

RECHTSPRAAK

Bewijslast geen verband met opzegverbod ziekte rust op werkgever.*Feiten*

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij TEPNL. Werknemer heeft zich op enig moment opgeworpen als contactpersoon van een bij TEPNL gedetacheerde contractor. Namens de contractor heeft werknemer diverse klachten ingediend die zagen op fraude en intimidatie. Er zijn bij TEPNL en het moederbedrijf TotalEnergies vier onderzoeken ingesteld naar aanleiding van de klachten. Deze hebben geen fraude dan wel (seksuele) intimidatie aan het licht gebracht.

In verband met de afname van gaswinning en de nieuwe zakelijke mogelijkheden in de Nederlandse energietransitie heeft TEPNL besloten tot een herstructurering ('Bridge to the Future', hierna: B2F). Werknemer was lid van de ondernemingsraad, toen deze positief adviseerde over deze herstructurering. Wegens het vervallen van zijn functie heeft werknemer op 20 april 2021 een herplaatsingsgesprek met zijn leidinggevende gevoerd en op 14 mei aangegeven gebruik te willen maken van het sociaal plan. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst niet getekend en zich per 24 mei 2021 ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van spanningsklachten gekoppeld aan de werkzaamheden, waarbij werknemer zijn leidinggevende onder meer verwijt hem te pesten en onder druk te zetten.

Gedurende zijn arbeidsongeschiktheid heeft werknemer meermalen het gedrag van zijn leidinggevende ter discussie gesteld, e-mails met links naar grensoverschrijdend gedrag gestuurd en tijdens zoommeetings publiekelijk schadelijke suggesties gedaan over de wijze waarop TEPNL met een integriteitsmelding zou zijn omgegaan.

TEPNL heeft op 21 oktober 2022 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding toegewezen. In hoger beroep oordeelde het hof dat het opzegverbod tijdens ziekte (art. 7:670 lid 1 BW) in beginsel in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671b lid 2 BW), behalve indien de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen of indien het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 BW). Het hof heeft geoordeeld dat – wanneer de arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt weggedacht – er een redelijke grond voor ontbinding is (art. 7:669 lid 3 sub g BW, de g-grond), het opzegverbod niet in de weg stond aan inwilliging van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter, de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op goede gronden heeft ontbonden en het hoger beroep van werknemer faalt.

Conclusie A-G Drijber

Volgens werknemer heeft het hof ten onrechte de bewijslast bij werknemer gelegd wat het bestaan van het opzegverbod betreft. De A-G concludeert als volgt. Uit artikel 149 en 150 Rv vloeit voort dat het aan de werkgever is om te stellen en – bij voldoende gemotiveerde betwisting – te bewijzen dat is voldaan aan de vereisten voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het is immers de werkgever die zich op het rechtsgevolg ‘ontbinding’ beroept door de kantonrechter daartoe te verzoeken. Deze stelplicht van de werkgever omvat ook dat er geen opzegverbod geldt (art. 7:671b lid 2 BW), in dit geval omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 aanhef en sub a BW). Werknemer heeft in zijn beroepschrift het hof herinnerd aan deze verdeling van stelplicht en bewijslast. Het hof heeft dit uitgangspunt niet miskend. Het hof bedoelt volgens de A-G te zeggen dat werknemer het door TEPNL gestelde ontbreken van het verband onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Dat komt erop neer dat werknemer zijn stelling dat wél sprake is van het verband als bedoeld in artikel 7:671b lid 6 sub a BW onvoldoende handen en voeten heeft gegeven. Volgens de A-G doelt het hof daarop met de overwegingen dat “onvoldoende heeft gesteld om aan te nemen dat de verstoorde arbeidsrelatie een gevolg is van zijn arbeidsongeschiktheid” en dat werknemer “onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het hem verweten handelen voortkomt uit een ziekte of gebrek”. Het hof legt hiermee niet de stelplicht en bewijslast op werknemer, maar is van oordeel dat werknemer de andersluidende stellingen van TEPNL onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Dat is dan ook de reden, zo lijkt de A-G, dat in dit geval niet tot bewijslevering wordt overgegaan; die fase wordt immers niet bereikt.

Met zijn tweede klacht stelt werknemer dat - de arbeidsongeschiktheid weggedacht - geen sprake kan zijn van een voldragen g-grond. Naar het oordeel van de A-G moeten de aangevoerde omstandigheden niet geïsoleerd maar in onderlinge samenhang worden beschouwd, waaruit voortvloeit dat werknemer grote moeite heeft zich neer te leggen bij omstandigheden die niet naar zijn wens zijn.

Oordeel

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 artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1799

Zaaknummer: 24/01448

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, C.E. du Perron en F.R. Salomons

Advocaten: J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:67o BW