

## **RECHT *in de praktijk***

### **Het Reglement**

Een werkgever kan in een reglement, ook wel arbeidsreglement genoemd, arbeidsvoorwaarden en/of ordevoorschriften opnemen, welke voor alle werknemers of een bepaalde categorie van werknemers geldt. In een reglement kan de werkgever bijvoorbeeld de voorschriften omtrent de vakantieregeling, ziekteverzuim, bonussysteem etc. opnemen. Ingevolge artikel 7A:1613i BWNA bindt een reglement een werknemer slechts indien aan de navolgende voorwaarden is voldaan:

- (i) aan de werknemer moet kosteloos een volledig exemplaar van het reglement worden verstrekt;
- (ii) een door de werkgever ondertekend volledig exemplaar moet ter inzage worden gedeponerd bij de griffie van het Gerecht in Eerste Aanleg binnen welk rechtsgebied de onderneming in welke het reglement geldt gevestigd is;
- (iii) een volledig exemplaar in de Nederlandse taal en op de Benedenwindse en Bovenwindse eilanden onderscheidenlijk in het Papiaments en in de Engelse taal gesteld moet op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats in de onderneming, zo mogelijk in het arbeidslokaal, zijn opgehangen en moet duidelijk leesbaar zijn;
- (iv) het reglement mag niet in strijd zijn met de inhoud van de met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst.

Indien aan één of meerdere van deze voorwaarden niet wordt voldaan, is het reglement niet verbindend. Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat aan de werknemer een exemplaar van het reglement is verstrekt en dat het reglement integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Gelet op voormelde vereisten is dit echter voor het verbindend zijn van het reglement in beginsel niet voldoende.

Mocht de werkgever gedurende het dienstverband een reglement vaststellen of een bestaand reglement wijzigen, dan is dit nieuwe of het gewijzigde reglement voor de werknemer slechts verbindend indien een volledig exemplaar van het ontwerp reglement of de door te voeren wijzigingen op een bestaand reglement zodanige tijd tevoren algemeen bekend is gemaakt dat de werknemer zich over de inhoud behoorlijk heeft kunnen beraden. Indien de werknemer na vaststelling van het nieuwe of het gewijzigde reglement aan de werkgever kenbaar maakt dat hij/zij zich daarmee niet kan verenigen, wordt deze kennisgeving aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen de dag waarop het nieuwe of het gewijzigde reglement in werking zal treden. Voorts bepaalt de wet dat een verklaring van de werknemer, waarbij hij/zij zich bij voorbaat verbindt om zich met elk in de toekomst vastgesteld reglement of met elke toekomstige wijziging van een bestaand reglement te verenigen nietig is. De Hoge Raad acht het evenwel geoorloofd dat in de arbeidsovereenkomst geïncorporeerde algemene arbeidsvoorwaardenregeling (dus in een reglement dat integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst) een beding wordt opgenomen waarin de werknemer zich vooraf akkoord verklaart met wijzigingen of aanvullingen van de algemene voorwaardenregeling. De Hoge Raad stelt daarbij wel de eis dat de wijziging de toets van de redelijkheid en billijkheid moet kunnen doorstaan. Dit houdt in dat de werkgever een reglement dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en

waarbij in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werknemer zich akkoord verklaart met eventuele toekomstige wijzigingen slechts mag wijzigen indien hij daarbij de redelijkheid en billijkheid in acht neemt. De werknemer die het niet eens is met de wijziging van het reglement kan altijd zich tot de rechter wenden die dan zal nagaan of de wijziging in overeenstemming is met de redelijkheid en billijkheid.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor Asjes | Carrega, Tel: 462 3089.