

Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): een analyse van de rechtspraak onder de WWZ

ArbeidsRecht 2016/28

Hoe oordelen kantonrechters over het nieuwe ontslagrecht? Hoe wordt omgegaan met – de aanwijzingen van minister Asscher in – de parlementaire geschiedenis? De ontslaggrond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, blijkt tot nu toe veelvuldig ten grondslag te worden gelegd aan een (voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding. Tijd voor een analyse.²

1. Wat houdt (ernstig) verwijtbaar handelen in?

1.1 De aanwijzingen van de wetgever

Wat houdt verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer eigenlijk in? Artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW definieert dit begrip niet. Ook in de parlementaire geschiedenis is geen duidelijke omschrijving te vinden. Daarin is opgemerkt dat het in eerste instantie aan de werkgever is om te beoordelen of verwijtbaar gedrag van een werknemer reden kan zijn voor ontslag. Ook wordt gezegd dat de rechter de arbeidsovereenkomst alleen dan zal ontbinden als de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen en zelf geen blaam treft.³

Het begrip ernstige verwijtbaarheid heeft iets meer aandacht gekregen. In de wetsgeschiedenis is een aantal voorbeelden genoemd van ernstig verwijtbaar handelen:

- diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor een werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- handelen in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld lenen uit de bedrijfskas hetgeen leidt tot een vertrouwensbreuk;
- het zonder grond en herhaaldelijk niet naleven van controlevoorschriften bij ziekte, ook nadat het loon is opgeschort;
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk verschijnen, als hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;
- het op oneigenlijke wijze gunstiger voorstellen van productiecijfers waardoor het vertrouwen van de werkgever ernstig is beschaamd.

Tot een precieze afbakening tussen verwijtbaar en ernstig verwijtbaar handelen wordt echter niet gekomen. De voor-

beelden zijn bovendien vrij specifiek en gering in aantal. De praktijk komt er qua aanwijzingen dus bekaaid vanaf. Hoe gaan rechters hier tot nu toe mee om?

1.2 Hoe gaan kantonrechters met de aanwijzingen van de wetgever om?

Enkele kantonrechters hebben zich gewaagd aan het verschil tussen ernstig en 'gewoon' verwijtbaar handelen. De Rechtbank Noord-Holland oordeelde dat een werknemer die zich bot en onbeschoft uitlaat jegens collega's en op onvoorspelbare momenten ontsteekt in woedeaanvallen, daarmee verwijtbaar handelt. Het gedrag is evenwel niet *ernstig* verwijtbaar, omdat onvoldoende is gebleken dat de werknemer welbewust op grensoverschrijdend gedrag dan wel frustratie van het werkproces of de verhouding met collega's uit was.⁴

Tot diezelfde beoordeling kwam een andere kantonrechter in een kwestie waarbij de werknemer tot driemaal toe interne richtlijnen niet opvolgde.⁵ Er was wel sprake van verwijtbaar handelen, maar niet van *ernstig* verwijtbaar handelen, omdat onvoldoende is gebleken dat de werknemer welbewust uit was op grensoverschrijdend gedrag.

Is 'welbewust handelen' een goed criterium voor het maken van onderscheid tussen verwijtbaar en ernstig verwijtbaar handelen? Wij kunnen ons voorstellen dat er ook gevallen denkbaar zijn waarin niet per se sprake is van welbewust handelen, maar het gedrag wel ernstig verwijtbaar is. Denk aan een aantal van de voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen uit de parlementaire geschiedenis: het overtreden van controlevoorschriften bij ziekte of het te laat komen. Niettemin geeft deze jurisprudentie enig houvast bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid.

De Kantonrechter Den Haag hield zich in zijn uitspraak nauw aan de aanwijzingen uit de parlementaire geschiedenis.⁶ De kwestie was als volgt. Een klantenservicemedewerkster had een klant niet correct bejegend. Een telefoongesprek liep uit op een scheldpartij en haar werkgever vroeg om ontbinding. Volgens de kantonrechter was inderdaad sprake van verwijtbaar handelen. De uitlatingen werden echter niet als ernstig verwijtbaar beoordeeld, nu deze situatie volgens de kantonrechter niet op een lijn kon worden gesteld met de voorbeelden in de wetsgeschiedenis. Wat ons betreft is dat niet juist. In de parlementaire geschiedenis worden slechts vijf voorbeelden genoemd en deze voorbeelden zijn blijkens de tekst ook niet limitatief. Er is geen enkele aanwijzing dat alleen deze of soortgelijke situaties als ernstig verwijtbaar

¹ Mevrouw mr. M.A. Schneider en mevrouw mr. E. Wies zijn beiden advocaat bij Pels Rijcken & Droogleeuw Fortuijn te Den Haag.

