

Bijlage bij de Nadere memorie van antwoord aan de Eerste Kamer inzake het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid 25 263

Stelling 1.

Het is geboden de van de wettekst afwijkende bedoeling van de bewindslieden aangaande de toepasselijkheid van de Ragetlie-regel duidelijk in artikel 7:668a BW vast te leggen.

Deze stelling is gebaseerd op hetgeen Kuip en Verhulp afleiden uit de nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer van 20 juni 1997, namelijk dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als schakel in de ketting (in de zin van 668a lid 1) kan gelden. Hierover kan het volgende worden opgemerkt. Oogmerk van artikel 668a lid 1 is om via een ketenconstructie een regeling voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te geven. Lid 2 geeft hierop een aanvulling. Lid 2 heeft betrekking op constructies die ertoe strekken de keten van lid 1 te doorbreken. Deze constructies vallen ook onder de werking van lid 1. Nu het tweede lid beoogt ontduiking van lid 1 te voorkomen, wordt in dat artikellid geen onderscheid gemaakt tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dat betekent dus dat eerst wanneer er sprake is van een constructie als bedoeld in lid 2 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die is beëindigd en wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toch tot een keten als bedoeld in lid 1 wordt gerekend. Hieruit volgt, dat de conclusie die Kuip en Verhulp trekken pas kan gelden - en zo moet dan ook de nota van 20 juni 1997 worden verstaan - als lid 2 van toepassing is. Voor alle duidelijkheid zij ook nog opgemerkt, dat dit element van artikel 668a losstaat van de Ragetlie-regel, omdat hier alleen aan de orde is, of en zo ja een arbeidsovereenkomst tot de keten van artikel 668a behoort.

De Ragetlie-regel moet in het kader van art. 667 lid 4 en dus los van art. 668a worden gezien. Deze in de jurisprudentie ontwikkelde regel heeft dus geen betrekking op de "ketting" van art. 668a lid 1, maar zegt alleen onder welke specifieke omstandigheden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet van rechtswege eindigt maar moet worden opgezegd. Deze door de rechtspraak ontwikkelde regel is in feite een anti-misbruikregel met het oogmerk om ontwijking van de ontslagbescherming verbonden aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te voorkomen.

Stelling 2.

De mogelijkheid om een werknemer te dwingen tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een stroman (lees: lege B.V.) dient via een wettelijke bepaling te worden uitgesloten.

Onder verwijzing naar hetgeen in de bijlage bij de memorie van antwoord over de door deze stelling bestreken problematiek reeds is gezegd, merken wij nog het volgende op. Een werknemer is vrij in zijn keuze van arbeid. De situatie dat een werknemer gedwongen zou worden om met een werkgever, die hij niet wil, een arbeidsovereenkomst te sluiten, lijkt ons daarom niet reëel.

Stelling 3

Het overgangsrecht bevat een zeer ernstige verslechtering van de positie van werknemers die nu reeds werkzaam zijn op grond van een zogenaamd voortgezet tijdelijk dienstverband. Het is geboden deze verslechtering door middel van een (nadere) wettelijke bepaling op te heffen.

In de nadere memorie van antwoord wordt uitvoerig ingegaan op de door de leden van de fracties van PvdA, CDA en D66 gestelde vragen ter zake. Korthedshalve wordt hier naar bedoelde beantwoording verwezen.

Stelling 4

Het is niet juist het vereisen van het reïntegratieplan te gebruiken als middel om de ontbindingsprocedure onaantrekkelijker te maken

De verplichting om een door het Landelijke instituut voor de sociale verzekeringen (Lisv) getoetst reïntegratieplan te overleggen bij een verzoek tot ontbinding is niet ingegeven door de wens de ontbindingsprocedure onaantrekkelijker te maken. De reden voor het vereisen van een reïntegratieplan is de kantonrechter in staat te stellen de (on)mogelijkheid tot reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer mee te wegen in zijn beoordeling van het ontbindingsverzoek. Door ook bij een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer de (on)mogelijkheid tot reïntegratie mee te wegen, wordt het te voeren reïntegratiebeleid met betrekking tot (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers gewaarborgd.

