justitie Batavia 13 Juli 1934.

Heeft de werkgever daarentegen een dringende reden gegeven en de arbeider daarvan gebruik gemaakt, zoo zal wel vergoeding moeten plaats vinden.¹ Verlofsaanvraag is alsdan niet noodig. De dringende reden immers is zoodanig feit, dat van den arbeider redelijkerwijze niet gevorderd kan worden de dienstbetrekking te doen voortduren. De weg verlof te vragen en te genieten is hem afgesneden; dit zou voortduren der dienstbetrekking beteken; het ontvangen van vergoeding is het eenige wat hem overblijft.

Geeft de verlofsrijpe arbeider den werkgever een dringende reden en maakt deze daarvan gebruik, dan is weer geen vergoeding verschuldigd.² Het is dan niet des werkgevers schuld, dat geen verlof in natura wordt genoten; hij heeft een wettige grond te weigeren de dienstbetrekking met den verlofstijd te verlengen; dit sluit de alternatieve betaling van verlofsvergoeding uit.³

Als vijfde belangrijke groep van beëindiging der dienstbetrekking het geval, dat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, zonder dat de arbeider hem daartoe door het geven van een dringende reden noodzaakte.⁴ Dit kan geschieden tegen het

¹ Conform: Reynaert / Koloniale Bank. S. 1933 n^o. 12.
Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 21 Maart 1934.

² Conform: Reynaert / Koloniale Bank. S. 1933 n^o. 12.
Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 21 Maart 1934.
De Wit / Albrecht ongepubliceerd.
Residentiegerecht Batavia 6 Februari 1934.
Arnold / P. en T.-landen, B. n^o 107.
Raad van Justitie Batavia 27 April 1934.

³ Hebben partijen bij overeenkomst een verlofsvergoeding, betaalbaar in termijnen, vastgesteld, zoo blijft deze verschuldigd welke de gedragingen des arbeiders ook zijn.
Conform: Wachtels/Suiker Cultuur, S. 1933 n^o. 40.
Residentiegerecht Soerabaja 2 Mei 1933.

⁴ Ontbinding door den rechter is door het algemeen worden der overeenkomst voor onbepaalden tijd wel zeer ongebruikelijk geworden; de laatste jaren blijkt uit de gepubliceerde jurisprudentie niet, dat deze werd verzocht.

tijdstip, waarop de voor verlofsverkrijging noodige diensttijd zal zijn verstreken, dan wel de werkgever doet de overeenkomst vóór dit tijdstip eindigen op een oogenblik daarna gelegen, dan wel opzegging en einde vinden beide na het moment van verlofsrijpheid plaats. Al deze gevallen hebben gemeen, dat de verlofsrechten op het oogenblik, dat de overeenkomst eindigt, zuiver zijn geworden. Verschillend kunnen zij in zooverre zijn, dat het ontslag kan zijn rechtmatig, hetzij door inachtneming van den opzeggingstermijn, hetzij door het betalen der termijnvergoeding, dan wel onrechtmatig door het niet in acht nemen van een van bovengenoemde handelwijzen.

Ontslaat de werkgever wegens een dringende reden en ontkent de arbeider terecht, dat deze aanwezig is, zoo zal verlofsvergoeding verschuldigd zijn. Geen verlofsaanvraag is dan noodig, aangezien de werkgever zich reeds heeft uitgesproken, dat z. i. voortbestaan der dienstbetrekking gedurende verlof onmogelijk is.

In alle andere gevallen zal verlof kunnen worden gevraagd en verleend.

102. Het hier ontwikkelde systeem brengt mede, dat bij verlofsverleening de dienstbetrekking buiten de oorspronkelijke bedoeling van een der partijen, den werkgever, verlengd wordt. Is het systeem daarmede veroordeeld, omdat het komt in strijd met het principe van ons arbeidsrecht, dat geen der beide partijen de ander kan dwingen, de dienstbetrekking voort te zetten? Het wil voorkomen van niet.

Op de voorgrond werd hier gesteld het verlof zooals partijen zich dit bij de overeenkomst gedacht hebben, en betoogd, dat de mogelijkheid dit, overeenkomstig de bedoelingen van partijen te genieten, bestond. De consequentie hiervan was een verlenging van den diensttijd met de verlofsperiode. Deze verlenging is echter niet gedwongen.

Vraagt de arbeider bij zijn ontslag om verlof, doch wenscht de werkgever de dienstbetrekking niet tot het eind der overeengekomen recreatieperiode te doen voortduren, zoo kan hij het verlof weigeren. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op het

door hem gewenschte oogenblik, doch een verplichting tot ver-
lofsvergoeding treedt in.¹

103. Was het ontslag onrechtmatig doordat de werkgever een te korten termijn in acht nam, hetgeen b.v. kan geschieden doordat zijn ontslagbrief den arbeider te laat bereikt, zoo was ex art. 1603ⁿ een schadeloosstelling op den voet van art. 1603^g B.W. verschuldigd. Deze werd reeds voldaan ingeval de werkgever het betalen der termijnvergoeding boven het inacht nemen van den opzeggingstermijn verkoos. Door de verlofsverleening en verlenging van de dienstbetrekking vervalt de verplichting tot betaling dezer termijnvergoeding resp. is deze onverschuldigd betaald.²

Men zal tegenwerpen, dat art. 1603ⁿ B.W. deze schadeloosstelling toch aan het ontslag verbindt. Door de verlofsaanvraag en -verleening komt evenwel een nieuwe overeenkomst tusschen partijen tot stand, waarbij het ontslag wordt tenietgedaan. Bij deze nieuwe overeenkomst krijgt de arbeider de opzeggingstermijn, die hem toekomt geheel. Termijnvergoeding geeft de wet, daar deze den arbeider een bepaald aantal maanden te voren van het a.s. einde zijner overeenkomst wil doen kennis dragen. Aan dezen eisch wordt door den alsnog intredenden verlofstijd geheel voldaan.

104. In § 89 werd melding gemaakt van de mogelijkheid, dat de arbeidsovereenkomst na de verlofsverleening een einde nam door een ontslag door den werkgever, zonder dringende redenen ge-

¹ Deze weigering reeds in het ontslag opgesloten te achten, gaat te ver. Indien de arbeider te voren geen wensch heeft te kennen gegeven met verlof te willen gaan, weet de werkgever slechts dat de mogelijkheid bestaat dat de arbeider van zijn verlofsrecht wil gebruik maken. Zekerheid daaromtrent heeft hij echter niet. Er zijn daarom geen termen aanwezig aan te nemen, dat de werkgever afwijzend tegenover het verzoek, zoo hem dit gedaan wordt, zal staan.

² Cf. Hulshof / Oost-Indië, B. n^o. 94.

Raad van Justitie Batavia 22 Februari 1929.

Cumulatie bij: Willinck / Delibamy, T. 138 pag. 598; T. 140 pag. 92.

Raad van Justitie Medan 9 Juni 1933.

Hoogerechtshof 24 Mei 1934.

geven. Daar wij als een gevolg van het verlot zagen een periode van quasi-verlenging van den opzeggingstermijn voor den werkgever, zal over den ontbrekenden verlofstijd termijnvergoeding naar analogie van art. 1603*g* B. W. betaald moeten worden.

Insgelijks is termijnvergoeding verschuldigd, indien de opzeggingstermijn niet in acht wordt genomen. Wordt aan de dienstbetrekking gedurende verlot door de werkgever zonder dringende redenen op staande voet een einde gemaakt, zoo zijn twee gronden aanwijsbaar voor termijnvergoeding: de duur der dienstbetrekking, welke werd aangewezen door opzeggingstermijn en verlofsverleening, wordt niet bereikt.

Tot het verste tijdstip, dat een van deze beide aanwijst, had de dienstbetrekking behooren voort te duren. Voor den ontbrekenden tijd is termijnvergoeding verschuldigd. Heeft de dienstbetrekking b.v. meer dan 3 jaren geduurd en zijn nog 3 maanden van het verlot onverstrekken, zoo bedraagt de opzeggingstermijn van den werkgever ex art. 1601*i* B.W. j^o. Stbl. 1931, n^o. 98, 4 maanden, krachtens de verlofsverleening 3. In het hier ontwikkelde systeem is derhalve bij ontslag op staanden voet een termijnvergoeding met als basis 4 maanden loon verschuldigd. Had de arbeider nog 5 maanden verlot te goed, zoo was de basis 5 maanden.^{1, 2}

De opvatting, die in het laatst besproken geval vergoeding op basis van 9 maanden loon toekent³ en de 5 maanden verlofsalaris abstraheert, verliest het karakter van de schadeloosstelling uit het oog en denkt daarenboven het verlofsalaris los van het verlot.

105. De omstandigheid, dat de arbeidsovereenkomst terstond dan wel eerst na afloop van een opzeggingstermijn kan eindigen brengt verschil in de mogelijkheid alsnog verlot te vragen. In

¹ Ott de Vries / U.S. Rubber, B. n^o. 1.

Raad van Justitie Batavia 28 December 1928.

geeft evenredige verlofsvergoeding in geval van voortijdig verleend verlot; hiervoor komen geen termen aanwezig voor.

² Zie mede Land V, pag. 322.

³ Aldus: Van Heutz / Lima Poeloe, B. n^o. 101.

Raad van Justitie Medan 11 Mei 1934.

het eerste geval kan de arbeider dit staande de overeenkomst doen. In het tweede is dit uitgesloten; er is evenwel geen bezwaar tegen, dat hij dit bij het ontslag doet. Eindigt de overeenkomst eerst na afloop van een opzeggingstermijn, zoo rijst de vraag of de arbeider tot tegen het einde van dien termijn met zijn verzoek mag wachten, dan wel of hij dit terstond moet doen. De jurisprudentie geeft weinig uitsluitel.¹

Over het algemeen zal de eisch gesteld kunnen worden, dat de arbeider zijn verzoek zoo spoedig mogelijk doet. Het systeem der wet is, dat de afwikkeling eener opgezegde arbeidsovereenkomst met bekwamen spoed geschiedt. De arbeider weet, dat de laatste gelegenheid verlof te genieten gekomen is en het zal als regel weinig overweging eischen te beslissen of hij van deze gelegenheid wil gebruik maken. Gemeenlijk bestaat aan de diensten van den opgezegden arbeider geen dringende behoefte en menig werkgever zal, indien hem bij ontslag blijkt, dat de arbeider alsnog verlof wenscht te genieten, dit liever eerder dan later doen ingaan; een zonder reden tot het laatste moment uitgesteld verzoek, waardoor de werkgever op de hoogst mogelijke kosten gejaagd wordt, is niet als een te goeder trouw uitvoeren der overeenkomst te beschouwen.² Is sedert het ontslag reeds een deel van den opzeggingstermijn verstreken en heeft de werkgever den arbeider te voren vrijstelling van zijn arbeidsplicht verleend, zoo verzet de billijkheid er zich niet tegen, dat hij bij

¹ Inz. Prins / Kali Padang, T. 138, pag. 587

Residentiegerecht Soerabaja 4 Maart 1933

wordt geconstateerd, dat de arbeider bij ontslag om verlof had kunnen verzoeken,

inz. Van der Kolk / Tangoenan, S. 1934 n^o. 13

Raad van Justitie Soerabaja 26 September 1934

wordt geleerd, dat de aanvraag moet geschieden voor het ingaan van het gegeven ontslag,

inz. Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19

Residentiegerecht Soerabaja 10 December 1932

wordt de meening geuit, dat het verlof moet gevraagd worden op het oogenblik, dat het ontslag wordt aangezegd, of daarna op een tijdstip tusschen de aanzegging van het ontslag tot aan den tijd, dat de dienstbetrekking heeft opgehouden.

² Cf. Van Gelderen / Kartasoera, S. 1932, n^o. 12.

Residentiegerecht Semarang 25 Augustus 1932.

een late aanvraag den verlofsaanvang bepaalt op het tijdstip, waarop hij deze vrijstelling verleende.¹

106. Om een actie tot verlofsvergoeding ontvankelijk te doen zijn zullen gesteld moeten worden de aanvraag en weigering² van verlof en de wijze waarop de dienstbetrekking eindigde. Dit laatste is noodig, aangezien slechts speciale ontslagwijzen verlofsvergoeding medebrengen³; hieruit volgt mede, dat de actie niet kan worden ingesteld vóór de dienstbetrekking is geëindigd.⁴

Aan den vervaltermijn van art. 1603t B.W. is de vordering van verlofsvergoeding niet onderworpen⁵; het is geen vordering gebaseerd op art. 1603s, noch op art. 1603s bis B. W.

¹ Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19
Residentiegerecht Soerabaja 10 December 1932
Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933
beslist, dat een vrijstelling van arbeid niet in aanmerking kan komen bij de bepaling van verlofsvergoeding.

² Inz. Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19
Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933
werd beslist, dat den werkgever, die ontkent, dat de ontslagen arbeider recht op verlof had, het verweer, dat geen tijdige aanvraag is gedaan, niet toekomt, evenmin als bij gebleken weigering tot betaling nog een in gebreke stelling noodig is. De juistheid hiervan valt evenwel te betwisten. De arbeider, die recht op verlof meent te hebben zal dit recht op de juiste wijze moeten uitoefenen. Niets verzet zich tegen het verweer: eischer heeft nimmer recht op verlof gehad, doch ware dit anders — des neen — dan is uit dit recht door het niet aanvragen van verlof geen recht op verlofsvergoeding ontstaan.

³ Conform: Reynaert / Koloniale Bank, S. 1933 n^o. 12.
Residentiegerecht Soerabaja 25 November 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 21 Maart 1934.

⁴ Conform: De Wit / Albrecht, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Batavia 6 Februari 1934.

⁵ Conform: Endert / De Maas, S. 1934 n^o. 14.
Residentiegerecht Soerabaja 2 Juni 1934.
Raad van Justitie Soerabaja 19 September 1934.
Reynaert / Koloniale Bank, ongepubliceerd.
Residentiegerecht Soerabaja 19 Januari 1935.

107. Wat het materieele deel der vordering aangaat, welke vergoeding kan geëischt worden? Vergoeding van het voordeel, dat door de verlofsweigering en het ontslag is ontgaan. Onzeker is steeds of het verlof geheel zou zijn genoten; de arbeider had gedurende het verlof kunnen ontslag nemen of overlijden, dan wel wegens een dringende reden ontslagen kunnen worden; in analogie met de termijnvergoeding zal men zich echter bij de berekening op het standpunt moeten stellen alsof het verlof zijn volle duur zoude hebben gehad.

Welke emolumenten de arbeider gedurende zijn verlof zou hebben genoten zal de overeenkomst uitwijzen; als regel beperkt het loon gedurende verlof zich tot geldsloon en passage(kosten). Het is ongebruikelijk, dat een loonsbedrag in zoovele guldens wordt overeengekomen; usance is het activiteitsloon of een percentage daarvan. Overvoer wordt gegeven, hetzij voor het geheele gezin, hetzij voor een beperkt aantal personen, of een bijdrage in de overvoerkosten uitgedrukt in een verhouding tot het geldsloon.

Voor de berekening tot basis te nemen het loon, dat gold op het oogenblik, dat de tijdsduur voor verlofsverleening gesteld, werd voltooid,¹ heeft geen zin. Door een, al dan niet uitdrukkelijk, uitstel van verlof beoogen partijen niet later 8 maanden vrijaf op het thans geldende loon overeen te komen, doch uitsluitend het vrijaf later dan oorspronkelijk in de bedoeling lag, te doen vallen. Behalve ten aanzien van het bedrag, indien b.v. is overeengekomen, dat het loon gedurende verlof een gedeelte van het activiteitsloon zal bedragen, ondergaat het loon door verlof geen wijziging. Is het verlof uitgesteld en geniet de arbeider dit later en is zijn loon inmiddels verhoogd, zoo zal hij terecht gedurende zijn verlof bezoldiging op basis van het laatste loon eischen. Het salaris bij ingaan van het ontslag, geheel of gedeeltelijk, zou gedurende den verlofstijd zijn genoten (tenzij te voren een in de komende 8 maanden in te treden loonswijziging — b.v. periodieke verhooging of reeds goedgekeurde verlaging — zou plaats vinden). Voor het gemis van dat loon als emolument bij

¹ Aldus Van Delft / Beran, S. 1933 n^o. 28.

