

**FABRIEKSREGLEMENT EN  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**TUSSCHEN DE NAAMLOOZE VENNOOTSCHAP**

**KUNSTZIJDESPINNERIJ NYMA**

**TE NIJMEGEN ALS WERKGEEFSTER**

**EN HARE WERKNEMERS**

# Fabrieksreglement

## Artikel 1.

In dit reglement wordt verstaan onder:

**Werkgeefster:** de *Naamlooze Vennootschap Kunstzijde-spinnerij Nyma*, gevestigd te Nijmegen;

**Directie:** de directie van genoemde Naamlooze Vennootschap;

**Werknemers:** alle mannelijke en vrouwelijke arbeiders, in dienst bij genoemde Naamlooze Vennootschap, met uitzondering van hen, wier arbeidsvoorwaarden speciaal geregeld zijn in een afzonderlijke, schriftelijke arbeids-overeenkomst;

**Los-werknemers:** die werknemers, die bij genoemde Naamlooze Vennootschap in dienst zijn voor werkzaamheden, welke van korten duur zijn;

**Fabriek:** alle gebouwen en terreinen bij genoemde Naamlooze Vennootschap in gebruik.

## Artikel 2.

### Proeftijd. Aanstelling.

De werknemer, die in dienst van werkgeefster wordt aangenomen, wordt aangesteld voor een proeftijd van acht weken. Daarna zal gewoonlijk aanstelling in vasten dienst volgen.

De genoemde termijn van acht weken kan, — met in achtneming der wettelijke bepalingen — door de werkgeefster in bijzondere gevallen worden gewijzigd.

Dit artikel is niet toepasselijk op los-werknemers.

## Artikel 3.

### Duur dienstbetrekking.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalden tijd. De termijnen van opzegging zijn geregeld in art. 21 van dit reglement.

te verleiden tot handelingen strijdig met de wetten of goede zeden;

- 7) wanneer hij opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos, des werkgevers eigendom beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt; (Sr. 350).
- 8) wanneer hij opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelven of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- 9) wanneer hij bijzonderheden aangaande des werkgevers huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt; (Sr. 272).
- 10) wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens den werkgever verstrekt; (B. 1639 b).
- 11) wanneer hij op andere wijze grovelijk zijn plichten veronachtzaamt welke de overeenkomst hem oplegt;
- 12) wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt den bedongen arbeid te verrichten.

Bedingen, waardoor aan den werkgever de beslissing zou worden overgelaten, of er een dringende reden in den zin van art. 1639° aanwezig is, zijn nietig. (A. 4).

#### Artikel 1639 q.

Voor den arbeider worden dringende redenen in den zin van art. 1639° beschouwd zoodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van den arbeider redelijker wijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren. (B. 1375, 1638 z, 1639 d).

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- 1) wanneer de werkgever den arbeider, diens familieleden of huisgenooten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenooten of ondergeschikten worden gepleegd;
- 2) wanneer hij den arbeider, diens familieleden of huisgenooten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenooten of ondergeschikten wordt gepleegd;
- 3) wanneer hij het loon niet op een bepaalden tijd voldoet; (B. 1638).
- 4) wanneer hij, waar kost- en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet; (B. 1638 u).

- 5) wanneer hij den arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van den te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft; (B. 1638 p<sup>2</sup>).
- 6) wanneer hij den arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van den te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft; (B. 1638 p<sup>2</sup>).
- 7) wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
- 8) wanneer hij zonder dat de aard der dienstbetrekking dit meebrengt, den arbeider, niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid in het bedrijf van een anderen werkgever te verrichten;
- 9) wanneer de voortdoring der dienstbetrekking voor den arbeider zoude verbonden zijn met ernstige gevaren voor het leven, gezondheid, zedelijkheid of goeden naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der overeenkomst;
- 10) wanneer de arbeider door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt den bedongen arbeid te verrichten.

Bedingen, waardoor aan den arbeider de beslissing zou worden overgelaten, of er een dringende reden in den zin van art. 1639° aanwezig is, zijn nietig. (A. 14).

