

Actualiteiten Werkgeversaansprakelijkheid



Lisan Homan en
Petra Klein Gunnewiek,
Advocaten bij Van Benthem
en Keulen advocaten &
notariaat



Het begin van een nieuw jaar is altijd een goed moment om terug te blikken en de balans op te maken. In dit geval de balans op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid. De rechters en raadsheren hebben de afgelopen tijd namelijk niet stilgezeten. Van rechtbanken tot de Hoge Raad, van arbeidsongevallen, beroepsziekten en psychische klachten tot meer formele en processuele vraagstukken; het is allemaal de revue gepasseerd. Een uitputtende bespreking van alle recente uitspraken gaat het bestek van dit artikel te boven en daarom hebben wij een selectie gemaakt van de meest opvallende en betekenisvolle uitspraken. Wij hebben getracht daarbij zoveel mogelijk aspecten, die spelen op het terrein van werkgeversaansprakelijkheid, aan bod te laten komen.

In de uitoefening van de werkzaamheden

Het is aan de werknemer om te stellen en te bewijzen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Bij arbeidsongevallen spitst de discussie zich over het algemeen toe op de vraag of het ongeval heeft plaatsgevonden in de uitoefening van de werkzaamheden, terwijl bij beroepsziekten de nadruk ligt op het causaal verband tussen de werkzaamheden en de gestelde klachten.

Met name wanneer een (arbeids)ongeval net buiten werktijd of buiten de gewone arbeidslocatie plaatsvindt, zal gediscussieerd worden over de vraag of de schade is opgelopen 'in de uitoefening van de werkzaamheden.' Zo stelde een werknemer van een supermarkt haar werkgever aansprakelijk nadat zij was uitgegleden op een glad stukje vloer. De werknemer had op dat moment haar werkzaamheden net beëindigd en zij deed boodschappen voor eigen gebruik. De Rechtbank Den Haag oordeelde op 8 november 2017 dan ook dat het ongeval de werknemer niet was overkomen in de uitoefening van haar werkzaamheden, maar dat zij

zich als klant in de winkel bevond.¹ Ook de werknemer die, onderweg van werk naar huis een verkeersongeval was overkomen, ving bot. Het Gerechtshof Amsterdam bevestigde op 20 juni 2017 nog maar eens dat een werkgever in dat geval niet aansprakelijk is, want: "Er was sprake van woon-werkverkeer dat plaatsvond na afloop van de werkzaamheden, in privé-tijd en buiten het terrein waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd."²

Over het algemeen doen zich meer problemen voor bij het bewijs van het causaal verband tussen de werkzaamheden en het letsel. Het afgelopen jaar is gebleken dat een beroep op de door de Hoge Raad ontwikkelde arbeidsrechtelijke omkeringsregel de werknemer niet altijd kan redden. Zo heeft zowel de Rechtbank Den Haag als de Rechtbank Midden-Nederland (twee maal) een beroep op deze regel afgewezen. In de zaak die speelde bij de Rechtbank Den Haag ging het om een werknemer die stelde polsletsel te hebben opgelopen als gevolg van steeds terugkerende glasmaagwerkzaamheden. In haar vonnis van 16 maart 2017 oordeelde de rechtbank dat voldoende was komen vast te staan dat de werknemer zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn (geweest) voor zijn gezondheid. De werknemer had echter niet voldoende aannemelijk gemaakt dat de door hem gestelde klachten daadwerkelijk veroorzaakt konden zijn door de werkzaamheden, waardoor het beroep op de omkeringsregel niet slaagde.³ Ook de Rechtbank Midden-Nederland heeft in haar vonnissen van respectievelijk 20 september 2017 en 18 oktober 2017 een beroep op de omkeringsregel afgewezen. In het vonnis van 20 september 2017 heeft de rechtbank het beroep op de regel afgewezen omdat het verband tussen het gestelde letsel, opnieuw polsletsel, en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald was.⁴ In het vonnis van 18 oktober 2017 oordeelde de rechtbank dat niet was komen vast te staan dat de werknemer tijdens het tillen van een tafel een 'knapje' in zijn schouder had gevoeld. Daarmee was niet vast komen te staan dat de gestelde klachten door het tillen van de tafel konden zijn veroorzaakt.⁵

Zorgplicht

Is de werknemer geslaagd in het bewijs dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, dan is het aan de werkgever om te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij heeft voldaan aan de op hem rustende zorgplicht. Deze zorgplicht omvat zowel het ter beschikking stellen van een veilige omgeving en veilig materiaal, als het geven van instructies en het houden van toezicht (art. 7:658 BW).