Residentiegerecht Djokjakarta 13 September 1933.

verlof vindt vergoeding plaats; dit loon moet dus tot basis strekken.¹

108. Ten aanzien van gedurende verlof te genieten tantièmes is nimmer van te voren te zeggen hoeveel deze zullen bedragen. Zolang deze niet vaststaan zal het recht daarop gereserveerd kunnen worden. Hieraan kleeft evenwel het door de wet ongewenschte gevolg van een langdurige afwikkeling der overeenkomst. Om deze te ondervangen is in sommige contracten overeengekomen, dat bij een vergoeding ex art. 1603s *bis* B.W. de laatstgenoten tantièmes als basis zullen strekken, in andere, dat deze berekend zullen worden over een tijd direct aansluitend aan den datum van het einde der dienstbetrekking.² Het zoodoende verkregen resultaat kan in gunstigen of ongunstigen zin van de werkelijkheid afwijken, naar gelang de conjunctuur neer- dan wel opgaand is. Het komt voor, dat deze clause, die een spoedige afwikkeling mogelijk maakt, ook voor het geval van verlofsvergoeding geldig kan gemaakt worden. Een contractu-ele regeling van verlofsvergoeding is echter ongebruikelijk; ontbreekt zij dan zal niet anders overblijven dan wachten tot het bedrag vaststaat. Betaling zal dan kunnen plaats vinden op het tijdstip in art. 1602*n* B.W. bepaald.

Ook ten aanzien van de factor overtocht zal de toestand bij het einde der overeenkomst beslissend zijn; de op dat oogenblik geldende tarieven en het aantal personen, dat op dat oogenblik recht op passage kan doen gelden. Later intredende wijzigingen in de passagetarieven hebben geen invloed,³ evenmin later plaats vindende veranderingen in de samenstelling van het gezin van den arbeider⁴; de vordering is gefixeerd door het eindigen der arbeidsovereenkomst.

¹ Conform: De Zwart / Rowley, S. 1933 n^o. 45.

Residentiegerecht Semarang 8 Januari 1934.

Weise / Baudfabrieken, ongepubliceerd.

Residentiegerecht Soerabaja, 23 Februari 1935.

² Mr. J. Biemond Commentaar A. R., op. cit. pag. 84.

³ Conform: Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19.

Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933.

⁴ Conform: De Zwart / Rowley, S. 1933 n^o. 45.

Residentiegerecht Semarang, 8 Januari 1934.

Waar normaliter op den werkgever geen verplichting rust den arbeider, die niet weer na verlof bij hem in dienst blijft, overtocht(skosten) naar Indië te verschaffen, zal in het algemeen de retourpassage naar Indië geen factor bij de berekening der verlovvergoeding zijn; slechts een afwijkend uitdrukkelijk retourpassagebeding, zou tot een andere conclusie kunnen doen komen.¹

109. Van het op deze wijze samengestelde bedrag zal de arbeider betaling in eens kunnen vorderen.² Dat hetzelfde bedrag hem in geval van verlof in termijnen zou uitbetaald zijn is van geen belang; deze vordering is geene tot nakoming doch tot schadeloosstelling.

De bepaling van art. 1602*g* B.W. mist, daar het hier geen loonsvordering betreft, toepassing. De daarbij bepaalde verhooging zal niet geëischt kunnen worden.³

¹ Conform: Moormann / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 19.

Residentiegerecht Soerabaja, 10 December 1932.

Raad van Justitie Soerabaja, 17 Mei 1933.

Een speciale interpretatie is gegeven

inz. Grelinger / Oost-Indië, T. 138 pag. 33.

Residentiegerecht Batavia, 25 Juni 1929.

Raad van Justitie Batavia, 28 Februari 1930.

waar de woorden der overeenkomst duidelijk zeggen, dat de arbeider recht heeft op vergoeding van eerste klasse passage heen en terug, die hij alleen zal hebben te restitueeren, indien hij binnen 2 ½ jaar na den datum van ingang van zijn verlof bij werkgever zijn ontslag zou nemen, terwijl geen restrictie is gemaakt voor het geval, dat de dienstbetrekking op hetzelfde tijdstip als het verlof eindigde, heeft de arbeider recht op vergoeding voor retourpassage. Waar de arbeider volgens overeenkomst, indien hij niet ontslagen zou zijn vóór het einde van zijn verlof, weder te Batavia zou hebben moeten teruggekeerd zijn, is de werkgever thans alleen verplicht tot vergoeding van de retourpassage, indien de arbeider vóór het tijdstip, waarop het verlof zou geëindigd zijn te Batavia is teruggekeerd.

² Conform: Moormann / Koloniale Bank S. 1932 n^o. 19.

Residentiegerecht Soerabaja 10 December 1932

Raad van Justitie Soerabaja 17 Mei 1933.

³ Conform: De Wolff / Aniem, T. 136 pag. 446.

Raad van Justitie Soerabaja, 6 April 1932.

110. Nog geeft lid 1 van art. 1603s *bis* B.W. een verlofsvergoeding n.l. bij het zich door den werkgever opzettelijk onttrekken aan zijn verplichting verlof te verleen.

Doet hij de overeenkomst met het oog daarop eindigen, nadat de verlofsbedingen vervuld zijn, zoo is aan een speciale bepaling geen behoefte. De verlofsrijpe arbeider kan dan op grond zijner overeenkomst zijn rechten handhaven.

Slechts in het geval vóór het vervullen dier bedingen beëindiging plaats vindt, kan het geval, dat dat artikel op het oog heeft, zich voordoen. Door den samenhang met de actie van art. 1603s *bis* lid 2 B.W. kan dit onderwerp beter te zamen met de evenredige verlofsvergoeding worden behandeld.

-
- Moormann / Koloniale Bank, S. 1932, n^o. 19.
 Residentiegerecht Soerabaja, 10 December 1932.
 Raad van Justitie Soerabaja, 17 Mei 1933.
 Roulet / Aniem, S. 1932 n^o. 27.
 Residentiegerecht Soerabaja, 19 November 1932.
 Raad van Justitie Soerabaja, 11 October 1933.
 Van Gelderen / Kartasoera, S. 1932 n^o. 12.
 Raad van Justitie Semarang, 13 October 1933.
 Prins / Kali Padang, T. 138 pag. 587.
 Residentiegerecht Soerabaja, 4 Maart 1933.
 Raad van Justitie Soerabaja, 12 Juli 1933.
 Sneeuwjagt / Aniem, ongepubliceerd.
 Residentiegerecht Soerabaja, 24 Juni 1933.
 Endert / De Maas, S. 1934 n^o. 14.
 Residentiegerecht Soerabaja, 2 Juni 1934.
 Anders: De Wolff / Aniem, T. 136 pag. 462.
 Residentiegerecht Soerabaja, 28 November 1931.

VII. EVENREDIGE VERLOFSVERGOEDING

111. Recht op verlof wordt verkregen, wanneer de bedingen, daartoe gesteld, vervuld zijn. Voordat dit het geval is, kan van een recht op verlof geen sprake zijn.

In Hoofdstuk IV werden besproken de verschillende factoren, die het in vervulling treden van de bedingen, waaronder verlof is overeengekomen, konden verhinderen. O.m. werd daar melding gemaakt van de leer, die de verlofsovereenkomst een voorwaardelijk beding in den zin van afd. 5 titel 1 boek 3 B.W. acht, art. 1260 B.W. (1296 B.W.H.) op het arbeidscontract toepasselijk oordeelt en den eisch van opzettelijk verhinderen der voorwaarden voor het vervuld houden daarvan stelt. Deze opvatting was de opvatting der regeering en hierbij sluit zich aan lid 1 van art. 1603s *bis* B.W., den 1 November 1931 ingevoerd. De arbeider krijgt volgens die bepaling een vordering op den werkgever, die de dienstbetrekking doet eindigen met het oogmerk zich te onttrekken aan zijn verplichting tot het verleenen van een bedongen verlof.

Deze vordering bestaat uit twee deelen: ten eerste eene schadevergoeding¹ ten bedrage van de bezoldiging, welke hij volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten, ten tweede, indien recht op vrijen overtocht bij de overeenkomst was bedongen, het bedrag, dat voor den vrijen overtocht volgens de overeenkomst naar de plaats van herkomst of naar de plaats

¹ Mr. J. G. Buddingh de Voogt, titel 7A, gecit. art., T. 142 pag. 573, is van oordeel, dat het gebruik van het woord schadevergoeding met de opvatting der regeering in strijd is, aangezien bij het quasi vervuld zijn der voorwaarde nakoming zou moeten worden geëischt.

van verlof noodig is op het tijdstip der beëindiging der overeenkomst. Het overtochtsbedrag wordt door de gekozen redactie niet onder de schadevergoeding gebracht, doch den arbeider daarenvens gegeven.

In navolging der wet werd hier het geval van opzegging door den werkgever met het oogmerk zich aan een verlofverleeningverplichting te onttrekken het eerst besproken — het was weinig gratieus, doch wel legislatief gemakkelijk dit geval van kwade trouw voorop te stellen — in de practijk is het van geen belang. Slechts in zeer weinige processen deed de arbeider het verwijt met dit oogmerk te zijn ontslagen; slechts in één werd het in eerste instantie aangenomen doch in hooger beroep verworpen.¹

De verder bespreking van het artikel zal daarom naar aanleiding van het tweede lid geschieden.

112. Talrijk zijn de gevallen, waarin een ontslag, gegeven op geheel daarbuiten liggende gronden, nochtans tot gevolg heeft, dat de arbeider verhinderd wordt de bedingen voor verlovsvrijgung gesteld, te vervullen. Dit is het geval bij elk ontslag gegeven aan een arbeider, die nog niet verlofsrijp is. Kan de arbeider alsdan eenige vergoeding vorderen wegens het tenietgaan zijner verlovsvrijgung?

Het recht op verlof wordt niet met het voortschrijden van den tijd geleidelijk verdiend², veelmin de verlofsemolumenten³, die geen zelfstandig bestaan hebben doch het recht, waarop een sequel van verlof is. De verlofsovereenkomst scheidt een onzuivere verbintenis⁴ en eerst indien de bedingen vervuld zijn kan de

¹ Van Geffen / Regnault, S. 1933 n^o. 17.
Residentiegerecht Soerabaja, 4 Juli 1933.
Raad van Justitie Soerabaja, 11 November 1933.

² Conform: Bruining / Ruhaak, T. 131 pag. 489.
Residentiegerecht Soerabaja, 24 Augustus 1929.
Raad van Justitie Soerabaja, 11 December 1929.

³ Anders: Gersen / Tjisompet, T. 131 pag. 319.
Raad van Justitie Batavia, 16 November 1928.

⁴ Conform: Grosch / N. H. M., S. 1931 n^o. 15.
Residentiegerecht Semarang, 2 Juli 1931.
Raad van Justitie Semarang, 23 October 1931.

arbeider recht op het verlof doen gelden; voordien is ook voor vergoeding wegens gemis aan verlof geen plaats.¹ Op een nog niet verkregen recht kan nimmer inbreuk gemaakt worden en dus kan van een hierop gegronde berokkende schade onmogelijk sprake zijn.²

Ook op art. 1339 B.W. is een eisch tot vergoeding van te missen verlof in evenredigheid tot den volbrachten diensttijd niet te gronden.³ De arbeider weet, dat zijn recht onzuiver is en dat het niet zuiver zal worden vóór de gemaakte bedingen vervuld zijn; aan de contractsbepaling, dat, met meer aangemen cijfers, na zes jaren verlof zal worden verkregen, kan niet met een beroep op billijkheid uitbreiding worden gegeven,⁴ integendeel deze uitbreiding zou tot een onbillijkheid tegenover den werkgever leiden.⁵

Krapels / Borneo Coy., B. n^o. 24.

Residentiegerecht Batavia, 26 Juli 1932.

Van Baak / Limburglanden, S. 1932 n^o. 35.

Residentiegerecht Soerabaja, 26 Juni 1932.

Raad van Justitie Soerabaja, 28 December 1932.

¹ Conform, op historische gronden:

Van Alphen / Vrins, S. 1932 n^o. 31.

Residentiegerecht Soerabaja 2 Februari 1932.

Raad van Justitie Soerabaja 22 Juni 1932.

Claase / Java Rubber, S. 1932 n^o. 36.

Residentiegerecht Soerabaja 28 Mei 1932.

Raad van Justitie Soerabaja 28 December 1932.

² Gostomski / Amsterdam Bedagei, T. 131 pag. 278.

Hooggerechtshof 10 Mei 1928.

³ Anders: Mr. J. G. Buddingh de Voogt, titel 7A, gecit. art., T. 142 pag. 569.

⁴ Conform: Lesueur / Insulinde, B. 61.

Residentiegerecht Batavia 28 Augustus 1928.

Raad van Justitie Batavia 21 December 1928.

Claase / Java Rubber, S. 1932 n^o. 36.

Raad van Justitie Soerabaja 28 Augustus 1932.

⁵ Jahnichen / Oost-Indië, S. 1932 n^o. 29.

Residentiegerecht Soerabaja 29 October 1932.

Raad van Justitie Soerabaja 8 Maart 1933.

Zonder een uitdrukkelijke contracts- of wetsbepaling zal de voortijdig ontslagen arbeider geen rechten aan zijn verlofsbeding kunnen ontleenen.¹ Een zoodanige bepaling gaf van 1 Januari 1927 tot 1 November 1931 art. 1603*g* B.W.

113. Over de oude redactie van art. 1603*g* valt weinig goeds te zeggen. Het systeem der wet bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalden tijd is, dat de arbeider — evenzoo de werkgever, doch ten aanzien van hem doen zich wat verlof betreft geen vraagstukken voor, — door opzegging zekeren tijd te voren van het naderend einde der dienstbetrekking in kennis moet gesteld worden. Als alternatief moet een schadeloosstelling betaald worden van die grootte, dat hij, te wiens aanzien de termijn niet in acht is genomen, finantieel in gelijke positie komt, als hij bij wien dit wel het geval is. Partijen zelf staat de keuze tusschen deze handelwijzen vrij; ontslagen, zoowel met inachtneming van den termijn, als met gelijktijdige betaling der termijnvergoeding, qualificeert de wet als rechtmatig.

Aan rechtmatige beëindiging van arbeidsovereenkomsten heeft de wetgever geen evenredige verlofsvergoeding willen verbinden.² Aan ontslagen met inachtneming van den opzeggings-termijn heeft hij dit ook niet gedaan.³ Ten aanzien der ont-

¹ Conform: Smit / Lindeteves, B. n^o. 2.
Residentiegerecht Batavia 18 December 1928.
Raad van Justitie Batavia 28 Juni 1929.

² §§ 36, 38.

³ Conform: de zoojuist geciteerde vonnissen:
Van Alphen / Vrins, S. 1932 n^o. 31.
Van Baak / Limburglanden, S. 1932 n^o. 35.
Bruining / Ruhaak, T. 131 pag. 489.
Claase / Java Rubber, S. 1932 n^o. 36.
Grosch / N.H.M., S. 1931 n^o. 15.
Jahnichen / Oost-Indië, S. 1932 n^o. 29.
Krapels / Borneo Coy, B. n^o. 24.
Lesueur / Insulinde, B. n^o. 61.
Smit / Lindeteves, B. n^o. 2, zoomede

slagen, rechtmatig door termijnvergoeding, heeft hij evenwel zijn doel voorbijgeschoten¹, zulks door de evenredige verlofsvergoeding te regelen als factor ter berekening dierzelfde termijnvergoeding.