## Algemeene verplichtingen der werknemers.

De werknemer is verplicht allen voorkomenden arbeid, hem door of namens de werkgeefster opgedragen, en welke redelijkerwijze van hem kan worden gevorderd, naar zijn beste vermogen persoonlijk te verrichten.

Hij is verplicht zich daarbij te gedragen naar de in dit reglement gestelde bepalingen en de hem door of namens de werkgeefster verstrekte aanwijzingen.

Hij is verplicht in de fabriek alle door de werkgeefster gestelde voorschriften in het belang van de goede orde, veiligheid, gezondheid en zedelijkheid stipt in acht te nemen.

Hij is verplicht van verhuizingen, huwelijk, gezinsvermeerdering enz. kennis te geven aan de afdeeling personeel.

## Artikel 5.

## Arbeidsduur.

De normale werkweek loopt van Maandag tot en met Zaterdag. De werkgeefster is bevoegd voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers hiervan af te wijken.

De duur, alsmede het tijdstip van aanvang en einde der werk- en schafttijden, worden door de werkgeefster voor iedere afdeeling en ploeg vastgesteld.

## Artikel 6.

## Aanvang en einde werktijden.

Het begin en het einde der werktijden worden door signalen kenbaar gemaakt.

Bij het beginsignaal moet iedere werknemer aan het werk zijn en wel ter plaatse, waar hij zich uit hoofde van de ontvangen instructies voor het verrichten van zijn arbeid moet bevinden. Hij mag niet eindigen voor het eindsignaal gegeven wordt.

De werknemer ontvangt een klokkaart, waarop zijn naam en fabrieksnummer vermeld staan. Deze dient ter vaststelling van de tijdstippen van binnenkomen en verlaten der fabriek. Zoowel bij het binnenkomen als bij het uitgaan is ieder verplicht zijn klokkaart op de gebruikelijke wijze persoonlijk af te stempelen en deze te plaatsen in het vakje van de klokkaartenkasten, dat hem is toegewezen.

Indien een werknemer verhinderd is door ziekte, ongeval of andere oorzaken, zijn werkzaamheden op tijd aan te

vangen, moet hij of iemand namens hem daarvan zoo spoedig mogelijk aan de afdeeling personeel kennis geven met opgave van de oorzaak der verhindering.

## Artikel 7.

## Verblijf in de fabriek.

De eenige in- en uitgang van de fabriek is de fabriekspoort bij het portiershuisje.

Geen werknemer mag gedurende zijn werktijd de fabriek verlaten tenzij voorzien van een bewijs, afgegeven door den bedrijfsleider, het hoofd van zijn afdeeling of den geneeskundigen dienst. Dit bewijs moet bij het heengaan aan den portier afgegeven worden. Zoowel bij het heengaan als bij het terugkomen moet de werknemer zijn klokkaart stempelen en zoonodig den portier verzoeken de klok voor hem in te stellen.

Het is den werknemer ten strengste verboden zich buiten zijn gewone werktijden te eeniger plaatse in de fabriek te bevinden, tenzij voorzien van een door den bedrijfsleider of het hoofd zijner afdeeling geteekende overwerkkaart, die bij het heengaan aan den portier moet worden afgegeven.

Het in de vorige alinea bepaalde geldt niet voor het verblijf in het schaftlokaal door een werknemer tusschen zijn dagelijksche werktijden.

## Artikel 8.

## Visitatie.

De werkgeefster behoudt zich het recht voor den werknemer bij het binnenkomen of verlaten der fabriek of tijdens zijn verblijf daarin te doen visiteeren. Bij vrouwelijke werknemers geschiedt deze visitatie door een vrouw.

Niemand mag bij het verlaten van de fabriek goederen medenemen zonder den portier een bewijs te toonen, dat deze zijn eigendom zijn.

De portiers hebben het recht gesloten pakken, die een werknemer bij zich heeft, te openen.

## Artikel 9.

## Arbeidsloon.

Het arbeidsloon wordt geregeld volgens daarvoor nader vast te stellen bepalingen en tarieven.

In bepaalde afdeelingen zullen premiën worden betaald voor praestatiën boven een bepaald minimum en als belooning voor goed gedrag en ijver.

