AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 36, 2022

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3020 30-08-2022
Kort geding. Vorderingen met betrekking tot schorsing concurrentiebeding en bevestiging dat afstand wordt gedaan van dit beding, zijn door de kantonrechter afgewezen. Werknemer vordert in beroep vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3002 30-08-2022
Werkgever krijgt een bewijsopdracht ten aanzien van het verbod op nevenwerkzaamheden. Daarnaast is niet gebleken dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden en bovendien wordt werknemer door het concurrentiebeding onbillijk benadeeld.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2999 30-08-2022
In voldoende mate is aannemelijk geworden dat werkneemster overwerk heeft verricht van een omvang die maakt dat een beroep op de arbeidsovereenkomsten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7399 29-08-2022
Een werkgever moet een werknemer kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het aan op 'timing en toon'. In dit geval is dat niet goed gedaan en daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2715 04-08-2022
Ontbinding arbeidsovereenkomst van ambtenaar op de e-grond met toekenning transitievergoeding. De hoge drempel van ontbinding wegens wanprestatie wordt niet

gehaald. Het verstrekken van alcohol aan minderjarige stagiaires is niet komen vast te staan.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1952 05-07-2022
Onvoldoende onderbouwd dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden achterover uit een patchkast is gevallen en in een gat van één meter diep terecht is gekomen. Niet voldaan aan stelplicht. Werkgeefster heeft voldaan aan haar zorgplicht.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1881 28-06-2022
Herbesteding van de beveiligingsactiviteiten op Schiphol wordt aangemerkt als een overgang van onderneming waardoor verkrijger de arbeidsvoorwaarden van G4S moet overnemen. De wijze van inroostering wordt niet als een arbeidsvoorwaarde aangemerkt.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1870 28-06-2022
Ontbinding e-grond. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door andere medewerkers opdracht te geven om handtekeningen te kopiëren van oude documenten in c.q. naar CAF-formulieren. Getuigenverhoren.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:955 30-03-2021
O.a. vanwege de hoogte van het aantal overuren is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkgever betaling van die overuren zou kunnen ontgaan.

Rechtbank

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:5006 05-09-2022
Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Samenwerken is onmogelijk geworden terwijl de samenwerking wel nodig is bij de uitvoering van het werk.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3477 31-08-2022
Docent van de universiteit Utrecht stelt dat het besluit om zijn dienstverband te verlengen voor bepaalde tijd in strijd is met de cao, de raamovereenkomst en het goed werkgeverschap en verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het besluit heeft formele rechtskracht omdat de docent destijds daartegen geen bezwaar heeft ingediend, zodat de

kantonrechter het besluit niet kan toetsen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en ook geen grond voor toekenning schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:4956 26-08-2022
Studiekostenbeding. Werknemer voldoende geïnformeerd over financiële consequenties van volgen studie na meenemen en daarna ondertekenen studieovereenkomst. Studie ook vanwege wens werknemer gestart, zodat werknemer kan worden gehouden aan terugbetalingsverplichting.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2474 25-08-2022
Uitbarsting van werknemer is onvoldoende voor het inzetten van het uiterste middel van een ontslag op staande voet. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt een billijke vergoeding van € 88.640 bruto. Toekenning gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding van € 7.500 bruto.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:5014 24-08-2022
Frauderende universitair hoofddocent heeft geen vordering op de universiteit voor haar resterende verlofdagen. De verbintenis van de universiteit om aan werkneemster verlofuren uit te betalen is tenietgegaan door verrekening.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7192 11-08-2022
Vervolg op AR 2021-1496. Bewijsopdracht werknemer voor ongeval op scheepswerf. Werknemer heeft wel bewezen dat hij door takel is geraakt, maar niet dat hij daarna is gevallen en letsel heeft opgelopen.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:2347 12-07-2022
Goed werkgeverschap. Werkgever is aansprakelijk voor de schade die werknemer lijdt nu hij niet in aanmerking komt voor RVU-regeling. Schending zorgplicht werkgever door niet te onderzoeken of het voor werknemer raadzaam was om op vervroegd pensioen aan te sturen.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:4377 12-05-2022
Verstoorde arbeidsrelatie, maar niet zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer mag in het algemeen over het gevoerde coronabeleid kritische vragen stellen aan werkgever.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:7575 03-05-2022

Werkgever dient weduwe van overleden werknemer de transitievergoeding (€ 43.902,75) te betalen. De arbeidsovereenkomst is door werkgever opgezegd en het overlijden van werknemer voordat de arbeidsovereenkomst door opzegging zou eindigen, doet hier niet aan af.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143 30-04-2021
Door het gebrek aan wederzijds vertrouwen moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen werkelijke kans van slagen meer heeft. Ontbinding op de i-grond.

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Den Haag 02-06-2022
Staat niet aansprakelijk voor schade werkneemster als gevolg van ongeval tijdens verplichte zelfverdedigingstraining. Dat collega-deelnemer instructies niet heeft opgevolgd, was door instructeur niet te voorzien en niet te voorkomen geweest. Geen sprake van zorgplichtschending door de Staat.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Samenwerken is onmogelijk geworden terwijl de samenwerking wel nodig is bij de uitvoering van het werk.

Feiten

Werknemer is vanaf 2000 werkzaam bij de Stichting Theaterproductiehuis Zeelandia (hierna: Zeelandia), een theaterproductiehuis dat reizende theaterproducties maakt voor uitvoeringen door het hele land. In 2017 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer aanwezig was. Werknemer wordt onder meer verweten dat hij een productie heeft laten lezen aan een schrijver, regisseur en actrices en dat hij de productie naar een latere datum heeft verschoven. Zeelandia verzoekt onder meer ontbinding wegens primair verwijtbaar handelen, subsidiair disfunctioneren, meer subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en nog meer subsidiair een combinatie van omstandigheden. Volgens Zeelandia heeft werknemer meerdere keren zijn bevoegdheden overschreden, wat heeft geleid tot financiële schade, imagoschade en schade in het netwerk van Zeelandia. Dat werknemer niet transparant was over zijn contacten met een bepaald persoon, is ernstig verwijtbaar. Werknemer voldoet evenmin aan de eisen voor artistiek leider. Aan werknemer is begeleiding aangeboden, maar dat heeft niet geleid tot verbetering. Volgens werknemer is Zeelandia niet-ontvankelijk in haar verzoek omdat de raad van toezicht van Zeelandia goedkeuring had moeten geven voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer is er geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst en hij betwist dat hij bevoegdheden zou hebben overschreden. Omdat de directeur-bestuurder naliet afspraken te maken en voor langere tijd afwezig was wegens ziekte, heeft werknemer afspraken moeten maken omdat het werk anders stil zou komen te liggen. Dat een productie is verschoven, valt volgens werknemer niet onder zijn verantwoordelijkheid. Werknemer betwist dan ook dat sprake is van disfunctioneren. Als er wel sprake mocht zijn van disfunctioneren, had Zeelandia daarvoor een verbetertraject moeten aanbieden en dat is niet gebeurd. Van een verstoorde arbeidsverhouding is volgens werknemer ook geen sprake.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is Zeelandia ontvankelijk in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat de directie namens Zeelandia mag handelen, ook in de gevallen waarin zij heeft verzuimd om de raad van toezicht om goedkeuring te vragen.

E-grond

Werknemer heeft in het belang van Zeelandia willen handelen vanwege langdurige afwezigheid door ziekte van de directeur-bestuurder en om te voorkomen dat externe partijen zouden afhaken. Daarmee heeft werknemer de directeur-bestuurder niet moedwillig willen passeren. Dat levert geen verwijtbaar handelen op van werknemer. Ook andere incidenten die hebben plaatsgevonden leveren geen ernstig verwijtbaar handelen op.

D-grond

Volgens de kantonrechter heeft Zeelandia werknemer niet voldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Uit e-mails blijkt dat werknemer door Zeelandia wel is aangesproken op zijn gedrag, maar het uiten van kritiek maakt nog niet dat zij werknemer in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Daartoe diende Zeelandia een adequaat verbeterplan op te stellen met daarin een tijdspad, concrete, meetbare doelstellingen, evaluatiemomenten en de consequenties voor werknemer bij het achterblijven van de gewenste resultaten. Een dergelijk plan ontbreekt.

G-grond

Volgens de kantonrechter is een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan. Op de mondelinge behandeling heeft werknemer erkend dat gelet op de ontwikkelingen samenwerken met de raad van toezicht onmogelijk is geworden terwijl die samenwerking nodig is bij de uitvoering van het werk. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is niet mogelijk, waardoor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen onder toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 05-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:5006
Zaaknummer: 9929689 AZ VERZ 22-29
Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit
Advocaten: B.F.Th. de Moor en J.B. de Meester
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW, 7:669 lid 3 onder d BW en 7:669 lid 3 onder g BW

RECHTSPRAAK

O.a. vanwege de hoogte van het aantal overuren is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkgever betaling van die overuren zou kunnen ontgaan.

Feiten

Werkneemster is van 3 november 2014 tot en met 2 mei 2015 en vanaf 3 mei 2015 tot en met 2 november 2016 op basis van twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten in dienst geweest van werkgever. Na de beëindiging van het dienstverband op 2 november 2016 heeft er een eindafrekening plaatsgevonden. Werkneemster heeft werkgever aangeschreven, omdat zij het met die afrekening niet eens was. Volgens haar had zij nog een vordering op werkgever, een en ander voor een totaalbedrag van € 32.151,59. Werkneemster vordert dit in onderhavige procedure. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst(en) de cao waar werkneemster zich op beroept (cao Horeca 2012-2013) was afgelopen, dat gedurende de beide arbeidsovereenkomsten geen nieuwe cao van kracht is geworden, dat de genoemde cao weliswaar nawerking had, maar dat het partijen vrij stond om daarvan af te wijken en dat zij dat ook hebben gedaan in artikel 5 van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster komt op tegen het oordeel.