De bedoeling des wetgevers was bij onrechtmatige ontslagen door den werkgever² als vergoeding te geven een bedrag, staande tot de onder 8^e van art. 1601*p* B.W. genoemde loonsbestanddeelen, als de volbrachte diensttijd stond tot den voor verlofsverkrijging noodigen diensttijd; mitsdien in een formule:

$$EV = \frac{d}{v} \times e. \text{ } ^3 \text{ Een evenredige verlofsvergoeding op deze wijze}$$

berekend, werd ook onder vigueur van art. 1603*q* door verschillende rechters toegewezen, door sommige op grond van de be-

Smit / Pangandaran, ongepubliceerd.

Residentiegerecht Bandoeng 2 October 1928.

Kruythoff / Ruhaak, S. 1932 n^o. 8.

Residentiegerecht Soerabaja 24 Mei 1932.

Raad van Justitie Soerabaja 21 September 1932.

¹ Cf. Gersen / Tjisonpet, T. 127 pag. 451; T. 131 pag. 319.

Residentiegerecht Bandoeng 21 April 1928.

Raad van Justitie Batavia 16 November 1928.

Barkey / Soekoredjo, S. 1928 n^o. 10.

Raad van Justitie Soerabaja 28 November 1928.

Terken / Onderling Belang, T. 131 pag. 485.

Residentiegerecht Soerabaja 23 Juli 1929.

Raad van Justitie Soerabaja 9 October 1929.

² Krachtens art. 1603*s* lid 2 B. W. geldt hetzelfde, indien de werkgever door opzet of schuld den arbeider een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en deze van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

³ In deze en volgende formules stellen voor:

EV het bedrag der evenredige verlofsvergoeding,

d de voor verlofsverkrijging meetellende verstreken diensttijd,

e de verlofsemolumenten,

o den opzeggingstermijn,

v den voor verlofsverkrijging noodigen diensttijd.

doeling des wetgevers¹, door andere zonder motiveering.²

114. Uit den tekst van art. 1603*q* B.W. viel deze berekeningswijze niet te putten. De evenredige verlofsvergoeding was vastgekoppeld aan de termijnvergoeding. Deze was (en is) bij overeenkomsten voor onbepaalden tijd aangegaan gelijk aan bepaalde bestanddeelen van het loon voor den duur van den opzeggingstermijn.³ De factor verlofsemolumenten moest bij beëindiging door den werkgever, zonder in acht neming van den opzeggingstermijn betaald worden naar evenredigheid van den volbrachten dienst (sc. tot den voor verlofsverkrijging noodigen dienstdtijd).

In één procedure hebben beide instanties getracht deze bepaling toe te passen. De residentierechter⁴ bepaalde hoeveel de evenredige verlofsvergoeding, berekend naar den volbrachten dienstdtijd, ten tijde van het ontslag zou bedragen; hij stelde vast in hoeveel tijd recht op verlof zou zijn verkregen en berekende het toewijsbaar bedrag door de als vorenomschreven bepaalde vergoeding te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de teller was de opzeggingstermijn en de noemer de tijd, die nog

¹ Terken / Onderling Belang, T. 131 pag. 485.
Residentiegerecht Soerabaja 23 Juli 1929.
Raad van Justitie Soerabaja 9 October 1929.
Van Baaren / H.A.P.M., T. 137 pag. 553.
Raad van Justitie Medan 18 November 1932.

² Barkey / Soekoredjo, S. 1928 n^o. 10.
Raad van Justitie Soerabaja 28 November 1928.
Smits / Oei Tiong Ham, S. 1932 n^o. 37.
Raad van Justitie Semarang 30 December 1932
en, voor zoover uit de publicatie blijkt,
Krapels / Borneo Coy., T. 137 pag. 261.
Raad van Justitie Batavia 6 Januari 1933.

³ Bij overeenkomsten voor bepaalden tijd is de termijnvergoeding gelijk aan het loon voor den tijd, die de dienstbetrekking had behooren voort te duren.

⁴ Gersen / Tjisompet, T. 127 pag. 451.
Residentiegerecht Bandoeng 21 April 1928.

tot het tijdstip van verlofsrijpheid moest verlopen; mitsdien

$$EV = \frac{o}{v-d} \times \frac{d}{v} \times e.$$

De raad van justitie¹ berekende door deeling van den voor verlofsverkrijging noodigen dienstdtijd op den opzeggingstermijn welk deel der verlossemolumenten in laatstgenoemden tijd zou zijn verdiend en wees die uitkomst toe naar evenredigheid van den volbrachten dienst tot den voor verlofsverkrijging noodigen dienstdtijd; mitsdien $EV = \frac{d}{v} \times \frac{o}{v} \times e.$

De laatste berekeningswijze sluit het meest aan de woorden der wet aan; de uitkomst, nog niet 2 % van hetgeen de wetgever den arbeider had toegedacht, is een duidelijke demonstratie van de redactioneële fout in art. 1603*q* (oud) B.W. begaan. Thans is de uitlegging dezer redactie een quaestie van uitsluitend historisch belang geworden; van een in details gaande bespreking wordt daarom afgezien.

Slechts worde nog vermeld, dat ten rechte werd beslist², dat de arbeider, tegenover wien de werkgever zich verplicht had passage naar Europa te boeken, het bedrag dier passage kon vorderen en de werkgever niet bevrijd was door aanbieding van een passagebiljet.

115. Artikel 1603*s bis* B.W. werd als compromis³ ingevoerd

¹ Gersen/Tjisompet, T. 131 pag. 319.

Raad van Justitie Batavia 16 November 1928.

Tevens kende de raad een evenredige verlosvergoeding volgens de formule: $EV = d : v \times e$ toe als inverdiend loon; evenzeer achtte dit inverdiend in: Seulijn/Karang Anjar, W. 12275.

Kantongerecht Middelburg 16 September 1929.

Arrondissements-Rechtbank Middelburg 16 Juli 1930.

² Roggenkamp/N.K.P.M., B. n^o. 104.

Residentiegerecht Batavia 18 September 1928.

Raad van Justitie Batavia 15 Februari 1929.

Gorter/Lamong Sumatra, B. n^o. 95.

Raad van Justitie Batavia 17 Maart 1933.

Hooggerechtshof 1 Maart 1934.

³ Mr. J. G. Buddingh de Voogt, Titel 7A, gecit. art. T. 142 erkent op pag. 576, dat het artikel een compromis is, doch acht nochtans op pag. 577 het tweede lid op „evenredig inverdienden” gegrond.

om de fouten, die aan art. 1603 g bleken te kleven te ondervangen. De evenredige verlofsvergoeding werd losgemaakt van de termijnvergoeding. Ontslagen met inachtneming van den opzeggingstermijn werden in de regeling betrokken. Als rechtsgrond zagen wij verdedigd, dat de arbeider, ontslagen vóór zijn verlofsbedingen vervuld zijn, weliswaar geen recht op verlof heeft, doch zijn verwachting in de laatste jaren der voor het verlof noodige periode dit recht reeds zoo dicht is genaderd, dat daarmede bij ontslagen door den werkgever rekening moet worden gehouden.

De volksraad amendeerde het regeeringsvoorstel tot dit als volgt luidde:

„Indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen met het oogmerk zich te onttrekken aan zijne verplichting tot het verleenen van een bij of in verband met de overeenkomst bedongen verlof na een bepaald aantal jaren dienst, heeft de arbeider het recht boven en behalve hetgeen hem in verband met het ontslag uit anderen hoofde mocht toekomen, eene schadevergoeding te vorderen ten bedrage van de bezoldiging, welke hij volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten, benevens, indien recht op vrijen overtocht bij de overeenkomst was bedongen, het bedrag, dat voor den vrijen overtocht volgens de overeenkomst naar de plaats van herkomst of naar de plaats van verlof benoodigd is op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking.

Indien buiten het geval bij het vorige lid bedoeld, nadat de helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden dienstdtijd is verstreken, de werkgever eenzijdig zonder dringende reden de overeenkomst doet eindigen is hij gehouden boven hetgeen hij uit anderen hoofde aan den arbeider verschuldigd is, aan dezen te betalen een geldsom, welke tot het bedrag der in het eerste lid bepaalde schadevergoeding in dezelfde verhouding staat als de op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst voor verlofsverkrijging meetellende verstreken dienstdtijd staat tot den voor verlofsverkrijging benoodigten dienstdtijd. Bij de berekening van den dienstdtijd wordt de maand, waarin de overeenkomst eindigt, als een geheele maand aangemerkt.

Hetzelfde geldt, indien de arbeider, nadat het in het vorige lid genoemd gedeelte van den diensttijd is verstreken, de dienstbetrekking doet eindigen wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, dan wel indien de rechter de overeenkomst wegens gewichtige niet dringende redenen als bedoeld in artikel 1603^v, of wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, of ingevolge artikel 1267, omdat de werkgever aan zijn verplichtingen niet voldoet, ontbonden verklaart. Indien de rechter de overeenkomst om andere dan dringende redenen ontbonden verklaart, is hij bevoegd de bij het tweede lid bepaalde geldsom te verminderen tot zoodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen."

Aldus werd het bij Stbl. 1931, n^o. 367, den 1 November 1931 ingevoerd.¹

116. De eerste vraag, die zich ten aanzien van art. 1603s *bis* B.W. voordoet, is of de bepaling van dwingend of regelend recht is. Eén uitspraak is bekend,² waarbij de rechter het artikel, zonder motiveering evenwel, van openbare orde noemt. De commentator van dit vonnis (Mr. J. G. Buddingh de V(oogt)), komt tegen deze beslissing op en argumenteert,³ dat partijen, zoolang de wetgever den werkgever niet verplicht Europeesche verloven te verleen, nog steeds geheel vrij zijn ten aanzien van den inhoud van het verlofsrecht. Dat wanneer het partijen vrijstaat ieder recht op verlof uit te sluiten, zij dit zeker kunnen beperken,⁴ tenzij het ontslag reeds verleend is. Dat slechts indien

¹ De vraag wat rechtens was ten aanzien van arbeidsovereenkomsten, die op den dag van invoering van art. 1603s *bis* reeds waren opgezegd, doch nog niet waren geëindigd, hangt ten nauwste samen met de beteekenis, die aan de woorden „doen eindigen” in dat artikel zijn toe te kennen. Zie § 119.

² Prins / Kali Padang, T. 138 pag. 587.
Raad van Justitie Soerabaja 12 Juli 1933.

³ Zie mede: Dezelfde auteur in zijn meer geciteerd artikel „titel 7A”, T. 142 pag. 579, 585 vlg.

⁴ Bij ontslagen vóór 1 November 1931 werd de beperkingsmogelijkheid in nastaaende procedures in eerste instantie aangenomen, doch als in

een verlofsrecht zonder beperking is toegekend een beroep op art. 1603s *bis* B.W. kan baten. Deze argumentatie komt betwistbaar voor. De bedoeling van den wetgever is geweest partijen vrij te laten al dan niet verlof te bedingen; in de gevallen, waarin dit bedongen was, wilde hij echter voorkomen, dat de werkgever den arbeider dit recht te elfder ure deed ontgaan. Waren de woorden „elk beding strijdig met eenige bepaling van dit artikel is nietig” aan art. 1603s *bis* toegevoegd, zoo zou dit doel zijn bereikt. Partijen waren vrij gebleven al dan niet een verlobsbepaling in hare overeenkomsten op te nemen, doch dit geschied zijnde, was in de daarvoor aangewezen gevallen evenredige verlofsvergoeding verschuldigd geweest.

Een bedreiging met nietigheid van afwijkende bedingen ontbreekt evenwel. Naar den vorm is art. 1603s *bis* B.W. zeker geen bepaling van dwingend recht. Gaat men de totstandkoming van dit artikel na, dan lijkt het niet waarschijnlijk, dat de wetgever de bedoeling gehad heeft een bepaling van regelend recht te geven, al is het karakter der bepaling bij de behandeling nimmer met zoovele woorden tot uitdrukking gekomen.

Onthoudt men aan het artikel het karakter van dwingend recht, dan moge men tot de conclusie komen, dat de wetgever het beoogde doel gebrekkig heeft nagestreefd; dit mag evenwel geen argument zijn om aangaande het karakter der bepalingen een andere meening aan te hangen; reeds meermalen moest bij deze beperkte materie geconstateerd worden, dat de wetgever in zijn taak te kort schoot.¹ Beslissend is de inhoud der bepaling; de bedreiging met nietigheid van afwijkende bedingen ontbreekt in casu. Bepalingen van dwingend recht worden in titel 7 A Boek 3 B.W., als regel gesanctionneerd met de bedreiging met

strijd met het dwingende 3^e lid van art. 1603g B.W. in hooger beroep verworpen:

Barkey / Soekoredjo, S. 1928 n^o. 10.

Residentiegerecht Soerabaja 4 Augustus 1928.

Raad van Justitie Soerabaja 28 November 1928.

Smits / Oei Tiong Ham, S. 1932 n^o. 37.

Residentiegerecht Semarang 11 Febr. 1932.

Raad van Justitie Semarang 30 December 1932.

¹ Art. 4 (2) A.R. § 30; Stbl. 1932 n^o. 98, § 88 (noot); Art. 1603g (oud) B.W., § 113.

nietigheid, zoo b.v. de artt. 1601*i, j, k, l, n, r, s, u, v*, 1602*f, g, q, r, s, v, w, x, z*, 1603*l, o, p, u* en *v*.

Is deze meening juist en zijn partijen van oordeel, dat den voortijdig ontslagen arbeider een compensatie voor de onmogelijkheid het geconvenieerde verlof te genieten toekomt, zoo is daarmee de mogelijkheid geopend¹ een evenredig verlof te bedingen, dat meer dan een evenredige verlofsvergoeding aan het verlofsdoel beantwoordt. Een passageregeling kan gemakkelijk aansluitend aan de crisisbepaling van Stbl. 1932, n^o. 97² gemaakt worden. Is de arbeider niet uitgezonden, dan wel de werkingsduur van Stbl. 1932, n^o. 97 eerlang niet verlengd, (waarnaar het evenwel voorloopig niet uitziet,) ook dan staan partijen contractueel mogelijkheden van een regeling open, die den wetgever zonder in een uitgebreide casuïstiek te vervallen niet ten dienste stonden.

117. Welk is het werkingsgebied van art. 1603*s bis* B.W.?

Beslist werd dat het artikel niet geldt voor arbeidsovereenkomsten niet aan het Indische B.W. onderworpen.³

Een belangrijker punt is of het artikel geldt voor alle verloven onder vigueur van het Nederlandsch-Indische recht, dan wel of te dien aanzien onderscheiden moet worden.

Men moge bezwaren hebben, dat de wetgever de oplossing in het geschil van belangen tusschen werkgever en arbeider in een compromis heeft gezocht; dit eenmaal geschied zijnde, is art. 1603*s bis* bij een verledensverlof te plaatsen; het verledensverlof heeft de arbeider te zijnen behoeve bedongen en daarbij kan gevoegd worden de bepaling, die hem in zekere gevallen schade-loos stelt wegens het te niet gaan van de mogelijkheid dit voordeel te genieten.

Anders is het met het toekomstverlof. Dit is bedongen met

¹ Ten aanzien van conflicten voor geval dit niet is geschied zie Reeves/Ons Belang, S. 1933 n^o. 48.
Residentiegerecht Soerabaja 8 Juli 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 4 April 1934.