## Artikel 10.

## Feestdagen. Ziekte enz.

Op den Nieuwjaarsdag, de beide Kerstdagen, den tweeden Paasch- en tweeden Pinksterdag en den Hemelvaartsdag — wat de eerste drie betreft voorzoover zij niet op Zondag vallen — zullen den werknemer de uurloonen of de z.g. grond- of normaalloon worden doorbetaald.

In afwijking van de bepalingen der artikelen 1638 c en 1638 d van het Burgerlijk Wetboek zullen de werknemers in de daar bedoelde gevallen geen aanspraak op loon hebben, met uitzondering van het bepaalde in de volgende alinea van dit artikel.

Indien een werknemer verhinderd is geweest arbeid te verrichten door overlijden of de begrafenis van zijn vrouw, zijn bloedverwanten tot in den tweeden graad en zijn aanverwanten in den eersten graad, of door zijn huwelijksvoltrekking of de bevalling zijner echtgenoot, zal hem een door of namens de werkgeefster te bepalen tijdloon worden uitbetaald.

Los-werknemers ontvangen geen loon in de gevallen, als bedoeld in de 1<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> alinea van dit artikel.

## Artikel 11.

## Vacantie.

Iedere werknemer, die tenminste 1 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgeefster, heeft recht op vakantie volgens de bepalingen van de vakantie-regeling.

## Artikel 12.

## Uitbetaling loon.

De uitbetaling van loon en premie geschiedt wekelijks op een door de werkgeefster nader te bepalen dag, echter uiterlijk vóór het einde van de kalenderweek, volgende op de werkweek.

In het belang van een vlotte loonuitbetaling wordt elke week alleen het verdiende aantal heele guldens uitbetaald en blijft het centenbedrag tot de volgende afrekening staan.

De werknemer ontvangt voor dit centenbedrag, dat blijft staan, bij de eerste loonuitbetaling een voorschot van f 1.—.

Het loon wordt den werknemer overhandigd in een loonzakje, waarin het daarin aanwezige bedrag onmiddellijk

is te constateeren. Reclames over den inhoud der loonzakjes worden na opening der zakjes niet meer in behandeling genomen.

Reclames over een onjuiste berekening van het loon moeten uiterlijk den dag na de uitbetaling onder overlegging van het betreffende loonstrookje geschieden en wel uitsluitend via het hoofd der betreffende afdeling. Latere reclames worden niet in behandeling genomen.

Wordt een reclame juist bevonden, dan zal de verrekening uiterlijk bij de eerstvolgende loonuitbetaling plaats vinden.

Dit artikel is niet toepasselijk op los-werknemers. Zij ontvangen hun loon bij het einde der werkweek; desverlangd na afloop van elken werkdag. Aan los-werknemers wordt telkens het zuivere loon uitbetaald, per afzonderlijke kwitantie.

## Artikel 13.

## Gereedschappen.

De werknemer blijft gedurende zijn dienstbetrekking aansprakelijk voor de hem te zijnen gebruike toevertrouwde gereedschappen. Bij ontvangst teekent hij een bewijsje en noteert in een boekje, welke gereedschappen hem zijn afgeleverd.

De werknemer heeft zich te overtuigen, dat de gereedschappen zich in goeden staat bevinden.

Bij het eindigen der dienstbetrekking zal hij alle in bruikleen ontvangen gereedschappen en werktuigen in goeden staat teruggeven.

Voor het beschadigen of verwaarloozen ervan kan een billijke vergoeding gevorderd worden.

## Artikel 14.

## Aansprakelijkheid voor schade.

De werknemer is aansprakelijk voor slecht werk, voor de door zijn opzet, schuld of nalatigheid ontstane schade aan zaken, de werkgeefster in eigendom toebehoorende of haar door derden toevertrouwd.

## Artikel 15.

## Geneeskundige Dienst.

Ten behoeve der werknemers is door de werkgeefster een geneeskundige dienst ingesteld om in lichte gevallen

hulp te verleen. Bij meer ernstige gevallen of ziekte moet de werknemer zich tot een geneeskundige wenden. De werknemer is verplicht, indien de werkgeefster zulks verlangt, zich te allen tijde, ook buiten de fabriek, te onderwerpen aan een onderzoek, in te stellen door den geneeskundigen dienst. De werknemer is verplicht zich naar de voorschriften van den geneeskundigen dienst te gedragen, tenzij deze in strijd zijn met die van den hem behandelenden geneeskundige.