Oordeel

Het hof stelt vast dat in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst de cao Horeca expliciet van toepassing wordt verklaard op de arbeidsovereenkomst, behoudens voor zover daar in de eigenlijke arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk van wordt afgeweken. Het hof gaat bij de verdere beoordeling dan ook uit van de toepasselijkheid van de cao Horeca 2012-2013, waarvan de looptijd na verlenging is afgelopen op 31 maart 2014. Het hof is van oordeel dat voor een afwijking van de cao in de arbeidsovereenkomst niet als voorwaarde geldt dat het beding in de arbeidsovereenkomst expliciet vermeldt dat daarmee van de cao wordt afgeweken. Daarbij merkt het hof op dat het beding van artikel 5 lid 2 van de arbeidsovereenkomst (over arbeidstijden) dusdanig afwijkt van hetgeen in een normale arbeidsrelatie gebruikelijk is, dat werkneemster ook heeft moeten begrijpen dat met dit beding

werd afgeweken van hetgeen gebruikelijk is. Vervolgens komt de vraag aan de orde wat moet worden verstaan onder de term ‘overuren’. Nu de arbeidsovereenkomst geen definitie bevat, wordt aangesloten bij de definitie in de cao. Hieruit volgt dat het moet gaan om werk dat op verzoek van de werkgever is verricht en waardoor de normale werktijd wordt overschreden. Het hof volgt werkneemster dat zij overuren heeft gemaakt. Het hof oordeelt daarnaast dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgever met een beroep op artikel 5 lid 2 van de arbeidsovereenkomst betaling van die overuren zou kunnen ontgaan. Het hof is van oordeel dat de zaak zich leent voor het treffen van een regeling en zal daarom een comparitie van partijen gelasten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 30-03-2021
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:955
Zaaknummer: 200.262.122_01
Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert
Advocaten: D.K. Nijhuis en S. Yadegari
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

In voldoende mate is aannemelijk geworden dat werkneemster overwerk heeft verricht van een omvang die maakt dat een beroep op de arbeidsovereenkomsten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Feiten

In het tussenarrest is geoordeeld dat het bepaalde in de arbeidsovereenkomst toepassing mist, omdat daarmee niet uitdrukkelijk wordt afgeweken van de cao Horeca. Daarnaast heeft het hof overwogen wat moet worden verstaan onder 'overuren' en dat werkneemster haar vordering heeft onderbouwd met een door haar zelf bijgehouden urenregistratie.

Oordeel

Werkgever voert nog aan dat de uren niet op verzoek van werkgever zijn gemaakt. Het hof merkt op dat die voorwaarde niet in de arbeidsovereenkomst staat. Het staat wel in de cao, maar er zijn geen eisen gesteld aan de wijze waarop het verzoek moet worden gedaan. Het verzoek om overuren te maken ligt naar het oordeel van het hof besloten in de arbeidsovereenkomst en de op grond daarvan bedongen wijze van inroostering en (onvoorwaardelijke) beschikbaarheid. Het hof komt tot de slotsom dat in voldoende mate aannemelijk is geworden dat werkneemster overwerk heeft verricht van een omvang die maakt dat een beroep op artikel 5 lid 2 van de arbeidsovereenkomsten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, voor zover het overuren betreft waar werkneemster redelijkerwijs bij het aangaan van de arbeidsovereenkomsten geen rekening mee hoefde te houden. Het deel waar zij wel rekening mee moest houden stelt het hof vast op 10%.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 30-08-2022
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2999
Zaaknummer: 200.262.122_01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert
Advocaten: D.K. Nijhuis en S. Yadegari
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Door het gebrek aan wederzijds vertrouwen moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen werkelijke kans van slagen meer heeft. Ontbinding op de i-grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2005 in dienst van werkgever. Op 10 augustus 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en onder meer haar toenmalige leidinggevende, waarin de wijze van functioneren van werkneemster en de door werkneemster ervaren toegenomen werkdruk ter sprake kwamen. Hierover is vervolgens ook per e-mail nog uitvoerig tussen partijen gecorrespondeerd. Er is daarnaast een verbeterplan opgesteld. Op 24 oktober 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In oktober 2018 is werkneemster weer volledig aan het werk gegaan. Vervolgens is werkneemster nog meermaals uitgevallen en weer aan het werk gegaan. Daarnaast vonden meerdere gesprekken plaats over de ervaren hoge werkdruk en het functioneren van werkneemster. Op 2 november is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek over het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Uit de processtukken rijst het beeld dat tussen partijen gaandeweg een fundamenteel verschil van inzicht is ontstaan over de uitoefening door werkneemster van haar functie. Dit verschil van inzicht is tweeledig. Enerzijds betreft dit de wijze waarop werkneemster haar werk doet; werkgever heeft sinds 2016 aanmerkingen op het functioneren van werkneemster (die werkneemster betwist). Anderzijds betreft het verschil van inzicht de omstandigheden waaronder werkneemster haar werk moet doen. Door de aard en het terugkerende karakter van de geschilpunten tussen partijen over het functioneren van werkneemster zijn de verhoudingen tussen werkneemster, haar naaste collega's en leidinggevenden gaandeweg onder druk komen te staan. Werkneemster erkent ook dat de arbeidsrelatie met X en haar (andere) leidinggevenden niet altijd vlekkeloos is verlopen. Volgens werkneemster zou mediation het aangewezen middel zijn om de ontstane situatie te verbeteren. Het hof volgt

werkneemster daarin. Werkgever heeft door het middel van mediation niet te willen aanwenden, onvoldoende gedaan om de verstoorde verhoudingen te herstellen. De g-grond is niet voldragen. Ook de d-grond is niet voldragen. Er is een verbetertraject aangeboden, maar dat traject is vanwege arbeidsongeschiktheid van werkneemster afgebroken. Een nieuw traject is niet ingezet. De kantonrechter ziet wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden. Daartoe is redengevend dat door het gebrek aan wederzijds vertrouwen moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen werkelijke kans van slagen meer heeft. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 30-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8143
Zaaknummer: 8995481 EA VERZ 21-39
Rechters: F.J. Lourens
Advocaten: M.S.J. Top en A.I. Zwager
Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Een werkgever moet een werknemer kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het aan op 'timing en toon'. In dit geval is dat niet goed gedaan en daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2011 in dienst van VOG. In verband met persoonlijke zeer droevige omstandigheden is werknemer begin/medio 2020 enige periode vrijgesteld van werk. Vanaf 14 juli 2020 zijn er vervolgens meerdere gesprekken geweest over een wijziging van de werkwijze binnen VOG (werken in clusters), het (dis)functioneren van werknemer en het (gebrek aan) vertrouwen tussen partijen. In januari 2021 en juni 2021 heeft mediation plaatsgevonden. Bij brief van 5 juli 2021 heeft VOG aangegeven dat zij meent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en heeft werknemer aangeboden op een andere locatie te werken. Sinds 1 februari 2022 is werknemer werkzaam bij een andere werkgever. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dan ook op die grond ontbonden. De verzochte billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep gaat het in de kern om de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van VOG en zo ja, of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat VOG ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De lezingen van partijen van de gebeurtenissen tijdens de teambijeenkomst op 14 juli 2020 lopen uiteen, maar het staat wel vast dat werknemer in elk geval heeft laten doorschemeren dat hij moeite heeft met het besluit dat VOG wilde gaan werken in clusters en vooral met het tijdstip waarop dit door de directie is gecommuniceerd. Ook staat vast dat een van de teamleden zich tijdens het teamoverleg positief had uitgelaten over het nieuwe plan, in reactie waarop werknemer heeft gezegd dat dit waarschijnlijk komt omdat zij een vriendschappelijke betrekking heeft met een collega, die het plan mede heeft opgesteld. Dat VOG vervolgens aanleiding zag om hierover op

15 juli 2020 met werknemer in gesprek te gaan, komt het hof als logische stap voor. Wat niet goed is te begrijpen volgens het hof is dat er op 4 september 2020 weer een gesprek wordt ingepland, waarbij wederom hetgeen op 14 juli 2020 is voorgevallen aan de orde wordt gesteld. Gelet op wat daarover kort voor de zomervakantie tegen werknemer was gezegd, mocht werknemer erop vertrouwen dat die kwestie was afgedaan. Ook wordt plotseling gesproken over het functioneren van werknemer. Daarover was nog nooit eerder met werknemer gesproken. Het hof oordeelt dat een werkgever een werknemer moet kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het, meer nog dan in het geval van een niet-kwetsbare werknemer, aan op 'timing en toon'. Dat heeft VOG hier niet goed gedaan. VOG heeft bovendien onnodig het incident van 14 juli 2020 op 4 september 2020 opnieuw aan de orde gesteld. Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen na het gesprek op 4 september 2020 al spoedig zodanig verstoord is geraakt, dat een weg terug niet meer mogelijk bleek. De ontstane verstoorde arbeidsverhouding is in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van VOG. Het handelen van VOG is te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Het hof houdt er bij de berekening van de billijke vergoeding rekening mee dat een redelijke verwachting meebrengt dat de arbeidsovereenkomst nog twee jaar zou hebben geduurd, werknemer een transitievergoeding heeft ontvangen en de krappe arbeidsmarkt. Er wordt een billijke vergoeding van € 27.000 bruto toegekend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 29-08-2022
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7399
Zaaknummer: 200.307.986
Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk
Advocaten: S. van Lammeren en P.M.J. Nijboer
Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Frauderende universitair hoofddocent heeft geen vordering op de universiteit voor haar resterende verlofdagen. De verbintenis van de universiteit om aan werkneemster verlofuren uit te betalen is tenietgegaan door verrekening.

Feiten

Werkneemster was als universitair hoofddocent werkzaam voor Wageningen Universiteit (hierna: WU). In 2011 is aan werkneemster strafontslag verleend vanwege zeer ernstig plichtsverzuim. Dit besluit is in 2013 bekrachtigd door de Centrale Raad van Beroep. Werkneemster en haar partner zijn strafrechtelijk vervolgd voor fraude, waarna werkneemster een strafbeschikking heeft geaccepteerd. Werkneemster had nog respectievelijk 62 en 580 niet opgenomen verlof- en ADV uren openstaan op het moment dat haar dienstbetrekking eindigde. In de toen toepasselijke cao is onder meer een bepaling opgenomen over de waarde van niet opgenomen verlofdagen bij beëindiging van het dienstverband. WU heeft in een procedure van werkneemster en haar partner, althans de stichting X (waar de partner van werkneemster voorzitter en penningsmeester van was), (hoofdelijke) betaling van een schadevergoeding gevorderd van ruim € 1 miljoen. Bij tussenvonnis van 19 februari 2014 van de rechtbank Arnhem zijn werkneemster en stichting X hoofdelijk aansprakelijk gehouden voor de schade van WU. Het Openbaar Ministerie heeft beslag gelegd op het vermogen van de stichting, waarna de stichting een schikking heeft getroffen met (onder meer) WU met akkoord van het OM. Stichting X heeft op grond van deze regeling een bedrag van ruim € 475.000 aan WU betaald. De aansprakelijkheid van werkneemster voor de door WU geleden schade is bij eindvonnis in eerste aanleg bevestigd. Na het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 2 april 2019, waarbij werkneemster werd veroordeeld tot betaling van ruim € 35.000 (de schade die resteerde nadat de stichting ruim € 447.000 aan WU had betaald), is cassatie ingesteld. De Hoge Raad heeft uiteindelijk bij arrest van 5 februari 2021 geoordeeld dat werkneemster in plaats van ruim € 35.000 nog een bedrag van € 23.005,84 aan WU moest betalen. Thans is er (op verzoek van werkneemster) een herroepingsprocedure tussen partijen aanhangig. Kernvraag in deze zaak is of werkneemster vorderingen heeft op WU ten aanzien van onder meer haar resterende verlofdagen.