² Zie § 5.

³ Souman/Hackethal, B. n^o. 87.
Residentiegerecht Batavia 17 Juli 1934.

het oog op een na het verlof vallende arbeidsperiode en heeft de bedoeling den arbeider dáárvóór te recreëren. Is van deze periode door ontslag geen sprake, zoo is geen plaats voor verlof, veel-min voor verlofsvergoeding, integrale of evenredige.¹ Bij een toekomstverlof is art. 1603*bis* niet van toepassing.²

De wetstekst is hiermede, zij het wellicht onbedoeld, in overeenstemming. Sprak lid 1 van de „verplichting tot het na een bepaald aantal jaren dienst verleen van een in verband met de overeenkomst bedongen verlof” zoo zou twijfel mogelijk zijn, thans rept lid 1 van de „verplichting tot het verleen van een bij of in verband met de overeenkomst bedongen verlof na een bepaald aantal jaren dienst.”

Het verledensverlof is een verlof na-, het toekomstverlof een verlof vóór een bepaald aantal jaren dienst bedongen.

118. Artikel 1603*bis* B.W., hoewel een verbetering ten opzichte van de oude bepaling van art. 1603*g*, bevat nochtans redactioneële duisterheden.

Lid 1 vangt aan met een bepaling ten aanzien van verlof „bij of in verband met de overeenkomst bedongen.” „De” overeenkomst moet hier beteekenen de arbeidsovereenkomst. De geheele aanhef van lid 1 luidt: „Indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen met het oogmerk zich te onttrekken aan zijne verplichting tot het verleen van een bij of in verband met de overeenkomst bedongen verlof na een bepaald aantal jaren dienst.” De dienstbetrekking is de eenige overeenkomst, die genoemd is, alleen daarop kan „de” slaan. Dezelfde betekenis kan overeenkomst hebben in lid 2 in de gevallen: „de overeenkomst doet eindigen”, „het oogenblik van het eindigen der overeenkomst” en „de maand, waarin de overeenkomst eindigt”.

¹ Cf. Bruining / Ruhaak, T. 131 pag. 489.
Residentiegerecht Soerabaja 24 Augustus 1929.
Raad van Justitie Soerabaja 11 December 1929.

² Conform: Niedermayer / Dralle, S. 1934 n^o. 4.
Residentiegerecht Soerabaja 20 Januari 1934.
Zie ook (Buddingh de) V(oogt) in zijn naschrift op
Prins / Kali Padang, T. 138 pag. 587.
Raad van Justitie Soerabaja 12 Juli 1933.

Lid 3 begint eveneens met den term „de dienstbetrekking doet eindigen” en vervolgt twee maal met „de rechter de overeenkomst ontbonden verklaart”. Dienstbetrekking en (arbeids)overeenkomst worden hier kennelijk als synoniemen gebruikt. Mitsdien verlof bedongen bij of in verband met de arbeidsovereenkomst, het eerste in geval van een bepaling in die overeenkomst, het tweede als een afzonderlijk contract.

Dezelfde term „bij de overeenkomst bedongen” wordt gebezigd ten aanzien van vrije overvoer.¹ Echter komt daar het alternatief „of in verband met de overeenkomst” niet voor; lid I spreekt slechts van recht op vrijen overtocht „bij de overeenkomst bedongen”. Het is volkomen onlogisch bij de evenredige verlofsvergoeding de factor bezoldiging te doen medetellen, zoowel in geval van „bij”, als in geval van „in verband met” de overeenkomst bedongen verlof, en de factor vrije overtocht alleen, indien deze „bij” de overeenkomst is bedongen, doch de tekst dwingt hier toe; de speciale bepaling van dit uitzonderingsartikel moet eng geïnterpreteerd worden en mag niet buiten zijn bewoordingen worden uitgebreid.

Buiten genoemde gevallen treft men het woord overeenkomst nog drie maal in art. 1603s *bis* aan: „bezoldiging welke de arbeider volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten”, „het bedrag, dat voor den vrijen overtocht volgens de overeenkomst noodig is” en „de helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden diensttijd.” Leest men hier overeenkomst weder als arbeidsovereenkomst dan zijn de bezoldiging gedurende den verlofstijd te genieten en de diensttijd voor verlofsverleening noodig niet bepaald ingeval het verlof in verband met de arbeidsovereenkomst is bedongen. Dit is niet het geval, indien men de overeenkomst als verlofsovereenkomst leest. Dit kan geschieden zonder den tekst geweld aan te doen. Het bezwaar bestaat dan evenwel van het hechten van twee beteekenissen aan hetzelfde woord in een en denzelfden zin.

Het verlof moet bij of in verband met de arbeidsovereenkomst zijn bedongen. Blijkens de jurisprudentie is gestreden over de

¹ Waarom de wet in art. 1601p van „overvoer” en in art. 1603s *bis* B.W. van „overtocht” spreekt, blijkt niet.

vraag of aan dit vereischte is voldaan, indien een recht op verlof, gebaseerd op gewoonte of billijkheid, gepretendeerd wordt. De rechtspraak is verdeeld, eenerzijds wordt dit beroep voldoende geacht¹, anderzijds wordt een uitdrukkelijk beding geëischt.² Waar wij in § 66 vlg. tot de slotsom kwamen, dat op een beroep op gewoonte of billijkheid geen verlofsaanspraak te baseeren viel, kunnen wij deze vraag voorbijgaan.

119. De werkgever is gehouden den arbeider evenredige verlofsvergoeding te betalen, indien hij, „nadat de helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden diensttijd is verstreken, eenzijdig zonder dringende reden de overeenkomst doet eindigen.” Dit „doen eindigen” wordt op tweeërlei wijze gelezen: de werkgever verricht een daad (doet) ten gevolge waarvan de overeenkomst een einde neemt (eindigt), nadat de helft van den voor verlof bepaalden tijd is verstreken; dan wel de werkgever verricht, nadat die helft verstreken is, een daad (doet), ten gevolge waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt (eindigt); beslissend voor de toepasselijkheid het oogenblik van de daad, dan wel dat van het einde.

Aan de berekening der verlofsvergoeding valt geen argument te ontleenen; de berekeningsvoorschriften ten aanzien van de beide elementen bezoldiging en overvoer heffen elkaar in dit opzicht op: de overtocht moet berekend worden naar het oogenblik van beëindiging; de diensttijd, factor voor de bezoldiging, tot en met de maand, waarin de overeenkomst eindigt.

De jurisprudentie komt meerendeels tot de conclusie, dat niet de dag van opzegging, doch de dag van einde van de overeenkomst ten aanzien van de al dan niet toepasselijkheid van art. 1603s bis B.W. beslissend is.³ De gebezigde argumenten zijn

¹ Niggebrugge / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 27.
Raad van Justitie Soerabaja 28 December 1932.

² Niggebrugge / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 27.
Residentiegerecht Soerabaja 30 Juli 1932.
Moonman / Maintz Producten Handel, S. 1934 n^o. 10.
Raad van Justitie Soerabaja 25 Juli 1934.

³ Lakeman / Ruhaak, S. 1932 n^o. 9.
Residentiegerecht Soerabaja 5 Juli 1932.

evenwel niet overtuigend. Het argument, dat een andere opvatting de gelegenheid zou geven zich door het in acht nemen van een onnoodig langen opzeggingstermijn aan de verplichtingen uit genoemd artikel voortvloeiende te onttrekken¹, legt geen gewicht in de schaal. De gedachten² en bedoeling³ des wetgevers zijn onverschillig. De tekst is beslissend.

Het komt voor, dat aan den zinsbouw een argument te ontleenen is. Thans luidt de bepaling: indien, nadat de helft van den bepaalden diensttijd is verstreken, de werkgever de overeenkomst doet eindigen; de tijdsbepaling verbonden met het doen. Luidde de zin: indien de werkgever de overeenkomst doet eindigen, nadat de helft van den bepaalden diensttijd is verstreken, zoo zou zulks meer voor de andere opvatting pleiten. Ook de aanhef van lid I doet meer aan de daad als beslissend denken. Tevens wijst in die richting de samenhang van de bepaling in lid 2: de werkgever eenzijdig, zonder dringende reden de overeenkomst doet eindigen; de woorden eenzijdig, zonder dringende reden passen bij de daad, niet bij het einde.

Er schijnt daarom voldoende voor te pleiten het oogenblik van opzegging beslissend te oordeelen⁴, of op dat tijdstip de

¹ Niggebrugge / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 27.
Residentiegerecht Soerabaja 30 Juli 1932.
Van Klaveren / Ruys' Hvg., S. 1932 n^o. 7.
Residentiegerecht Soerabaja 13 September 1932.
Raad van Justitie Soerabaja 14 Juni 1933.

² Hoolhorst / Ruhaak, S. 1932 n^o. 20.
Residentiegerecht Soerabaja 28 Mei 1932.
Raad van Justitie Soerabaja 17 Augustus 1932.

³ Niggebrugge / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 27.
Residentiegerecht Soerabaja 30 Juli 1932.
Van Klaveren / Ruys Hvg., S. 1932 n^o. 7.
Residentiegerecht Soerabaja 13 September 1932.
Raad van Justitie Soerabaja 14 Juni 1933.

⁴ In Wessendorp / Aniem, S. 1933 n^o. 30
Residentiegerecht Soerabaja 19 Augustus 1933
Raad van Justitie Soerabaja 11 October 1933
wordt overwogen, dat de dienstbetrekking, die werd opgezegd vóór-
en eindigde ná het critieke oogenblik vóór dit tijdstip werd beëindigd
aangezien de werkgever een langeren opzeggingstermijn dan noodig

helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden diensttijd al dan niet is verstreken.¹

120. Ook het einde der arbeidsovereenkomst is voor de toepasselijkheid van art. 1603s *bis* B.W. niet zonder belang. De wet eischt doen eindigen ; is het doen op het eindigen gericht, doch blijft het beoogde gevolg uit, vindt het eindigen niet of niet door dit doen plaats, zoo mist de bepaling toepassing.² Heeft de werkgever het einde der overeenkomst ingeleid op zoodanige tijd en wijze, dat bij het einde evenredige verlofsvergoeding zal moeten betaald worden, zoo bestaat deze verplichting niet, indien de arbeider inmiddels overlijdt, ongedwongen ontslag neemt, dan wel wegens een dringende reden moet worden ontslagen. Geeft na de opzegging de werkgever een dringende reden en maakt de arbeider daarvan gebruik zoo zal het laatste, niet de eerste, de grondslag voor de evenredige verlofsvergoeding vormen.

121. Mogelijk is, dat de arbeider, voordat de helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden diensttijd

in acht nam en het einde van den wettelijken termijn vóór dit oogenblik viel. Dit argument komt niet ter zake voor; hadde de opzeggings-termijn tot na het beslissend tijdstip geloopt dan ware door beëindiging met termijnvergoeding de overeenkomst evenzeer voor dit oogenblik rechtmatig geëindigd.

¹ Voor wie het oogenblik van opzegging beslissend oordeelt, is het geen vraag of arbeiders voor 1 November 1931 opgezegd tegen een tijdstip na dien datum vallende een beroep op art. 1603s *bis* konden doen. Voor wie de andere meening aanhangt, komt de quaestie in § 115 noot 1, pag. 129 vermeld, aan de orde, met name of art. 2 A.B. een beroep op de nieuwe bepaling uitsloot. Door den vervaltermijn van art. 1603t B.W. is dit vraagstuk thans nog slechts van historisch belang.

² In gelijke richting gaan de overwegingen in Van Gelderen / Kartasoera, S. 1923 n^o. 12 Residentiegerecht Semarang 25 Augustus 1932 en Niggebrugge / Koloniale Bank, S. 1932 n^o. 27 Raad van Justitie Soerabaja 28 December 1932, welke vonnissen dan evenwel den datum van het einde der arbeidsovereenkomst beslissend oordeelen.

is verstreken, wordt ontslagen met termijnvergoeding, doch dat inachtneming van den opzeggingstermijn de overeenkomst na dit critieke tijdstip zou doen eindigen. Van toepasselijkheid van art. 1603s *bis* lid 2 kan dan, ongeacht de opvatting van de woorden doen eindigen, de rede niet zijn; ¹ de overeenkomst is vóór het beslissend oogenblik geëindigd. Van toepasselijkheid van lid 1 kan mede geen sprake zijn; indien de werkgever den weg van termijnvergoeding in plaats van in acht neming van den termijn verkoos met het oog op art. 1603s *bis* lid 2 was zijn opzet, in de verworpen opvatting van doen eindigen, gericht op het vermijden van evenredige verlofsvergoeding, niet op het zich onttrekken aan de verplichting tot verlofsverleening. Ook een beroep op art. 1603r B.W. ² zal niet kunnen baten; art. 1603s *bis* geeft een speciale regeling, welke aan de algemeene wetsbepalingen derogeert; het regelt de evenredige verlofsvergoeding uitputtend.

Indien in het vorenstaande geval onvoldoende termijnvergoeding is betaald en de overeenkomst onrechtmatig geëindigd, zal uit gelijke overweging een actie noch op art. 1603s *bis* lid 1, noch op art. 1603s B.W. ³ gegrond kunnen worden. Ware aan laatstgenoemde algemeene bepaling niet gederogeerd, dan nog zou deze een vordering niet kunnen schragen, aangezien het recht op verlof eerst door het vervullen der gemaakte bedingen

¹ Conform: t.a.v. art. 4 (5) (oud) A. R.

Gostomski / Amsterdam Bedagei, T. 138 pag. 803; 131 pag. 278.

Raad van Justitie Medan 4 Februari 1927.

Hoogerechtshof 10 Mei 1928.

² Indien eene der partijen de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder in acht neming van de voor opzegging geldende bepalingen heeft doen eindigen en tegelijkertijd aan de wederpartij een schade-loosstelling heeft betaald op den voet als bij het eerste lid van art. 1603q B. W. bepaald, heeft de wederpartij, zoo zulks met zoodanige bijzondere omstandigheden is gepaard gegaan, dat de berokkende schade niet kan geacht worden door de ontvangen schadeloosstelling te zijn vergoed, het recht verdere vergoeding in rechte te vorderen.

³ Ingeval eene der beide partijen de dienstbetrekking onrechtmatig heeft doen eindigen heeft de wederpartij het recht, hetzij het bij art. 1603q bedoeld bedrag, hetzij eene volledige schadevergoeding te vorderen.

wordt verkregen en op een nog niet verkregen recht nimmer inbreuk kan worden gemaakt en dus van een hierop gegronde berokkende schade nimmer sprake kan zijn.¹

122. Samenvattende, zal de werkgever gehouden zijn evenredige verlofsvergoeding te betalen, ingeval verlofsverwachtingen te niet gaan² door een einde der dienstbetrekking teweeggebracht, nadat de helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden dienstdtijd is verstreken, hetzij door een door hem eenzijdig zonder dringende reden gegeven ontslag, hetzij door een door den arbeider genomen ontslag wegens een door hem gegeven dringende reden.

Hetzelfde is bepaald voor het geval, dat de rechter de overeenkomst ontbonden verklaart wegens gewichtige, niet dringende, redenen als bedoeld in art. 1603*v*, wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, of ingevolge art. 1267 omdat de werkgever niet aan zijne verplichtingen voldoet.

Bij minnelijke ontbinding schrijft de wet geen evenredige verlofsvergoeding voor. Dit geldt zelfs ingeval deze ontbinding plaats vindt wegens redenen, die anders grond tot zoodanige actie zouden kunnen opleveren³. De wet eischt dan nadrukkelijk, hetzij het doen eindigen der overeenkomst door den arbeider, hetzij de tusschenkomst van den rechter.