Indien een werknemer bij de uitoefening zijner werkzaamheden in de fabriek een ongeval overkomt, moet hij daarvan onmiddellijk kennis geven aan het hoofd zijner afdeling en zich alsdan, zoo noodig tijdens den werktijd, naar den geneeskundigen dienst begeven.

#### Artikel 16.

##### Bijzondere verbodsbepalingen.

Het is den werknemers ten strengste verboden:

- a. in de fabriek te rooken of zich daar met een brandend voorwerp te bevinden of daar onbevoegd vuur te maken;
- b. zich onder den invloed van sterken drank voor zijn werkzaamheden aan te melden of in de fabriek te bevinden, of sterken drank binnen de fabriekspoort te brengen;
- c. in de fabriek handel te drijven in welken vorm ook;
- d. in de fabriek eenigerlei propaganda te maken;
- e. in de fabriek zonder bijzondere toestemming van de directie inzamelingen voor welk doel ook te houden.

#### Artikel 17.

##### Geheimhouding.

De werknemer is verplicht tot strikte geheimhouding van alles wat hem bekend wordt omtrent materialen, arbeidsmethoden, adressen van leveranciers en afnemers, en in het algemeen van alles betreffende het bedrijf en de werkzaamheden van de werkgeefster.

De aandacht wordt gevestigd op artikel 273 van het Wetboek van Strafrecht, luidende:

„Hij die opzettelijk aangaande eene onderneming van handel of nijverheid bij welke hij werkzaam is of geweest is, bijzonderheden waarvan hem geheimhouding is opgelegd, bekend maakt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van ten hoogste zeshonderd gulden.”

#### Artikel 18.

##### Boeten.

Aan de werknemers kunnen de navolgende boeten worden opgelegd:

- a. wegens het onder den werktijd spelen, stoeien, vechten, zich luidruchtig gedragen, gegeven orders niet opvolgen, te lang wegblijven na zich verwijderd te hebben: een boete van tien cent;
- b. wegens het niet melden, indien men door ziekte, ongeval e.d., verhinderd is zijn werk te verrichten; wegens het niet afstempelen van zijn klokkaart of het afstempelen van de klokkaart van een ander; wegens het verrichten van werkzaamheden zonder daartoe bekomen opdracht of het zich zonder noodzaak van zijn werk verwijderen; onbehoorlijk gedrag: een boete van vijf en twintig cent;
- c. wegens het betreden of verlaten van de fabriek langs een anderen dan den daarvoor aangegeven weg; wegens het verontreinigen van deuren, muren, privaten, lokalen enz. in de fabriek: een boete van vijftig cent;
- d. wegens het rooken in de fabriek of het zich daar met een brandend voorwerp bevinden; wegens het aanwezig zijn in een gedeelte der fabriek, waar hij niet voor het verrichten van arbeid of op last van het hoofd zijner afdeling behoeft te zijn: een boete van een gulden.

De boeten worden gestort in een ondersteuningsfonds, hetwelk uitsluitend ten bate der werknemers wordt aangewend.

#### Artikel 19.

##### Schorsing.

Werknemers kunnen voor een tijdvak van ten hoogste één dag worden geschorst:

- a. wegens het wegblijven van het werk zonder toestemming of geldige reden;
- b. wegens het bij herhaling te weinig of slecht werk afleveren;
- c. wegens onbehoorlijk gedrag tegenover meerderen;
- d. wegens overtreding van een der bepalingen van art. 16 van dit reglement; en in het algemeen wegens het herhaaldelijk of grovelijk in zijn verplichtingen tekort schieten.

De werknemer, die geschorst is, heeft over het tijdvak zijner schorsing geen aanspraak op loon.

#### Artikel 20.

##### Toepassing boeten en schorsing.

Bezwaren tegen een opgelegde boete kunnen door den belanghebbende buiten den werktijd worden ingediend bij den chef der afdeeling personeel.

Elke schorsing moet door de directie of door den chef der afdeeling personeel worden goedgekeurd.