Oordeel

De verbintenis van WU om aan werkneemster verlofuren uit te betalen is tenietgegaan door verrekening door WU in 2013. De vordering van WU op werkneemster tot betaling van schadevergoeding was in 2013 opeisbaar hoewel de hoogte daarvan nog niet vaststond. Op het moment dat werkneemster in juni 2011 strafontslag kreeg, was de schade door de door haar opgezette constructie (kort gezegd inhoudende dat werkneemster namens WU in strijd met de subsidieregels de verplichte eigen bijdrage van de bij het project betrokken boerenbedrijven aan die bedrijven terugbetaalde) immers al ontstaan/geleden. De subsidie die WU voor het project had gekregen is bij besluit van 26 mei 2011 immers teruggevorderd (en het bezwaar hiertegen is bij onherroepelijk besluit van 30 januari 2012 verworpen). Omdat werkneemster de verbintenis voortvloeiend uit onrechtmatige daad niet terstond nakwam, verkeerde zij op grond van artikel 6:83 onder b BW in verzuim. De vordering van werkneemster tot betaling van verlofuren was in 2013, na het einde van de arbeidsovereenkomst, eveneens opeisbaar. Ter zitting hebben partijen desgevraagd te kennen gegeven dat zij de brief van 20 september 2013 van WU zien als een verrekeningsverklaring in de zin van artikel 6:127 lid 1 BW. Dit alles betekent dat WU op grond van artikel 6:127 lid 2 BW in 2013 haar schuld aan werkneemster betreffende de verlofuren heeft verrekend met de schuld van werkneemster aan haar betreffende de subsidiefraude. Door verrekening gaan verbintenissen tot hun gemeenschappelijk beloop teniet. Om te beoordelen of werkneemster nog een vordering heeft op WU zal dus bekeken moeten worden of haar vordering op WU in 2013 hoger was dan de vordering van WU op haar. De vordering van werkneemster bedroeg € 18.860,62 bruto bedroeg. Het brutobedrag van € 18.860,62 in het voordeel van werkneemster berekend bedraagt ongeveer € 10.000 netto (exclusief wettelijke rente). Uiteindelijk is de schade in 2021 door de Hoge Raad vastgesteld op € 23.005,84, naast een bedrag van ruim € 475.000 dat door stichting X aan WU is betaald. De conclusie is dat werkneemster uit hoofde van verlofuren geen vordering meer heeft op WU. De verrekeningsverklaring van werkneemster uit 2019 kan verder buiten beschouwing blijven aangezien deze verklaring geen werking heeft nadat al in 2013 is verrekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 24-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:5014
Zaaknummer: 9748591
Rechters: S.E. Sijsma
Advocaten: M.F.A. Vreeswijk en P.S. Jonker
Wetsartikelen: 6:83 BW, 6:127 BW en 6:135 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding e-grond. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door andere medewerkers opdracht te geven om handtekeningen te kopiëren van oude documenten in c.q. naar CAF-formulieren. Getuigenverhoren.

Feiten

Bij beschikking van 14 februari 2020 heeft de kantonrechter Attijariwafa bank Europe (hierna: ABE) toegelaten om te bewijzen dat werknemer aan D, B en A de opdracht heeft gegeven tot althans uitleg heeft gegeven over het kopiëren van handtekeningen van cliënten op oude documenten in c.q. naar Client Acceptation Forms (hierna: CAF-formulieren). In de tussenbeschikking heeft het hof geoordeeld dat de door de kantonrechter gegeven en geformuleerde bewijsopdracht juist is. ABE heeft ter uitvoering van deze bewijsopdracht op 9 maart 2020 D en A als getuigen doen horen en E als partijgetuige. Werknemer heeft afstand gedaan van het recht om in contra-enquête getuigen te doen horen. De kantonrechter heeft bij beschikking van 7 mei 2020 als vaststaand aangenomen dat werknemer opdracht heeft gegeven aan (ten minste) D en A om handtekeningen van cliënten uit oude dossiers te knippen en te plakken in de CAF-formulieren. Bij de tussenbeschikking van 11 mei 2021 heeft het hof werknemer alsnog de gelegenheid gegeven om in contra-enquête getuigen te doen horen. Werknemer heeft van deze mogelijkheid gebruikgemaakt en D, B en A gehoord.

Oordeel

Met bovenstaande getuigenverklaringen heeft ABE naar het oordeel van het hof bewezen dat werknemer aan D, B en A opdracht heeft gegeven tot, althans uitleg heeft gegeven over het kopiëren van handtekeningen van cliënten op oude documenten in c.q. naar CAF-formulieren. A heeft verklaard dat werknemer hem op 8 maart 2019 heeft laten zien hoe hij de handtekening van de cliënt uit het systeem kon kopiëren in het CAF-formulier. B heeft verklaard dat werknemer op 8 maart 2019 van de twintig dossiers die aanwezig waren vijf dossiers heeft genomen en daarvan de handtekeningen heeft gescand. Omdat die handtekeningen te groot waren heeft werknemer laten zien hoe die handtekeningen verkleind konden worden. D heeft tot slot verklaard dat werknemer haar heeft gevraagd om oude

digitale handtekeningen te kopiëren in de CAF-formulieren en dat hij haar heeft laten zien hoe zij dat moest doen. De verklaring van werknemer dat hij B en A slechts uitleg heeft gegeven over vijf non-conforme dossiers legt onvoldoende gewicht in de schaal om het hiervoor bedoelde bewijs te ontkrachten. Genoegzaam is vast komen te staan dat er acht handtekeningen op CAF-formulieren zijn vervalst en dat ABE heeft bewezen dat dit door toedoen van werknemer is ontstaan. Uit hoofde van zijn functie als compliance officer wist werknemer dat deze handelwijze niet was toegestaan. Dat klemt temeer daar ABE sinds 2016 onder verscherpt toezicht stond van De Nederlandsche Bank. Werknemer heeft dan ook ernstig verwijtbaar gehandeld in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kantonrechter heeft daarom terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden. Aan werknemer komt geen transitievergoeding toe en hij heeft ook geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 28-06-2022
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1870
Zaaknummer: 200.281.297/01
Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. Haanappel-van der Burg en A. van Zanten-Baris
Advocaten: R.J. Ouderdorp en L.S. Kerkman
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever krijgt een bewijsopdracht ten aanzien van het verbod op nevenwerkzaamheden. Daarnaast is niet gebleken dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden en bovendien wordt werknemer door het concurrentiebeding onbillijk benadeeld.

Feiten

Werknemer en Keytech Personeelsdiensten B.V. (hierna: Keytech) zijn op 29 mei 2009 een arbeidsovereenkomst aangegaan. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een concurrentiebeding en een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer is vanaf 31 januari 2019 niet meer werkzaam wegens ziekte. Op 11 februari 2019 is werknemer door Keytech op non-actief gesteld, omdat hij heeft verzuimd zijn agenda dagelijks aan de directie te doen toekomen, heeft gelogen over zijn ziekmelding en de gevraagde sleutels niet heeft afgeleverd. Keytech heeft werknemer een vordering opgelegd ter hoogte van € 500.000 en een onderzoek ingesteld naar zijn praktijken op frauduleuze zaken, zelfverrijking, het benadelen van Keytech en het overtreden van de regels uit de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft op 28 februari 2019 zijn ontslag ingediend tegen 1 april 2019. Per die datum is werknemer werkzaam bij een andere werkgever, Synotrix Personeelsdiensten B.V. (hierna: Synotrix). Keytech vordert een verklaring voor recht dat werknemer diverse bepalingen uit de arbeidsovereenkomst heeft overtreden en werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 593.400.

Oordeel

Verboden nevenwerkzaamheden

Keytech stelt dat werknemer al vanaf 28 september 2018 werkzaamheden voor Synotrix verricht, in strijd met het verbod op nevenwerkzaamheden uit de arbeidsovereenkomst (artikel 8). Partijen verschillen met elkaar van mening ten aanzien van de vraag of sprake is geweest van werkzaamheden en, zo ja, wat de aard daarvan is geweest. Dat vraagt om een nadere uitleg van het begrip ‘werkzaamheden’ uit artikel 8 van de arbeidsovereenkomst. Het hof is van oordeel dat het beding dermate ruim is geformuleerd dat het onwerkbaar is en voor

werknemer onvoldoende duidelijk is wat hem wel en niet is toegestaan. Bij een ruime, vage omschrijving als hier is gehanteerd brengt een redelijke uitleg van dit beding met zich dat slechts van een overtreding sprake zal zijn in het geval waarin sprake is geweest van handelingen door werknemer voor derden waarvan werknemer redelijkerwijs had moeten begrijpen dat hij daarvoor toestemming diende te vragen en had moeten begrijpen dat Keytech daar in redelijkheid haar toestemming voor had mogen weigeren. Werknemer heeft betwist dat hij vanaf 28 september 2018 werkzaamheden voor Synotrix heeft verricht. Het hof stelt Keytech dan ook in de gelegenheid om nader bewijs aan te leveren ter onderbouwing van haar stelling.