Een zaak waarin de werkgever volgens de rechtbank aan geen van deze verplichtingen had voldaan, is de zaak die speelde bij de Rechtbank Oost-Brabant. Een personal assistent die in opdracht van zijn werkgever de dakgoten van diens huis schoonmaakte, kwam ten val nadat hij op



een keukentrapje was geklommen dat hij in de dakgoot had gezet. De man liep daarbij ernstig letsel op. In haar vonnis van 29 augustus 2017 oordeelde de rechtbank dat de werkgever aansprakelijk is omdat hij had nagelaten om (adequate) instructies te geven, om hulpmiddelen ter beschikking te stellen om het valgevaar te voorkomen dan wel te beperken en omdat er geen toezicht werd gehouden op de werkzaamheden.⁶

Hoe ver strekt de zorgplicht van de werkgever nu precies? Een standaardoverweging is de zinsnede dat de maatregelen die de werkgever treft geen absolute waarborg voor de veiligheid van de werknemers hoeven te scheppen. De lat ligt echter wel hoog. Zo blijkt uit het arrest van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 29 augustus 2017. Het ging om een situatie waarin een werknemer tijdens het schoonmaken van een oven een smeltpat in zijn oog had gekregen. Hoewel de werkgever diverse veiligheidsmaatregelen had genomen, onder andere het ter beschikking stellen van veiligheidskleding, kweet dit hem niet van de verplichting om andere, meer effectieve, maatregelen met hetzelfde doel te treffen, zoals het ter beschikking stellen van een "maanmannetjeskostuum". De werkgever had dan ook niet aan haar verplichting voldaan, aldus het gerechtshof.⁷

Over het algemeen wordt aangenomen dat de zorgplicht van de werkgever in ieder geval niet zo ver strekt dat voor alle mogelijke gevaren gewaarschuwd hoeft te worden. Zo hoeft bijvoorbeeld niet gewaarschuwd te worden voor het evidente feit dat messen scherp zijn. Naar onze mening is de uitspraak van de Rechtbank Limburg van 9 augustus 2017 dan ook opvallend. Een werknemer die letsel op had gelopen doordat tijdens het verplaatsen van betonmatten een andere betonmat op hem was gevallen, heeft zijn werkgever met succes aangesproken. De werkgever stelde dat de werkzaamheden zodanig eenvoudig waren en dat het evident is dat rechtopstaande matten kunnen omvallen wanneer daar tegenaan wordt gestoten, dat er geen aparte instructies of waarschuwingen gegeven behoefde te worden. De rechtbank volgde de werkgever echter niet en oordeelde: *"Ieder werk, hoe ogenschijnlijk eenvoudig van aard dit werk ook moge zijn, kent risico's en het behoort tot de zorgplicht van de werkgever om zijn werknemers op die risico's te wijzen."*⁸

Goed werkgeverschap

Naast de klassieke grondslag voor werkgeversaansprakelijkheid, artikel 7:658 BW, wordt ook met enige regelmaat een beroep gedaan op artikel 7:611 BW: goed werkgeverschap. Het hoeft dan niet te gaan om situaties waarin sprake is van een ongeval of letsel, maar waarin de werknemer door handelen van de werkgever wel is benadeeld. Zo stelde een (oud) werknemer dat de werkgever in strijd met goed werkgeverschap had gehandeld door met haar een arbeidsovereenkomst te sluiten voor een functie waarvan de werkgever wist dat daar geen behoefte aan was en deze overeenkomst reeds op de derde dag te beëindigen. De Rechtbank Amsterdam overwoog in haar vonnis van 14 augustus 2017 dat een werkgever – ook in de proeftijd – zorgvuldig om moet gaan met de belangen van de nieuwe

