



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Instemming met arbeidsreglement onder voorbehoud, HR 11 oktober 1996

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1997). Instemming met arbeidsreglement onder voorbehoud, HR 11 oktober 1996. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/12214>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/12214>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Instemming met arbeidsreglement 'onder voorbehoud'

Indien een werknemer een voorbehoud maakt bij een door de werkgever voorgesteld arbeidsreglement, kan de werkgever daaruit niet afleiden dat de werknemer ontslag neemt.

(Hoge Raad 11 oktober 1996, JAR 1996/219, artikel 7A:1637k/7:613 BW, 27 WOR)

In het Burgerlijk Wetboek is sinds 1909 bepaald dat als de werknemer weigert te verklaren dat hij zich verenigt met een nieuw of gewijzigd arbeidsreglement, deze weigering wordt aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen de dag waarop dat reglement in werking zal treden. In ondernemingen met een or moet de or overigens instemmen met een arbeidsreglement.

In het bedrijf Bormstaal te Kloosterzande (waar kennelijk geen or bestaat) werd op 1 december 1993 een arbeidsreglement ingevoerd. De leerling-metaalbewerker Laffeber liet de dag daarvoor weten dat hij onder protest met dit hem voorgelegde reglement akkoord ging. Het protest betrof met name bepaalde artikelen. Hij ondertekende het reglement niet. Bormstaal stelde dat dit een weigering betrof om zich met het reglement te verenigen en beschouwde dit daarom als een opzegging per 1 december 1993. De werknemer bestreed zijn ontslag en eiste doorbetaling van zijn loon. Deze eis werd zowel door de kantonrechter als in beroep door de rechtbank afgewezen. Daarop verzocht de werknemer de Hoge Raad om een oordeel. De Advocaat-Generaal adviseerde de Hoge Raad om hem gelijk te geven. Als argument voerde hij aan dat de regeling van het arbeidsreglement in de praktijk meestal is vervangen door reglementen die aan de arbeidsovereenkomst zijn gehecht. Bovendien past de regeling van het aannemen van een opzegging door de werknemer niet meer bij de moderne bescherming van de werknemer tegen ontslag. De werkgever die het reglement tegen de zin van de werknemer wil doorvoeren, zou daarom geen beroep moeten kunnen doen op de aangenomen opzegging door de werknemer, maar de kantonrechter zelf moeten verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De Hoge Raad gaf de werknemer inderdaad gelijk, maar ging niet zo ver een beroep op de wetsbepaling in het algemeen uit te sluiten. Een verklaring mag volgens de Hoge Raad niet worden

opgevat als een weigering om akkoord te gaan, alleen omdat deze een protest of voorbehoud bevat. De verklaring moet zo worden opgevat dat de werknemer aanvaardt dat hij aan het reglement gebonden is, maar duidelijk maakt dat hij het niet eens is met de inhoud ervan. Bovendien kan hij de door hem bestreden bepalingen mogelijk nog bij de rechter aanvechten wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid. Voordat de werkgever mag uitgaan van een opzegging door de werknemer, moet hij zorgvuldig nagaan of de werknemer dat echt bedoelde.

Commentaar

De regeling van het arbeidsreglement is momenteel in discussie. Bij de Tweede Kamer is het wetsvoorstel tot herziening van de WOR in behandeling, waarin de regering heeft voorgesteld het arbeidsreglement uit de wet (ook uit de WOR) te verwijderen. De werkgever kan dan alleen nog een reglement in de arbeidsovereenkomst opnemen en daarbij bedingen dat hij dit eenzijdig mag wijzigen. Dat laatste mag dan alleen als hij daarbij een zwaarwichtig belang heeft. De regeling dat de werknemer die niet met de wijziging instemt ontslag neemt, wordt dan afgeschaft. In discussie is daarbij nog of in de wet moet komen te staan dat de werkgever vermoed wordt een zwaarwichtig belang te hebben bij een wijziging indien deze voortvloeit uit een cao of hierover overeenstemming bestaat met de or.

Met deze uitspraak heeft de Hoge Raad een vreemd element van de huidige regeling afgezwakt. De bepaling dat de werknemer die niet instemt met het reglement, daarmee ontslag neemt, maakt het de werknemer heel moeilijk om zich tegen een reglement te verzetten. Volgens de Hoge Raad mag hij nu onder protest met de toepassing van het reglement akkoord gaan en dan later zo nodig de geldigheid van bepaalde onderdelen voor de rechter aanvechten.

Per 1 april 1997 wordt overigens het nieuw Burgerlijk Wetboek voor de arbeidsovereenkomst van kracht. De bepalingen die nu in artikel 1637a en volgende van boek 7A staan, verhuizen dan enigszins gemoderniseerd naar de artikelen 610-686 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteyn (ondernemingsrecht) en mr Guus Heerma van Voss (sociaal recht).



Guus Heerma van Voss