Overtreding geheimhoudingsbeding

Het hof stelt vast dat Keytech niet heeft gesteld dat zij werknemer ten aanzien van bepaalde feiten of omstandigheden expliciet een geheimhoudingsplicht heeft opgelegd. Keytech stelt dat werknemer mededelingen heeft gedaan waarvan hij redelijkerwijs had kunnen begrijpen dat geheimhouding daarvan vereist was. Het hof is van oordeel dat Keytech deze vordering onvoldoende heeft onderbouwd. Dat werknemer gegevens heeft gedeeld, is niet gebleken. Deze vordering wordt afgewezen.

Overtreding concurrentiebeding

De kantonrechter heeft in eerste aanleg het concurrentiebeding vernietigd, omdat werknemer hierdoor onbillijk zou worden benadeeld. Het hof sluit aan bij dit oordeel van de kantonrechter. Het beding is zowel qua geografische werking als qua tijdsduur uiterst belastend voor werknemer. Het beding beslaat namelijk het grootste deel van Nederland en een deel van Duitsland. Een duur van vijf jaar voor een concurrentiebeding is ook hoogst ongebruikelijk en belastend. Waarom Keytech belang zou hebben bij de duur van het beding tot vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst heeft zij niet onderbouwd. Werknemer wordt dus ernstig belemmerd door het concurrentiebeding. Feiten of omstandigheden die dit weerleggen, heeft Keytech niet aangevoerd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 30-08-2022
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3002
Zaaknummer: 200.274.786_01
Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert
Advocaten: F. Kolkman en Vermeirssen, B. B. Vermeirssen
Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2021-1496. Bewijsopdracht werknemer voor ongeval op scheepswerf. Werknemer heeft wel bewezen dat hij door takel is geraakt, maar niet dat hij daarna is gevallen en letsel heeft opgelopen.

Feiten

Bij tussenvonnis (AR 2021-1496) is overwogen dat vaststaat dat een werknemer van Ship Motion Design B.V. (hierna: SMD) op een jacht op een scheepswerf werkzaamheden heeft verricht en dat op 8 februari 2018 in de machinekamer een kettingtakel van de rail is geschoten, nadat er een lijmklem als eindstop was geplaatst in plaats van een bout. Waar partijen het echter niet over eens zijn, is hoe zwaar de takel was, of de takel werknemer geraakt heeft toen deze takel viel en, zo ja, hoe werknemer dan gevallen is. Ook verschillen partijen van mening over de vraag wanneer werknemer SMD op de hoogte heeft gesteld van het ongeval. Werknemer is in het tussenvonnis in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot het oordeel dat het op 8 februari 2018 door hem gestelde ongeval heeft plaatsgevonden, alsmede wanneer en op welke wijze hij dat ongeval aan SMD heeft gemeld.

Oordeel

Zowel werknemer als SMD heeft getuigen laten horen. Werknemer heeft zichzelf laten horen en heeft verklaard dat de takel tegen zijn hoofd en rechterschouder is gekomen, dat hij een meter omlaag viel en dat hij met zijn been en schouder tegen een schot viel en met zijn andere been vast zat tussen de trust bearing en het schot. Die verklaring kan echter geen bewijs in zijn voordeel opleveren, tenzij de verklaring strekt ter aanvulling op onvolledig bewijs. Werknemer heeft zijn echtgenote gehoord en zij heeft verklaard dat zij van werknemer heeft gehoord dat hij de takel op zijn hoofd had gekregen en dat hij in het ruim was gevallen. Gegeven dat zij met werknemer getrouwd is, is de kantonrechter van oordeel dat deze verklaring niet voldoende is om de verklaring van werknemer te ondersteunen. Een andere getuige (hierna: getuige drie) heeft een geluid gehoord van metaal op metaal en zag werknemer in de omgeving van de trust baring zitten. De kantonrechter is van oordeel dat de verklaring van getuige drie, in samenhang bezien met de brief van mr. Van de Mortel van 15

maart 2018 waarin die schrijft dat er twee arbeidsincidenten zijn geweest waarbij werknemer eenmaal is geraakt, voldoende de verklaring van werknemer ondersteunt dat hij op 8 februari 2018 door de takel is geraakt. Uit de verklaring van getuige drie blijkt echter onvoldoende dat en hoe werknemer is gevallen nadat hij door de takel is geraakt en dat werknemer letsel heeft opgelopen. Getuige drie heeft wel verklaard dat hij werknemer zag zitten in de omgeving van de trust bearing en dat hij er stil bij zat, maar deze verklaring is naar het oordeel van de kantonrechter te summier om de verklaring van werknemer te ondersteunen dat hij is gevallen en letsel heeft opgelopen. Getuige drie heeft namelijk niet verklaard dat werknemer is gevallen en volgens getuige drie heeft hij geen letsel gezien en is er geen ambulance geweest. Ook in de brief van mr. Van de Mortel, die iets meer dan een maand na het gestelde ongeval is geschreven, staat niets over het vallen van werknemer en het oplopen van letsel. De verklaringen van werknemers echtgenote en getuige drie en de brief van mr. Van de Mortel zijn derhalve onvoldoende om samen met de verklaring van werknemer tot het bewijs van het ongeval te komen. Daarbij weegt ook mee dat werknemer zich niet op of kort na 8 februari 2018 heeft ziekgemeld, maar pas op 18 september 2018. Werknemer is tevens in de gelegenheid gesteld om zijn stelling te onderbouwen wanneer en op welke wijze hij het ongeval bij SMD heeft gemeld, omdat het tijdig melden van het ongeval zijn stelling kan onderbouwen dat het ongeval heeft plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer er niet in is geslaagd om te bewijzen dat hij SMD al op (of kort na) 8 februari 2018 van het ongeval op de hoogte heeft gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 11-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7192
Zaaknummer: 9290945 \ CV EXPL 21-2700
Rechters: G.A.F.M. Wouters
Advocaten: E.A. Echter en D.J.M.C. Sieler
Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende onderbouwd dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden achterover uit een patchkast is gevallen en in een gat van één meter diep terecht is gekomen. Niet voldaan aan stelplicht. Werkgeefster heeft voldaan aan haar zorgplicht.

Feiten

Werknemer is op 4 juli 2009 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van allround installatiemonteur. Bij brief van 29 mei 2010 heeft werknemer werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden en nog te lijden schade als gevolg van een bedrijfsongeval op 18 maart 2010. Werkgeefster heeft bij brief van 9 juni 2010 betwist dat werknemer op 18 maart 2010 een bedrijfsongeval heeft gehad, dat sprake is van schade als gevolg van een ongeval en dat zij aansprakelijk is. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd om voor recht te verklaren dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die hij als gevolg van het bedrijfsongeval van 18 maart 2010 heeft geleden en nog zal lijden, werkgeefster te veroordelen tot vergoeding aan werknemer van alle door hem als gevolg van het ongeval nog te lijden schade en werkgeefster te veroordelen tot betaling van proces- en nakosten. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster aan haar zorgplicht voldaan omdat zij veel aandacht heeft voor veiligheid en instructies en waarschuwingen geeft. Werkgeefster is VCA-gecertificeerd en werkt nieuwe werknemers zorgvuldig in en licht deze voor. Daar komt bij dat werknemer niet onervaren was waardoor van hem de nodige oplettendheid en voorzichtigheid mocht worden verwacht. Het beroep op artikel 7:658 BW is door de kantonrechter verworpen. In hoger beroep voert werknemer aan dat hij wel op 18 maart 2010 schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden omdat hij in opdracht van werkgeefster vanuit een patchkast achterover is gevallen en in een gat van ongeveer één meter diep is terechtgekomen en als gevolg hiervan schade heeft geleden.

Oordeel

Volgens het hof is het op grond van artikel 7:658 BW aan werknemer om te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Volgens

het hof heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij achterover uit een patchkast is gevallen in een gat van ongeveer één meter diep. Werknemer heeft op of na 18 maart 2010 geen melding gemaakt van zijn val bij collega's en/of leidinggevenden. Gezien de gestelde ernst van de klachten als gevolg van de val ligt het niet voor de hand dat werknemer gedurende zes weken na 18 maart 2010 helemaal geen melding maakt van de val. Niet kan worden gezegd dat (voldoende) is komen vast te staan dat werknemer op 18 maart 2010 uit de patchkast is gevallen. Dit geldt temeer nu werknemer de val pas ter sprake heeft gebracht tijdens de gesprekken over zijn functioneren. Werknemer heeft niet toegelicht waarom hij de beweerde val niet eerder bij werkgeefster heeft gemeld dan nadat werkgeefster hem had laten weten de aflopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te zullen verlengen. Appellant heeft niet aan zijn stelplicht voldaan ten aanzien van het door hem gestelde oorzakelijk verband tussen enerzijds de gestelde val op 18 maart 2010 en anderzijds zijn rugklachten. De conclusie kan niet worden getrokken dat de pijnklachten van werknemer in zijn rug door de val op 18 maart 2010 zijn veroorzaakt. Er zijn geen voldoende concrete feiten gesteld waarmee kan komen vast te staan dat werknemer als gevolg van een val op 18 maart 2010 tijdens zijn werkzaamheden voor werkgeefster rugklachten heeft gekregen. Werknemer heeft volgens het hof onvoldoende voldaan aan zijn stelplicht, zodat het hof niet toekomt aan nadere bewijslevering en dus niet is komen vast te staan dat werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Op grond van artikel 7:658 lid 2 BW is het aan werkgeefster om te stellen en bij betwisting te bewijzen dat zij heeft voldaan aan de zorgplicht. Het hof is van oordeel dat werkgeefster haar stelling dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht voldoende heeft onderbouwd. Aan werknemer zijn VGM-voorschriften overgelegd en nieuwe medewerkers worden zorgvuldig ingewerkt. Werknemer heeft zelf verklaard dat een leidinggevende op 18 maart 2010 instructies heeft gegeven over de werkzaamheden die op die dag moesten worden verricht. Bovendien ontvangen medewerkers bij aankomst in het datacenter huisregels, mogen er niet meer dan drie vloertegels achter elkaar worden geopend en moeten de geopende vloertegels worden afgezet met oranje pionnen, werken monteurs altijd in koppels en er is controle door alle aanwezige medewerkers. Hieruit blijkt genoegzaam dat werkgeefster haar werknemers van tevoren goed heeft geïnstrueerd en gewaarschuwd en dat werkgeefster voldoende toezicht heeft gehouden. Bovendien was werknemer bekend met het werken met geopende vloertegels. Gelet op het voorgaande wordt geconcludeerd dat voldoende is komen vast te staan dat werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 05-07-2022
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1952
Zaaknummer: 200.292.802/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, H.T. van der Meer en G.C. Boot
Advocaten: M. Kaouass en L.H. Rijpkema
Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Herbesteding van de beveiligingsactiviteiten op Schiphol wordt aangemerkt als een overgang van onderneming waardoor verkrijger de arbeidsvoorwaarden van G4S moet overnemen. De wijze van inroostering wordt niet als een arbeidsvoorwaarde aangemerkt.