werknemer. Indien hij dat nalaat, kan de werkgever schadeplichtig zijn op grond van artikel 7:611 BW. Toch wees de rechtbank de vordering af omdat er naar haar oordeel sprake was van een miscommunicatie over de inhoud van de werkzaamheden.⁹ Ook de vordering van de werknemer die tijdens een bedrijfsuitje drugs had gebruikt en daardoor in functie was teruggezet, werd afgewezen. Op 13 juli 2017 oordeelde de Rechtbank Rotterdam dat de werknemer, die een leidinggevende functie had, een duidelijke grens had overschreden en dat de werkgever bij de getroffen maatregel (degradatie) voldoende rekening had gehouden met de wederzijdse belangen. De werkgever heeft zich dan ook 'meer dan als goed werkgever gedragen', aldus de kantonrechter.¹⁰

Ook wanneer een werknemer schade oploopt buiten de uitoefening van zijn werkzaamheden, maar er wel een nauw verband met die werkzaamheden bestaat, kan een werknemer onder omstandigheden een beroep doen op artikel 7:611 BW. Zo had de Rechtbank Amsterdam te oordelen over een werknemer die buiten werktijd, op een compound waar hij verbleef tijdens een zakenreis op Haïti, was gebeten door een jonge hond. Na terugkomst in Nederland is de man overleden aan de gevolgen van rabiës. De rechtbank heeft in haar vonnis van 4 december 2017 in overweging genomen dat het land bekend staat als risicovol als het gaat om rabiësbesmettingen, dat de werknemer niet was ingeënt, dat er tevens een niet-ingeënte jonge hond op de compound rondliep en dat deze hond benaderbaar was voor de werknemer. Hoe uitzonderlijk en onvoorzienbaar de situatie ook is geweest; de werkgever heeft in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld door de werknemer bloot te stellen aan een onaanvaardbaar hoog besmettingsgevaar. Partijen moeten zich overigens nog wel uitlaten over de mate van eigen schuld van de man, omdat hij niet direct een arts heeft geconsulteerd.¹¹

Hoewel artikel 7:611 BW betrekking kan hebben op diverse situaties is de reikwijdte van het artikel niet onbeperkt. Zo heeft de Rechtbank Midden-Nederland op 6 december 2017 namelijk geoordeeld dat zzp'ers niet vallen onder (de bescherming van) art. 7:611 BW. Dit artikel beoogt, anders dan artikel 7:658 BW, namelijk enkel bescherming te bieden aan werknemers. De uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichting voor de werkgever tot het afsluiten van een behoorlijke verzekering voor werknemers die onder werktijd als bestuurder deelnemen aan het verkeer, strekt zich dan ook niet uit tot zzp'ers.¹²

Psychische klachten

Uit onderzoek is gebleken dat het aantal burn-outs het afgelopen jaar aanzienlijk is gestegen.¹³ Dit roept vragen op omtrent de mogelijke aansprakelijkheid. In hoeverre kan een werkgever aansprakelijk worden gehouden voor de psychische klachten van een werknemer met bijvoorbeeld een burn-out? Van belang bij de aansprakelijkheid van werkgevers voor psychische klachten is de kenbaarheid van (het risico op) psychische klachten.



> Zo werd de vordering van een werknemer door het Gerechtshof Amsterdam op 4 april 2017 afgewezen omdat de werknemer onvoldoende naar voren had gebracht dat het voor de werkgever kenbaar was dat hij structureel werd overbelast en dat dit zonder het nemen van maatregelen tot schade zou kunnen lijden. Het gerechtshof heeft de werknemer nog wel in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat hij op voldoende klemmende wijze heeft geklaagd bij de werkgever over de overbelasting.¹⁴ Ook de Rechtbank Den Haag verwacht een actieve houding van de werknemer. Een werkgever mag ervan uitgaan dat zijn werknemers over een normale psychische weerstand beschikken, zo oordeelde de rechtbank in haar uitspraak van 31 augustus 2017. Indien dit niet het geval is en bij de werknemer een verhoogd risico op psychisch letsel bestaat, dient de werknemer dit aan de werkgever kenbaar te maken. Pas als dat risico voor de werkgever kenbaar was of kenbaar had behoren te zijn, rust volgens de rechtbank op de werkgever een zorgplicht ter voorkoming van psychisch letsel en dient de werkgever maatregelen te nemen. Dat was niet het geval en de vordering van de werknemer werd afgewezen.¹⁵

