

## Tijdschrift Recht en Arbeid, Drie jaar wijziging van individuele arbeidsvoorwaarden

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	TRA 2011/78	Bijgewerkt tot:	01-11-2011
Auteur:	Mr. D.J.B. de Wolff <sup>[1]</sup>		

## Drie jaar wijziging van individuele arbeidsvoorwaarden

### Samenvatting

Een werkgever die arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, zal er nauwkeurig op moeten letten dat hij de werknemer(s) eerst een redelijk voorstel doet en daarbij rekening houdt met de belangen van de werknemer. Wijziging van arbeidsvoorwaarden als standplaats en taakinhoud lijkt een werknemer minder makkelijk te kunnen weigeren dan wijziging van op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden, zoals een overeengekomen bonus.

### 1 Inleiding

Deze bijdrage belicht de ontwikkeling van de rechtspraak over de vraag onder welke omstandigheden de werknemer op grond van art. 7:611 BW, dat wil zeggen in redelijkheid, gehouden is in te stemmen met een voorstel tot wijziging van arbeidsvoorwaarden. Vertrekpunt is het arrest *Stoof/Mammoet*, dat de Hoge Raad drie jaar geleden wees.<sup>[2]</sup>

### 2 Een dubbele redelijkheidstoets

In het arrest *Stoof/Mammoet* was de vraag aan de orde of de werknemer een andere (stand)plaats in de organisatie en de hiërarchie moest accepteren. De werknemer werd redelijkerwijs verplicht geacht in te stemmen met de aanpassing die de werkgever wilde doorvoeren. De notie dat een wijziging van een arbeidsvoorwaarde alleen mogelijk is als vasthouden aan hetgeen is overeengekomen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 6:248 lid 2 BW), verwierp de Hoge Raad uitdrukkelijk. De Hoge Raad overweegt, uitvoeriger en genuanceerder dan in eerdere rechtspraak over dit thema,<sup>[3]</sup> hoe beoordeeld moet worden wanneer een werknemer een bepaald voorstel heeft te accepteren. Bij de vraag wat een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan betekenen, moet volgens r.o. 3.3.2 allereerst worden onderzocht of de werkgever in die wijziging 'als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is'. Daarbij moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden, de aard en ingrijpendheid van het voorstel, het belang van de werkgever en de onderneming, en de positie van de betrokken werknemer en zijn belang bij de arbeidsvoorwaarde in kwestie. Vervolgens moet worden onderzocht of aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden. Het belang van de werknemer bij behoud van hetgeen was overeengekomen, maakt dus twee keer onderdeel uit van een redelijkheidstoets: één keer bij de beoordeling van het wijzigingsvoorstel en daarna nogmaals bij de vraag of aanvaarding van het redelijke voorstel van de (déze) werknemer kan worden gevergd.

### 3 Toetsing van de opstelling van de werkgever

De vraag wat van een redelijk werkgever mag worden verwacht in de aanloop naar een eventuele wijziging van arbeidsvoorwaarden, zien we in vele uitspraken sinds *Stoof/Mammoet* doorklinken.

#### 3.1 Geen gewijzigde omstandigheden

Uit de overweging in *Stoof/Mammoet* dat de werkgever *in* de verandering in de omstandigheden aanleiding moet hebben kunnen vinden tot het doen van het wijzigingsvoorstel, leid ik af dat het voorstel een reactie moet zijn op veranderde omstandigheden en daar ook in belangrijke mate proportioneel aan moet zijn. Zo

expliciet toetst de rechter meestal niet, maar soms wordt wel geoordeeld dat het voorstel van de werkgever helemaal niet voortkomt uit gewijzigde omstandigheden.<sup>[4]</sup>

