wel terugwerkende kracht heeft. In het voorbeeld uit de leerboeken: „Ik verkoop U mijn auto, wanneer ik een betrekking overzee krijg", werkt de verkoop van de auto ook pas als ik die betrekking krijg, maar niemand stelt daarvoor de eis, dat ik die betrekking zelf met terugwerkende kracht tot de dag van het sluiten van de voorwaardelijke koopovereenkomst zou moeten verkrijgen. En de vergelijking met de opzeggings-rechtshandeling wordt nog duidelijker als ik het voorbeeld aldus amendeer: „Ik verkoop U mijn auto zodanig, dat ik hem aan U zal leveren x dagen nadat ik eventueel een betrekking heb verkregen overzee".

5. Samenvattend kan worden vastgesteld, dat de Hoge Raad een opzegging onder voorbehoud aldus ziet: opzegging is alleen toegestaan aan degene, die reeds een vergunning heeft; voor de dag van de rechtmatige opzegging moet het hoge college dus een datum aanhouden na ontvangst van de vergunning. Diezelfde datum is volgens de Hoge Raad dan te beschouwen als die van de opzegging in art. 1639 h. Van de oorspronkelijke opzegging blijft slechts een „aanzegging" over, maar de opzegging „werkt" pas, als de vergunning er is.

Op grond van de voldoende duidelijk geopenbaarde wordingsgeschiedenis van art. 6 B.B.A. en van art. 1639 h B.W. zou ik verre de voorkeur geven aan een andere constructie: de opzegging vindt plaats, wanneer het ontslag wordt aangezegd en is geldig tenzij op die dag opzegging door het B.W. wordt verboden (b.v. wegens ziekte van de werknemer); de feitelijke beëindiging mag, wanneer de tegenpartij bezwaar maakt, niet plaats vinden voor de vergunning daar het recht toe geeft. Slechts in deze gedachten gang vormen de beide artikelen een goed sluitend geheel, voor de theorie zowel als voor de praktijk.

CIVIELRECHTELIJKE JURISPRUDENTIE VAN DE HOGE RAAD OVER DE ARBEIDSOVEREENKOMST

DOOR MR M. B. VOS

I

In 1956 werden verschillende arresten gepubliceerd van belangrijke inhoud, welke wij hieronder zullen bespreken.

Art. 6 B.B.A. verklaart het verbod, de arbeidsverhouding te beëindigen zonder toestemming van de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau, niet van toepassing, o.m. indien de beëindiging geschiedt met wederzijds goedvinden. De vraag of zich zodanig geval had voorgedaan, kwam als volgt ter beoordeling van de rechter.