Van eene beslissing, door den chef der afdeeling personeel genomen inzake boete of schorsing, staat beroep open bij de directie.

#### Artikel 21.

##### Opzegging dienstbetrekking.

Gedurende den proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.

Na vaste aanstelling kan de dienstbetrekking wederzijds te allen tijde worden opgezegd tegen elken werkdag met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste een week.

Echter kan de dienstbetrekking met een opzeggingstermijn van een dag worden beëindigd in geval van overtreding van een of meer voorschriften van dit reglement, zulks onverminderd de bepalingen der artikelen 1639 o e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

De 1e en 2e alinea van dit artikel zijn niet toepasselijk op los-werknemers. Voor hen geldt een opzeggingstermijn van één dag.

#### Artikel 22.

##### Getuigschrift.

Bij het eindigen der dienstbetrekking zal de werkgeefster den werknemer op diens verlangen een getuigschrift uitreiken zooals bedoeld in art. 1638 aa van het Burgerlijk Wetboek.

#### Artikel 23.

Dit reglement treedt in werking op 2 Januari 1934.

De werkgeefster behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor tot aanvulling of wijziging van dit reglement met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

## Tekst van de in het Fabrieksreglement genoemde artt. van het Burgerlijk Wetboek

#### Artikel 1638

Evenwel behoudt de arbeider zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor eenen betrekkelijk korten tijd, wanneer hij tengevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, tenzij de ziekte, of het ongeval door zijn opzet of onzedelijkheid veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst den werkgever opzettelijk valsche inlichtingen heeft gegeven. (B. 1280, 1281).

Komt hem in zoodanig geval krachtens eenige wettelijk voorgeschreven ziekte- of ongevallenverzekering, of krachtens eenige verzekering of uit eenig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke vergoeding of uitkeering toe, dan wordt het loon verminderd met het bedrag dier vergoeding of uitkeering. (Ongevallenwet B. 1637 s n.l., ivm. Stbl. 1908 No. 94; B. 1638 d<sup>2</sup>).

Eveneens behoudt de arbeider zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor eenen korten naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij tengevolge van de vervulling eener door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrijen tijd kon geschieden, hetzij tengevolge van zeer bijzondere, buiten zijne schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

Onder zeer bijzondere omstandigheden worden, voor de toepassing van dit artikel, begrepen: de bevalling van de echtgenoot van den arbeider, zoomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenooten of van een zijner bloed- of aanverwanten in de rechte linie onbepaald en in den tweeden graad zijner zijlinie. Evenzoo wordt onder vervulling eener door wet of overheid opgelegde verplichting begrepen de uitoefening der kiesbevoegdheid. (B. 345 v.; Kiesw.).

Is het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte vastgesteld, dan zijn de bepalingen van dit artikel eveneens van toepassing met dien verstande, dat als loon wordt aangenomen het gemiddeld loon, hetwelk de

arbeider, wanneer hij niet verhinderd ware geweest, gedurende dien tijd had kunnen verdienen.

Het loon wordt echter verminderd met het bedrag der onkosten, welke de arbeider zich door het niet verrichten van den arbeid heeft bespaard. (B. 1637°, 1638 dt).

Van de bepalingen van dit artikel mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken. (B. 1637 j. v., 1638 d<sup>2</sup>).

#### Artikel 1638 d.

Ook verliest de arbeider zijne aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon niet, indien hij bereid was den bedongen arbeid te verrichten, doch de werkgever daarvan geen gebruik heeft gemaakt, hetzij door eigen schuld of zelfs tengevolge van, hem persoonlijk betreffende, toevallige verhindering.

De bepalingen van het tweede, vijfde, zesde en zevende lid van het voorgaande artikel zijn van toepassing.

#### Artikel 1638 aa.

De werkgeefster is verplicht bij het eindigen der dienstbetrekking den arbeider op diens verlangen een getuigschrift uit te reiken.