In tegenstelling tot bovengenoemde uitspraken was in de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 8 juni 2017 wel kenbaar voor de werkgever dat de werknemer een hoge werkdruk ervoer. Omdat de werkgever de (psychische) klachten van werknemer had onderkend en serieus had genomen, alsmede voldoende maatregelen had getroffen om mogelijke schade bij de werknemer te voorkomen, oordeelde de rechtbank dat de werkgever aan de op hem rustende zorgplicht had voldaan.¹⁶

Ter afsluiting is het nog goed om te vermelden dat zowel in het arrest van het Gerechtshof Amsterdam als in de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam is geoordeeld dat de 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel' niet kon worden toegepast. Dit is volgens beide gerechtelijke instanties met name gelegen in het feit dat psychisch letsel in het algemeen door veel omstandigheden kan ontstaan (multicausaal) en sterk individueel bepaald is, waardoor het verband tussen het psychisch letsel en de arbeidsomstandigheden te onzeker en onbepaald is.

Processuele/ formele aspecten

Tot slot bepreken wij nog enkele uitspraken waarin meer formele aspecten aan bod zijn gekomen, waaronder verjaring, de verhouding tussen de formele en materiele werkgever, de deelgeschilprocedure en uiteraard de uitspraak van de Hoge Raad over de reikwijdte van artikel 7:658 BW.¹⁷

Verjaring

Er zijn de afgelopen periode diverse uitspraken gewezen over de verjaring van vorderingen, waaronder veel op het gebied van aansprakelijkheid van werkgevers voor blootstelling aan asbest. Omdat asbestgerelateerde aandoeningen zich vaak pas na verloop van jaren openbaren, zijn de vorderingen van de werknemers veelal verjaard. Of een beroep op verjaring door de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid aanvaardbaar is, dient aan

de hand van de in de jurisprudentie ontwikkelde gezichtspuntencatalogus te worden beoordeeld. De Rechtbank Midden-Nederland en het Gerechtshof Den Haag hebben beiden het beroep van een werkgever op verjaring gehonoreerd. De Rechtbank Midden-Nederland hechtte in haar vonnis van 11 oktober 2017 met name waarde aan gezichtspunt c en het feit dat de werkzaamheden en de blootstelling hebben plaatsgevonden in de tijd dat er op grond van de toenmalige stand van de wetenschap nog van uit mocht worden gegaan dat werknemers alleen bij langdurige en intensieve blootstelling aan asbeststof tegen gezondheidsrisico's behoeften te worden beschermd.¹⁸ Ook het Gerechtshof Den Haag hechtte de meeste waarde aan gezichtspunt c, de verwijtbaarheid van de gedraging van de werkgever, en stond het beroep op verjaring toe.¹⁹

De Rechtbank Rotterdam oordeelde op 25 januari 2017 anders. Zij vond het beroep van de werkgever op verjaring van de vordering onaanvaardbaar. De voornaamste reden om het beroep op verjaring eventueel toe te staan, was volgens de rechtbank gelegen in het feit dat de werkgever door het tijdsverloop ernstig was bemoelijk in haar verweer. Daar stond volgens de rechtbank echter tegenover dat de werkgever ten minste enig verwijt kon worden gemaakt en dat de eventueel te betalen schadevergoeding zou worden gedekt door een verzekeraar. Dit maakte, volgens de rechtbank, dat sprake is van een zodanig uitzonderlijk geval dat het belang van rechtszekerheid daarvoor moet wijken.²⁰

Een andere interessante uitspraak over verjaring is gedaan door de Rechtbank Rotterdam op 24 november 2017. Het betrof geen asbestgerelateerde problematiek, maar lichamelijke klachten waarvan de herkomst niet zonder meer duidelijk was. De rechtbank overwoog dat de verjaringstermijn bij dergelijke klachten gaat lopen op het moment dat er met voldoende mate van zekerheid is vastgesteld waardoor de klachten zijn ontstaan. In de onderhavige zaak betekende dat, volgens de rechtbank, dat de verjaring is aangevangen op het moment dat de werknemer enige bevestiging had van een deskundige (in casu bedrijfsarts en behandelend chirurg) dat de klachten (in ieder geval mede) arbeidsgerelateerd zijn en dat de vordering reeds was verjaard.²¹