123. De evenredige verlofsvergoeding is opeischbaar bij het

¹ Gostomski / Amsterdam Bedagei, T. 131 pag. 278.
Hooggerichtshof 10 Mei 1928.

² Een verlofsverwachting gaat niet te niet ingeval de werkgever een overeenkomst doet eindigen, die tevoren door den arbeider tegen een tijdstip vóór de verlofsingang werd opgezegd. De te voren voor onbepaalden tijd aangegane overeenkomst met een verlofsbeding had door deze opzegging een maximumduur zonder verlofsmogelijkheid gekregen.

Conform: Snijders / Rathkamp, B. n^o. 50.
Residentiegerecht Batavia 1 Maart 1932.
Raad van Justitie Batavia 18 November 1932.

³ Conform: op grond van art. 4 (5) oud A. R.
Massow / Marihat, T. 138 pag. 856.
Raad van Justitie Medan 14 Juli 1933.

einde der arbeidsovereenkomst¹; dan staat de al dan niet verschuldigheid vast; dan is ook de berekening van de factor afgeleid van de verlofsbezoldiging mogelijk. De actie is onderworpen aan den vervaltermijn van artikel 1603f B.W. Dit artikel verzuimt te bepalen, wanneer die termijn van één jaar begint te loopen. Het komt logisch voor, dat waar de evenredige verlofsvergoeding van het einde der dienstbetrekking verschuldigd is, de termijn ook van dat oogenblik te laten loopen², niet van dat der opzegging.

124. Lid 1 van art. 1603s *bis* B.W. noemt als rekengrootheden de diensttijd in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaald, het gedeelte daarvan, dat op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst is verstreken en de duur van den verlofstijd; verder het bedrag der bezoldiging, die gedurende den verlofstijd zou zijn genoten en het bedrag op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking noodig voor de overeengekomen vrije overtocht. Lid 2 bepaalt, dat het bedrag der vergoeding staat tot de schadevergoeding van lid 1 in dezelfde verhouding als de verstreken diensttijd staat tot den noodigen diensttijd.³

125. Over het algemeen zal de bepaling van den voor verlofsverkrijging noodigen — de wet spreekt van benoodigden — diensttijd geen moeilijkheden opleveren; partijen plegen niet na te laten dezen uitdrukkelijk te stipuleeren. Eenmaal blijkt verschil van meening te zijn gerezen⁴ in het geval, dat de termijn, waarna de arbeider met verlof zou gaan, bij nadere over-

¹ Conform: De Wit / Albrecht ongepubliceerd.
Residentiegerecht Batavia 6 Februari 1934.
Anders: Reevers / Ons Belang, S. 1933 n^o. 48.
Residentiegerecht Soerabaja 8 Juli 1933 (interlocutoir).
Bij het eindvonnis is deze beslissing niet gehandhaafd.

² Conform: Van der Kolk / Tangoenan, S. 1934 n^o. 13.
Raad van Justitie Soerabaja 26 September 1934.

³ Sedert invoering van art. 1603s *bis* is bij overeenkomsten voor bepaalde tijd, de tijd, dien de dienstbetrekking nog had behooren voort te duren, geen factor meer bij de berekening der evenredige verlofsvergoeding. Onder art. 1603g was dit wel het geval.

⁴ Zinke / Wai Sumatra, T. 138 pag. 565.
Raad van Justitie Batavia 25 November 1932.
Hooggerechtshof 10 Augustus 1933.

eenkomst werd verlengd. In casu was dit van zes tot zeven jaar. In eerste instantie werd geoordeeld, dat zoodanig uitstel den voor verlofsverkrijging noodigen diensttijd met een jaar verlengt; hogere instantie besliste, dat in die overeenkomst niet anders te zien is dan een toezegging des arbeiders van zijn na zes jaar te verwerven recht op verlof gedurende een jaar geen gebruik te maken. De woorden der overeenkomst zullen beslissend zijn. Aan het arrest kan moeilijk een algemeene strekking worden toegekend; betwijfeld moet worden of die leer in het algemeen juist is; wordt overeengekomen, dat de arbeider een jaar eerder dan oorspronkelijk bepaald met verlof zal gaan zoo wordt immers ook de noodige diensttijd met een jaar verkort en oefent de arbeider niet, wanneer hij met verlof gaat, een recht uit, dat hij eerst na een jaar zal verwerven.

De voor verlofsverkrijging medetellende verstreken diensttijd kan afwijken van den werkelijken diensttijd doordat het recht op verlof eerst later werd toegekend dan wel doordat werd overeengekomen, dat een vorige diensttijd ten aanzien van de verlofsverkrijging zal medetellen. De Assistentenregeling bepaalt, dat dit met een eventueelen proeftijd het geval is.

Het schijnt de bedoeling van den wetgever de becijfering der evenredige verlofsvergoeding te vereenvoudigen door slechts met geheele maanden te rekenen. Althans wordt bepaald, dat de maand, waarin de overeenkomst eindigt, als een geheele maand wordt aangemerkt. De diensttijd wordt ten aanzien van de evenredige verlofsvergoeding geacht tot het einde van de maand, waarin de overeenkomst ophoudt, voort te duren.¹ Ten aanzien van den aanvang van den medetellenden diensttijd is geen speciale bepaling gegeven. Is de eerste maand geen geheele maand zoo schijnt voor afronding noch naar boven², noch naar

¹ Anders: Reevers/Ons Belang, S. 1933 n^o. 48.

Residentiegerecht Soerabaja 8 Juli 1933 interlocutoir, welk vonnis tot den dag van einde der werkzaamheden rekent; bij het eindvonnis is dit standpunt verlaten.

² Aldus: Berkholst/Società, S. 1933 n^o. 14.

Residentiegerecht Soerabaja 4 Juli 1933.

Raad van Justitie Soerabaja 1 November 1933.

Reevers/Ons Belang, S. 1933 n^o. 48.

Residentiegerecht Soerabaja 10 November 1933.

Raad van Justitie Soerabaja 4 April 1934.

beneden, voldoende grond te bestaan; berekening per dag¹ is het eenige wat dan overblijft, hoewel een nauwkeurige vaststelling van den aanvangsdag slecht met een afgeronden slotdag te rijmen is. Een betere oplossing schijnt te geven niet met kalendermaanden, doch met dienstmaanden te rekenen. Er is dan slechts eenmaal afronding noodig.²

Evenals bij de verlofsvergoeding zal bij de evenredige verlofsvergoeding moeten worden aangenomen, dat het verlof den geheelen gecontractueerden tijd zou hebben geduurd; met mogelijkheden van eindigen der overeenkomst staande verlof kan geen rekening worden gehouden. De wet eischt betaling der evenredige verlofsvergoeding bij het einde der dienstbetrekking; dit is alleen mogelijk door een volledig te genieten verlof aan te nemen; zelfs in het geval later zou blijken, dat het verlof niet zou kunnen zijn genoten, wanneer de tijd daartoe daar was, b.v. door een spoedig na het ontslag overlijden van den arbeider, komt voor een actie uit onverschuldigde betaling geen plaats voor.

De duur van den verlofstijd is onbepaald ingeval de arbeider de keuze heeft tusschen een langer buitenlandsch en een korter binnenlandsch verlof. Onder vigueur van de Assistentenregeling heeft hij deze keuze van rechtswege; ook bij contracten onder het Burgerlijk Wetboek kan zulks bedongen zijn. Heeft de arbeider zich reeds verklaard, dan is daarmee de moeilijkheid vervallen. Is zulks nog niet geschied, dan zal er rekening mede moeten worden gehouden, dat de arbeider uiteraard aan het grootere geldsbedrag, berekend naar buitenlandsch verlof, de voorkeur zal geven boven het kleinere, berekend naar binnenlandsch verlof. Zuiver is deze overweging echter niet, daar niet is overeengekomen een alternatief recht op een grooter of kleiner geldsbedrag, doch ten aanzien van de plaats waar het verlof zal worden doorgebracht, de keuze is gelaten; de veranderlijke duur van het verlof is daarvan slechts een uitvloeisel.

126. De wet spreekt van de bezoldiging, welke de arbeider

¹ Conform: Eikenboom / Tegalsche Kliniek, S. 1933 n^o. 43.

Residentiegerecht Tegal 9 Juni 1933.

Raad van Justitie Semarang 22 September 1933.

² Aldus: Mr. J. Biemond, Commentaar A. R., op. cit. pag. 82.

volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten. Eerste vereischte voor het verkrijgen van evenredige verlofsvergoeding, zoover het geldsloon daarbij een berekeningsfactor is, is dat er een bezoldiging zij, die de arbeider volgens de overeenkomst gedurende den verlofstijd zou hebben genoten. Was geen loon bedongen dan is ook geen evenredige verlofsvergoeding, van dit loon afgeleid, mogelijk. Geniet de arbeider dus gedurende het verlof geen loon, doch is hij b.v. gerechtigd tot het leenen van geldsommen zoo ontbreekt de basis voor een actie uit art. 1603s *bis*.¹

Bepalende, dat de werkgever gehouden is den arbeider een evenredige verlofsvergoeding te betalen, waarbij een factor is de bezoldiging, welke deze volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten, stelt de wetgever een eisch, waaraan de werkgever over het algemeen onmogelijk kan voldoen. Slechts in zeer enkele gevallen zullen partijen een loonschema voor een reeks van jaren hebben vastgelegd en dan nog als regel onder voorbehoud, als bijv. goede prestatie van den arbeider, tijdsomstandigheden enz. Is het loon niet voor de toekomst bepaald, dan is het onmogelijk te zeggen, hoeveel dit over wellicht drie jaren zal bedragen. De practijk redt zich door het laatstgenoten salaris als basis voor de berekening te nemen; meerendeels zonder argumenteering.² Deze is ook kwalijk te

¹ Conform: Janssen / Lindeteves, B. n^o. 72.
Residentiegerecht Batavia 27 Februari 1934.
Raad van Justitie Batavia 7 September 1934.
Anders: Berkholst / Societá, S. 1933 n^o. 14.
Residentiegerecht Soerabaja 4 Juli 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 1 November 1933.
Conform (ten aanzien van passage):
Zimmer / Sentanen Lor, S. 1933 n^o. 13.
Residentiegerecht Modjorkerto 17 Maart 1933.
Raad van Justitie Soerabaja 31 Mei 1933.

² In Mesquita / Goenoeng Sindoer, B. n^o. 31
Residentiegerecht Batavia 13 September 1932
was berekening op basis van het gemiddeld genoten salaris gevorderd, aangezien dit aan vermindering onderhevig geweest was. Overwogen wordt, dat deze verminderingen geen reden waren het gemiddeld salaris tot basis te nemen, aangezien dit ook niet het geval zou zijn

geven; het laatstgenoten salaris heeft de waarschijnlijkheid het minst van de hypothetische verlofbezoldiging af te wijken, al is, wanneer het verlof nog ver in het verschieft ligt, vrijwel zeker, dat deze niet gelijk zouden geweest zijn; dat een salaris jaren constant blijft is een uitzondering.

Ten aanzien van tantième, een loonsbestanddeel afhankelijk van de winst in des werkgevers onderneming gemaakt, geldt het bovenstaande in nog sterker mate. Hier is het onmogelijk zelfs te benaderen welke bedrag de arbeider volgens de overeenkomst gedurende den verlofstijd zou hebben genoten. Jurisprudentie hierover is niet bekend.

Om uit deze impasses te geraken is in sommige contracten de clause opgenomen, dat voor het geval evenredige verlovsvergoeding verschuldigd zal worden, deze zal berekend worden naar laatstgenoten salaris en tantième. Ook wie aanneemt, dat art. 1603s *bis* B.W. van dwingend recht is, zal deze clause als geldig kunnen erkennen; zij is geen afwijking van het wettelijk voorschrift, doch een uitwerking, die de toepassing mogelijk maakt.

127. In § III zagen wij, dat art. 1603s *bis* lid I den arbeider bij opzettelijke verlovsvanhinderig geeft schadevergoeding ten bedrage der bezoldiging, benevens het bedrag, dat voor de contractueele overtocht noodig is; dat dit overtochtsbedrag niet onder de schadevergoeding gebracht werd, doch den arbeider het recht werd gegeven, dit daarnevens te vorderen.

Lid 2 van genoemd artikel geeft den arbeider het recht op een bedrag staande in evenredigheid tot „het bedrag der in het eerste lid bepaalde schadevergoeding”. *Stricto iure* is dus bij het bepalen der evenredige verlovsvergoeding de eventueel bedongen vrije overtocht geen factor.

Toch wijst de rechtspraak regelmatig evenredige verlovsvergoeding toe, met de bepaling van het bedrag waarvan met overtochtskosten werd rekening gehouden; met het oog op deze jurisprudentie het volgende: lid I bepaalt, dat tot basis strekt het bedrag, dat voor vrijen overtocht volgens de overeenkomst naar

indien het loon zich steeds in stijgende lijn had bewogen. Een argument, waarom het laatstgenoten loon wel een juiste basis zou zijn is deze redeneering echter niet.

de plaats van herkomst of naar de plaats van verlof noodig is op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking. Latere verandering in passagetarieven of gezinsmutaties hebben dan geen invloed.¹

De wet spreekt alleen van vrijen overtocht, de verplichting des werkgevers voor den overvoer zorg te dragen, passagebiljetten te verstrekken.² Zijn verplichting kan eveneens bestaan in het betalen van een geldsbedrag om daaruit de overvoer te bekostigen of tot bijdrage daarin strekkend; deze valt onder de hooger genoemde bezoldiging. Het komt voor een geoorloofde analogische toepassing te zijn, zoover voor deze bezoldiging tarieven en gezinssamenstelling factoren zijn, mede het tijdstip van beëindiging als basis te nemen. Anders zijn deze factoren even zoo vele onbekenden.

De terugreis naar Indië is, opzettelijk, als factor voor berekening der evenredige verlofsvergoeding uitgesloten.³

De wet noemt als factor het bedrag, dat voor den vrijen overtocht volgens de overeenkomst naar de plaats van herkomst of naar de plaats van verlof benoodigd is op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking. Hierbij schijnt gedacht aan verschillende verlofsclausules, waarbij de eene passage naar het land van aanwerving geeft, de andere naar de plaats, waar het verlof wordt doorgebracht, beide in verband met het verlof.

¹ Conform: Eikenboom / Tegalsche Kliniek, S. 1933 n^o. 43.
Residentiegerecht Tegal 9 Juni 1933.
Raad van Justitie Semarang 22 September 1933.

² Anders: Blokzeyl / Pasir Bogor, B. n^o. 102.
Residentiegerecht Bandoeng 31 Mei 1933.
Raad van Justitie Batavia 10 November 1933.

³ Conform: Mesquita / Goenoeng Sindoer, B. n^o. 31.
Residentiegerecht Batavia 13 September 1932.
Zinke / Wai Sumatra, T. 138 pag. 565.
Raad van Justitie Batavia 25 November 1932.
Hoogerechtshof 10 Augustus 1933.
Eikenboom / Tegalsche Kliniek, S. 1933 n^o. 43.
Residentiegerecht Tegal 9 Juni 1933.
Raad van Justitie Semarang 22 September 1933.
De Zwart / Rowley, S. 1933 n^o. 45.
Residentiegerecht Semarang 8 Januari 1934.

