

RECHTSPRAAK

Indien werknemer een vordering instelt op grond van artikel 7:686 BW dan wel 7:611 BW, dan ligt de bewijslast voor feiten die daaraan ten grondslag worden gelegd bij werknemer (art. 150 Rv). Werknemer beroept zich immers op de rechtsgevolgen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1990 in dienst getreden bij NN. Vanwege een reorganisatie is de afdeling waar werknemer werkzaam is komen te vervallen en is de functie van werknemer gewijzigd. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over de gewijzigde functies. Werknemer is met ingang van 15 maart 2017 overtollig verklaard. De arbeidsovereenkomst is beëindigd door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst, onder betaling van een vergoeding conform het toepasselijk sociaal plan door NN. Werknemer heeft zich het recht voorbehouden aanspraak te maken op aanvullende schadevergoeding als gevolg van onterecht verlies van zijn dienstbetrekking. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2018 beëindigd. Werknemer heeft vervolgens een procedure aanhangig gemaakt, gebaseerd op artikel 7:686 BW en 7:611 BW, waarin hij verzoekt om toekenning van een schadevergoeding omdat NN hem zonder geldige reden eenzijdig de overeengekomen werkzaamheden zou hebben ontnomen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Volgens de kantonrechter laat het stelsel van de Wwz niet toe dat een werknemer, nadat hij heeft ingestemd met het einde van de arbeidsovereenkomst, in een op artikel 6:265 BW gebaseerde schadevergoedingsprocedure de vraag aan de rechter voorlegt of er een voldragen ontslaggrond is. Dit geldt temeer nu de Wwz vervaltermijnen kent, die tot doel hebben dat werkgever en werknemer op betrekkelijk korte termijn weten waar zij aan toe zijn. Dit effect wordt teniet gedaan als een werknemer een procedure als de onderhavige zou kunnen instellen, zonder gehinderd te worden door een vervaltermijn. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd, zij het op andere gronden. Tegen dit oordeel komt werknemer op in cassatie. (Deze cassatieprocedure hangt samen met AR 2021-0328.)

Conclusie A-G De Bock

Verzoekschrift- of dagvaardingsprocedure?

De A-G gaat eerst in op de vraag of in deze procedure de juiste rechtsingang is gekozen, namelijk een verzoekschrift. Weliswaar stellen partijen deze vraag in cassatie niet zelf aan de orde, maar de rechter moet dit ambtshalve beoordelen, ook in cassatie. Nu de schadevordering in de onderhavige procedure in de kern gebaseerd is op de stelling dat er geen toereikende ontslaggrond was voor NN om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te willen

komen, gaat de A-G ervan uit dat de vordering onder het toepassingsbereik van artikel 7:686a lid 2 BW valt. De schadevordering is immers onlosmakelijk verbonden met de bepalingen in Afdeling 7.10.9 BW (dat als opschrift heeft: *‘Einde van de arbeidsovereenkomst’*). Dat een dergelijke vordering haar juridische grondslag vindt in artikel 6:74 BW (in samenhang met art. 7:686 BW) maakt dat volgens de A-G niet anders. Temeer omdat er anders een verschil zou ontstaan met vorderingen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waar de *cummunis opinio* is dat die bij verzoekschrift kunnen worden ingeleid. Ook voor die vorderingen geldt echter dat zij hun grondslag niet vinden in Afdeling 7.10.9 BW, maar in artikel 6:265 BW (in samenhang met art. 7:686 BW). Alleen wanneer een vordering tot schadevergoeding wordt ingesteld die geheel losstaat van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zou dan nog de dagvaardingsprocedure aangewezen zijn.

Verdeling bewijslast

Werknemer stelt dat het hof ten onrechte heeft geoordeeld dat de bewijslast en het bewijsrisico voor het ontbreken van een voldragen ontslaggrond bij werknemer ligt. De A-G volgt werknemer hierin niet en overweegt dat zowel voor een door de werknemer ingestelde vordering die gebaseerd is op artikel 7:686 BW als voor een vordering gebaseerd op 7:611 BW geldt dat de stelplicht en bewijslast voor de feiten die daaraan ten grondslag worden gelegd bij de werknemer liggen. Dat volgt uit artikel 150 Rv. Niet is in te zien waarom dat anders zou liggen in de onderhavige situatie. Werknemer beroept zich immers op de rechtsgevolgen van de door hem gestelde tekortkoming door NN c.q. op de door hem gestelde schending van de norm van goed werkgeverschap door NN. Daarbij komt dat, anders dan werknemer stelt, geen sprake is van een bevrijdend verweer (*‘ja, maar-verweer’*) van NN. Toepassing van de redelijkheid en billijkheid brengt evenmin een verandering in de bewijslastverdeling met zich. De door werknemer verdedigde regel van bewijslastverdeling volgt ook niet uit de afspraken die tussen partijen zijn gemaakt. Die houden immers slechts in dat werknemer zich het recht voorbehoudt om aanspraak te maken op (aanvullende) schadevergoeding als gevolg van het verlies van zijn dienstbetrekking. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel Hoge Raad

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 Wet RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-03-2021

ECLI: ECLI:NL:HR:2021:424

Zaaknummer: 19/04926

Rechters: C.A. Streefkerk, T.H. Tanja-van den Broek, C.H. Sieburgh, H.M. Wattendorff en A.E.B. ter

Heide

Advocaten: C.F. Kroes en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:686 BW