Verhouding formele/ materiële werkgever

Een interessante, maar vaak ook lastige, verhouding is de verhouding tussen de formele en de materiële werkgever, bijvoorbeeld in uitleenconstructies. Wie is aansprakelijk voor de schade van de ingeleende werknemer en op wie rust – in de onderlinge verhouding – de draagplicht? In een geschil tussen de verzekeraar van een uitzendbureau en de inlener oordeelde het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden op 14 november 2017 in het voordeel van de verzekeraar van het uitzendbureau (de formele werkgever). De verzekeraar had de aansprakelijkheid voor een arbeidsongeval afgewezen, maar desondanks een minnelijke regeling getroffen met de werknemer. De verzekeraar vorderde in de procedure het betaalde bedrag van de inlener (de



materiële werkgever) terug. Deze laatste stelde zich op het standpunt dat de verzekeraar onverplicht had betaald, omdat zij de aansprakelijkheid immers had afgewezen. Het feit dat de verzekeraar ten aanzien van de werknemer het formele standpunt had ingenomen niet aansprakelijk te zijn, stond er volgens de rechtbank niet aan in de weg dat de formele werkgever wel aansprakelijk was. Zij oordeelde dat niet is komen vast te staan dat de zorgplicht jegens de werknemer in acht is genomen en dat de verzekeraar derhalve niet onverplicht heeft betaald. Op grond van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de inlener kon de verzekeraar het aan de werkgever betaalde bedrag dan ook terugvorderen van de inlener.²²

Deelgeschillen

De deelgeschilprocedure is inmiddels niet meer weg te denken uit de letselschadepraktijk. Standaard jurisprudentie is dat de deelgeschilprocedure zich niet leent voor nadere bewijslevering. En hoewel op de werknemer de taak rust te stellen en te bewijzen dat de schade is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden, lijkt de deelgeschilprocedure voor een werknemer toch een mogelijkheid, zelfs wanneer de toedracht niet exact vaststaat. In de praktijk blijkt echter dat hier niet te eenvoudig over moet worden gedacht, omdat voor de zorgplicht (door de werkgever) veelal wel nader bewijs geleverd zal moeten worden. Wij verwijzen naar het arrest van het Gerechtshof Amsterdam van 5 december 2017, waarin werd overwogen dat voor de beantwoording van de vraag of is voldaan aan de zorgplicht nadere bewijslevering noodzakelijk is en dat de zaak zich daarom niet leent voor afdoening in een deelgeschilprocedure.²³ Vergelijkbaar oordeelde de Rechtbank Rotterdam op 3 november 2017. Omdat voor de beantwoording van de aansprakelijkheidsvraag nadere bewijslevering was geïndiceerd, leende de zaak zich niet voor behandeling in een deelgeschilprocedure.²⁴ De beschikking van de Rechtbank Rotterdam is ook om een andere reden interessant. De rechter oordeelde namelijk dat het middel van de deelgeschilprocedure prematuur was ingezet, omdat de werknemer het standpunt van de werkgever ten aanzien van de aansprakelijkheid niet had afgewacht.

Hoge Raad

Ten slotte, last but not least, de uitspraak van de Hoge Raad over de reikwijdte van artikel 7:658 BW. Hoewel in lagere rechtspraak al werd aangenomen dat ook vrijwilligers onder de reikwijdte van het artikel vallen (met name wanneer deze werkzaamheden verrichten die ook door het personeel van de organisatie wordt of kon worden verricht)²⁵ had de Hoge Raad zich tot voor kort nimmer uitgesproken over die vraag. Met het arrest van 15 december 2017 is daar verandering in gekomen. De Hoge Raad had te oordelen over de vraag of een vrijwilliger van een klusgroep van een parochie van een kerk zich met succes kon beroepen op de bescherming van artikel 7:658 lid 4 BW. De Hoge Raad overwoog dat het vierde lid van artikel 7:658 BW is toegevoegd met het oog op uitzendkrachten en ingeleend personeel en dat het lid ertoe strekt bescherming te bieden aan personen die zich, wat betreft de door de werkgever in

acht te nemen zorgverplichtingen, in een met een werknemer vergelijkbare positie bevinden.