Een lezing, die voor in Indië aangenomen arbeiders hieraan wil ontleenen een passage heen naar de plaats van verlof (Europa) en terug naar de plaats van herkomst (Indië) verliest den samenhang met het verlof uit het oog. Wie dit doet zou tevens de consequentie moeten trekken, dat de kosten noodig voor overtocht naar de plaats van herkomst voor iemand, die daar reeds verblijft, nihil zijn. Een recht op retourpassage voor uit Indië afkomstige arbeiders is daarom in art. 1603s *bis* niet te lezen.¹

128. Het als bovenstaand berekende bedrag kan in genoemde gevallen als evenredige verlofsvergoeding gevorderd worden. Slechts in het geval de rechter de overeenkomst ontbonden verklaart wegens andere dan dringende redenen heeft hij een matigingsrecht en kan hij de berekende som verminderen tot zoodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen.

De evenredige verlofsvergoeding is bij vertraagde betaling niet onderworpen aan de procentueele verhooging van art. 1602q B.W.² Evenredige verlofsvergoeding is geen loon. Rente naar den voet van 6 % 's jaars kan gevorderd worden van den dag van indiening der vordering af.

Batavia, Januari 1934.

Amsterdam, Mei 1936.

¹ Conform, op historische gronden:

Oosthout / Centrale Kas B. n^o. 87.

Residentiegerecht Batavia 15 Januari 1934.

² Conform: Van Klaveren / Ruys' Hvg., S. 1932 n^o. 7.

Residentiegerecht Soerabaja 13 September 1932.

Raad van Justitie Soerabaja 14 Juni 1933.

Van Baak / Limburglanden, S. 1932 n^o. 35.

Residentiegerecht Soerabaja 25 Juni 1932.

Raad van Justitie Soerabaja 28 December 1932.

Hendrix / Singer, S. 1934 n^o. 15.

Residentiegerecht Soerabaja 20 Juli 1934.

BIJLAGEN.

VERLOFSBEPALINGEN IN HET NEDERLANDSCH- INDISCH PRIVAATRECHT.

A. ASSISTENTENREGELING.

(Stbl. 1921 n^o. 334.)

Artikel 4.

(1) In de overeenkomst moet worden bepaald:

1^o—4^o.

5^o de aan den assistent toe te kennen, in het binnen- of buitenland te zijner keuze door te brengen verloven, zoomede de voordeelen, die hij gedurende die verloven zal genieten;

6^o.

(2) Tenzij de overeenkomst een gunstiger regeling inhoudt, heeft de assistent recht op vier vrije dagen per maand, waarvan twee Zondagen en, met behoud van het volle loon, op een verlof van veertien dagen telkens nadat hij een jaar, en van acht maanden, telkens nadat hij zes jaren bij denzelfden werkgever heeft gediend.

Ten aanzien van het laatstbedoelde verlof kan overeengekomen worden, dat de tijdsduur met ten hoogste vier maanden zal worden verminderd, indien het verlof binnen Nederlandsch-Indië wordt doorgebracht. Ingevoerd
bij Stbl. 1931
N^o. 366.

(3)

(4) Het recht van verlof gaat niet verloren door het verleenen van ontslag.

(5) Wanneer aan de overeenkomst in den loop van het laatste jaar van een zesjarig tijdvak, na afloop waarvan de assistent recht op een verlof van acht maanden of langer zou verkrijgen, een einde wordt gemaakt: Ingetrokken
bij Stbl. 1931
N^o. 366.

- a. door den werkgever overeenkomstig artikel 2;
- b. door den werkgever overeenkomstig artikel 10, zonder dat daartoe een dringende reden als bedoeld in artikel 11 aanwezig is;
- c. door den assistent overeenkomstig artikel 10, op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 12;
- d. door de beslissing des rechters, genomen op verzoek van den assistent, overeenkomstig artikel 17, op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 12; is de werkgever verplicht aan den assistent, behalve de schadeloosstelling ingevolge artikel 10, te betalen een geldsom, welke tot het bedrag van het loon van den assistent over den tijd van bedoeld verlof, vermeerderd met het geldswaardig bedrag der voordeelen, welke hij verder gedurende dat verlof zou genieten, in dezelfde verhouding staat als zijn diensttijd gedurende gemeld tijdvak op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst tot den tijd van zes jaren. Bij de berekening van dien diensttijd wordt de maand, waarin de overeenkomst eindigt, als een geheele maand aangemerkt.

Ingevoerd
bij Stbl. 1931
No. 366.

(5) Ten aanzien van het verlof na een bepaald aantal jaren dienst is het bepaalde in artikel 1603s *bis* van het Burgerlijk Wetboek toepasselijk met dien verstande, dat in het derde lid van dat artikel voor „artikel 1603 v” gelezen wordt „artikel 17 dezer regeling”.

B. BURGERLIJK WETBOEK.

(Stbl. 1926 n^o. 335).

Artikel 1601*φ*. Het loon van arbeiders, welke niet bij den werkgever inwonen, mag niet anders worden vastgesteld dan in:

1^e—7^e

8^e. bezoldiging gedurende een verlofstijd na een bepaald aantal jaren dienst of recht op vrijen overvoer naar de plaats van herkomst of naar en van de plaats van verlof.

Artikel 1603*g*. De schadeloosstelling, bedoeld bij de artikelen 1601*k* en 1603*n* is bij eene dienstbetrekking, voor onbepaalden tijd aangegaan, gelijk aan het bedrag van het loon voor den duur

van den opzeggingstermijn; bij eene dienstbetrekking, voor bepaalden tijd aangegaan, is zij gelijk aan het bedrag van het loon voor den tijd, dat de dienstbetrekking volgens de artikelen 1603 *e* en 1603 *f* had behooren voort te duren. Onder loon worden hier verstaan de onder 1^e, 7^e, (en, bij beëindiging door den werkgever, naar evenredigheid van den volbrachten dienst ook de onder 8^e van artikel 1601 *p*) vermelde loonsbestanddeelen.

De woorden
tusschen
haakjes ko-
men sedert
Stbl. 1931,
n^o. 367 niet
meer voor.

.....
Elk beding, waarbij ten behoeve van den arbeider eene schadeloosstelling tot een lager bedrag is bedongen, is nietig.

.....
Artikel 1603 *s bis*. Indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen met het oogmerk zich te onttrekken aan zijne verplichting tot het verleenen van een bij of in verband met de overeenkomst bedongen verlof na een bepaald aantal jaren dienst, heeft de arbeider het recht, boven en behalve hetgeen hem in verband met het ontslag uit anderen hoofde mocht toekomen, eene schadevergoeding te vorderen ten bedrage van de bezoldiging, welke hij volgens de overeenkomst gedurende den verloftijd zou hebben genoten, benevens, indien recht op vrijen overtocht bij de overeenkomst was bedongen, het bedrag, dat voor den vrijen overtocht volgens de overeenkomst naar de plaats van herkomst of naar de plaats van verlof benodigd is op het tijdstip der beëindiging van de dienstbetrekking.

Ingevoerd
bij Stbl. 1931
N^o. 367.

Indien buiten het geval bij het vorige lid bedoeld, nadat de helft van den in de overeenkomst voor de verlofsverleening bepaalden dienstdtijd is verstreken, de werkgever eenzijdig zonder dringende reden de overeenkomst doet eindigen, is hij gehouden boven hetgeen hij uit anderen hoofde aan den arbeider verschuldigd is, aan dezen te betalen een geldsom, welke tot het bedrag der in het eerste lid bepaalde schadevergoeding in dezelfde verhouding staat als de op het oogenblik van het eindigen der overeenkomst voor verlofsverkrijging meetellende verstreken dienstdtijd staat tot den voor verlofsverkrijging benodigden dienstdtijd. Bij de berekening van den dienstdtijd wordt de maand, waarin de overeenkomst eindigt, als een geheele maand aangemerkt.

Hetzelfde geldt indien de arbeider, nadat het in het vorige lid

genoemd gedeelte van den diensttijd is verstreken, de dienstbetrekking doet eindigen wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, dan wel indien de rechter de overeenkomst wegens gewichtige niet dringende redenen als bedoeld in artikel 1603 *v* of wegens een door den werkgever gegeven dringende reden, of ingevolge artikel 1267, omdat de werkgever aan zijn verplichtingen niet voldoet, ontbonden verklaart. Indien de rechter de overeenkomst om andere dan dringende redenen ontbonden verklaart, is hij bevoegd de bij het tweede lid bepaalde geldsom te verminderen tot zoodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen.

C. ONTWERP AANVULLENDE, PLANTERSREGELING.

Volksraad; zittingsjaar 1935—1936, onderwerp 120.

Artikel 5.

(1) In de overeenkomst moet worden bepaald:

a, b, c,

d. de aan den arbeider toe te kennen binnen en eventueel buiten Nederlandsch-Indië door te brengen verloven, zoodat hij gedurende die verloven zal genieten;

Artikel 6.

(1)

(2) Een wijziging in ongunstigen zin van de arbeidsvoorwaarde, bedoeld in artikel 5 lid (1) onder *d*, kan eerst in werking treden nadat aan deze arbeidsvoorwaarde nog éénmaal is voldaan.

(3) Ieder beding, strijdig met dit artikel, is nietig.

Artikel 9.

(1) De arbeider, die door den werkgever buiten Nederlandsch-Indië is aangenomen of aangeworven, heeft telkens nadat hij zeven jaren, de eventueele proeftijd inbegrepen, bij dienzelfden werkgever onafgebroken in Nederlandsch-Indië heeft gediend, recht op een verlof van zes maanden naar het land van indienstneming of aanwerving, met behoud van het volle geldloon, tenzij een andere financieel niet ongunstiger regeling is getroffen.

(2) Dit verlof kan wegens bijzondere omstandigheden voor ten

hoogste twee jaren worden uitgesteld, met dien verstande, dat indien dit uitstel op verzoek van den werkgever geschiedt, voor ieder uitstel van een half jaar het verlof met twee weken wordt verlengd.

(3) Ieder beding, strijdig met eenige bepaling van dit artikel, is nietig.

Artikel 10.

(1) In geval van overplaatsing van een arbeider door een vertegenwoordiger van verschillende werkgevers van eene onderneming naar een aan een anderen werkgever toebehoorende onderneming, kan de arbeider, wanneer hij zich ingevolge zijn overeenkomst niet tegen deze overplaatsing kan verzetten, bij de berekening van zijn voor verlof vereischten diensttijd, den gezamenlijken tijd, dien hij op die ondernemingen gewerkt heeft, in aanmerking brengen.

(2) De uitkeering, bedoeld bij artikel 1603s *bis* van het Burgerlijk Wetboek, kan in haar geheel geëischt worden van den werkgever, bij wien de arbeider bij het eindigen van de laatste overeenkomst werkzaam was.

(3) Ingeval van eigendomsovergang van de onderneming kan de arbeider, die door den nieuwen eigenaar in diens dienst wordt overgenomen, bij de berekening van zijn voor verlof vereischten diensttijd in aanmerking brengen den reeds door hem bij den vorigen eigenaar doorgebrachten diensttijd, tenzij hij door den vorigen eigenaar ter gelegenheid van den eigendomsovergang reeds is schadeloosgesteld op de wijze als bepaald in artikel 1603s *bis* van het Burgerlijk Wetboek in verband met artikel 9 lid (5) * van deze ordonnantie.

Artikel 18.

(1)

(2) De diensttijd, die door den arbeider vóór de inwerking-treding van deze ordonnantie werd doorgebracht bij denzelfden werkgever of bij denzelfden vertegenwoordiger van verschillende werkgevers als bedoeld in lid (1) van artikel 10, wordt bij de be-

* N.B. Art. 9, lid 5, komt in dit ontwerp Aanvullende Plantersregeling niet voor.

rekening van den voor verlof vereischten dienstdijd mede gerekend.

(3) De arbeider, die krachtens de Assistentenregeling wèl, doch krachtens de Aanvullende Plantersregeling geen recht op verlof na zeven jaren dienst heeft, behoudt dit recht nog voor één maal onder behoud van het volle geldloon dan wel een andere financieel niet ongunstiger regeling met dien verstande, dat de bepalingen van lid (2) en (3) van artikel 9 van deze ordonnantie op dit verlof toepasselijk zijn.

(4)

CHRONOLOGISCH JURISPRUDENTIEREGISTER

naar rechters gerangschikt; voor vermelding in den tekst zie de eerste partijnaam in het alphabetisch jurisprudentieregister.

ARRONDISSEMENTSRECHTBANK MIDDELBURG.

16 Juli '30. Seulijn / Karang Anjar.

HOOGE RAAD

21 Juni '18. Rohatin / Van den Muij-
senberg.

HOOGERECHTSHOF.

10 Mei '28. Gostomski / Amsterdam
Bedagei.

10 Aug. '33. Zinke / Wai Sumatra.

4 Jan. '34. Zabel / H.V.A.

1 Mrt. '34. Gorter / Lampong Su-
matra.

24 Mei '34. Willinck / Delibamy.

12 Juli '34. Van der Maaten / Volks-
credietbank.

KANTONGERECHT AMSTERDAM.

29 Sept. '34. Meijer / Karang Soe-
woeng c.s.

KANTONGER. 'S-GRAVENHAGE.

28 Jan. '35. Gestman / B.P.M.

KANTONGER. MIDDELBURG.

16 Sept. '29. Seulijn / Karang Anjar.

RAAD VAN JUSTITIE BATAVIA.

22 April '27. Becker / de Lange.

16 Nov. '28. Gersen / Tjisompet.

21 Dec. '28. Lesueur / Insulinde.

28 Dec. '28. Ott de Vries / U.S. Rub-
ber.

15 Febr. '29. Roggenkamp / N.K.P.M

22 Febr. '29. Erlekens / Sadarehe.

22 Febr. '29. Hulshof / Oost-Indië.

28 Juni '29. Smit / Lindeteves.

11 Oct. '29. Hirschmann / Indo Belge.

21 Febr. '30. Van der Leuw / Suma-
tra Landsyndicaat.

28 Febr. '30. Grelinger / Oost-Indië.

13 Juni '30. Van der Palm / Bandjar-
wangi.

28 Aug. '31. Cohen / Tjilentab.

15 Juli '32. Endrée / Goenoeng Sin-
doer.

12 Aug. '32. Thoenes / N.K.P.M.

18 Nov. '32. Snijders / Rathkamp.

25 Nov. '32. Zinke / Wai Sumatra.

6 Jan. '33. Krapels / Borneo Coy.

10 Nov. '33. Blokzeyl / Pasir Bogor.

27 April '34. Arnold / P. en T. landen.

13 Juli '34. Van den Bergh / Rath-
kamp.

7 Sept. '34. Janssen / Lindeteves.

RAAD VAN JUSTITIE MEDAN.

1 Oct. '26. Bergen / Hessa Rubber.

4 Febr. '27. Gostomski / Amsterdam
Bedagei.

14 Oct. '32. Zabel / H.V.A.

18 Nov. '32. Van Baaren / H.A.P.M.

9 Juni '33. Willinck / Delibamy.

14 Juli '33. Massow / Marihat.

11 Mei '34. Van Heutz / Lima Poe-
loe.

RAAD VAN JUSTITIE SEMARANG.

23 Oct. '31. Grosch / N.H.M.

10 Juni '32. Keuls / Lawoe.

- 30 Dec. '32. Smits / Oei Tiong Ham.
 28 April '33. Tomasauw / Crone.
 22 Sept. '33. Eikenboom / Tegalsche
 Kliniek.
 13 Oct. '33. Van Gelderen / Karta-
 soera.
 24 April '34. Van Delft / Beran.
 1 Febr. '35. Hofmeister / Satrian.

RAAD V. JUSTITIE SOERABAJA.