Huntelerslag was van 1949 tot juli 1953 als kleermaker in dienst geweest van een N.V., werd op 7 oktober 1951 ziek en vervoegde zich op 2 juli 1953, na zijn herstel, bij de N.V. met o.m. de vraag of er werk voor hem was, waarop werd geantwoord dat het stil was op de maatkleermakerij, maar dat men aan hem zou denken als er wat te doen zou zijn, vervolgens is H. in juli en augustus enige malen in de confectie-fabriek der N.V. binnengelopen, zonder echter ooit om zijn loon te vragen, totdat hij, door tussenkomst van zijn raadsman, bij brief van 16 oktober 1953, stelde nog bij de N.V. in dienst te zijn en sedert 2 juli 1953 bereid te zijn geweest de bedongen arbeid te verrichten, op welke grond hij het overeengekomen loon vorderde vanaf 2 juli 1953 tot aan de dag van de uitspraak, erop wijzende dat geen ontslagvergunning was verleend. De N.V. wierp op uit H.'s gedragingen — het nooit gevraagd hebben om zijn weekloon en diens mededeling aan oud-collega's dat hij voor eigen rekening werkte, waarbij hij een lijstje had vertoond van adressen, waar hij voor werkzaamheden heenging — diens bedoeling te hebben afgeleid om de dienstbetrekking op 2 juli 1953 — toen er geen werk voor hem bleek te zijn — te beëindigen, waarmede zij stilzwijgend heeft ingestemd, zodat de arbeidsovereenkomst op die datum met onderling goedvinden werd ontbonden. — De Kantonrechter te Amsterdam nam aan dat uit de gedragingen van H. niet de gevolgtrekking mocht worden gemaakt dat hij de dienstbetrekking als geëindigd beschouwde en wees de vordering, groot ƒ 2.470,14 toe, de Rb. Amsterdam was een andere mening, ontzegde de vordering, oordelend dat genoemde gevolgtrekking mocht worden gemaakt uit het enkele feit dat H. tussen 2 juli en 16 oktober 1953 nimmer om zijn weekloon had gevraagd, terwijl de reden, welke H. daarvoor alsnog aanvoerde, n.l. dat hij niet om zijn weekloon had gevraagd omdat hij had verwacht dat voor hem een wachtgeldregeling zou worden getroffen, werd verworpen, nu niet werd aangevoerd noch was gebleken dat H. daarover ooit met de N.V. had gesproken. De enkele bezoekjes, die H. na 2 juli 1953 aan het bedrijf der N.V. had gebracht en waarbij hij zijn diensten had aangeboden, werden door de Rb. opgevat als bereidverklaring van H. om opnieuw in dienst te treden bij de N.V. De H.R. 23 dec. 1955, 1956 nr. 183, verwierp het cassatieberoep in deze, deels omdat de middelen feitelijke grondslag misten, deels omdat het oordeel van de Rb. van feitelijke aard was en overwoog — en dit is van belang te achten — dat overigens niet valt in te zien waarom voor het totstandkomen van „wederzijds goedvinden" in de zin van art. 6 B.B.A. andere vereisten zouden moeten worden gesteld dan voor het totstandkomen van overeenkomsten in het algemeen, m.a.w. ook bij de toepassing van art. 6 geldt de vertrouwensleer en mag de werkgever uit de gedragingen van zijn werknemer afleiden, dat deze de dienstbetrekking wenst te beëindigen, niet is vereist dat over en weer het „wederzijds goedvinden" heeft plaatsgevonden door uitdrukkelijke wilsverklaringen van dergelijke strekking. — Het wil ons voorkomen dat hier weinig tegen in te brengen is, enige bepaalde vorm of bijzondere vereiste voor het „wederzijds goedvinden" wordt door art. 6 B.B.A. niet gesteld en er is geen reden hier een andere maatstaf aan te leggen dan elders in het burgerlijk recht. Deze uitspraak is o.i. niet in strijd

met het arrest 5 maart 1954, 1955 nr. 388, [1]) omdat het daar ging uitsluitend over de vaststelling waarop de wilsuiting van beide partijen gericht was geweest.

Artt. 1637 p en 1638 p. Deze artikelen bepalen waaruit het loon mag bestaan en het tijdstip van betaling daarvan. — *Erdtsieck* vorderde van de *N.V. Nationale Credietvereniging*, bij wie hij als inspecteur in dienst was geweest voor het plaatsen van spaarbrieven tot 1 mei 1953, op welke datum hem op eigen verzoek ontslag was verleend, *f* 1.542,50 als loon, bestaande uit voor hem „gereserveerde provisie" voor door hem geplaatste spaarbrieven, waartegen de Credietvereniging aanvoerde dat de vordering aan *E.* niet toekwam, omdat deze gereserveerde provisie eerst na vijf jaar opeisbaar werd en dan nog slechts op bepaalde voorwaarden, waaraan *E.*, die zelf ontslag had genomen, niet voldeed. De „Algemene Bepalingen voor Inspecteurs", geldend bij deze arbeidsovereenkomst hielden n.l. in art. 4 dergelijke voorwaarden in, o.m. dat betaling van de gereserveerde provisie — overeengekomen boven de z.g. uitkeringsprovisie, die terstond na plaatsing van spaarbrieven werd voldaan aan *E.* — eerst na vijf jaar na genoemde plaatsing zou plaats hebben en dat het recht op gereserveerde provisie, welke in verband met het niet verstreken zijn van bedoelde vijfjarige termijn nog niet was uitgekeerd, verviel bij genomen of ontvangen ontslag uit de dienst. De Credietvereniging stelde zich op het standpunt dat ten deze was aangegaan een overeenkomst, waarbij aan de werknemer voorwaardelijk een extra-uitkering naar zijn arbeidsprestatie was toegezegd en dat deze overeenkomst rechtsgeldig was. — De vraag was te beslissen of ten deze sprake was van „loon", de Kantonrechter te Hilversum beantwoordde de vraag ontkennend en ontzegde de vordering, de Rb. Amsterdam wees de eis toe op overweging „dat de hoegrootheid der in de arbeidsovereenkomst tussen partijen genoemde gereserveerde provisie" afhankelijk is van de arbeidsprestatie van de inspecteur en derhalve als loon is te beschouwen, zodat een beding, waarin de uitbetaling daarvan vijf jaar wordt uitgesteld en afhankelijk wordt gesteld van de voorwaarde, dat de inspecteur alsdan geen ontslag zal hebben genomen of ontvangen, nietig is, dat de opvatting van de Credietvereniging, als zou de „gereserveerde provisie" een extra uitkering vormen naast en boven het bedongen loon in het licht van het vorenstaande onhoudbaar voorkomt en onaanvaardbaar is te achten, aangezien daarbij wel zeer gemakkelijk aan de dwingende bepalingen der Wet zou zijn te ontkomen" — De H.R. 2 dec. 1955, 1956 no. 161, verwierp het cassatieberoep op de, wat sober gemotiveerde, grond „dat de Rb., op voormelde overwegingen oordelend, dat de in dit art. 4 omschreven gereserveerde provisie als loon is te beschouwen, niet gezegd kan worden, dit wettelijk begrip in onjuisten zin te hebben opgevat", tot welke conclusie de Adv. Gen. *Mr. Langemeijer* eveneens was gekomen. — Het wil ons voorkomen dat de overwegingen in het vonnis van de Rb. juist zijn, ook de gereserveerde provisie was ten deze afhankelijk van de arbeidsprestatie van de werknemer en moet daarom als loon worden beschouwd, laat men haar daarbuiten vallen alleen omdat aan de voldoening daarvan een opschortende voorwaarde was