Stelling 5

Het geschetste tijdsverloop van ruim één maand als gevolg van de eis van het reïntegratieplan is te duiden als een reëel vertragend effect

De werkgever is - daarbij ondersteund door een erkende Arbo-dienst - verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn zieke werknemer. Op grond van artikel 71a WAO dient de werkgever na uiterlijk 13 weken een reïntegratieplan bij de uitvoeringsinstelling in te dienen. Indiening van een dergelijk plan kan echter al op een eerder tijdstip plaatsvinden. Hiervan zal onder meer sprake zijn als meteen duidelijk is dat de werknemer niet tot werkhervatting in staat is. Idealiter beoordeelt de werkgever de inzetbaarheid van de werknemer bij aanvang van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Op het moment dat de werkgever overweegt de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer te ontbinden zal er derhalve in veel gevallen al een reïntegratieplan zijn. Uiteraard zal de beoordeling van het reïntegratieplan tijd kosten. De regering is echter van mening dat de beperkte vertraging niet opweegt tegen het belang van de arbeidsongeschikte werknemer dat pas over het ontbindingsverzoek wordt geoordeeld nadat is onderzocht of en zo ja welke herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn.

Stelling 6

De vertraging van ruim één maand staat op gespannen voet met het (spoedeisende) karakter van de ontbindingsprocedure en met de gewichtige, dringende redenen.

De verplichting bij het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst een getoetst reïntegratieplan te voegen kan inderdaad tot enig uitstel van de procedure leiden. Gedurende de tijd die nodig is voor het

opstellen van het plan en het toetsen daarvan heeft het geen zin een ontbindingsverzoek in te dienen. In een aantal gevallen zal het evenwel mogelijk zijn om reeds in het beginstadium van de arbeidsongeschiktheid het reïntegratie-plan op te stellen en voor toetsing aan de uvi voor te leggen. Daarbij zij erop gewezen, dat de toetsing van het plan binnen twee weken na ontvangst moet zijn afgerond. Zo er al vertraging optreedt kan niet worden, gesteld dat daardoor het wezen van de ontbindingsprocedure - het op korte termijn verschaffen van duidelijkheid over het al dan niet voortbestaan van de arbeidsovereenkomst - wordt aangetast. Van belang is hier, dat op deze manier wordt gewaarborgd dat de kantonrechter bij de beoordeling van het ontbindings-verzoek over adequate door de uvi getoetste informatie over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en diens mogelijkheden tot reïntegratie kan beschikken. Tegen deze achtergrond is de vrees, dat de rechter wegens een dergelijke vertraging geen dringende redenen meer voor ontbinding aanwezig acht, dan ook ongegrond.

Indien de werkgever in een reïntegratieplan aangeeft, dat de zieke werknemer op termijn zijn werk binnen de eigen onderneming kan hervatten maar niet voldoende duidelijk maakt dat dit niet aan de orde is vanwege de omstandigheden die een dringende reden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst opleveren, kan hij dit alsnog in de ontbindingsprocedure zelf aanvoeren en aannemelijk maken. Er kan sprake zijn van zodanige ernstige misdragingen aan de kant van de werknemer dat mogelijke werkhervatting binnen de onderneming hierdoor uitgesloten moet worden geacht.

Stelling 7

Het stellen van de eis van een reïntegratieplan brengt geen daadwerkelijke versterking van de arbeidsrechtelijke positie van de zieke werknemer

De eis dat de werkgever bij een ontbindingsprocedure betreffende een zieke werknemer een getoetst reïntegratieplan indient, verzekert de kantonrechter van door de uvi geverifieerde informatie over de arbeidsongeschiktheid en de reïntegratiekansen van betrokkene. Het is aan de kantonrechter te beslissen of en zo ja, in welke mate hij het getoetste reïntegratieplan in zijn beschikking laat meewegen. Ook de ontslagprocedure via de RDA kent een dergelijke procedure. De RDA is immers verplicht op grond van het Delegatiebesluit advies van het Lisv in te winnen over de reïntegratiekansen van de zieke werknemer. In deze gevallen zullen de arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden tot reïntegratie een uitdrukkelijk punt van afweging zijn voor de rechter dan wel de RDA en aldus leiden tot een versterking van de rechtspositie van de zieke werknemer.