- 16 Febr. '27. Deuning / Somobito.
 28 Nov. '28. Barkey / Soekoredjo.
 9 Oct. '29. Terken / Onderling Be-
 lang.
 11 Dec. '29. Bruining / Ruhaak.
 5 Jan. '30. Huffenreuter / Tjandi.
 6 April '32. De Wolff / Aniem.
 22 Juni '32. Van Alphen / Vrins.
 17 Aug. '32. Hoolhorst / Ruhaak.
 21 Sept. '32. Kruythoff / Ruhaak.
 28 Dec. '32. Van Baak / Limburg-
 landen.
 28 Dec. '32. Claase / Java Rubber.
 28 Dec. '32. Niggebrugge / Koloniale
 Bank.
 8 Mrt. '33. Jahnichen / Oost-Indië.
 17 Mei '33. Moormann / Koloniale
 Bank.
 31 Mei '33. Ruben / Lestari.
 31 Mei '33. Zimmer / Sentanen Lor.
 14 Juni '33. Van Klaveren / Ruys
 Hvg.
 12 Juli '33. Prins / Kali Padang.
 20 Sept. '33. Eijelst / Braat.
 11 Oct. '33. Roulet / Aniem.
 11 Oct. '33. Wessendorp / Aniem.
 1 Nov. '33. Berkhofst / Societá.
 11 Nov. '33. Van Geffen / Regnault.
 28 Febr. '34. Van Cattenburgh / Ko-
 loniale Bank.
 21 Mrt. '34. Petel / Goemoekmas.
 21 Mrt. '34. Reynaert / Koloniale
 Bank.
 4 April '34. Reeves / Ons Belang.
 25 Juli '34. Moorman / Maintz Pro-
 ducten Handel.
 19 Sept. '34. Endert / de Maas.
 26 Sept. '34. Van der Kolk / Tangoe-
 nan.
 24 Oct. '34. Hendrix / Singer.

RESIDENTIEGER. BANDOENG.

- 21 April '28. Gersen / Tjisompet.
 2 Oct. '28. Smit / Pangandaran.
 31 Mei '33. Blokzeyl / Pasir Bogor.

RESIDENTIEGER. BATAVIA.

- 18 Oct. '26. Becker / De Lange.
 3 April '28. Ott de Vries / U.S. Rub-
 ber.
 28 Aug. '28. Lesueur / Insulinde.
 8 Sept. '28. Erlekens / Sadarehe.
 18 Sept. '28. Roggenkamp / N.K.P.M
 13 Nov. '28. Hischmann / Indo Belge.
 18 Dec. '28. Smit / Lindeteves.
 7 Mei '29. Van der Leuv / Sumatra
 Landsyndicaat.
 25 Juni '29. Grelinger / Oost-Indië.
 27 Aug. '29. Elias / Sumatra Land-
 syndicaat.
 25 Mrt. '30. Van der Palm / Band-
 jarwangi.
 20 Oct. '31. Endrée / Goenoeng Sin-
 doer.
 20 Oct. '31. Thoenes / N.K.P.M.
 1 Mrt. '32. Sniijders / Rathkamp.
 26 Juli '32. Krapels / Borneo Coy.
 29 Aug. '32. Arnold / P. en T. landen.
 13 Sept. '32. Mesquita / Goenoeng
 Sindoer.
 9 Jan. '34. Van den Bergh / Rath-
 kamp.
 15 Jan. '34. Oosthout / Centrale Kas.
 6 Febr. '34. De Wit / Albrecht.
 27 Febr. '34. Janssen / Lindeteves.
 17 Juli '34. Souman / Hackethal.

RESIDENTIEGER. CHERIBON.

- 2 Oct. '28. Hulshof / Oost-Indië.

RESIDENTIEGER. DJOKJAKARTA

- 13 Sept. '33. Van Delft / Beran.

RESIDENTIEGER. MODJOKERTO.

- 17 Mrt. '33. Zimmer / Sentanen Lor.

RESIDENTIEGER. SEMARANG.

- 2 Juli '31. Grosch / N.H.M.
 14 Dec. '31. Keuls / Lawoe.
 11 Febr. '32. Smits / Oei Tiong Ham.
 25 Aug. '32. Van Gelderen / Karta-
 soera.

- 15 Dec. '32. Tomasauw / Crone.
 9 Nov. '33. De Zwart / Rowley (interloc).
 8 Jan. '34. De Zwart / Rowley (eindvonnis).
 25 Oct. '34. Hofmeister / Satrian.

RESIDENTIEGER. SOERABAJA.

- 4 Aug. '28. Barkey / Soekoredjo.
 23 Juli '29. Terken / Onderling Belang.
 24 Aug. '29. Bruining / Ruhaak.
 2 Nov. '29. Huffenreuter / Tjandi.
 15 Aug. '31. Knipers / Ruhaak.
 28 Nov. '31. De Wolff / Aniem.
 19 Dec. '31. Webber / Butterworth.
 2 Febr. '32. Van Alphen / Vrins.
 24 Mei '32. Kruythoff / Ruhaak.
 28 Mei '32. Claase / Java Rubber.
 28 Mei '32. Hoolhorst / Ruhaak.
 25 Juni '32. Van Baak / Limburg-landen.
 5 Juli '32. Lakeman / Ruhaak.
 30 Juli '32. Niggebrugge / Koloniale Bank.
 13 Sept. '32. Van Klaveren / Ruys Hvg.
 29 Oct. '32. Jahnichen / Oost-Indië.
 19 Nov. '32. Roulet / Aniem.
 22 Nov. '32. Ruben / Lestari.

- 10 Dec. '32. Moormann / Koloniale Bank.
 4 Mrt. '33. Prins / Kali Padang.
 2 Mei '33. Wachtels / Suiker Cultuur.
 23 Mei '33. Eielst / Braat.
 24 Juni '33. Sneeuwjagt / Aniem.
 4 Juli '33. Berkholst / Societá.
 4 Juli '33. Van Geffen / Regnault.
 8 Juli '33. Reevers / Ons Belang (interloc).
 19 Aug. '33. Wessendorp / Aniem.
 4 Nov. '33. Petel / Goemoekmas.
 10 Nov. '33. Reevers / Ons Belang (eindvonnis).
 25 Nov. '33. Van Cattenburgh / Koloniale Bank.
 25 Nov. '33. Reynaert / Koloniale Bank.
 20 Jan. '34. Niedermayer / Dralle.
 14 April '34. Moorman / Maintz Producten Handel.
 2 Juni '34. Endert / de Maas.
 20 Juli '34. Hendrix / Singer.
 19 Jan. '35. Reynaert / Koloniale Bank.
 23 Febr. '35. Weise / Baudfabrieken.
- RESIDENTIEGERECHT TEGAL.**
 9 Juni '33. Eikenboom / Tegalsche Klinik.

ALPHABETISCH JURISPRUDENTIEREGISTER.

De nummers verwijzen naar de paragrafen waar de beslissing vermeld is.

- Albrecht & Co. (Electrische Drukkerij v/h —).
Zie: de Wit / Albrecht.
- Algemeene Nederlandsch-Indische Electriciteitsmaatschappij.
Zie: Roulet / Aniem - Sneeuw-jagt / Aniem - Wessendorp / Aniem - de Wolff / Aniem.
- Alphen (van) / Vrins 112, 113.
- Amsterdam Bedagei Tabak Compagnie.
Zie: de Gostomski / Amsterdam Bedagei.
- Arnold / P. & T. landen 93, 95, 101.
- Baak (van) / Limburglanden 56, 112, 113, 128.
- Baaren (van) / H.A.P.M. 113.
- Bandjarwangi (Cultuurmij. —).
Zie: Van der Palm / Bandjarwangi.
- Barkey / Soekoredjo 113, 116.
- Bataafsche Petroleum Maatschappij (De —).
Zie: Gestman / B. P. M.
- Baud (Maatschappij tot exploitatie van de ondernemingen nagelaten door Mr. W. A. Baron —).
Zie: Weise / Baudfabrieken.
- Becker / de Lange 56, 88, 89.
- Beran (Suikeronderneming —).
Zie: Van Delft / Beran.
- Bergen / Hessa Rubber. 86, 88.
- Bergh (Van den) / Rathkamp. 11, 95, 101.
- Berkholst / Societá. 59, 125, 126.
- Blokzeyl / Pasir Bogor. 93, 127.
- Borneo Company (The —).
Zie: Krapels / Borneo.
- Braat (Machinefabriek —).
Zie: Eijelst / Braat.
- Bruining / Ruhaak. 11, 56, 112, 113, 117.
- Bueno de Mesquita.
Zie: Mesquita / Goenoeng Sindoer.
- Butterworth & Co.
Zie: Webber / Butterworth.
- Cattenburgh (van) / Koloniale Bank. 9, 62, 78, 94, 95.
- Centrale Kas (De —).
Zie: Oosthout / Centrale Kas.
- Claase / Java Rubber. 56, 112, 113.
- Cohen / Tjilentab. 9.
- Crone (firma H. G. Th. —).
Zie: Tomasauw / Crone.
- Delft (van) / Beran. 78, 93, 95, 96, 107.
- Deli Batavia Maatschappij.
Zie: Willinck / Delibamy.
- Deuning / Somobito. 76, 89.
- Dralle (Parfumerie en Toiletzeepfabriek George —).
Zie: Niedermayer / Dralle.
- Eijelst / Braat. 15, 70, 90.
- Eikenboom / Tegalsche Kliniek. 125, 127.
- Elias / Sumatra Landsyndicaat. 61.
- Endert / De Maas. 9, 62, 66, 78, 93, 95, 106, 109.
- Endrée / Goenoeng Sindoer. 56, 58.
- Erlekens / Sadarehe. 84.
- Geffen (van) / Regnault. 62, 111.
- Gelderen (van) / Kartasoera. 82, 93, 105, 109, 120.

- Gersen / Tjisompel. 38, 39, 112, 113, 114.
- Gestman / B. P. M. 89.
- Goemoekmas (Cultuur Maatschappij—).
Zie: Petel / Goemoekmas.
- Goenoeng Sindoer (Landbouw en Cultuur Maatschappij —).
Zie: Endrée / Goenoeng Sindoer.—
Mesquita / Goenoeng Sindoer.
- Gorter / Lampong Sumatra. 9, 90, 95, 96, 114.
- Gostomski (de) / Amsterdam Bedagei. 112, 121.
- Grelinger / Oost-Indië. 88, 89, 108.
- Grosch / N. H. M. 112, 113.
- Hackethal Kabel en Telefoon Maatschappij.
Zie: Souman / Hackethal.
- Handelsvereniging Amsterdam.
Zie Zabel / H. V. A.
- Hendrix / Singer. 68, 71, 128.
- Hessa Rubber Maatschappij.
Zie: Bergen / Hessa Rubber.
- Heutz (van) / Lima Poeloe. 89, 93, 94, 104.
- Hischmann / Indo Belge. 91.
- Hofmeister / Satrian. 82, 83.
- Hollandsch Amerikaansche Plantage Maatschappij.
Zie: Van Baaren / H.A.P.M.
- Hoolhorst / Ruhaak. 59, 119.
- Hospitaalvereniging „Lima Poeloe”.
Zie: van Heutz / Lima Poeloe.
- Huffenreuter / Tjandi. 11, 78, 95.
- Hulshof / Oost-Indië. 62, 76, 81, 98, 103.
- Indo Belge (Koloniale Handel Maatschappij —).
Zie: Hischmann / Indo Belge.
- Insulinde (Maatschappij tot exploitatie van Oliefabrieken).
Zie: Lesueur / Insulinde.
- Jahnichen / Oost-Indië. 56, 112, 113.
- Janssen / Lindeteves. 126.
- Java Rubber Maatschappij.
Zie: Claase / Java Rubber.
- Kali Padang (Cultuurmaatschappij Soembir Mas —).
Zie: Prins / Kali Padang.
- Karang Anjar (Cultuur Maatschappij —).
Zie: Seulijn / Karang Anjar.
- Karang Soewoeng Adiwerna en Djati-barang (N.V. tot Exploitatie der Suikerondernemingen —).
Zie: Meijer / Karang Soewoeng c.s.
- Kartasoera Cultuur Maatschappij.
Zie: Van Gelderen / Kartasoera.
- Keuls / Lawoe. 88.
- Klaveren (van) / Ruys Hvg. 59, 62, 82, 119, 128.
- Kliniek van Tegalsche Suikerfabrieken
Zie: Eikenboom / Tegalsche Kliniek.
- Kolk (van der) / Tangoenan. 105, 123.
- Koloniale Bank.
Zie: Cattenburgh (van) / Koloniale Bank. — Ruhaak & Co.
— Moormann / Koloniale Bank. —
— Niggebrugge / Koloniale Bank. —
— Reynaert / Koloniale Bank.
- Krapels / Borneo Coy. 112, 113.
- Kruythoff (Tielenius)/Ruhaak. 56, 113.
- Kuipers / Ruhaak. 96.
- Lakeman / Ruhaak. 70, 119.
- Lampong Sumatra Rubber Maatschappij.
Zie Gorter / Lampong Sumatra.
- Lange & Co. (Handelmij. v/h. De —).
Zie: Becker / de Lange.
- Lawoe-Ondernemingen (Cultuurmaatschappij Vereenigde —).
Zie: Keuls / Lawoe.
- Lestari (Suikerfabrieken Tjeweng —).
Zie: Ruben / Lestari.
- Lesueur / Insulinde. 54, 56, 112, 113.
- Leuv (van der) / Sumatra Landsyndicaat. 61, 91.
- Lima Poeloe (Hospitaalvereniging —)
Zie: Van Heutz / Lima Poeloe.
- Limburglanden (N.V. —).
Zie: Van Baak / Limburglanden.
- Lindeteves (N.I. mpij. tot voortzetting der zaken van der Linde & Teves en R. S. Stokvis Ltd.).
Zie: Janssen / Lindeteves. — Smit / Lindeteves.

Maas (Cultuur Maatschappij De —).

Zie: Endert / De Maas.

Maaten (van der) / Volkscredietbank.
90.

Maintz Producten Handel.

Zie: Moorman / Maintz Producten Handel.

Marihat Sumatra Plantagen Co.

Zie: Massow / Marihat.

Massow / Marihat. 122.

Mesquita (Buena de) / Goenoeng Sindoer. 126, 127.

Meijer / Karang Soewoeng c.s. 88, 89.

Moorman / Maintz Producten Handel.
66, 70, 72, 93, 118.

Moormann / Koloniale Bank. 62, 70,

78, 79, 85, 95, 105, 106, 108, 109.

Muijsenberg (van den).

Zie: Rohatin / Van den Muijsenberg.

Nederlandsche Handel Maatschappij.

Zie: Grosch / N.H.M.

Nederlandsche Koloniale Petroleum
Maatschappij.

Zie: Roggenkamp / N.K.P.M. —
Thoenes / N.K.P.M.

Niedermayer / Dralle. 11, 117.

Niggebrugge / Koloniale Bank. 72, 118,
119, 120.

Oei Tiong Ham Suikerfabrieken (N.V.
tot exploitatie der —).

Zie: Smits / Oei Tiong Ham.

Oliefabrieken (Maatschappij tot exploitatie van —).

Zie: Lesueur / Insulinde.

Onderling Belang (Handelsvereniging —).

Zie: Terken / Onderling Belang.

Ons Belang (Vereeniging —).

Zie: Reevers / Ons Belang.

Oosthout / Centrale Kas. 127.

Oost-Indië (Handelsvereniging —).

Zie: Grelinger / Oost-Indië. — Hulshof / Oost-Indië. — Jahnichen / Oost-Indië.

Ott de Vries / U. S. Rubber. 20, 59,
87, 88, 89, 104.

Palm (van der) / Bandjarwangi. 9.

Pamanoekan en Tjiasenlanden (Maatschappij ter exploitatie der —).

Zie: Arnold / P. en T. landen.

Pangandaran (Klapperonderneming —).

Zie: Smit / Pangandaran.

Pangka (N.V. tot exploitatie der suikerfabriek —).