Feiten

Schiphol heeft een verplichte openbare aanbestedingsprocedure georganiseerd voor de uitvoering van beveiligingsactiviteiten op Schiphol per december 2020 tot november 20124. Verschillende percelen betreffende de controle van passagiers en handbagage werden herverdeeld en opgesplitst in nieuwe percelen. Als gevolg hiervan zijn werknemers van G4S en I-SEC overgegaan naar bedrijf X. Oud-werknemers van G4S, die nu bij bedrijf X in dienst zijn, hebben problemen ervaren met het rooster. De voorzieningenrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat de heraanbesteding van het perceel niet als overgang van onderneming in de zin van artikel 7:663 BW kan worden gekwalificeerd. De roostersystematiek is geen primaire arbeidsvoorwaarde, waarbij voor wijziging instemming van de werknemer is vereist. Het belang van X weegt zwaarder dan dat van de oud-werknemers van G4S die willen dat de roostersystematiek van G4S ongewijzigd wordt toegepast. CNV komt in hoger beroep.

Oordeel

CNV heeft een spoedeisend belang bij haar vorderingen omdat het voor de oud-werknemers van G4S van belang is om op korte termijn duidelijkheid te hebben over de door bedrijf X ten aanzien van hen toe te passen roostersystematiek. Volgens bedrijf X is CNV niet-ontvankelijk in haar vorderingen. CNV behartigt met het instellen van haar vorderingen in deze procedure volgens haar statutaire doelstelling de belangen van de door X overgenomen oud-werknemers van G4S. De grondslag van de vordering van CNV is immers de verplichting van bedrijf X om de arbeidsvoorwaarden van de oud-werknemers van G4S over te nemen op basis van een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW en/of op basis van artikel 95 van de Cao Particuliere Beveiliging. Bovendien zijn alle oud-werknemers van G4S gebaat bij een rechterlijk oordeel over de door bedrijf X toe te passen roostersystematiek. Onder deze omstandigheden valt niet in te zien dat CNV als werknemersvereniging niet voldoende

representatief is in de zin van artikel 3:305a lid 2 BW.

Overgang van onderneming

Ingevolge artikel 7:663 BW gaan bij de overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen die voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een in die onderneming werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Het hof verwijst naar de uitspraken van het Europese Hof van Justitie *Süzen* en *Spijkers*. Volgens het hof is voldoende aannemelijk dat de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn waarmee de beveiligingswerkzaamheden worden uitgevoerd en dat de betrokken activiteit van G4S wordt voortgezet op en na 3 december 2020. Bedrijf X heeft ook niet betwist dat de uitvoering van deze werkzaamheden een voor overname vatbare eenheid betreft en derhalve onder het begrip onderneming in de zin van artikel 7:663 BW valt. Volgens het hof is daarom sprake van (i) een overeenkomst, een fusie of een splitsing en (ii) een economische eenheid. Volgens het hof is ook voldaan aan (iii) voortzetting van de beveiligingsactiviteit zonder wijziging en met behoud van de identiteit. Het gebruik van de bedrijfsmiddelen (bagagebanden, scanners en filters) is van G4S op bedrijf X overgegaan. Aan de eisen van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW is voldaan. In het Convenant is afgesproken dat artikel 95 van de Cao Particuliere Beveiliging moet worden toegepast. Uit dit artikel vloeit de verplichting voort dat bedrijf X de arbeidsvoorwaarden van G4S moet overnemen ten aanzien van de overgenomen werknemers van G4S. In de Raamovereenkomst heeft bedrijf X zich verbonden aan artikel 95 Cao Particuliere Beveiliging. Bedrijf X zal daarom verplicht zijn om de overname van de arbeidsvoorwaarden richting de oud-werknemers van G4S na te komen.

Roostersystematiek een arbeidsvoorwaarde?

De oud-werknemers van G4S hadden het recht op te geven welke diensten zij in een komende roosterperiode wilden draaiden. Zij hadden een vergaande invloed op de dagen waarop zij wilde werken. Het hof ziet onvoldoende grond om in deze kortgedingprocedure de roostersystematiek van G4S als een arbeidsvoorwaarde aan te merken die door bedrijf X moet worden overgenomen. Daarbij acht het hof met name van belang dat de kwalificatie van de roostersystematiek van G4S als een arbeidsvoorwaarde vergaande en moeilijk omkeerbare gevolgen kan hebben.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 28-06-2022
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1881
Zaaknummer: 200.304.592/01

Rechters: H.T. van der Meer, G.C. Boot en M.S.A. Vegter
Advocaten: M.P.A. Oogjen, J. Kramer en R.R. Surquin
Wetsartikelen: 3:305a BW, 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van ambtenaar op de e-grond met toekenning transitievergoeding. De hoge drempel van ontbinding wegens wanprestatie wordt niet gehaald. Het verstrekken van alcohol aan minderjarige stagiaires is niet komen vast te staan.

Feiten

Werknemer was sinds 1 februari 1998 ambtenaar bij de gemeente Maastricht. Vanaf 1 juni 2011 was hij bijzonder opsporingsambtenaar openbare ruimte bij de gemeente (boa). Bij het Intern Meldpunt Integriteit (IMI) is op 10 maart 2020 een melding binnen gekomen over alcoholgebruik door twee minderjarige stagiaires tijdens een bijeenkomst van de gemeente op het einde van de werkdag voor carnaval. Volgens de melding heeft een ambtenaar de stagiaires daarop aangesproken maar kreeg die ambtenaar van zijn collega's te horen dat hij zich niet zo moest aanstellen. Naar aanleiding van deze melding is een onderzoek ingesteld en heeft de gemeente diverse personen gehoord. Volgens de gemeente is uit dat onderzoek naar voren gekomen dat het werknemer is geweest die alcohol heeft verstrekt aan de twee minderjarige stagiaires en is uit dat onderzoek ook naar voren gekomen dat werknemer diezelfde avond handtastelijk is geworden bij een van die stagiaires. De gemeente heeft werknemer per 29 september 2020 geschorst en de kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van de gemeente ontbonden per 19 januari 2021 wegens een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen. Bij beschikking van 16 september 2021 heeft het hof de gemeente toegelaten tot nader bewijs. Als getuigen zijn gehoord: stagiaire 1 , stagiaire 2, B, C (de zoon van werknemer) en werknemer.

Oordeel

Ontbinding wegens tekortkoming

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbonden wegens een ernstige tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (art. 7:686 BW en 6:265 BW) op basis van alle hiervoor besproken verwijten, dus ook op basis van de verwijten die niet zijn komen vast te staan. Aangezien het hof een ander oordeel heeft over een deel van de aan

de ontbinding ten grondslag liggende redenen en het hoger beroep in zoverre slaagt, zal het hof opnieuw het verzoek tot ontbinding beoordelen. Het hof heeft eerder overwogen dat de consequenties van toepassing van artikel 6:265 lid 1 BW volgens de regels van Boek 6 BW een zodanige doorkruising zouden opleveren van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW, dat het hof ervan uitgaat dat de door de Hoge Raad in zijn arrest van 20 april 1990 (ECLI:NL:HR:1990:AD1092, *NJ* 1990, 702) genoemde maatstaf nog steeds als geldend recht moet worden beschouwd. De verwijten met betrekking tot het verstrekken van alcohol aan de stagiaires is niet komen vast te staan en kan dus niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof is van oordeel dat de pogingen om de stagiaire te zoenen, het trekken aan en terug laten schieten van het pasje van de stagiaire en het aanraken van haar kuit, een tekortkoming opleveren, maar dat niet is voldaan aan de in de rechtspraak genoemde maatstaf. Daarbij heeft het hof meegewogen dat deze gebeurtenissen zich hebben voorgedaan in privétijd en tijdens carnaval. Daarbij weegt het hof de sfeer tijdens carnaval mee, waarmee het hof uitdrukkelijk niet wil zeggen dat in die sfeer zoiets normaal is of geduld moet worden. Het hof weegt ook mee dat werknemer ongeveer 22 jaar bij de gemeente werkzaam was en een goede staat van dienst had. Verder acht het hof van belang dat de gemeente tijdens de sessies over integriteit niet heeft gesproken over aanrakingen van welke aard dan ook. Zij heeft een verslag overgelegd van november 2018 waaruit niets blijkt van een discussie met betrekking tot 'MeToo' terwijl die toen actueel was.

E-grond met transitievergoeding

De devolutieve werking van het hoger beroep leidt ertoe dat het hof alsnog een oordeel moet geven over de door de gemeente verzochte ontbinding op de andere grondslagen. De gemeente heeft subsidiair ontbinding verzocht op de zogenoemde e-, g- en i-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Het hof acht het gedrag van werknemer wel verwijtbaar. Hoewel de gedragingen zich hebben afgespeeld in privétijd, is er een relatie met het werk. Stagiaire 1 was een minderjarige stagiaire, terwijl werknemer stagiairebegeleider was. Dat hij niet de stagebegeleider was van stagiaire 1, is van belang maar niet doorslaggevend. Werknemer had zich van dit gedrag dienen te onthouden en van de gemeente hoeft niet te worden verlangd dat zij dergelijk gedrag van een ambtenaar en zeker niet van een boa tolereert. Het hof is van oordeel dat de gemeente terecht heeft aangevoerd dat het gedrag van werknemer voor haar onacceptabel was. Daarbij heeft het hof al hetgeen hiervoor is vermeld, meegewogen. Het hof is dus van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wel terecht is ontbonden, maar dat dit had moeten geschieden op de zogenoemde 'e-grond'. Het hof is van oordeel dat de gemeente de transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat het hof van oordeel is dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 04-08-2022
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2715
Zaaknummer: 200.293.066_01
Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt
Advocaten: Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers en M.L.M. van de Laar
Wetsartikelen: 6:265 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding. Werknemer voldoende geïnformeerd over financiële consequenties van volgen studie na meenemen en daarna ondertekenen studieovereenkomst. Studie ook vanwege wens werknemer gestart, zodat werknemer kan worden gehouden aan terugbetalingsverplichting.