### 3.2 Geen (redelijk) voorstel

Vaker krijgt een werkgever die arbeidsvoorwaarden wil wijzigen nul op het rekest, omdat de rechter constateert dat er in het geheel geen *voorstel* is gedaan aan de werknemer. Een taakwijziging is slechts medegedeeld,<sup>[5]</sup> een functie blijkt bij terugkeer na arbeidsongeschiktheid veranderd,<sup>[6]</sup> de werknemer wordt opgedragen zich voortaan te concentreren op slechts een van zijn taken,<sup>[7]</sup> een schoonmaakster wordt op een ander project tewerkgesteld,<sup>[8]</sup> een suppletie bij ziekte wordt 'zonder instemming, overleg of compensatie, rigoureuus' afgeschaft<sup>[9]</sup> of een bonus<sup>[10]</sup> of pensioentoezegging<sup>[11]</sup> wordt eenvoudigweg gekort. Het ontbreken van een voorstel breekt eveneens de werkgever op die het alcoholbeleid zonder overleg wijzigt<sup>[12]</sup> en de werkgever die de toestemming voor een nevenfunctie intrekt.<sup>[13]</sup> Ook in de zaken over de ontslagvergoeding en bonus van hoger personeel van ABN AMRO constateert Hof Amsterdam (zittingsplaats Arnhem) dat er geen voorstel is gedaan aan de werknemers om af te zien van de ontslagvergoeding die hun contractueel toekwam.<sup>[14]</sup>

In andere zaken verschuift de toetsing naar de vraag of wat de werkgever voorstond *redelijk* was. Ook over die vraag struikelen werkgevers nogal eens.<sup>[15]</sup> Een werkgever kan redelijkerwijs niet van werknemers verwachten dat zij voortaan via een uitzendbureau passend werk verrichten. De werkgever had onvoldoende getracht met de werknemers tot overeenstemming te komen toen hun functie verviel.<sup>[16]</sup> Evenmin redelijk was het om de verlaging van de prijs die een werkgever bij detachering van personeel aan inleners in rekening kon brengen, af te wentelen op de werknemer.<sup>[17]</sup>

## 4 Interne flexibiliteit

Aan de hand van de thema's functiewijziging, standplaatswijziging en aanpassing van werktijden zal hieronder worden ingegaan op de betekenis van de *Stoof/Mammoet*-formule als instrument om interne flexibiliteit te bereiken.

### 4.1 Functiewijziging

De *Stoof/Mammoet*-formule blijkt in de praktijk goed bruikbaar om functiewijziging te realiseren als de werknemer — ook na een verbetertraject — niet goed functioneert.<sup>[18]</sup> Meestal zal de rechter ook de met een functiewijziging wegens disfunctioneren samenhangende salarisverlaging goedkeuren. De werkgever zal het verminderde functioneren uiteraard wel aannemelijk moeten maken.<sup>[19]</sup> Ook toetst de rechter de zorgvuldigheid van het gevoerde beleid en daarmee ook de proportionaliteit van de voorgestelde maatregel.<sup>[20]</sup> Een functiewijziging wegens disfunctioneren mag niet doorslaan in een degradatie.

Ook kan functie- of taakwijziging na verval van de oorspronkelijke functie, bijvoorbeeld wegens een reorganisatie of zelfs na een overgang van onderneming, onder omstandigheden in redelijkheid van de werknemer worden gevergd.<sup>[21]</sup> De werkgever zal moeten zoeken naar een passend alternatief.<sup>[22]</sup> Een werknemer die zich in zo'n situatie schrap zet, zal uiteindelijk kunnen worden geconfronteerd met ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ontbindingsvergoeding zal dan weliswaar onder het niveau van de neutrale kantonrechttersformule liggen, maar kan toch aanzienlijk zijn.<sup>[23]</sup> Bij functiewijziging als gevolg van een reorganisatie zal de redelijkheid van een salarisverlaging zonder compensatie minder snel worden aangenomen dan als de functiewijziging door disfunctioneren is ingegeven.<sup>[24]</sup> Uit instemming met een functiewijziging mag geen instemming met salarisverlaging worden afgeleid.<sup>[25]</sup> Een voorstel tot functiewijziging dat kennelijk mede was ingegeven door de wens van de werkgever aan de contractuele afvloeiingsregeling te ontsnappen, werd onredelijk geacht.<sup>[26]</sup> Evenmin achtte de rechter het redelijk dat een

<sup>[27]</sup>

shopmanager de functie van verkoopmedewerker moest accepteren met een salarisverlaging van 34%. — Verder zal de werkgever niet zonder meer de bedrijfs- of lease-auto kunnen innemen ingeval de werknemer een functie gaat vervullen waarvoor geen auto meer nodig is. Zo verbeterde Ktr. Utrecht in een dergelijk geval de overgangsregeling<sup>[28]</sup> en achtte Ktr. Haarlem voorstellen tot beëindiging van het gebruik van de bedrijfsauto onredelijk, omdat deze alle een 'financiële aderlating' voor de werknemer zouden betekenen.<sup>[29]</sup> In een ander geschil verloor de werknemer wel het recht op gebruik van een auto, maar die werknemer was wel een — kennelijk voldoende — compensatie geboden.<sup>[30]</sup>