Het getuigschrift bevat een juiste opgave omtrent den aard van den verrichten arbeid en den duur der dienstbetrekking, alsmede, doch alleen op bijzonder verzoek van dengene aan wien het getuigschrift moet worden uitgereikt, omtrent de wijze, waarop de arbeider aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de wijze, waarop de dienstbetrekking geëindigd is. Heeft de werkgever de dienstbetrekking echter zonder het aanvoeren van redenen doen eindigen, dan is hij slechts gehouden zulks te vermelden, zonder verplicht te zijn de redenen zelve mede te deelen; heeft de arbeider de dienstbetrekking onregelmatig doen eindigen, dan is de werkgever gerechtigd zulks in het getuigschrift te vermelden. (B. 1639°).

De werkgever, die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, die in het getuigschrift tegen beter weten onjuiste mededeelingen opneemt, of die het getuigschrift van een kenmerk voorziet, bestemd om aangaande den arbeider eenige mededeeling te doen, welke niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zoowel jegens den arbeider als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade. (B. 1275).

Elk beding, waardoor deze verplichtingen des werkgevers zouden worden uitgesloten of beperkt, is nietig. (A. 14).

#### Artikel 1639 o.

Ieder der partijen kan de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij, die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, handelt onrechtmatig, tenzij zij tegelijkertijd aan de wederpartij eene schadeloosstelling betaalt op den voet als bij art. 1639 r is bepaald of de dienstbetrekking aldus doet eindigen om eene dringende, aan de wederpartij onverschuldigd medegedeelde reden. (B. (oud) 1639; B. 1303, ivm. 1639 x, 1639 i, 1639 p v.).

#### Artikel 1639 p.

Voor den werkgever worden als dringende redenen in den zin van het voorgaande artikel beschouwd zoodanige daden, eigenschappen of gedragingen van den arbeider, die ten gevolge hebben, dat van den werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren. (B. 1375, 1638 z, 1639 d).

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- 1) wanneer de arbeider bij de afsluiting der overeenkomst den werkgever heeft misleid door het vertoonen van valsche of vervalschte getuigschriften of deze opzettelijk valsche inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige dienstbetrekking is geëindigd; (B. 1638 aa).
- 2) wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid blijkt te missen tot den arbeid waartoe hij zich heeft verbonden;
- 3) wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- 4) wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen des werkgevers onwaardig wordt; (Sr. 310, 321, 326).
- 5) wanneer hij den werkgever, diens familieleden of diens huisgenooten bij zijn medearbeiders mishandelt, grovelijk beleedigt of op ernstige wijze bedreigt;
- 6) wanneer hij den werkgever, diens familieleden of huisgenooten, of zijne medearbeiders verleidt of tracht



# Arbeids-Overeenkomst

De ondergeteekenden :

1. De Naamlooze Vennootschap Kunstzijdespinnerij Nyma,  
gevestigd te Nijmegen, eenerzijds en

2. *Benda. P. Katesh* te

wonende *Nijmegen*, geboren den *4-11-1899*

te *Katwijk* anderzijds,

verklaren op heden te hebben gesloten eene ARBEIDS-  
OVEREENKOMST, bij welke de sub 2 genoemde onder-  
geteekende zich verbindt met ingang van *1-1-46*  
in dienst van de sub 1 vermelde ondergeteekende, arbeid te  
verrichten, op den grondslag van het <sup>hem</sup>/<sub>haar</sub> ter hand gestelde  
fabrieksreglement, waarmede <sup>hij</sup>/<sub>zij</sub> verklaart zich te vereeni-  
gen en welks bepalingen <sup>hij</sup>/<sub>zij</sub> stipt zal nakomen.

<sup>Hij</sup>/<sub>Zij</sub> is aangesteld als los-werknemer.

Aldus in duplo opgemaakt te :

Nijmegen, *1-1-46* 19*46*

De werkgeefster :

Naamlooze Vennootschap  
KUNSTZIJDSPINNERIJ  
NYMA

De werknemer :

*M. Benda*

Ondergeteekende .....  
in zijne hoedanigheid van wettelijken vertegenwoordiger van de(n) hierboven  
sub 2 genoemde(n) minderjarige, verklaart hierbij voornoemde(n) minder-  
jarige te machtigen tot het aangaan van voormelde arbeids-overeenkomst.

Nijmegen, ..... 19.....

De Vertegenwoordiger,