² In dit artikel is rechtspraak betrokken die is gepubliceerd voor 25 april 2016.

³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 45.

⁴ Rb. Noord-Holland 21 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994.

⁵ Rb. Noord-Holland 8 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879.

⁶ Rb. Den Haag 9 oktober 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:11658.

gedrag mogen worden betiteld. Het is nu juist de taak van de kantonrechter om dat begrip verder in te vullen.

De praktijk is duidelijk zoekende (hetgeen niet vreemd is in zo'n eerste fase) en het antwoord op die vraag is zeer relevant voor zowel de werknemer als de werkgever, zoals ook blijkt uit de volgende paragraaf.

2. Het 'luizengaatje'

Een interessant onderwerp dat met de e-grond samenhangt, betreft het 'luizengaatje'. Als sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten heeft een werknemer in beginsel recht op een transitievergoeding. Maar als het handelen of nalaten *ernstig* verwijtbaar is, bestaat er juist géén aanspraak op een transitievergoeding (artikel 7:673 lid 7 sub c BW). Op die regel bestaat echter weer een uitzondering. Als het niet toekennen van een transitievergoeding 'naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn' heeft de werknemer, zelfs wanneer sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen, recht op een gehele of gedeeltelijke transitievergoeding (artikel 7:673 lid 8 BW). Deze uitzondering is door sommigen ook wel het 'luizengaatje' genoemd: een nog kleiner gaatje dan het muizengaatje van de billijke vergoeding.⁷

Ook hier zijn de aanwijzingen van de wetgever summier. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat van deze situatie sprake is wanneer een werknemer na een lang dienstverband een relatief kleine misstap begaat.⁸ In de literatuur wordt een soortgelijke uitleg gegeven: een werknemer gaat na een lang dienstverband één keer – ernstig verwijtbaar – in de fout.⁹

Het enige – gepubliceerde – voorbeeld uit de jurisprudentie tot nu toe betreft een geval van een docent die toetsantwoorden doorspeelt aan een leerlinge en op Instagram zijn collega-docent een 'irritante ouwe tang en pokkewijf' noemt.¹⁰ Er is verder sprake van veelvuldige één-op-één-contacten tussen de docent en de betrokken leerlinge die 'beduidend verdergaan dan het gebruikelijke contact tussen een leerling en een leraar'. De kantonrechter kwam tot het oordeel dat de docent ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de toetsantwoorden te verstrekken.

De kantonrechter kende de leraar vervolgens met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW een transitievergoeding toe omdat het niet toekennen van een transitievergoeding een te zware straf zou zijn in het licht van het dienstverband van tien jaar en het éénmalige karakter van de misstap.

Is dit het schoolvoorbeeld van de omstandigheden waarin het luizengaatje toepassing verdient? Wij menen van niet. De summere aanwijzingen uit de parlementaire geschiedenis volgend, zou sprake moeten zijn van een 'heel lang' dienstverband en een éénmalige misstap. En is dat ook zo? De leraar was ongeveer tien jaar in dienst. Dat is hoogstens

'gemiddeld' te noemen: het gemiddelde dienstverband in Nederland bedraagt ongeveer negen jaar.¹¹ Ook is naar ons oordeel geen sprake geweest van een 'relatief kleine misstap' of het 'één keer in de fout gaan'. De docent in deze uitspraak was al eens eerder aangesproken op zijn te amicale gedrag richting leerlingen. Dit is echter niet het gedrag dat de kantonrechter als 'ernstig verwijtbaar' heeft beoordeeld. Dat betreft alleen het doorspelen van de toetsantwoorden en dat gedrag was (voor zover bekend) inderdaad eenmalig. Niettemin is geen sprake van een vlekkeloos lang dienstverband waarna de werknemer eenmaal in de fout gaat, zoals voor toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW blijkens literatuur en wetsgeschiedenis is vereist.

Wat verder opvalt in de uitspraak is dat de kantonrechter bij de beoordeling van de vraag of de docent een transitievergoeding toekomt, betreft dat de docent zichzelf niet financieel of anderszins heeft beoordeeld en dat niet van enig strafbaar feit is gebleken. Dit zijn wat ons betreft omstandigheden die mee moeten spelen bij de vraag of er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen.¹² Deze omstandigheden houden namelijk verband met de ontslaggrond en hadden als zodanig aan de orde moeten komen bij de verwijtbaarheidstoets.