## 4.2 Standplaatswijziging

De rechtspraak over de mogelijkheid tot standplaatswijziging geeft een wat gemengd beeld. Een reisafstand van woning tot werk van 65 kilometer werd niet redelijk geacht, omdat betreffende werkneemster ooit had bedongen vanuit huis te mogen werken.<sup>[31]</sup> Haar loonvordering werd toegewezen, maar de opzegging van de arbeidsovereenkomst die uiteindelijk volgde, was volgens de Haarlemse kantonrechter niet kennelijk onredelijk. Een andere werkneemster, aan wie eerder was toegezegd dat zij twee dagen per week in Drachten mocht (blijven) werken en een dag in Utrecht, kon niet worden opgedragen om alle dagen in Utrecht te komen werken.<sup>[32]</sup> Standplaatswijziging van een beherend apotheker die 4,5 maand arbeidsongeschikt was, werd evenmin redelijk geacht. De werkneemster zou daardoor namelijk haar status als beherend apotheker verliezen. Dat de werkgever tijdens de ziekteperiode een andere beherend apotheker in vaste dienst had moeten nemen, maakte geen indruk op Ktr. Haarlem. De werkgever had tijdelijk een vervanger kunnen inlenen.<sup>[33]</sup> Een werkgever die onder meer om redenen van veiligheid de standplaats van een vrachtwagen wijzigde, kreeg wel groen licht. De werknemer, een chauffeur, moest daardoor dagelijks zestig minuten reizen, terwijl hij de truck voorheen bij hem thuis mocht parkeren.<sup>[34]</sup> Ook in een zaak waarin de werknemer een langere reis moest maken, omdat zijn functioneren tot standplaatswijziging noopte, trok de werkgever aan het langste eind.<sup>[35]</sup>

## 4.3 Werktijden

De rechtspraak over wijziging van werktijden onderstreept het belang van een flexibele opstelling van werknemers. Zo had een werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat een werkneemster in de zorg haar avonddiensten eerder moest beginnen. Haar belang om haar zoon bij zijn huiswerk te begeleiden, woog niet zwaar genoeg.<sup>[36]</sup> Van een andere werkneemster mocht worden verwacht dat zij ongeveer een keer per week om 7.30 uur in plaats van om 8.00 uur zou beginnen.<sup>[37]</sup> De opzegging van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die zich weigerde te conformeren aan andere werktijden, onder meer omdat hij dan niet langer actief zou kunnen zijn voor de vrijwillige brandweer, werd niet kennelijk onredelijk bevonden.<sup>[38]</sup> Ambulancepersoneel diende een ander, ongunstiger, rooster te accepteren, onder meer vanwege het belang van verkorting van de aanrijdtijden.<sup>[39]</sup> Een geschil over het verval van beschikbaarheidsdiensten en de daarmee samenhangende beloning liep uit in een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegging was niet kennelijk onredelijk nu de werknemers een behoorlijke financiële compensatie voor het verlies van die diensten was aangeboden.<sup>[40]</sup>

## 5 Materiële arbeidsvoorwaarden

Uit de rechtspraak van de laatste drie jaar valt ook op in welke situaties van werknemers geen aanpassing aan gewijzigde omstandigheden wordt verwacht. Dit betreft zaken waarin van de werknemer in financiële zin een offer werd verwacht. Het aanpassen van de pensioentoezegging van een eindloonregeling naar een middelloonregeling,<sup>[41]</sup> het doorkruisen van het vooruitzicht op een VUT-uitkering voor oudere werknemers,<sup>[42]</sup> het beperken van in de loop der tijd toegekende compensatiedagen<sup>[43]</sup> of de compensatie voor het verzuim een toegezegde WAO-excedentverzekering af te sluiten<sup>[44]</sup> zijn te noemen als voorbeelden van arbeidsvoorwaarden die volgens de

rechtspraak niet konden worden gewijzigd. Zelfs de grote maatschappelijke en politieke ophef over hoge bonussen en dito ontslaguitkeringen in de financiële wereld blijkt in de rechtszaal geen betekenis te hebben voor de vraag wat de werknemer redelijkerwijs aan versoeringen heeft te accepteren.<sup>[45]</sup>