Stelling 8

Toetsing door kantonrechter op aanwezigheid gewichtige redenen voor ontbinding staat los van toets of werkgever voldoende heeft ondernomen om werknemer te reïntegreren.

Juist in verband met de lijdelijke positie die de rechter in het algemeen inneemt ten aanzien van in het geding aangevoerde feiten en omstandigheden en gelet op de ingevolge de WAO reeds bestaande verplichting voor de werkgever een reïntegratieplan als hier bedoeld op te stellen, dat vervolgens

door het Lisv dient te worden getoetst, is gekozen voor de onderhavige procedure. De informatie in het getoetste plan kan relevant zijn voor de vraag of er gewichtige redenen voor ontbinding aanwezig zijn. Op die manier is verzekerd dat de kantonrechter de arbeidsbeperkingen van de zieke werknemer en diens reïntegratiemogelijkheden in zijn beoordeling zal kunnen betrekken.

Stelling 9

Verantwoording afleggen jegens het Lisv kan buiten ontbindingsprocedure om.

Het belangrijkste oogmerk van het reïntegratieplan is vanzelfsprekend de waarborg, dat de kantonrechter bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek kan beschikken over de informatie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer en diens reïntegratiemogelijkheden. Daarnaast is het reïntegratieplan ook van betekenis voor de poortwachtersfunctie van het Lisv.

Stelling 10

Onvoldoende duidelijk is vastgelegd (voor wat betreft de noodzaak van een reïntegratieplan) dat beslissend is het tijdstip waarop het verzoekschrift is ingediend.

Zoals in de door schrijvers aangegeven passages uit de bijlage bij de memorie van antwoord blijkt, zijn wij van mening dat de in de wettekst gebruikte bewoordingen 'bij het verzoek' niet anders kunnen worden uitgelegd dan dat het gaat om het tijdstip van indiening van het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Met het tijdstip van indiening wordt bedoeld het tijdstip van binnenkomst van het verzoekschrift bij de griffie. Anders dan de schrijvers stellen, is er in dit opzicht geen verschil tussen de ontslagvergunningsprocedure en de ontbindingsprocedure.

Stelling 11

Voor de term 'verzoek' moet worden gelezen 'verzoekschrift'.

Schrijvers pleiten ervoor het begrip "verzoek" te vervangen door "verzoekschrift", aangezien uit de huidige formulering zou volgen dat een werkgever in zijn ontbindingsverzoek niet ontvankelijk wordt verklaard wanneer de werknemer eerst na de indiening van het verzoekschrift maar vóór de beslissing van de rechter ziek wordt en de werkgever geen reïntegratieplan heeft overgelegd.

In de bijlage bij de memorie van antwoord (brief Kuip, onderdeel 16, 3) is op dit punt reeds ingegaan. In de laatste zin van artikel 685 lid 1 wordt gesproken van "bij het verzoek". Naar onze mening kan deze zinsnede in redelijkheid niet anders worden uitgelegd dan dat het hier gaat om het moment van indiening van het verzoekschrift waarin het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Overigens worden in artikel 685 de termen verzoekschrift en verzoek naast elkaar gebruikt. Zo wordt in de leden 1, 3, 5, 7, 8 en 9 gesproken van "verzoek" en in de leden 4 en 6 van "verzoekschrift". Een inhoudelijk verschil is hiermee niet beoogd.

Stelling 12

Voor de gehanteerde term 'verzoeker' moet worden gelezen 'werkgever'.

Kuip en Verhulp pleiten ervoor de term 'verzoeker' in de laatste zin van artikel 685 lid 1 te vervangen door 'werkgever', aangezien de huidige terminologie de mogelijkheid open laat dat wanneer de zieke werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt hij ook op straffe van niet-ontvankelijkheid een reïntegratieplan moet overleggen.