Niettemin kunnen wij ons voorstellen dat de kantonrechter meer aanknopingspunten nodig had, dan alleen de summere aanwijzingen in de parlementaire geschiedenis. Het is in dat licht wel begrijpelijk dat de kantonrechter ook deze aspecten bij zijn afweging betreft.

3. Invloed van persoonlijke omstandigheden

Bij ontslag op staande voet spelen persoonlijke omstandigheden een rol bij de vraag of het ontslag evenredig is en in stand moet blijven. Spelen persoonlijke omstandigheden bij de e-ontslaggrond een vergelijkbare rol? En hoe worden die persoonlijke omstandigheden in de toets betrokken?

Uit de rechtspraak blijkt dat persoonlijke omstandigheden onmiskenbaar een rol spelen bij de beoordeling van het ontslag (waaronder een ontslag op staande voet¹³). Van belang zijn onder meer leeftijd, de lengte van het dienstverband, een onberispelijke staat van dienst, sociale positie, opleiding, belang bij het behoud van een baan, kans op het vinden van een nieuwe baan en omstandigheden in de privésfeer. Het vervullen van een voorbeeld, vertrouwens-, of leidinggevende functie speelt eveneens een belangrijke rol bij de ontslagtoets.¹⁴

In een uitspraak van de Kantonrechter Noord-Holland, waarin een grondwerktuigkundige onder invloed van alcohol op zijn werk was verschenen, kwamen vrijwel al deze

7 Bijvoorbeeld prof. dr. mr. S.F. Sagel tijdens de 'Transitienacht van de arbeid', <http://vaanvva.nl/wp-content/uploads/2015/02/Verslag-Transitienacht-van-de-Arbeid.pdf>, p. 24.

8 *Kamerstukken II* 2013/14, 33318, 3, p. 113.

9 Handboek Nieuw Ontslagrecht, J.M. van Slooten e.a., p. 206.

10 Rb. Zeeland-West-Brabant d.d. 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552.

11 In 2010: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2010/13/hoe-mobiel-is-werkend-nederland>.

12 Evenals mr. F. Dekker in *Tijdschrift voor Recht en Arbeid* 2016/25, 'Niet toekennen transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar'.

13 Zie: HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102 (*Schrijvers/Van Essen*).

14 Rb. Rotterdam 4 maart 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1913; Rb. Den Haag 4 januari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:71; Rb. Amsterdam 13 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027 en Rb. Rotterdam 2 november 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7744.

omstandigheden aan de orde.¹⁵ De kantonrechter overwoog dat de functie van grondwerktuigkundige grote verantwoordelijkheden met zich brengt en de werknemer – als voorzitter van de ondernemingsraad – een gevoelige positie en voorbeeldfunctie heeft. Dat heeft een verzwarend effect op de beoordeling van zijn gedrag. Niettemin oordeelde de kantonrechter dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder de gegeven omstandigheden een te ver strekkend middel is. Daarbij nam de kantonrechter de leeftijd van de werknemer, zijn lange dienstverband, goede staat van dienst en zijn mogelijk moeilijke positie op de arbeidsmarkt in aanmerking. Ook achtte de kantonrechter van belang dat werknemer geen strafbaar feit heeft gepleegd, volledig heeft meegewerkt aan blaastesten, direct heeft erkend een fout te hebben gemaakt en professionele hulp heeft gezocht voor zijn alcoholgebruik. Ook het feit dat werknemer niet eerder een waarschuwing heeft ontvangen speelde een rol van betekenis. Geoordeeld werd dat er sprake is van een grote fout, maar niet zodanig dat van de werkgever niet hoeft te worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Tot zover op zich niets nieuws onder de zon. Persoonlijke omstandigheden speelden ook 'pre-WWZ' een rol en deze uitspraak is daarmee in lijn. Persoonlijke omstandigheden kunnen er onder de WWZ echter ook toe leiden dat het gedrag van de werknemer door de kantonrechter weliswaar wordt bestempeld als verwijtbaar, maar evenwel geen reden voor ontbinding oplevert. Enkele voorbeelden ter illustratie. Zowel de Kantonrechter Noord-Nederland als de Kantonrechter Noord-Holland kwalificeerden het zonder functionele noodzaak inzien van klantgegevens en het uitvoeren van een BKR-toets op een klant als verwijtbaar handelen. Bezien tegen de achtergrond van het langdurige (en onberispelijke) dienstverband van 32 respectievelijk 38 jaar, oordeelden zij beiden dat dit handelen echter niet een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.¹⁶

Ook de Kantonrechter Midden-Nederland oordeelde dat de uitlatingen van een werknemer (onder meer de uitlating dat hij niet eerder wilde komen 'voor die trut die er pas een paar maanden werkte') verwijtbaar zijn. Een en ander woog volgens de kantonrechter echter niet op tegen het feit dat de werknemer ruim tien jaar in dienst is en altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd.¹⁷ De kantonrechter was om die reden van mening dat het handelen niet zodanig was en wees de verzochte ontbinding af.