## 6 Betekenis art. 6:248 lid 2 BW

In weerwil van hetgeen de Hoge Raad in *Stoof/Mammoet* overwoog, wordt ook art. 6:248 lid 2 BW (derogerende werking van redelijkheid en billijkheid) in de wijzigingsjurisprudentie toegepast. Vraag is dan of het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de werknemer vasthoudt aan de geldende arbeidsvoorwaarden. Deze toets komt voor bij de beoordeling van een wijziging ten nadele van een *gewezen* werknemer, mogelijk omdat de toepasselijkheid van art. 7:611 BW dan niet meer evident is,<sup>[46]</sup> en bij wijziging van een collectieve arbeidsvoorwaarde. Een voorbeeld is de zaak waarin oudere werknemers wilden vasthouden aan seniorenverlof. Volgens de rechter was dat verlof in strijd met het verbod van leeftijdsonderscheid en was het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om continuering van dat verlof te verlangen.<sup>[47]</sup> De verlaging van de vergoeding per 'zitting' van een fysiotherapeut in loondienst kon, gelegd langs de onaanvaardbaarheidsmaatstaf, daarentegen niet door de beugel<sup>[48]</sup> en datzelfde gold voor de breuk met het beleid om bij ziekte een suppletie te betalen.<sup>[49]</sup>

Dat de onaanvaardbaarheidsmaatstaf alleen relevant zou zijn bij collectieve arbeidsvoorwaarden en de *Stoof/Mammoet*-formule is voorbehouden voor individuele arbeidsvoorwaarden, valt echter niet te concluderen. We zien namelijk ook dat de toelaatbaarheid van wijziging van een collectieve regeling aan die laatste formule wordt getoetst<sup>[50]</sup> en dat toetsing aan art. 6:248 lid 2 BW voorkomt bij individueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden. De Rotterdamse rechtbank beantwoordde de vraag of een statutair bestuurder een contractuele afvloeiingsregeling toekwam bijvoorbeeld aan de hand van de onaanvaardbaarheidsmaatstaf. De werkgever had de vordering betwist, omdat de werknemer een andere, lagere functie had geweigerd. De redelijkheid van de functiewijziging beoordeelde de rechtbank volgens de *Stoof/Mammoet*-maatstaf.<sup>[51]</sup> Daarmee werd gedifferentieerd naar de aard van de arbeidsvoorwaarde. In een Utrechts vonnis klinkt dezelfde gedachte door waar wordt overwogen dat de *Stoof/Mammoet*-norm 'veeleer ziet op de wijziging van de *arbeid* of de *arbeidsomstandigheden* [curs. DdW] van één enkele werknemer'.<sup>[52]</sup> In de eerdergenoemde ABN AMRO-zaken loopt het hof alle mogelijke wijzigingsgrondslagen langs: art. 7:611, 6:258 BW (onvoorziene omstandigheden) en art. 6:248 lid 2 BW, de laatste twee grondslagen min of meer aan elkaar gelijk stellend.<sup>[53]</sup> De wijziging van de ontslagvergoedingsregeling kon langs geen enkele maatstaf gemeten op instemming van het hof rekenen.

## 7 Conclusie

De vraag of de werkgever eigenlijk wel een redelijk en proportioneel voorstel heeft gedaan, heeft als gevolg van *Stoof/Mammoet* in de rechtspraak sterk de aandacht gekregen. Als de werkgever zich bij de communicatie met de werknemer heeft laten leiden door de aandachtspunten die de Hoge Raad in dat kader heeft gegeven, vindt een belangenafweging plaats, waarin de aard van de arbeidsvoorwaarde vrijwel doorslaggevend lijkt te zijn. Gaat het om functie en taak, standplaats of werktijden, dan kan in de praktijk van werknemers een tamelijk grote mate van interne flexibiliteit worden verwacht. Terwijl veel bedrijven de laatste drie jaar met bedrijfseconomische problemen te kampen hadden, blijkt de *Stoof/Mammoet*-formule echter nauwelijks bruikbaar te zijn geweest om van een werknemer een financieel offer te verlangen. Staan materiële arbeidsvoorwaarden ter discussie, dan komt de toetsing langs de lijnen van het arrest *Stoof/Mammoet* in wezen overeen met de strenge onaanvaardbaarheidstoets van art. 6:248 lid 2 BW en toont de rechter zich terughoudend om mee te gaan met de wensen van de werkgever. Alleen in het kader van een functiewijziging wegens gebleken disfunctioneren wordt een werknemer geacht in te stemmen met een proportionele verlaging van salaris, maar dan ligt de wijziging primair in de risicosfeer van de werknemer.

