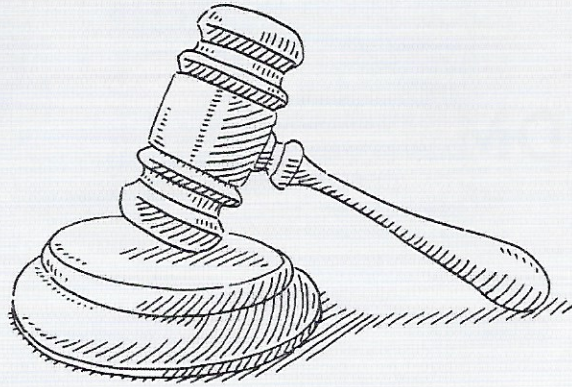




# **Arbeiders winnen rechtszaak tegen de RDM**

door Gianni van den Hurk ([giannivandenhurk@gmail.com](mailto:giannivandenhurk@gmail.com))



# Arbeiders winnen rechtszaak tegen de RDM



**Begin 1909 kwam een bijzondere rechtszaak voor bij de kantonrechter in Rotterdam. Die rechtszaak was aangespannen door twee werklieden van de Rotterdamsche Droogdok-Maatschappij (RDM), Leendert Giesselbach en Meeuwis Schop. Deze werklieden meenden dat hun werkgever ten onrechte geen opzegtermijn in acht had genomen toen zij werden ontslagen. De RDM meende in haar recht te staan omdat de twee werklieden een arbeidsovereenkomst hadden getekend waarin een opzegtermijn van nul uur was opgenomen.**

In februari 1909 werden, na jaren voorbereiding, in Nederland nieuwe wettelijke regels met betrekking tot de arbeidsrelatie van kracht. Deze nieuwe regels werden in de wandeling de 'Wet op het Arbeidscontract' genoemd. Deze wet was in hoge mate het werk van een scherpzinnige jurist, mr. Lodewijk Drucker. Geheel terzijde: Lodewijk was de halfbroer van Wilhelmina Drucker, aan wie de actiegroep 'Dolle Mina' in de jaren zeventig haar naam ontleende.

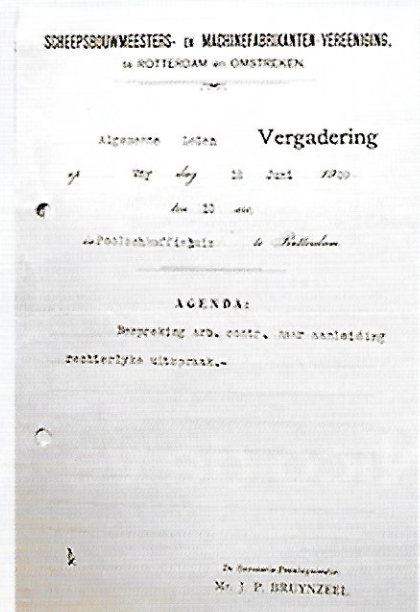
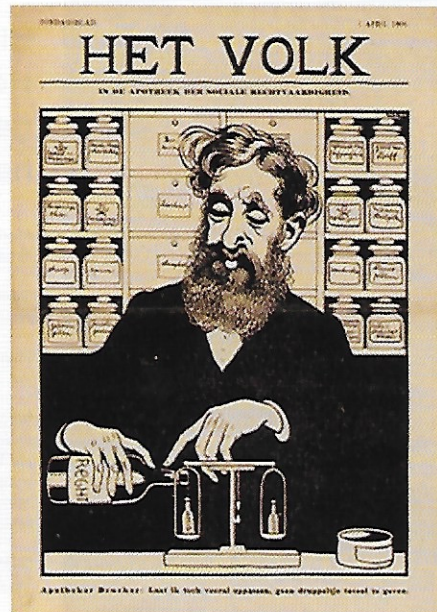
Gezien vanuit werknemersoogpunt waren de nieuwe wettelijke regels een enorme vooruitgang. Voorheen was de belangrijkste stelregel: 'geen arbeid, geen loon'. Oftewel: de arbeider die niet kon werken wegens ziekte, een bedrijfsongeval, bezoek aan een begrafenis, overlijden of ontslag, werd betaald tot en met het laatste uur dat