Zoals in de bijlage bij de memorie van antwoord, p. 15, § II, 16, 1 - schrijvers verwijzen daar ook naar - is opgemerkt, is dit niet beoogd. Gelet op de totstandkomingsgeschiedenis van dit artikelonderdeel ligt de door de schrijvers gehanteerde interpretatie ook niet in de rede. Het door hen aanwezig geachte risico van verwarring is naar onze mening dan ook niet reëel. Overigens zijn wij van mening, dat de vervanging van 'verzoeker' door 'werkgever' niet de door schrijvers bepleite duidelijkheid brengt, beter ware het, zowel in de eerste aan lid 1 toegevoegde zin als in de tweede nieuwe zin, te spreken over 'het door de werkgever gedane verzoek' dan wel 'het door de werkgever ingediende verzoekschrift'.

Stelling 13

De eis van het reïntegratieplan geldt niet voor ontbinding wegens 'wanprestatie' of wegens 'onvoorziene omstandigheden', zodat onbegrijpelijk is waarom deze eis wél voor ontbinding wegens gewichtige redenen wordt gesteld.

Uit de systematiek van het BW volgt, dat de eis van het reïntegratieplan niet wordt gesteld bij de ontbinding wegens 'wanprestatie' of 'onvoorziene omstandigheden'. De ontbinding wegens 'wanprestatie' of wegens 'onvoorziene omstandigheden' is een wijze van ontbinding die wordt geregeld in het algemene vermogensrecht. Aangezien in het algemene vermogensrecht de eis van het reïntegratieplan niet wordt gesteld, geldt deze eis ook niet bij ontbinding wegens 'wanprestatie' of wegens 'onvoorziene omstandigheden'. De stelling ziet overigens op een zeer klein aantal gevallen. Niet alleen gaat het om gevallen waarin om ontbinding wordt gevraagd anders dan op grond van artikel 685, maar bovendien moet het ook nog een zieke werknemer betreffen. Die combinatie zal hoogst zelden voorkomen. De werknemer kan aanvoeren dat hij ondanks zijn ziekte nog in staat is tot het verrichten van arbeid in de onderneming van de werkgever. Wanneer de werkgever dat wenst te bestrijden, zal hij dat doen met gegevens die in de praktijk dicht tegen een reïntegratieplan zullen aanliggen. Bovendien staat het de rechter vrij te informeren naar de mogelijkheden van reïntegratie van de werknemer.

Stelling 14

De thans met zoveel woorden in artikel 21 lid 5 WOR neergelegde opdracht aan de kantonrechter om een ontbindingsverzoek af te wijzen indien verband bestaat tussen dit verzoek en het opzegverbod staat straks niet meer in de wet en vormt een materiële verslechtering van de positie van de werknemers die de op dit moment geldende ontslagbescherming genieten.

In de bijlage bij de memorie van antwoord (reactie op brief Kuip,

onderdeel 2) is de ontstaansgeschiedenis van de nieuwe derde zin van artikel 685 lid 1 kort weergegeven. Deze zin is ontleend aan het tijdens de mondelinge behandeling van het inmiddels ingetrokken wetsvoorstel Herziening ontslagrecht aangenomen amendement Wolffensperger (Kamerstukken II, 1991/92, 21 479, nr. 30).

Ter nadere toelichting van de achtergrond van dit amendement volgt hier een passage uit de plenaire behandeling van bovengenoemd wetsvoorstel (Handelingen II, 22 januari 1992, 42-2810). Uit deze passage blijkt duidelijk dat de indiener van dit amendement beoogde de vrees weg te nemen dat het schrappen van artikel 21 lid 5 WOR en de introductie van artikel 1639h (thans artikel 670 Boek 7 BW) een materiële wijziging van het geldend recht betekenden.

