

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Schending van artikel 7:655 BW leidt niet tot omkering van de bewijslast bij geschil over arbeidsduur

Werknemer is op 13 juni 2005 in dienst getreden van werkgever. Over de arbeidsomvang hebben partijen niets op schrift gesteld. Op 19 september 2005 is werknemer ziek geworden. Werkgever stelt zich op het standpunt dat partijen een detacheringsovereenkomst hebben gesloten en dat het niet beschikbaar zijn voor werk betekent dat werkgever werknemer niet meer zal inzetten voor werk. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de beëindiging van de dienstbetrekking per 19 september 2005 nietig is en vordert loon. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Hij had werkgever belast met het bewijs dat partijen een detacheringsovereenkomst waren overeengekomen. Volgens werkgever dient de bewijslast echter bij werknemer te liggen (bewijs van het bestaan van een 40-urige werkweek).

Het hof oordeelt als volgt. Op grond van voormelde hoofdregel rust in beginsel op werknemer de last om te bewijzen dat partijen een arbeidsovereenkomst voor 40 uren per week zijn aangegaan. Echter, op de door werkgever aan werknemer verstrekte loonstroken over de perioden 6, 7, 8 en 9 is (onder meer) vermeld dat voor werknemer een part-timefactor van 100 geldt. Door deze van werkgever afkomstige informatie wordt de suggestie gewekt dat werknemer een voltijds dienstverband heeft. Gelet op deze omstandigheid ziet het hof zich gesteld voor de vraag of er aanleiding bestaat om een uitzondering op voormelde hoofdregel aan te nemen op grond waarvan de bewijslast op werkgever zou komen te rusten. Hieromtrent overweegt het hof als volgt. Ingevolge artikel 7:655 lid 1 BW is de werkgever verplicht om aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van een aantal zaken, zoals de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week. In zijn arrest van 4 december 1997 (LJN AG2085) heeft het Hof van Justitie de vraag of het de bedoeling van de richtlijn is om de bewijslast te verlichten van werknemers ten aanzien van de punten waarover de werkgever informatie moet verstrekken, bevestigend beantwoord. In de richtlijn zelf is geen bewijsregeling neergelegd, maar de door de werkgever te verstrekken gegevens moeten geacht worden bewijs op te leveren van de belangrijkste gegevens van de arbeidsverhouding, waartegen de werkgever tegenbewijs moet kunnen leveren, aldus het Hof van Justitie. Tegen deze Europees-rechtelijke achtergrond bezien en met inachtneming van de omstandigheid dat de parlementaire geschiedenis geen ondubbelzinnige aanwijzingen bevat dat de wetgever in bewijsrechtelijke zin verder heeft willen gaan dan met de richtlijn is beoogd, is het hof van oordeel dat artikel 7:655 BW niet heeft te gelden als een bijzondere regel als bedoeld in de

tweede volzin van artikel 150 Rv op grond waarvan de bewijslast op werkgever dient te rusten. Van bijzondere omstandigheden die op grond van de redelijkheid en billijkheid tot een omkering van de bewijslast zouden nopen, is het hof niet gebleken.

Volgt aanhouding van de zaak voor nadere bewijsvoering.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-12-2010

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2010:BP1055

Zaaknummer: 107.002.525/01

Rechters: K.E. Mollema, R.A. Zuidema en M.E.L. Fikkers

Advocaten: A.A. Vogelsang en J. Engels

Wetsartikelen: 7:655 BW en 150 Rv