Feiten

Werkgever is gespecialiseerd in de vervaardiging van deuren, ramen en kozijnen van hout. Werknemer was in dienst bij werkgever. Partijen hebben op 1 maart 2019 een studieovereenkomst gesloten met studiekostenbeding. Werknemer heeft in maart 2021 zijn dienstverband bij werkgever opgezegd. Per brief van 1 april 2021 heeft werkgever deze opzegging bevestigd en daarin onder meer geschreven dat werknemer zijn studiekosten terug diende te betalen en dat die kosten in mindering werden gebracht op zijn vakantiegeld. Werkgever vordert onder meer de veroordeling van werknemer tot betaling van een bedrag van € 308,15.

Oordeel

De eerste vraag die voorligt, is of werkgever op basis van de studieovereenkomst studiekosten kan terugvorderen van werknemer. Volgens werknemer is het niet redelijk en billijk om de studiekosten terug te vorderen, omdat hij verplicht was om de studie te volgen en de consequentie van het terugbetalen van de kosten niet duidelijk aan hem is uiteengezet. Werkgever voert aan dat de opleiding niet noodzakelijk was voor de functie, maar dat werknemer zelf heeft aangegeven zich te willen verbeteren. Ook zou werkgever de studieovereenkomst duidelijk aan werknemer hebben uitgelegd. Tussen partijen is niet in geschil dat voorafgaand aan de ondertekening een bespreking heeft plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende over de inhoud van de studieovereenkomst. Volgens werkgever is de studieovereenkomst toen regel voor regel besproken en mee naar huis gegeven, zodat werknemer de overeenkomst nog zelf kon doorlezen. Werknemer betwist weliswaar dat het onderdeel over de terugbetaling ook met hem is besproken, maar hij betwist niet dat hij de studieovereenkomst heeft meegekregen om te kunnen lezen voordat hij deze

heeft getekend. In artikel 5 is de terugbetalingsverplichting uiteengezet en in artikel 4 is het totaalbedrag genoemd dat onder de studieovereenkomst valt. Door deze bepalingen was werknemer voldoende geïnformeerd over de financiële consequenties die het volgen van de studie voor hem zou kunnen hebben als hij de arbeidsovereenkomst zou opzeggen. Uit zijn ondertekening mocht werkgever vervolgens opmaken dat werknemer met de studieovereenkomst heeft ingestemd.

Met betrekking tot de verplichting om de studie te volgen heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling aangegeven dat hij gevraagd had om een loonsverhoging en dat werkgever hem toen heeft gewezen op de mogelijkheid om de studie te volgen. Daaruit maakt de kantonrechter op dat de studie ook vanwege deze wens van werknemer is gestart en niet noodzakelijk was voor zijn toenmalige functie. De kantonrechter is gelet op deze omstandigheden van oordeel dat werknemer kan worden gehouden aan de terugbetalingsverplichting van de studieovereenkomst. De hoogte van het bedrag dat werknemer aan werkgever moet betalen wordt vervolgens aangepast, omdat werkgever op grond van studiekostenovereenkomst 56/60ste van het studiebedrag mocht terugvorderen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 26-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:4956
Zaaknummer: 9839223
Rechters: M.P.M. Hennekens
Advocaten: W.G.A. van Hoogstraten
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsrelatie, maar niet zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer mag in het algemeen over het gevoerde coronabeleid kritische vragen stellen aan werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 13 mei 2013 in dienst getreden bij Professionals in NAH B.V. (hierna: PNAH), een organisatie in de zorg met kwetsbare cliënten. PNAH heeft zich daarom ingezet voor de aanwezigheid van voldoende beschermingsmiddelen en uitvoering van het vaccinatiebeleid. Binnen PNAH is bekend dat niet alle collega's zich willen laten vaccineren. Werkneemster heeft in de zomer van 2021 verschillende e-mails naar haar manager gestuurd waarin zij kritische vragen heeft gesteld over het coronabeleid. In september 2021 heeft haar manager aangegeven de arbeidsrelatie met werkneemster te willen beëindigen. Als reden hiervoor is een verstoorde arbeidsrelatie gegeven. PNAH heeft een vaststellingsovereenkomst (vso) aangeboden. Werkneemster heeft mediation voorgesteld, maar een mediator heeft geen oplossing kunnen bereiken. Verdere pogingen om een vso te bereiken hebben geen succes gehad. Tussen partijen is in geschil of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de verstoorde arbeidsrelatie alleen door PNAH wordt ervaren. Gebleken is dat werkneemster zich niet laat weerhouden om (vooral ten aanzien van het coronabeleid van PNAH) kritische vragen te stellen of haar mening te geven. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een patstelling en dat de arbeidsrelatie duidelijk verstoord is geraakt, ook al wordt dit door werkneemster niet zo ervaren. Vervolgens moet worden beoordeeld of deze verstoring ook ernstig en duurzaam is, zodat van PNAH niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Dat werkneemster in het algemeen over het gevoerde coronabeleid, mede namens het team, kritische vragen heeft gesteld kan haar niet worden tegengeworpen en heeft PNAH als werkgever te accepteren. Tijdens de coronacrisis is het voor zowel werkgevers als werknemers lastig om met de (vaak wisselende) geldende voorschriften om te gaan en is het voor vrijwel iedere organisatie

zoeken naar de juiste weg daarin. Bovendien heeft PNAH erkend dat werkneemster, hoewel zij deze ter discussie stelde, zich wel hield aan de door PNAH voorgeschreven maatregelen. Het kan zo zijn dat in augustus 2021 voor PNAH de emmer is overgelopen, maar het had dan op zijn weg als werkgever gelegen om werkneemster hierop aan te spreken en te proberen tot een oplossing te komen, voordat PNAH haar de deur wees. Dat heeft PNAH op geen enkel moment gedaan. Hoewel werkneemster ook een aandeel heeft in de (uiteindelijk) verstoord geraakte arbeidsrelatie, is het ontstaan daarvan in overwegende mate aan PNAH te wijten. Van een situatie waarin van PNAH in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is daarmee geen sprake. De conclusie van het voorgaande is dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 12-05-2022
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:4377
Zaaknummer: 9667003
Rechters: R.M. Schoo
Advocaten: M.J.G.M. Lamers en M. Vloet
Wetsartikelen: 7:779 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Goed werkgeverschap. Werkgever is aansprakelijk voor de schade die werknemer lijdt nu hij niet in aanmerking komt voor RVU-regeling. Schending zorgplicht werkgever door niet te onderzoeken of het voor werknemer raadzaam was om op vervroegd pensioen aan te sturen.

Feiten

Werknemer is tussen 1973 en 1 augustus 2021 in dienst geweest bij Philips Consumer Lifestyle B.V. (hierna: Philips). Werknemer lijdt aan een ziekte en heeft zich in oktober 2019 volledig ziekgemeld. In november 2020 heeft werknemer contact opgenomen met Philips in het kader van de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Daarbij heeft hij gevraagd of Philips iets voor hem kan betekenen met een tijdelijke versoepeling van de RVU-regeling (regeling voor vervroegde uitdiensttreding). Daarop is geantwoord dat nog niet zeker was of Philips van die regeling gebruik gaat maken, maar ook is aangegeven dat als ze dat wel gaat doen, werknemer daar zeker voor in aanmerking zal komen. Een paar maanden later heeft werknemer een 'verklaring keuze pensioendatum' ondertekend, waardoor zijn pensioendatum is vastgesteld op 1 augustus 2021. Vervolgens is bekend geworden dat werknemers in bepaalde functies vanaf 1 januari 2022 en maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd gebruik kunnen maken van de regeling, mits zij niet langdurig arbeidsongeschikt zijn. Naar aanleiding hiervan heeft werknemer gevraagd of zijn pensioendatum op 1 januari 2022 kan worden gezet. Vervolgens is hem bericht dat zijn pensioendatum niet kan worden veranderd zonder zwaarwegend bedrijfsbelang en dat werknemer bovendien volledig ziekgemeld is. Om die twee redenen kan hij geen gebruik maken van de RVU-regeling. Werknemer vordert primair een verklaring voor recht dat de RVU-regeling op hem van toepassing is, althans subsidiair voor recht te verklaren dat Philips aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van de schending van de zorgplicht van Philips, althans meer subsidiair voor recht te verklaren dat Philips gehouden is het nadeel voor werknemer ten gevolge van dwaling te compenseren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de feiten kan de conclusie niet anders zijn

dan dat werknemer niet voldoet aan de voorwaarden van de RVU-regeling omdat de einddatum van zijn dienstverband al was vastgelegd voor 1 januari 2022 en hij langdurig arbeidsongeschikt was. Dit brengt mee dat zijn vordering die ertoe strekt om te verklaren dat de RVU-regeling op hem van toepassing is, niet toewijsbaar is. Werknemer vordert echter verder dat hij, zo 'vertaalt' de kantonrechter het, in een positie wordt gebracht die gelijk is aan de situatie dat de RVU-regeling wel zou zijn toegepast en hij beroept zich hierbij op goed werkgeverschap. Het had op de weg van Philips gelegen om met werknemer in gesprek te gaan om op zorgvuldige wijze te bezien of het raadzaam was om op vervroegde pensionering aan te sturen of daarmee te wachten en andere mogelijkheden te verkennen. Het is in feite gebleven bij korte reacties op WhatsApp-berichten van werknemer en het verwijzen naar de pensioencoach. Van een verdergaande, serieuze verdieping in de situatie van werknemer is niet gebleken. Dat is in dit geval te weinig. Het financiële belang van werknemer bij de RVU-regeling is evident. Samengevat is de kantonrechter van oordeel dat Philips zich te gemakkelijk van deze kwestie heeft afgemaakt en daarmee heeft zij de jegens werknemer in aanmerking te nemen zorgvuldige benadering die op een goed werkgeefster rust niet althans in onvoldoende mate nageleefd. Daarbij weegt voor de kantonrechter in belangrijke mate mee dat het een werknemer betreft met een dienstverband van ruim 47 jaar. Dit weegt zwaarder dan het feit dat werknemer voor zijn vervroegd pensioen heeft getekend zonder dat hij een garantie had dat hij aan de RVU-regeling zou kunnen deelnemen. Het door werknemer subsidiair gevorderde zal daarom in zoverre worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 12-07-2022
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:2347
Zaaknummer: KL 9532405 \ CV EXPL 21-6669 (E)
Rechters: R. Giltay
Advocaten: D. Talsma en M.C.W. de Beer
Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever dient weduwe van overleden werknemer de transitievergoeding (€ 43.902,75) te betalen. De arbeidsovereenkomst is door werkgever opgezegd en het overlijden van werknemer voordat de arbeidsovereenkomst door opzegging zou eindigen, doet hier niet aan af.