[1]) Door ons besproken in S.M.A. 1956, blz. 438.

verbonden, dan leidt dit tot ontduiking van de dwingende bepalingen, in de wet omtrent het loon opgenomen.

Art. 1637j. Lieftinck was vanaf 23 juni 1950 in dienst bij een Stichting, werkzaam in Suriname, stelde dat de arbeidsovereenkomst was aangegaan voor vijf jaar, dat de Stichting ten onrechte deze op 31 juli 1953, dus tussentijds, had doen eindigen zodat hij vorderde het loon over het tijdvak, waarover de dienstbetrekking had behoren voort te duren. De Stichting voerde aan dat de nader tussen partijen op 10 febr. 1951 opgemaakte schriftelijke arbeidsovereenkomst verwees naar de voorschriften en regelingen der Stichting, opgenomen in de aan de schriftelijke arbeidsoverenekomst gehechte „Algemene Bepalingen", waarvan art. 4 een tussentijdse beëindiging met een opzeggingstermijn van drie maanden toeliet. De Kantonrechter te 's-Gravenhage verklaarde L. op deze grond niet-ontvankelijk, waarbij in hoger beroep door L. voor het eerst werd opgeworpen dat de „Algemene Bepalingen" moesten worden beschouwd als een reglement in de zin van art. 1637j., dat daarvan niet had plaatsgevonden nederlegging ter griffie van het Kantongerecht en ophanging op een voor de arbeider gemakkelijk toegankelijke plaats, zodat deze bepalingen voor hem niet verbindend waren, waartegenover de Stichting van mening was dat de Algemene Bepalingen geen reglement vormden, omdat zij ten deze een bestanddeel van de individuele arbeidsovereenkomst uitmaakten. De Rb. 's-Gravenhage deelde de zienswijze van L. en wees hem zijn vordering ad ruim *f* 1.000,— toe. Anders de H.R. 4 mei 1956, no. 299 vernietigend dit vonnis, bij welk arrest werd overwogen dat, nu de Rb. had aangenomen dat de schriftelijke, door partijen getekende arbeidsovereenkomst van 10 febr. 1951 op de arbeidsverhouding van partijen van toepassing verklaart de inhoud der aan die schriftelijke overeenkomst gehechte Algemene Bepalingen, deze mitsdien deel uitmaken van de schriftelijk tussen partijen tot stand gekomen overeenkomst en dat door het oordeel, dat deze Algemene Bepalingen een reglement zijn in de zin van art. 1637 j. B.W. — en wel een Lieftinck niet bindend reglement — de tussen de onderhavige partijen als voormeld tot stand gekomen verbintenis niet wordt aangetast. — De zin en strekking van deze beslissing is o.i. eerst te begrijpen wanneer men zich de bedoeling van de artt. 1637j-m., handelend over het reglement, voor ogen stelt, immers acht de H.R. de inhoud van de Algemene Bepalingen opgenomen in de arbeidsovereenkomst en ten deze tussen partijen van kracht, zelfs al beschouwt men deze Algemene Bepalingen als een reglement, dat Lieftinck niet bond, welke zienswijze innerlijk tegenstrijdig lijkt, doch het in wezen niet is. Zoals de Adv. Gen. *Mr. Langemeijer* in zijn conclusie uiteenzet, kunnen wettelijk in het reglement allerlei belangrijke bijzonderheden van de arbeidsovereenkomst worden geregeld, ook afwijking van de termijn van opzegging (art. 1639 i lid 2), de door de wet voorgeschreven formaliteiten t.a.v. het reglement dienen om te voorkomen, dat de werkgever eenzijdig regelingen zou stellen en om te bereiken dat vaststaat dat de werknemer met deze regelingen geheel instemt. In dit licht bezien kunnen bepalingen, die bij reglement zouden kunnen worden gemaakt, ook geldend bij wijze van onderdeel van de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden tot