Zie: Meijer / Karang Soewoeng c.s.

Pasir Bogor Cultuur Maatschappij
Louisiana.

Zie: Blokzeijl / Pasir Bogor.

Petel (van Polanen) / Goemoekmas. 89
Preanger Regentschappen (Landbouw-
Maatschappij —).

Zie: Gersen / Tjisompet.

Prins / Kali Padang. 11, 66, 72, 75, 80,
81, 91, 93, 96, 98, 105, 109, 116, 117.

Rathkamp & Co. (Chemicaliënhandel —).

Zie: Van den Bergh / Rathkamp.

— Snijders / Rathkamp.

Reevers / Ons Belang. 76, 83, 116, 123,
125.

Regnault's Verf-, inkt- en blikfabrieken, (P. A. —).

Zie: Van Geffen / Regnault.

Reynaert / Koloniale Bank. 9, 21, 59,
62, 78, 93, 94, 101, 106.

Roggenkamp / N.K.P.M. 114.

Rohatin / Van den Muijsenberg. 54.

Roulet / Aniem. 14, 15, 56, 70, 72, 109.

Rowley's Stevedoring Company.

Zie: de Zwart / Rowley.

Ruben / Lestari. 74, 75, 76, 80, 81, 91,
93, 98.

Ruhaak & Co. (Maatschappij tot voortzetting der zaken der firma —).

Zie: Bruining / Ruhaak. — Hoolhorst / Ruhaak. — Kruythoff / Ruhaak. — Kuipers / Ruhaak. — Lake-
man / Ruhaak.

Ruys' Handelsvereniging voor Indië.

Zie: Van Klaveren / Ruys Hvg.

Sadarehe (Landbouw Maatschappij —).

Zie: Erlekens / Sadarehe.

- Satrian (Cultuur Maatschappij —).
 Zie: Hofmeister / Satrian.
- Sekanak (Machinefabriek —).
 Zie: Spuyman / Sekanak.
- Sentanen Lor (Suikeronderneming —).
 Zie: Zimmer / Sentanen Lor.
- Seulijn / Karang Anjar. 114.
- Sindanglaet (N.V. tot exploitatie der suikerfabriek —).
 Zie: Meijer / Karang Soewoeng c.s. Singer Sewing Machine Company.
 Zie: Hendrix / Singer.
- Smit / Lindeteves. 11, 89, 112, 113.
- Smit / Pangandaran. 56, 113.
- Smits / Oei Tiong Ham. 113, 116.
- Sneeuwjagt / Aniem. 11, 15, 70, 91, 98, 109.
- Snijders / Rathkamp. 122.
- Società Commissionaria di Esportazione et di Importazione.
 Zie: Berkholst / Società.
- Soekoredjo (Suikerfabriek —).
 Zie: Barkey / Soekoredjo.
- Sombir Mas Kali Padang (Cultuur Maatschappij —).
 Zie: Prins / Kali Padang.
- Somobito (Maatschappij tot exploitatie der S. O. —).
 Zie: Deuning / Somobito.
- Souman / Hackethal. 117.
- Spuyman / Sekanak. 61.
- Suiker Cultuurmaatschappij.
 Zie: Wachtels / Suiker Cultuur.
- Sumatra Landsyndicaat.
 Zie: Elias / Sumatra Landsyndicaat. — Van der Leuv / Sumatra Landsyndicaat.
- Tangoenan (Cultuur Maatschappij —).
 Zie: Van der Kolk / Tangoenan.
- Tegalsche Suikerfabrieken (Kliniek van —).
 Zie: Eikenboom / Tegalsche Kliniek.
- Terken / Onderling Belang. 113.
- Thoenes / N.K.P.M. 11.
- Tielenius Kruythoff.
 Zie: Kruythoff / Ruhaak.
- Tjandi (N.V. tot Exploitatie der Suikerfabriek —).
 Zie: Huffenreuter / Tjandi.
- Tjilentab (Landbouw Maatschappij —).
 Zie: Cohen / Tjilentab.
- Tjisompet (Landbouw Maatschappij Preanger Regentschappen.)
 Zie: Gersen / Tjisompet.
- Tomasauw / Crone. 82, 89.
- United States Rubber Export Company.
 Zie: Ott de Vrie / U.S. Rubber.
- Volkscredietbank Lho Seumawe.
 Zie: Van der Maaten / Volkscredietbank.
- Vrins (Ingenieursbureau J. en C. —).
 Zie: Van Alphen / Vrins.
- Wachtels / Suiker Cultuur. 101.
- Wai Sumatra Rubber Maatschappij.
 Zie: Zinke / Wai Sumatra.
- Webber / Butterworth. 68.
- Weise / Baudfabrieken. 21, 94, 107.
- Wessendorp / Aniem. 119.
- Willinck / Delibamy. 80, 81, 93, 97, 103.
- Wit (de) / Albrecht. 101, 106, 123.
- Wolff (de) / Aniem. 72, 109.
- Zabel / H.V.A. 76, 80, 81.
- Zimmer / Sentanen Lor. 72, 126.
- Zinke / Wai Sumatra. 125, 127.
- Zwart (de) / Rowley. 78, 107, 108, 127.

LITERATUUROPGAVE

- Prof. Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlandsch Burgerlijk Recht, Algemeen deel door Prof. Mr. Paul Scholten.
- Prof. Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlandsch Burgerlijk Recht, III^e deel, bewerkt door Mr. H. van Goudoever.
- Mr. J. Biemond, Commentaar op de Assistentenregeling en de op de assistentencontracten toepasselijke artikelen van de algemeene regeling van het arbeidscontract. (uitgave A.V.R.O.S.)
- Mr. A. E. Bles, De wet op de Arbeidsovereenkomst. Geschiedenis der wet van den 13en Juli 1907 (Stbl. n^o. 193).
- Mr. H. Cohen de Boer. Het buitenlandsch verlof voor Europeesche employé's in Indië. Economisch-Statistische Berichten 16^e jaargang n^o. 810.
- Dr. K. J. Boeyinga, Arbeidswetgeving in Nederlandsch-Indië, Prft. Leiden 1926.
- Mr. H. J. Bool, De Assistentenregeling voor de Oostkust van Sumatra. Economisch-Statistische Berichten, 9^e jaargang n^o. 428.
- Mr. W. F. J. Borgman Brouwer, Opzegbare arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. T. 135 pag. 137.
- Prof. Mr. Dr. S. van Brakel, Leerboek van het Nederlandsche Verbintenissenrecht.
- Prof. Dr. J. F. A. M. Buffart, Het arbeidscontract in de Nederlandsch-Indische wetgeving. Inaugurale rede, Utrecht 1935.
- Mr. S. G. Canes, Critische systematische commentaar op de Wet op het Arbeidscontract.
- Idem. Het arbeidscontract in de praktijk.
- Mr. C. Star Nauta Carsten, Verlofsrecht en arbeidscontract. T. 141, pag. 297. *
- Idem. Naschrift op Zabel/H.V.A. T. 140, pag. 548.

- Prof. Mr. G. Diephuis, Het Nederlandsch Burgerlijk Regt, Dln. II en X.
- J.L.F. Engelhard en Mr. A. W. Verheyden, De overeenkomst tot het verrichten van arbeid.
- Mr. H. H. Everts, De ontbindende voorwaarde. Prft. Utrecht 1883.
- Mr. A. P. Th. Eyssell, Een boekbeoordeeling, tevens pleidooi voor rechtszekerheid. Themis, deel LXXV.
- Dr. R. Fruin, Commentaar op de Assistentenregeling ter Oostkust van Sumatra.
- Mr. G. H. C. Hart, Het Koninklijk Besluit tot wettelijke regeling van het arbeidscontract in Nederlandsch-Indië.
- Idem, Het buitenlandsch verlof van Europeesche geëmployeerden. Soerabaiasch Handelsblad 21/22/24 December 1928.
- Idem, Over de wenschelijkheid van unificatie bij de wettelijke regeling der arbeidsverhouding in Nederlandsch-Indië. Koloniale Studiën, 8^e jaargang.
- Mr. C. C. van Helsdingen, Het Buitenlandsch verlof, Anti-revolutionaire staatkunde, orgaan van de Dr. Abraham Kuyper Stichting ter bevordering van de studie der anti-revolutionaire beginselen.
- Mr. B. Hes, Het Arbeidscontract.
- Mr. J. H. Heslinga, De nieuwe bepalingen betreffende het Arbeidscontract in Nederlandsch-Indië.
- Prof. Dr. L. C. Hofmann, Het Nederlandsch Verbintenissenrecht.
- Prof. Mr. J. F. Houwing, Uitlegging of bewijs door vermoedens, W.P.N.R. nos. 2131—2217.
- Idem, Billijkheid, Wet en Gewoonte, W.P.N.R. nos. 2501—2577, opgenomen in de Rechtskundige Opstellen, uitgegeven onder toezicht van Prof. Mr. Paul Scholten.
- Mr. K. Jansma, Uitlegging van overeenkomsten, Prft. Amsterdam 1913.
- Prof. Mr. P. W. Kamphuisen, Gewoonterecht.
- Prof. Mr. R. D. Kolléwijn, Het op de arbeidsovereenkomsten toe te passen recht, T. 139, pag. 19.
- Idem, Een voorstel tot verbetering van de arbeidsovereenkomst der niet-Europeanen, T. 139, pag. 789 vlg.
- Mr. J. C. de Koning, Over de verbindtenis onder eene opschorrende voorwaarde, Prft. Leyden 1856.

- Prof. Mr. J. Kusters, De Plaats van Gewoonte en Volksovertuiging in het Privaatrecht.
- Mr. J. van Kuyk, Prae-advies: Staat ongeschreven recht in kracht met dat in de wet beschreven op eene lijn?
Handelingen Nederlandsche Juristenvereniging 1916.
- Prof. Mr. N. K. F. Land, Verklaring van het Burgerlijk Wetboek, deel IV herzien door Jhr. Mr. W. H. de Savornin Lohman, deel V herzien door Profs. Mrs. C. W. Star Busmann en P. A. J. Losecaat Vermeer.
- Mr. Marius G. Levenbach, Arbeidsovereenkomst. Rechtskundige Encyclopaedie voor Iedereen.
- Dr. W. M. F. Mansvelt, De positie der Indo-Europeanen. Koloniale studiën, 16^e jaargang.
- Mr. H. Marcella, Algemeene Bepalingen van wetgeving voor Nederlandsch-Indië, Prft. Leiden 1913.
- Mej. Mr. J. C. de Meyere, De Assistentenregeling, een zonderlinge arbeidswetgeving voor landbouwondernemingen op Sumatra; jubileumbundel Juri Sacrum.
- Prof. Mr. E. M. Meijers, De arbeidsovereenkomst met aantekeningen.
- Idem, Een gids voor werkgevers en arbeiders.
- J. Mol, Nederlandsch-Indische arbeidsverhoudingen. De Indische Gids, 54^e jaargang.
- Prof. Mr. C. W. Opzoomer, Het Burgerlijk Wetboek verklaard, Dln. V en VI.
- Mr. F. D. E. van Ossenbruggen, Eenige opmerkingen over het begrip der voorwaarde, Prft. Leiden 1893.
- Mr. W. F. Prins, De bevolkingsgroepen in het Nederlandsch-Indisch recht. Koloniale Studiën, 17^e jaargang n^o. 6.
- Prof. Mr. J. Ph. Suijling, Inleiding tot het Burgerlijk Recht, I en II.
- Mr. J. D. Veegens—Prof. Mr. A. S. Oppenheim, Schets van het Nederlandsch Burgerlijk Recht, bewerkt door Mr. C. H. F. Polak, deel III.
- (Prof.) Mr. P. A. J. Losecaat Vermeer, Wil en Verklaring bij Overeenkomsten, Prft. Leiden 1913.
- Mr. J. G. Buddingh de Voogt, Gedifferentieerd recht betreffende de arbeidsovereenkomst in Nederlandsch-Indië, T. 141, pag. 555.
- Idem, Over den zevenden titel A van boek III van het Nederlandsch-Indische Burgerlijk Wetboek. T. 142 pag. 553, * mede verschenen in de Rechtskundige Opstellen aangeboden aan Prof. Mr. E. M. Meijers.

- Mr. J. G. Buddingh de Voogt, Naschrift op Ruben/Lestari, T. 138, pag. 35.
- Idem, Naschrift op Prins/Kali Padang, T. 138, pag. 587.
- Mr. A. G. Vreede, De Indische regeling van de arbeidsovereenkomst.
- Mr. J. H. Wagener, De verhouding tusschen het Nederlandsche en het Indische Privaatrecht, Prft. Leiden 1932.
- Mr. K. A. de Weerd, Arbeidsovereenkomsten en arbeidsgeschillen. De Suikerbond 28^e jaarg., n^o. 2.
- Idem, Gewoonterecht inzake verlof. De Suikerbond 29^e jaargang, n^o. 2.

* Van dit uitvoerig artikel kon ik eerst kennismaken, nadat zes van de zeven hoofdstukken van mijn studie geschreven waren. Van het standpunt van den auteur is daarom niet overal melding gemaakt.

STELLINGEN.

De jurisprudentie houdt bij het beslissen van geschillen, naar aanleiding van verlofsbedingen gerezen, veelal niet voldoende met de bedoeling van partijen bij hare overeenkomst rekening.

I.

Bij het ten tweede male sluiten van een huwelijk tusschen dezelfde personen, die den vollen ouderdom van dertig jaren nog niet bereikt hebben, moet andermaal toestemming verzocht worden.

II.

Het klaarblijkelijk voordeel, bedoeld in art. 451 B.W.H., kan een ideëel voordeel zijn.

III.

Binnen het Cultuurgebied der Oostkust van Sumatra bestaat, buiten de noodgevallen vermeld in art. 948 B.W. I., geen behoefte aan de uitoefening van het notariaat door bestuursambtenaren.

IV.

De artikelen 158 en 381 van het Inlandsch Reglement zijn met elkaar in strijd.

ETYLEN

Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C. Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C.

I

Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C. Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C.

II

Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C. Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C.

III

Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C. Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C.

IV

Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C. Die Ethylenherstellung erfolgt durch die katalytische Dehydrierung von Ethanol an Zinkoxyd bei 300°C.

V.

De gedaagde mag bij den betrekkelijk onbevoegden rechter, de exceptie van diens onbevoegdheid opwerpend, onvoorwaardelijk eisch in reconventie doen.

VI.

Indien, hangende de vordering tot scheiding van tafel en bed, de man faillieert, kan via den weg van artt. 21 2^e en 100 Fw. in het levensonderhoud van beide partijen voorzien worden.

VII.

Een ruimer toepassing van de procedure, omschreven in de artt. 381 Inlandsch Reglement, en 185 Rechtsreglement Buitengewesten, zal het plegen van meined doen afnemen.

VIII.

In Nederlandsch-Indië bestaat behoefte aan een centrale appèlinstantie in arbeidszaken.

IX.

Het verdient geen aanbeveling de Inlanders in het genot van eigen rechtspleging te laten.

X.

Het instituut der verloven beïnvloedt de concurrentiemogelijkheid der Indische bedrijven in niet onbelangrijke mate ten ongunste.

The following are the names of the persons who have been
admitted to the membership of the Society since the last
meeting of the Council.

VI

The following are the names of the persons who have been
admitted to the membership of the Society since the last
meeting of the Council.

VII

The following are the names of the persons who have been
admitted to the membership of the Society since the last
meeting of the Council.

VIII

The following are the names of the persons who have been
admitted to the membership of the Society since the last
meeting of the Council.

IX

The following are the names of the persons who have been
admitted to the membership of the Society since the last
meeting of the Council.

X

The following are the names of the persons who have been
admitted to the membership of the Society since the last
meeting of the Council.