hij gewerkt had. In de nieuwe wet werd geregeld dat de werkgever in dergelijke gevallen de arbeider (of diens weduwe) enkele dagen moest doorbetalen. Ook moest de werkgever een opzegtermijn aanhouden die langer werd naarmate het dienstverband langer had geduurd, en kon hij de werknemer niet tot 'onderkruipen' verplichten. 'Onderkruipen' was de vakbondsterm voor het verrichten van werk dat door een staking stil lag.

Je zou denken dat de vakbeweging de nieuwe wet toe zou juichen, maar dat was niet het geval. Dat kwam in de eerste plaats door het zogenaamde 'staangeld'. Dat was geld dat de werkgever van het loon van de arbeider kon achterhouden, als waarborg voor het nakomen van het contract. Als de arbeider, bijvoorbeeld, zou weigeren werk te verrichten, of vertrekken zou voor het einde van de opzegtermijn, was hij dat geld kwijt. De vakbeweging was bang dat deze regel misbruikt zou worden in geval van stakingen. In de tweede plaats kwam dat doordat in de wet allerlei knoppen zaten waar de werkgever aan kon draaien. Zo kon hij bijvoorbeeld de opzegtermijn bekorten en de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte en andere afwezigheid schrappen.

Precies dat gebeurde er bij de RDM, evenals bij de andere Rotterdamse scheepswerven. De opzegtermijn werd op nul uren gesteld, en de bepaling werd opgenomen dat





'geen loon verschuldigd (was) voor den tijd gedurende welken de arbeider de bedongen arbeid niet heeft verricht'. Daarmee werd de verplichting tot loondoorbetaling, indien de arbeider wegens omstandigheden niet kon werken, buiten werking gesteld. Vrijwel direct na het van kracht worden van de Wet op het arbeidscontract voerde de RDM een dergelijke uitgekade arbeidsovereenkomst in. 'Den werknemers van de R.D.M. werd (...) de inhoud bekend gemaakt van een nieuw arbeidscontract en zij hadden de verplichting binnen acht dagen te verklaren of zij al dan niet wilden tekenen,' schrijft het jubileumboek 'Een halve eeuw "Droogdok"'. En: 'Dit alles verliep zonder noemenswaardige haperingen' (blz. 59). Maar zo rimpelloos liep het in de werkelijkheid helemaal niet. Want de arbeider die het nieuwe contract niet wilde tekenen, kwam de poort niet meer in. En bovendien stelde de kantonrechter Leendert Giesselbach en Meeuwis Schop in het gelijk. De wet verplichtte de werkgever tot een opzegtermijn, oordeelde de rechter. En die mocht de werkgever verkleinen. Maar een opzegtermijn van nul uur, zoals de RDM die had doorgevoerd, betekende feitelijk geen opzegtermijn, en dat was in strijd met de wet. De Hoge Raad deelde dat standpunt in 1913. De RDM moest haar arbeidscontracten aanpassen.

hij een 'sociaal voelend leider van zijn onderneming' zou zijn geweest, een 'humaan chef, met een open oog voor de belangen van zijne ondergeschikten'. Daarbij wordt vaak als voorbeeld genoemd dat hij als een van de eerste werkgevers van Nederland een moderne arbeidsovereenkomst invoerde. Op zich is dat juist. Maar De Gelder maakte daarbij wel gebruik van alle mazen in de wet die de wetgever hem bood. In het nadeel van zijn werknemers.

#### Foto's, van links naar rechts:

Marius Gerard de Gelder, de eerste directeur van de RDM

Hendrik Lodewijk Drucker

Hendrik Lodewijk Drucker, tekening van Albert Hahn

De RDM en andere metaal-werkgevers kwamen haastig bijeen toen de rechter de RDM-werknemers gelijk gaf

De eerste directeur van de RDM, Marius Gerard de Gelder, krijgt in zijn biografieën de lof toegezwaaaid dat