Tegen deze achtergrond oordeelt de Hoge Raad dat art. 7:658 lid 4 BW zich voor toepassing leent indien de persoon die buiten dienstbetrekking werkzaamheden verricht, voor de zorg voor zijn veiligheid (mede) afhankelijk is voor wie hij die werkzaamheden verricht. Vrijwilligerswerk is als zodanig dan ook niet uitgesloten van het beschermingsbereik van artikel 7:658 lid 4 BW. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden zoals verricht door de vrijwilliger ook door werknemers van het bedrijf uitgevoerd hadden kunnen worden.²⁶ De Hoge Raad sluit met dit oordeel aan bij de opvatting van de Minister van SZW die op een Kamervraag expliciet antwoordde dat de zorg van de werkgever voor de veiligheid van de voor hem werkzame personen ingevolge artikel 7:658 BW zich ook tot vrijwilligers uitstrekt.²⁷

Conclusie

Van een keukentrapje tot een maanmannetjeskostuum en van hondsdolheid tot een betonmat. Het was een interessant en druk jaar op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid. We weten dat de lat voor de werkgever hoog ligt. De werkgever moet bewijs kunnen leveren van de omstandigheid dat hij (fysiek) maatregelen heeft getroffen, algemene en specifieke instructies heeft geven en toezicht heeft gehouden voor een zo veilig mogelijke werkomgeving. Dat is geen makkelijke opgave. Maar ook voor de werknemer is het bewijskarwei niet altijd zomaar geklaard. De causaliteit tussen de werkzaamheden en de gestelde schade blijft een heet hangijzer en ook moge duidelijk zijn dat er nog altijd geen sprake hoeft te zijn van een absolute waarborg.

¹ Rechtbank Den Haag 8 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:14820.

² Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2802.

³ Rechtbank Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2703.

⁴ Rechtbank Midden-Nederland 20 september 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4692.

⁵ Rechtbank Midden-Nederland 18 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6011.

⁶ Rechtbank Oost-Brabant 29 augustus 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:5058.

⁷ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 29 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3803.

⁸ Rechtbank Limburg 9 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7743.

⁹ Rechtbank Amsterdam 14 augustus 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:6698.

¹⁰ Rechtbank Rotterdam 13 juli 2017, JAR 2017/214.

¹¹ Rechtbank Amsterdam 4 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9024.

¹² Rechtbank Midden-Nederland 6 december 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6028.

¹³ Zoals blijkt uit het Nationaal Salaris Onderzoek, Universiteit Nyenrode. Volkskrant 15 november 2017.



- > Zie: <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/aantal-burn-outs-zeer-sterk-gestegen-en-dat-komt-deels-door-al-die-tijdelijke-contracten~a4537868/>
- ¹⁴ Gerechtshof Amsterdam 4 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1181
- ¹⁵ Rechtbank Den Haag 31 augustus 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:9803.
- ¹⁶ Rechtbank Rotterdam 8 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4404
- ¹⁷ R.o.3.3.3, HR 28 april 2000, ECLI:NL;HR;2000:AA5635
- ¹⁸ Rechtbank Midden-Nederland 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4994.
- ¹⁹ Hof Den Haag 12 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2498.
- ²⁰ Rechtbank Rotterdam 25 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:657.
- ²¹ Rechtbank Rotterdam 24 november 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:9468.
- ²² Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 14 november 2017, ECLI:NL:GHARL:2017: 9995.
- ²³ Zie voor een recent voorbeeld van een dergelijke overweging: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 9 januari 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:220.
- ²⁴ Rechtbank Rotterdam 3 november 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:8541.
- ²⁵ Zie bijvoorbeeld: Gerechtshof Arnhem 11 januari 2005, ECLI:NL:GHARN:2005:AS2588.
- ²⁶ Hoge Raad 15 december 2017, ECLI:NL:HR:2017:3142.
- ²⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 1651 Aanhangsel van de Handelingen.