Terzake merkte de heer Wolffensperger op:

'De formele aanleiding tot het indienen van dat amendement is de ongerustheid die is ontstaan doordat wij in artikel III van het wetsvoorstel dat hier ligt, artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden schrappen. Het vijfde lid van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden, de tweede zin, besluit met: De kantonrechter kan dit verzoek slechts inwilligen indien het hem aannemelijk voorkomt dat het verzoek geen verband houdt met de plaatsing van de betrokkene op de kandidatenlijst of met het lidmaatschap van de betrokkene van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad. Het gaat dan om een verzoek tot ontbinding wegens gewichtige redenen. Wat gebeurt er nu? Dit artikellid wordt geschrapt in artikel III. Als je nu in de memorie van toelichting kijkt, staat daar: Het artikel wordt geschrapt, omdat het wordt overgebracht naar het BW. Maar het wordt niet overgebracht naar het BW, want die vermaning aan de kantonrechter is in artikel 1639h helemaal niet meer terug te vinden. En daar ligt de formele ratio van dat amendement, namelijk het wegnemen van de vrees dat met de schrapping van artikel 21.5 van de Wet op de ondernemingsraden en de introductie van artikel 1639h Burgerlijk Wetboek ook een materiële wijziging van het geldend recht is beoogd. En dat is de reden dat ik toch het amendement in ieders belangstelling wil aanbevelen.'

Gelet op de ontstaansgeschiedenis van deze bepaling onderschrijven wij niet de stelling van schrijvers dat hier sprake is van een materiële verslechtering van de ontslagbescherming van ondernemingsraadleden.

Stelling 15

De uitkering in geld wegens niet-genoten vakantiedagen dient niet te worden begrepen onder de inkomsten als bedoeld in artikel 16 lid 3 WW.

De schrijvers zijn van mening dat de vergoeding van niet-genoten vakantiedagen zou vallen onder de formulering 'inkomsten waarop de werknemer recht heeft in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking'. De regering onderschrijft deze visie niet. Hoewel het recht op een uitkering in verband met niet-genoten vakantiedagen pas ontstaat na het einde van de dienstbetrekking, vloeit deze aanspraak niet voort uit de beëindiging als zodanig. De uitkering vertegenwoordigt de geldswaarde van de *gedurende* het dienstverband opgebouwde vakantiedagen.

Stelling 16

Expliciet moet worden voorzien dat ingeval van ontbinding waar een opzegtermijn kon gelden, er geen sprake is van een fictieve opzegtermijn in de zin van artikel 16 lid 3 WW.

Dit punt is bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer reeds aan de orde geweest. Bij die gelegenheid heeft de regering erop gewezen, dat er inmiddels een praktijk is gegroeid waarin de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor werknemers voor wie een opzegtermijn geldt, wordt verzocht op een termijn gelijk aan de opzegtermijn die geldt voor werkgevers. Deze praktijk wordt door VNO-NCW ondersteund. Artikel 16, derde lid, WW heeft in dat geval geen consequenties voor de ingangsdatum van het WW-recht. Een wettelijke voorziening als schrijvers voorstaan is derhalve niet nodig.

Stelling 17

Gezien de complexiteit is een invoeringstermijn van 6 of minimaal 3 maanden absoluut noodzakelijk.

Voor een reactie op de vraag of een uitgestelde invoering van (onderdelen van) het wetsvoorstel wenselijk en noodzakelijk is, wordt verwezen naar het algemeen deel van de nadere memorie van antwoord.

Vraag 1

Geldt 3-uur-loon-per-oproepregeling ook voor werknemer met stukloon en hoe berekent men het loon?

Deze vraag moet bevestigend beantwoord worden. Voor de berekening van het loon verwijzen wij naar artikel 655 lid 1 onderdeel h, waarin is bepaald, dat de werkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met: 'het loon... alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid.'. Uit deze opgave kan het loon worden afgeleid dat de werknemer met stukloon redelijkerwijs per uur verdient.

Vraag 2

Is de toegezegde wijziging van de Beschikking inzake uitbreiding van de kring der verzekerden al doorgevoerd?