In deze zaken werd derhalve verwijtbaar handelen door de kantonrechter aangenomen. Dan zou er (behoudens de herplaatsingstoets) naar onze mening ontbinding moeten volgen: aan de voorwaarden van artikel 7:669 lid 3 sub e BW is immers voldaan. Ná de vaststelling dat sprake is van verwijtbaar handelen, lijken de kantonrechters echter nog een redelijkheidstoets aan te leggen. Dat past eerder in het oude systeem, waar de redelijkheid een cruciale rol speelde. On-

der de WWZ is dat niet – althans veel minder – aan de orde. Er is ruimte voor interpretatie bij het beantwoorden van de vraag of van de werkgever in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De mate van verwijtbaarheid is daarvoor bepalend.¹⁸ Ook daar lijkt de redelijkheid een rol te spelen. De constatering dat sprake is van verwijtbaar handelen levert wat ons betreft echter een voldragen grond voor ontslag op. Ontbinding zou in dat geval hoe dan ook moeten volgen.¹⁹ De persoonlijke omstandigheden zouden dus in een eerder stadium aan de orde moeten komen: bij de vraag of *deze* specifieke werknemer in *dit* specifieke geval verwijtbaar heeft gehandeld. Dan zou bij dezelfde feiten de uitkomst kunnen zijn dat Piet, voorzitter van de OR en met een kort dienstverband, in die omstandigheden wel verwijtbaar handelt maar Marie, 25 jaar in dienst met een onberispelijk dienstverband, niet. Dat lijkt ons een systematisch zuiverdere uitkomst dan dat wordt beslist dat beiden verwijtbaar hebben gehandeld, maar dat de arbeidsovereenkomst van Piet wel wordt ontbonden en die van Marie niet.

4. Invloed van waarschuwingen op (mate van) verwijtbaar handelen

Bij de beoordeling of sprake is van verwijtbaar handelen komt veel gewicht toe aan de vraag of het de werknemer tevoren duidelijk was wat wel of niet door zijn werkgever als toelaatbaar wordt gezien.²⁰ Waarschuwingen in te ver verleden tellen overigens niet mee, al lijkt het van de rechter af te hangen wat als 'ver verleden' wordt beschouwd en wat niet.²¹

In de jurisprudentie is de rol van eerdere waarschuwingen duidelijk zichtbaar in situaties van werkweigering. Het meermaals zonder gegronde reden niet op werk verschijnen levert alleen verwijtbaar handelen op, indien de werknemer daarop (meermaals) tevergeefs is aangesproken door de werkgever.²² In geval van bijkomende omstandigheden is zelfs sprake van ernstig verwijtbaar handelen, bijvoorbeeld indien de bedrijfsvoering wordt belemmerd.²³ Van belang voor de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen is tevens of de werknemer een verwijt kan worden gemaakt ter zake het niet verschijnen.²⁴

Het belang van eerdere waarschuwingen komt ook naar voren ingeval werknemers zich bedienen van ontoelaatbare uitingen richting collega's of klanten. Zo bestempelde de Kantonrechter Noord-Holland²⁵ de situatie, waarin een

15 Rb. Noord-Holland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1680.

16 Rb. Noord-Nederland 15 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4342 en Rb. Noord-Holland 21 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994.

17 Rb. Midden-Nederland 1 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:715. Zie in gelijke zin: Rb. Noord-Nederland 9 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:455.

18 Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 131.

19 Zie ook: Noot O. Van der Kind in TRA 2015/103, die dan ook kritisch is over de uitspraak van 15 september 2015 van de Rb. Noord-Nederland, genoemd in noot 12.

20 Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 45.

21 Ktr. Amsterdam, 24 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:6673; gedragingen in 2003, 2012, 2013 en 2014 liggen in een te ver verleden; tegenover Rb. Den Haag 9 oktober 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:11658; waarschuwingen in 2009, 2010 en 2012 tellen mee.

22 Rb. Den Haag 19 oktober 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:12402.

23 Rb. Oost-Brabant 30 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5821.

24 Rb. Noord-Holland 17 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11458 en Rb. Midden-Nederland 22 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:9190.