stand gebracht. Hierop komt o.i. het arrest neer: nu de „Algemene Bepalingen", die in de vorm van een reglement hadden kunnen zijn gegoten — maar dan als zodanig niet zouden binden, omdat aan de formaliteiten, voor een reglement in de wet voorgeschreven, niet was voldaan — in de schriftelijke arbeidsovereenkomst waren opgenomen, binden zij partijen uit dien enkele hoofde, zodat daarom de voorschriften, wettelijk voor het reglement gesteld, ten deze geen rol spelen, waarmede o.i. een praktische en bevredigende oplossing is gegeven aan de hand van het beginsel dat overeenkomsten moeten worden nagekomen.

(Wordt vervolgd)

RECHTSPRAAK IN ARBEIDSZAKEN

DOOR DR G. F. FORTANIER

1. In de afgelopen jaren zijn — min of meer recentelijk — van verschillende zijden een aantal rapporten verschenen, die zich, de een in ruimer, de ander in beperkter verband, met de rechtspraak in arbeidszaken bezighouden. Het rapport van de Kring van Kantonrechters werd reeds in extenso in het februarinummer van dit Tijdschrift opgenomen. In kort verband zal ik hoofdlijnen van bedoelde rapporten schetsen. Ik ga daarbij grotendeels voorbij aan een speciaal, zij het zeer voornaam facet, n.l. de wijze waarop de zo noodzakelijke technische herziening van de Kantongerechtsprocedure zou kunnen geschieden; de belangstellende lezer zij hiervoor o.a. naar de onlangs verschenen rapporten van de Stichting van den Arbeid en van de K.A.B. verwezen.

2. De Raad van Bestuur in Arbeidszaken [1]) deed in 1953 een desbetreffend Rapport verschijnen (voorzitter der commissie: Mr G. C. van Dijk, algemeen secretaris van het C.S.W.V.). De voornaamste overwegingen uit dit rapport zijn deze: Het burgerlijk procesrecht is in deze tijd niet meer in staat te voldoen aan de eisen, die de snel voortschrijdende ontwikkeling van het arbeidsrecht stelt; t.a.v. de rechtsregels, die de arbeidsverhouding regeren is langzamerhand een zo omvangrijk geheel van voorschriften en bepalingen ontstaan, dat daarin slechts een speciaal deskundige thuis kan zijn. Vele Kantongerechtsvonnissen laten te lang op zich wachten, terwijl snelheid juist van het grootste gewicht is. Het te lang uitblijven van beslissingen kan delicate verhoudingen grondig verstoren en arbeidsconflicten tengevolge hebben. Gestreefd moet worden naar een procedure die onmiddellijke voorzieningen mogelijk maakt. Ook zijn vele vonnissen wat hun inhoud betreft vaak onbevredigend voor de bedrijfsgenoten; in een aantal bedrijfstakken leidde dit reeds tot bedrijfsrechtspraak. Vele kantonrechters hebben hier en daar een zekere tegenzin tegen arbeids-

1) Overkoepelend orgaan van neutrale, Katholieke en Prot. Chr. centrale werkgeversorganisaties op industrieel, agrarisch en middenstandsgebied.