Deze wijziging is nog niet doorgevoerd. Dit zal geschieden na de publicatie van de wet Flexibiliteit en zekerheid in het Staatsblad. Dit levert geen problemen op nu het de bedoeling is dat het nieuwe artikel 16, derde lid, WW 6 maanden na de publicatie in werking zal treden. Artikel XXIV van het wetsvoorstel bepaalt, dat de verschillende artikelen (of onderdelen daarvan) op verschillende tijdstippen in werking kunnen treden. Deze bepaling is met name opgenomen met het oog op de wenselijkheid van een latere inwerkingtreding van het nieuwe artikel 16, derde en vierde lid, WW.

Vraag 3:**Is de toegezegde wijziging van de Bijdrageregeling Fonds Voorheffing Pensioenen inmiddels doorgevoerd?**

Deze wijziging is reeds in 1995 doorgevoerd. Dit was nodig omdat de oorspronkelijke bijdrageregeling niet alleen problematisch bleek voor personen op wie het voorgestelde artikel 16, derde lid, WW van toepassing zou worden, maar ook voor een aantal situaties die zich op grond van reeds bestaande WW-bepalingen konden voordoen.

Vraag 4.**Overgangsrecht voor aantasting ontslagbescherming zieke werknemers: eerbiediging bestaande rechten?**

Met het voorgestelde lid 1, onderdeel b, van artikel 670 wordt beoogd dat ziekte, die intreedt nadat de ontslagvergunning is aangevraagd, niet langer in de weg staat aan opzegging op het moment dat de ontslagvergunning is verkregen. Bij onmiddellijke werking van bedoelde bepaling is het denkbaar dat gedurende de eerste weken na inwerkingtreding van de wet er een situatie bestaat dat werknemers die ziek zijn geworden nadat voor hen al vóór inwerkingtreding van de wet een ontslagvergunning was aangevraagd maar nog niet verleend, achteraf, dus ná inwerkingtreding van de wet, niet langer door het opzegverbod gedurende ziekte worden beschermd als de ontslagvergunning is verleend. De werkgever kan ondanks de ziekte van een werknemer de arbeidsovereenkomst van betrokkene dan opzeggen. De ziekte van betrokkene vormt hiervoor dan niet langer een belemmering. Dat voor deze situatie geen overgangsrecht is voorzien, houdt mede verband met de strekking van de voorgestelde bepaling t.w. dat ziekte die intreedt in bedoelde periode in het algemeen geen relatie heeft met het besluit van de werkgever tot ontslag van betrokkene. De verplichting voorafgaande aan de opzegging een ontslagvergunning te vragen leidt tot een oneigenlijke bescherming voor werknemers die ziek zijn geworden nadat de ontslagvergunning is aangevraagd. Het gaat niet aan om werknemers van dit oneigenlijke gevolg nog langer voordeel te laten genieten. De regering meent dat overgangsrecht voor deze situatie daarom niet wenselijk is.

vraag 5**Is het Wetboek van Koophandel afgestemd op bepalingen uit het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid?**

Op de arbeidsovereenkomst tussen enerzijds de zeewerkgever en anderzijds de kapitein respectievelijk de schepeling zijn de bepalingen van het BW van toepassing, voorzover daarvan in het Wetboek van Koophandel (WvK) niet is afgeweken. Artikel 399 WvK bepaalt, dat de arbeidsovereenkomst met de schepeling kan worden aangegaan voor een bepaalde tijd, voor één of meer reizen, of voor onbepaalde tijd. Artikel 432 WvK bepaalt dat de arbeidsovereenkomst, aangegaan bij de reis, eindigt als de reis waarvoor zij is aangegaan, is afgelopen. Artikel 432 WvK bevat dus een bepaling die afwijkt van artikel 668a BW. De conclusie is dat in geval van een arbeidsovereenkomst, aangegaan bij de reis, artikel 668a BW op grond van

artikel 375 WvK niet geldt. Hetzelfde geldt voor de termijn die op grond van artikel 432 lid 2 WvK in acht genomen moet worden voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan bij de reis. Is er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, dan geldt het BW.