---

## Voetnoten

## Voetnoten

- [1] Mr. D.J.B. de Wolff is advocaat te Utrecht. Dit artikel vormt de bewerking van een lezing die zij op 26 mei 2011 voor de Vereniging voor Arbeidsrecht heeft gehouden.
- [2] HR 11 juli 2008, *JAR* 2008/204 (*Stoof/Mammoet*).
- [3] HR 26 juni 1998, *JAR* 1998/199 (*Van der Lely/Taxi Hofman*).
- [4] Ktr. Brielle 11 oktober 2010, *LJN* BO1750; Ktr. Sittard-Geleen 3 maart 2010, *JAR* 2010/137.
- [5] Ktr. Haarlem (vzr.) 27 maart 2009, *LJN* BI1029.
- [6] Ktr. Nijmegen 24 september 2009, *LJN* BK3290.
- [7] Rb. Dordrecht (vzr.) 9 juli 2009, *LJN* BJ2066; in vergelijkbare zin Ktr. Dordrecht 9 juli 2009, *LJN* BJ2066.
- [8] Ktr. Groningen (vzr.) 27 juli 2010, *LJN* BN3547.
- [9] Ktr. Enschede 10 maart 2011, *LJN* BP7566.
- [10] Ktr. Rotterdam 13 november 2009, *LJN* BK4966.
- [11] Ktr. Utrecht 2 februari 2011, *LJN* BP2283.
- [12] Ktr. Alkmaar 29 oktober 2009, *LJN* BK7946.
- [13] Ktr. Alkmaar 24 maart 2009, *LJN* BH8355.
- [14] Zie onder meer Hof Amsterdam (zittingsplaats Arnhem) 28 september 2010, *LJN* BN8468. Overigens onderzoekt het hof in deze zaken ook de vraag of het voorstel redelijk zou zijn geweest als de bank inderdaad een voorstel zou hebben gedaan (nee) en of als dat wel zo zou zijn aanvaarding ervan van de werknemers kon worden geveerd (ook nee).
- [15] Functiewijziging: Rb. Rotterdam 30 maart 2011, *LJN* BQ0100; bonusregeling: Ktr. Utrecht (vzr.) 17 februari 2010, *LJN* BL5021; Ktr. Rotterdam 13 november 2009, *JAR* 2009/294; pensioentoezegging: Ktr. Utrecht 1 december 2010, *LJN* BO9909; Ktr. Utrecht 13 mei 2009, *LJN* BI3516.
- [16] Ktr. Terneuzen 23 juli 2008, *LJN* BG3897.
- [17] Hof 's-Gravenhage 26 oktober 2010, *LJN* BO2078.
- [18] Ktr. Leeuwarden 21 december 2010, *LJN* BO9351; Ktr. Rotterdam 19 november 2010, *LJN* BO3795; Ktr. Gorinchem 14 juni 2010, *LJN* BM8174 (in casu inclusief salarisverlaging met 30%); Ktr. Groningen 10 juni 2010, *LJN* BN3538; Hof 's-Gravenhage 18 mei 2010, *LJN* BM8974; Ktr. Heerlen 4 december 2009, *LJN* BK8134. Het belang van een verbetertraject blijkt ook uit Ktr. Haarlem 27 maart 2009, *LJN* BI1029; Ktr. Zutphen 13 november 2008, *LJN* BG6235; Ktr. Heerlen (vzr.) 4 december 2008, *LJN* BH9185.
- [19] Hof Leeuwarden 30 september 2008, *LJN* BF3931. In een geval waarin een overplaatsing nodig werd geacht, omdat de werkneemster een relatie had gekregen met een collega, werd eveneens geoordeeld dat de werkneemster die overplaatsing had moeten accepteren, zie Hof 's-Gravenhage 30 juni 2009, *LJN* BK0506.
- [20] Ktr. Dordrecht 11 september 2008, *LJN* BF1354; Ktr. Breda 28 april 2011, *LJN* BQ3914; Ktr. Deventer 8 januari 2009, *LJN* BG9482.
- [21] Hof Leeuwarden 17 maart 2009, *LJN* BH9815; Rb. Zutphen 8 oktober 2008, *LJN* BG6255.
- [22] Ktr. Haarlem (vzr.) 12 juni 2009, *LJN* BI8561.
- [23] Ktr. Maastricht 20 oktober 2010, *LJN* BO1893; Ktr. Gouda 14 januari 2010, AR Updates 2010 – 0172: C=0,5 terwijl werkneemster na verval van haar functie zelfs twee andere volgens de kantonrechter passende functies had geweigerd.
- [24] Ktr. Brielle 11 oktober 2010, *LJN* BO1750.
- [25] Hof 's-Gravenhage 19 oktober 2010, *LJN* BO6550. De werknemer in kwestie had de nieuwe functie overigens onder protest geaccepteerd.
- [26] Rb. Rotterdam 30 maart 2011, *LJN* BQ0100.
- [27] Ktr. Eindhoven 18 november 2010, *LJN* BL5226.
- [28] Ktr. Utrecht 13 augustus 2008, *LJN* BE0070.
- [29] Ktr. Haarlem 9 november 2008, *LJN* BG6279.
- [30] Ktr. Nijmegen 15 juli 2010, *LJN* BN1498.