25 Rb. Noord-Holland 21 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994.

werknemer met enige regelmaat van het ene op het andere moment en zonder enige aanleiding 'flippte' en veranderde in een volstrekt ongecontroleerd persoon, als verwijtbaar handelen. In de beoordeling achtte de kantonrechter van belang dat de werkgever de werknemer duidelijk heeft gemaakt welk gedrag niet werd getolereerd en de werknemer hierop diverse malen had aangesproken.

Het feit dat een werknemer een (meer dan) gewaarschuwd man is, kan er bovendien toe leiden dat een incident – dat op zichzelf genomen niet zo ernstig is dat het een zelfstandige grond voor ontbinding zou kunnen opleveren – de welbekende emmer doet overlopen.²⁶ De optelsom van verschillende gedragingen in combinatie met het feit dat de werknemer, na daarop te zijn aangesproken, zijn handelen niet of onvoldoende heeft veranderd, levert volgens de kantonrechter verwijtbaar handelen of nalaten op.

Uit de jurisprudentie blijkt derhalve dat het van belang is of de werknemer uitdrukkelijk is aangesproken of gewaarschuwd. De keerzijde daarvan lijkt te zijn dat wanneer werknemers niet expliciet eerder zijn aangesproken op ontoelaatbare gedragingen, dit gedrag hen niet of in mindere mate kan worden verweten.

Zo wees de Kantonrechter Rotterdam een ontbinding af, omdat de werknemer er onvoldoende nadrukkelijk op was gewezen dat het gebruik van het woord 'nazi' niet meer zou worden getolereerd.²⁷ De Kantonrechter Amsterdam overwoog dat de wijze van communiceren van een leidinggevende bij een winkelketen (onder meer: 'tering assistent, ga van mijn parkeerplaats af', Gerben is een [...], watje, mietje') eerder een punt van aandacht is geweest en het om die reden van de werkgever niet gevegd kan worden de arbeids-overeenkomst te laten voortduren.²⁸ Het gedrag is evenwel niet *ernstig* verwijtbaar, omdat ongepast taalgebruik in de wijze van communiceren niet eerder aan de orde is gesteld. In een andere kwestie werd het feit dat onbehoorlijk gedrag wél in een beoordelingsgesprek aan de orde was gesteld, maar niet had geleid tot een onvoldoende beoordeling, in het nadeel van de werkgever uitgelegd.²⁹

Wat ons betreft zou evident grensoverschrijdend en onaanvaardbaar gedrag ook zonder eerdere waarschuwingen moeten leiden tot een voldragen e-grond.³⁰ Het had de werknemers in genoemde voorbeelden wat ons betreft ook zonder gesprekken met hun werkgevers duidelijk mogen zijn dat bepaald taalgebruik of gedrag niet toelaatbaar is. Indien binnen een bepaalde bedrijfscultuur grof taalgebruik gemeengoed is, zou de werknemer naar onze mening een beroep kunnen doen op het bestaan van die cultuur, waardoor de verwijtbaarheid aan zijn handelen ontvalt. Zo wordt de verantwoordelijkheid voor het gedrag weer gelegd waar die hoort: bij de werknemer. Wij menen dat de jurisprudentie over de eerder gegeven waarschuwingen weinig ruimte

biedt om van gemiddeld fatsoen van een werknemer uit te gaan.

5. Afronding

De rechtspraak over de e-grond is volop in ontwikkeling. Is een gedraging verwijtbaar of ernstig verwijtbaar, was het de werknemer duidelijk dat zijn gedrag niet door de beugel kon en welke persoonlijke omstandigheden spelen een rol? Het zijn allemaal onderwerpen waar tot op heden (nog) geen definitieve lijn in de rechtspraak te ontdekken is, maar waarbij de uitkomst voor werkgever en werknemer zeer relevant is: wel of niet ontbinding (en tegen welke datum) en wel of niet een transitievergoeding. Ook kan de kwalificatie 'verwijtbaar' of 'ernstig verwijtbaar' van invloed zijn op eventuele aanspraken op een WW-uitkering. Wij hebben de indruk dat de praktijk meer gebruik kan maken van de instrumenten die de WWZ en de jurisprudentie tot nu toe bieden. Er liggen, ook al is geen situatie dezelfde, volop kansen om samen met de rechtspraak tot heldere lijnen in de jurisprudentie te komen.

26 Ktr. Leiden 17 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:2924.

27 Rb. Rotterdam 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7564.

28 Rb. Amsterdam 8 december 2012, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949.

29 Rb. Rotterdam 23 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9892.

30 Zie bijvoorbeeld: Rb. Noord-Holland 13 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9910 en Rb. Gelderland 12 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7645.