Feiten

Werknemer is op 25 augustus 1982 in dienst getreden bij (rechtsvoorganger van) Vis Bouwservice B.V in de functie van monteur, waarbij hij een salaris genoot van laatstelijk € 3.106,62 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor Bouw & Infra (hierna: de cao) van toepassing. In artikel 1.6.5. van de cao staat dat de werkgever bij overlijden van de werknemer een overlijdensuitkering dient uit te betalen die gelijk is aan het vast overeengekomen salaris van de werknemer over de periode van de dag van overlijden tot het eind van die maand en de twee maanden daarna. Aan werknemer is per februari 2021 een vervroegde IVA-uitkering toegekend. Bij brief van 31 oktober 2021 heeft Vis Bouwservice laten weten de arbeidsovereenkomst op 27 november 2021 te beëindigen omdat werknemer op dat moment twee jaar ziek is. Op 19 november 2021 is werknemer komen te overlijden. De weduwe van werknemer (hierna: verzoekster) heeft een overlijdensuitkering van € 2.434,92 netto ontvangen van het UWV en een bedrag van € 4.475,42 netto aan overlijdensuitkering van Vis Bouwservice. Verzoekster verzoekt in deze procedure Vis Bouwservice te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 43.902,75 bruto en de achterstallige overlijdensuitkering van € 3.465,10 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Verzoekster verzoekt veroordeling tot betaling van de transitievergoeding als gevolg van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (art. 7:673 lid 1 onder a ten 1° BW), aangezien de brief van Vis Bouwservice kan worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Vis Bouwservice stelt dat de brief niet is aan te merken als een opzegging, maar slechts als een aankondiging voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst na verloop van 104 weken ziekte. De kantonrechter

volgt deze stelling niet. Uit het voorgaande blijkt dat het de bedoeling was van Vis Bouwservice dat de arbeidsovereenkomst op 26 november 2021 zou eindigen en in dat licht was de brief wel degelijk aan te merken als een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 26 november 2021. Voor de beoordeling of de transitievergoeding verschuldigd is, is de opzegging van de arbeidsovereenkomst relevant en niet de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door het overlijden van werknemer is de arbeidsovereenkomst eerder tot een einde gekomen (art. 7:674 lid 1 BW), maar dit neemt niet weg dat op het moment van overlijden de arbeidsovereenkomst reeds is opgezegd. Vis Bouwservice heeft zich tevens op het standpunt gesteld dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, omdat het een voorwaarde was dat zij de transitievergoeding vergoed zou krijgen van het UWV in de zin van artikel 7:673e BW. Vis Bouwservice beroept zich op haar e-mail van 1 december 2020 waarin zij beschrijft dat het UWV de transitievergoeding vergoedt na 104 weken ziekte. De kantonrechter leest in die e-mail geen tussen partijen overeengekomen voorwaarde dat werknemer alleen de transitievergoeding zou ontvangen, indien de werkgever dat vergoed zou krijgen van het UWV. Hoewel dit een ongelukkige situatie oplevert voor Vis Bouwservice waarin zij veronderstelde dat de arbeidsovereenkomst op 27 november 2021 zou eindigen en dat zij de te betalen transitievergoeding door het UWV vergoed zou krijgen, ziet de kantonrechter geen ruimte om werkgever hierin tegemoet te komen op grond van de redelijkheid en billijkheid, juist omdat de verschuldigdheid van de transitievergoeding voortvloeit uit de wet. Het verzoek van verzoekster wordt toegewezen. Ten aanzien van de hoogte van de overlijdensuitkering oordeelt de kantonrechter dat deze verplichting voortvloeit uit de toepasselijke cao, waarin staat opgenomen dat wordt afgeweken van artikel 7:674 BW. Deze afwijking ziet volgens de kantonrechter slechts op de hoogte van de uitkering en niet op een wijziging van de overige wettelijke bepalingen omtrent de uitkering. Vis Bouwservice heeft dus terecht het bedrag in mindering mogen brengen op de uitkering op grond van de cao. Dit verzoek van verzoekster zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 03-05-2022
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7575
Zaaknummer: 9697644 RP VERZ 22-50069
Rechters: C.W.D. Bom
Advocaten: R.D. Ramnath en J.J. Splinter
Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:674 BW

RECHTSPRAAK

Staat niet aansprakelijk voor schade werkneemster als gevolg van ongeval tijdens verplichte zelfverdedigingstraining. Dat collega-deelnemer instructies niet heeft opgevolgd, was door instructeur niet te voorzien en niet te voorkomen geweest. Geen sprake van zorgplichtschending door de Staat.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2018 in dienst getreden bij de PI Alphen aan de Rijn in de functie van inrichtingenbeveiliger. In verband met deze functie diende zij verplicht de module Elementaire Zelfverdediging te volgen. In dat kader heeft werkneemster zestien lessen gevolgd. Op 6 mei 2019 heeft het proefexamen plaatsgevonden. Bij dit proefexamen is werkneemster een ongeval overkomen waarbij zij een gebroken enkel en scheenbeen en gescheurde enkel- en kruisbanden heeft opgelopen. Dit ongeval vond plaats bij een oefening waarbij telkens een persoon in het midden stond die beurtelings werd aangevallen door een van de medecursisten die in een soort van dobbelsteenformatie om de aan te vallen persoon heen staan. Tijdens het ongeval stond een collega van werkneemster in het midden en werd hij aangevallen door werkneemster waarbij de collega zich moest verdedigen, als gevolg waarvan bij werkneemster het letsel is ontstaan. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de Staat aansprakelijk is voor de door haar als gevolg van het ongeval geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster bij een voor haar werk noodzakelijke training een ongeval is overkomen. Ook is niet in geschil dat zij daarbij letsel heeft opgelopen en schade heeft geleden. Dat betekent dat de Staat voor de door werkneemster geleden schade in beginsel aansprakelijk is, tenzij de Staat kan aantonen dat zij niet is tekortgeschoten in haar zorgplicht dan wel dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werkneemster. Dat laatste is gesteld noch gebleken. Ten aanzien van een eventuele zorgplichtschending door de Staat overweegt de kantonrechter als volgt. Niet in geschil is dat het ongeval heeft plaatsgevonden

in een trainingssetting in een sportzaal waar matten op de vloer lagen om de kans op letsel zo veel mogelijk te voorkomen. Daarmee was er sprake van een (zo veel mogelijk) veilige trainingslocatie. Bij de training is gebruikgemaakt van een zeer ervaren en gediplomeerd instructeur zelfverdediging en trainer mentale weerbaarheid. De cursisten hebben voorafgaand aan het proefexamen vijftien lessen binnen een periode van drie weken gevolgd, waarbij geoefend is met verschillende technieken. Dat de instructeur daarbij te weinig instructies heeft gegeven, is niet gebleken. Wat werkneemster feitelijk stelt, is dat haar collega de aan hem gegeven instructies niet heeft opgevolgd door haar met een judoworp over zijn schouder te gooien, een techniek die nooit was geoefend en waarop zij dus niet was voorbereid. Als dat het geval is, dan is dat volgens de kantonrechter een keuze van de collega. Deze keuze was vooraf door de instructeur niet te voorzien en was, gelet op het tempo waarin een dergelijke oefening wordt uitgevoerd, ook niet te voorkomen geweest. Dat de deelnemers niet op elkaar hadden mogen oefenen, zoals werkneemster heeft betoogd, deelt de kantonrechter eveneens niet. Ter zitting is immers onbetwist gesteld dat de deelnemers ook tijdens de lessen voorafgaand aan het proefexamen op elkaar hebben geoefend. Daar waren zij dus op voorbereid. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat van schending van de zorgplicht van de Staat geen sprake is, zodat de Staat niet aansprakelijk kan worden gesteld voor de uit het ongeval voor werkneemster voortvloeiende schade. De verzochte verklaring voor recht wordt niet gegeven.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 02-06-2022
Zaaknummer: 9415675 RP VERZ 21-50542

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vorderingen met betrekking tot schorsing concurrentiebeding en bevestiging dat afstand wordt gedaan van dit beding, zijn door de kantonrechter afgewezen. Werknemer vordert in beroep vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Feiten

Werknemer is met ingang van 7 april 2015 als monteur leidingrenovatie in dienst van VSR B.V. (hierna: VSR), laatstelijk voor onbepaalde tijd voor 38 uren per week tegen een loon van € 2.800 bruto per maand, te vermeerderen met vakantietoeslag en overige emolumenten. De op 21 februari 2017 gedateerde en door partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudingsbeding en een concurrentiebeding. Sinds 19 oktober 2021 heeft werknemer aan VSR kenbaar gemaakt dat hij als teamleider bij P-Line Netherlands B.V. (hierna: P-line) wil gaan werken en heeft hij VSR verzocht om daarvoor in het licht van het concurrentiebeding toestemming te verlenen. P-Line is een directe concurrent van VSR. VSR heeft steeds aangegeven dat zij die toestemming weigert en werknemer bij de overstap naar P-Line aan zijn concurrentiebeding zal houden. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair (a) de werking van het concurrentiebeding te schorsen en (b) VSR te gebieden om schriftelijk aan werknemer te bevestigen dat zij afstand doet van het concurrentiebeding voor zover dat werknemer verhindert bij P-Line in dienst te treden in de functie teamleider. Subsidiair vordert werknemer een vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW alsmede een kostenveroordeling. De vorderingen zijn door de kantonrechter afgewezen. In hoger beroep formuleert werknemer drie grieven.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Grief 1

Blijkens grief 1 vermoedt werknemer dat de kantonrechter onjuist heeft verondersteld dat hij pas na zijn ziekmelding aan VSR kenbaar heeft gemaakt als teamleider bij P-Line te willen

gaan werken en heeft verzocht om daarvoor toestemming te verlenen. Deze grief kan echter nergens toe leiden. Bij gegrondheid leidt deze grief immers nog niet tot andere (dan door de kantonrechter gegeven) eindbeslissingen. In hoeverre het beroep tot een andere uitkomst dan in de eerste aanleg leidt, hangt af van de door het hof te onderzoeken andere grieven. Daarbij onderzoekt het hof de relevante feiten zelf.