- [31] Ktr. Haarlem 17 maart 2010, *LJN* BL8963.
- [32] Ktr. Utrecht 30 juni 2009, *JAR* 2009/213.
- [33] Rb. Haarlem (vzr.) 15 december 2010, *LJN* BO9654.
- [34] Hof Arnhem 22 maart 2011, *LJN* BP8529.
- [35] Ktr. Enschede 16 juni 2011, *LJN* BQ8243.
- [36] Ktr. Utrecht 27 april 2011, *LJN* BQ3288.
- [37] Ktr. Heerlen (vzr.) 28 mei 2009, *LJN* BI8757.
- [38] Hof 's-Hertogenbosch 13 januari 2009, *LJN* BH0699.
- [39] Ktr. Groningen 12 mei 2011, *LJN* BQ5383.
- [40] HR 24 december 2010, *LJN* BO2419 en BO24120 (*Woonzorg*).
- [41] Ktr. Utrecht 13 mei 2009, *LJN* BI3516.
- [42] Hof Amsterdam 27 juli 2010, *LJN* BN9262.
- [43] Hof Arnhem 31 augustus 2010, *LJN* BN5568.
- [44] Hof Amsterdam 31 mei 2011, *LJN* BQ8053.
- [45] Hof 's-Gravenhage 3 mei 2011, *LJN* BQ7192; Hof Amsterdam (zittingsplaats Arnhem) 28 september 2010, *LJN* BN8468, e.a.
- [46] Ktr. 's-Hertogenbosch 30 september 2010, *LJN* BO3278. Om dezelfde reden toetst de rechter aan art. 6:248 lid 2 BW als art. 7:611 BW ingevolge art. 7:615 BW niet op een arbeidsverhouding (met overheidspersoneel) van toepassing is, zie Hof 's-Gravenhage 21 april 2009, *LJN* BI2803; Hof 's-Gravenhage 3 november 2009, *LJN* BK7091.
- [47] Hof Arnhem 27 april 2010, *LJN* BO6310, zie ook Ktr. Enschede 26 oktober 2010, *LJN* BO1943; Hof Amsterdam 9 november 2010, *JAR* 2011/12.
- [48] Ktr. 's-Hertogenbosch 12 november 2009, *LJN* BK5018.
- [49] Hof Leeuwarden 21 september 2010, *LJN* BN8258.
- [50] Ktr. Utrecht 2 februari 2011, *LJN* BP2283; Ktr. 's-Hertogenbosch 30 september 2010, *LJN* BO3278; Ktr. Groningen 12 mei 2011, *LJN* BQ5383.
- [51] Rb. Rotterdam 30 maart 2011, *LJN* BQ0100, gedeeltelijk vernietigd in Hof 's-Gravenhage 3 mei 2011, *LJN* BQ7192.
- [52] Ktr. Utrecht 3 juni 2009, *LJN* BI8512.
- [53] Zie Hof Amsterdam (zittingsplaats Arnhem) 28 september 2010, *LJN* BN8468 en Hof 's-Gravenhage 3 mei 2011, *LJN* BQ7192. Zie ook Hof Arnhem 31 augustus 2010, *LJN* BN5568: 'Het maakt daarbij niet uit of toetsing plaatsvindt aan artikel 7:611 BW dan wel aan artikel 6:248 BW.' In Hof 's-Hertogenbosch 1 februari 2011, *LJN* BP3996 en Hof Amsterdam 27 juli 2010, *LJN* BN9262 laat de rechter eigenlijk in het midden hoe wordt getoetst.