Grief 2 de primaire vorderingen

Werknemer legt aan deze vorderingen ten grondslag dat in verhouding tot het te beschermen belang van VSR het concurrentiebeding hem onbillijk benadeelt. VSR stelt werknemer al jaren de door hem geambieerde leidinggevende monteursfunctie in het vooruitzicht, maar zij biedt deze niet aan en hij heeft bij VSR nog slechts een uitvoerende rol. Werknemer heeft bij VSR geen commerciële contacten en P-Line is een veel grotere speler die in ontwikkeling en qua techniek, kwaliteit en professionaliteit zelfs op VSR voorloopt, zodat zijn beoogde overstap de concurrentiepositie van VSR niet aantast. Het concurrentiebeding belemmert werknemer om een carrièrestap te maken door als teamleider bij P-Line in dienst te treden tegen een hoger basisloon van € 3.300 bruto per maand. Werknemer betoogt dat de kantonrechter wel degelijk (direct) had kunnen vaststellen dat hij niet beschikt over bijzondere essentiële kennis en VSR niet over unieke werkprocessen en strategieën, zodat VSR ook niet in haar bedrijfsdebiet wordt geschaad bij de overstap naar P-Line. Het hof oordeelt dat de feiten binnen het beperkte kader van het kort geding niet volledig of voldoende tot klaarheid kunnen worden gebracht, omdat het kort geding zich niet leent voor daarvoor benodigd (nader) feitenonderzoek of bewijslevering. Voorlopig valt naar het oordeel van het hof niet uit te sluiten dat VSR door de voorgenomen overstap van werknemer naar P-Line daadwerkelijk zal worden geschaad in haar bedrijfsdebiet, met name omdat werknemer een dusdanige kennis over de specifiek door VSR gehanteerde techniek heeft opgedaan dat daarmee VSR's bedrijfsdebiet wordt aangetast. Ook dat werknemer aangeeft de te realiseren inkomensvooruitgang op korte termijn bij VSR mis te lopen, valt volgens het hof te relativeren omdat de arbeidsovereenkomst met VSR dan gewoon doorloopt en van een relevante inkomensachteruitgang in ieder geval geen sprake zal zijn. Het hof concludeert in dit kort geding tot afwijzing de primaire vorderingen.

Grief 3 de subsidiaire vorderingen

Werknemer legt aan deze vorderingen onder meer ten grondslag dat het concurrentiebeding hem in belangrijke mate belemmert om door te groeien en in een leidinggevende functie binnen de rioolrenovatiebranche te (kunnen) gaan werken. Uit de door het hof gegeven beoordeling van grief 2 volgt echter dat de feiten binnen het beperkte kader van dit kort geding niet (voldoende) tot klaarheid kunnen worden gebracht, maar dat het bestaan van een

geldvordering van werknemer op VSR (waarop in dit kort geding feitelijk een voorschot wordt gevorderd) voorshands onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Grief 3 mist naar het oordeel van het hof doel. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 30-08-2022
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3020
Zaaknummer: 200.306.276/01
Rechters: M.G.W.M. Stienissen, L.S. Frakes en B. Kloppert
Advocaten: K. Collée en J.A. Bloo
Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Uitbarsting van werknemer is onvoldoende voor het inzetten van het uiterste middel van een ontslag op staande voet. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt een billijke vergoeding van € 88.640 bruto. Toekenning gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding van € 7.500 bruto.

Feiten

Werknemer is op 18 september 2006 in dienst getreden van een groothandel in sanitair en installatiematerialen (hierna: werkgeefster). De laatste functie die hij vervulde, is die van senior medewerker verkoop, tegen een salaris van € 3.750,56 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werknemer is bij brief van 9 mei 2022 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat werknemer zich zodanig ernstig intimiderend en agressief naar collega's toe heeft gedragen, dat deze voor hem zijn weggevlucht en totaal van streek zijn geraakt. Werknemer is volgens werkgeefster op 6 mei 2022 woedend achter een collega aangelopen, heeft de deur van haar kantoorruimte opengetrapt en heeft haar vervolgens uitgescholden met de woorden "matennaaier, vuil kutwijf, stoephoer, trut, je laat je ware aard zien en je bent uit op mijn functie". Werknemer heeft, zo vermeldt de ontslagbrief, een andere collega in februari 2022 ook al eens op vergelijkbare wijze benaderd en is toen gewaarschuwd dat als dit nog eens zou gebeuren, hij ontslagen zou worden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer heeft ter zitting zijn primaire verzoeken ingetrokken. Dit betekent dat het ontslag op staande voet in stand zal blijven en dat in deze zaak uitsluitend nog de vraag voorligt of werknemer dan wel werkgeefster vanwege dit ontslag aanspraak kan maken op een financiële compensatie.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter verschillen partijen van mening over de vraag hoe werknemer zich op 6 mei 2022 precies heeft gedragen. Vast staat echter dat hij die dag een collega onheus heeft bejegend door verbaal zijn frustratie jegens haar te uiten en haar flink uit

te schelden. Dit betreft op zichzelf reeds ontoelaatbaar gedrag dat een werknemer op de werkvloer niet behoort te vertonen. Voorstelbaar is bovendien dat dit gedrag bij een of meer collega's agressief en intimiderend is overgekomen. Ook indien echter juist is dat werknemer zich op 6 mei 2022 dusdanig agressief en intimiderend heeft gedragen, dat zijn collega's voor hem zijn weggevlucht en zij van streek zijn geraakt, is de kantonrechter van oordeel dat dit in de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. In dit kader acht de kantonrechter van belang dat werknemer - zo kan uit de door werkgeefster overgelegde verklaringen van collega's worden afgeleid - verschillende keren eerder uit zijn slof is geschoten, maar werkgeefster hier nooit serieus werk van heeft gemaakt, door hem bijvoorbeeld een officiële waarschuwing te sturen of op een andere manier vast te leggen dat sprake was van ontoelaatbaar gedrag. Hier komt bij dat aannemelijk is dat de uitbarsting van werknemer verband houdt met zijn spanningsklachten en dat werkgeefster ten tijde van het ontslag op staande voet wist van die klachten. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen en is er dus sprake van een onregelmatige opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding en een bescheiden billijke vergoeding omdat hij al per 1 augustus 2022 een andere baan heeft gevonden.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 25-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2474
Zaaknummer: 9981839\EJ VERZ 22-218
Rechters: A.M. Koene
Advocaten: M.B. Tol en F.D. Plas-Velema
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Docent van de universiteit Utrecht stelt dat het besluit om zijn dienstverband te verlengen voor bepaalde tijd in strijd is met de cao, de raamovereenkomst en het goed werkgeverschap en verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het besluit heeft formele rechtskracht omdat de docent destijds daartegen geen bezwaar heeft ingediend, zodat de kantonrechter het besluit niet kan toetsen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en ook geen grond voor toekenning schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW.

Feiten

Werknemer is bij besluit van 10 januari 2018 voor bepaalde tijd aangesteld als docent 3 aan de faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht (hierna: werkgeefster). Het betrof in eerste instantie een aanstelling voor de duur van één jaar en bij besluit van 16 oktober 2018 is de aanstelling van werknemer op grond van artikel 2.3 lid 1 sub c van de cao NU aansluitend verlengd voor de duur van drie jaar, tot 1 maart 2022. Werkgeefster heeft daarna geen verlenging van zijn arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) aangeboden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is geëindigd met ingang van 1 maart 2022 en er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt primair een verklaring voor recht en een betaling van het achterstallig salaris en tijdige betaling van het hem toekomende toekomstige salaris en subsidiair een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk ingeval de kantonrechter van oordeel is dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, terugbetaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter acht zich op grond van de inwerkingtreding van de Wnra bevoegd om van de zaak kennis te nemen. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat, voor zover werknemer stelt dat al voor 1 maart 2022 sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

die niet rechtsgeldig is geëindigd, werknemer op grond van artikel 7:686a lid 4 sub a BW uiterlijk 28 april 2022 een verzoek tot vernietiging van de opzegging had moeten indienen. De kantonrechter overweegt dat, in tegenstelling tot wat werkgeefster veronderstelt, het verzoek van werknemer geen verzoek is tot vernietiging van een opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever in de zin van artikel 7:681 BW. Werknemer verzoekt primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 maart 2022 niet is geëindigd en er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en verzoekt subsidiair werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding. Dit leidt ertoe dat er geen sprake is van een te laat ingediend verzoek. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat, hoewel tegen het besluit van 16 oktober 2018 een met voldoende waarborgen omklede bestuursrechtelijke rechtsgang heeft opengestaan - waar werknemer door middel van de tekst onder het besluit nadrukkelijk op is gewezen - hij geen bezwaar heeft ingediend tegen het besluit om zijn dienstverband voor bepaalde tijd te verlengen. Daardoor heeft het besluit formele rechtskracht gekregen en moet de kantonrechter in beginsel ervan uitgaan dat het besluit zowel wat de wijze van totstandkoming als wat de inhoud betreft in overeenstemming is met de desbetreffende wettelijke voorschriften en algemene rechtsbeginselen (HR 16 mei 1986, *NJ* 1986/723). Dit leidt tot de conclusie dat vaststaat dat tussen partijen tot 1 maart 2022 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft bestaan. Ook staat vast dat werkgeefster de werknemer op 21 januari 2022 schriftelijk heeft geïnformeerd dat zijn dienstverband met ingang van 1 maart 2022 eindigt. Werkgeefster heeft hiermee voldaan aan de aanzegplicht die volgt uit artikel 7:668 lid 1 BW. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2022 van rechtswege is geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan zonder nadere toelichting van de kant van werknemer niet worden geconcludeerd dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 31-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3477
Zaaknummer: 9849542 UE VERZ 22-120 SGK/44740
Rechters: D.A. van Steenbeek
Advocaten: T.B.M. Kersten en S.E. Wieringa-Heints
Wetsartikelen: art. 2.3. cao NU, 7:611 BW, 7:649 BW, 7:673 lid 9 BW, 7:681 BW, 7:686a lid 4 sub a BW