

Het concurrentiebeding in de beëindigingsovereenkomst

ArbeidsRecht 2017/22

Het is dagelijkse kost in de arbeidsrechtpraktijk: het sluiten van overeenkomsten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de beëindigingsovereenkomst wordt vastgelegd onder welke voorwaarden de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt. De beëindigingsovereenkomst ziet uiteraard op de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de beëindigingsvergoeding, maar vaak ook op een concurrentie- en/of relatiebeding.²

Het is de vraag in hoeverre de afspraken over een concurrentiebeding in een beëindigingsovereenkomst vallen binnen de reikwijdte van art. 7:653 BW en of de in lid 3 sub b (voorheen lid 2) van dat artikel vastgelegde belangenafweging (integraal) op deze afspraken van toepassing is. Welke vrijheid komt de rechter toe bij een verzoek tot matiging/vernietiging van dergelijke bedingen uit een beëindigingsovereenkomst? Op deze en aanverwante vragen wordt in dit artikel ingegaan.

1. Artikel 7:653 BW

Art. 7:653 BW vereist dat een concurrentiebeding schriftelijk tussen een werkgever en een meerderjarige werknemer wordt overeengekomen. Sinds 1 januari 2015 geldt bovendien dat in arbeidsovereenkomsten die worden gesloten na die datum het concurrentiebeding in beginsel moet zijn overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Art. 7:653 BW is van dwingend recht.

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt sinds 1 januari 2015 dat een concurrentiebeding slechts rechtsgeldig kan worden overeengekomen indien de werkgever deugdelijk schriftelijk motiveert waarom het beding wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen noodzakelijk is (art. 7:653 lid 2 BW). Eenzelfde verplichting geldt naar onze mening ook bij het overeenkomen of wijzigen van een concurrentiebeding in een overeenkomst ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer (onder meer) in zijn mogelijkheden om na het eindigen van de arbeidsovereenkomst bij een concurrerende werkgever werkzaam te zijn of voor een concurrerende werkgever werkzaamheden te verrichten.

Als de werkgever weigert de werknemer vrij te stellen van het concurrentiebeding, kan de werknemer in kort geding de rechter vorderen het concurrentiebeding te schorsen. In een bodemprocedure kan de werknemer vorderen het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. De

werknemer kan op grond van art. 7:653 lid 5 BW tevens een billijke vergoeding vorderen voor de duur van de beperking. In een procedure zal de rechter een belangenafweging maken tussen het belang dat de werkgever heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en het belang dat de werknemer heeft bij schorsing/vernietiging van het concurrentiebeding. Bij deze belangenafweging speelt onder andere een rol het belang tot bescherming van (het bedrijfsdebet van) de onderneming, eventuele investeringen van de werkgever in de opleiding en deskundigheid van de werknemer³ en de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst door de werknemer is opgezegd of niet is verlengd.⁴ In het voordeel van de werknemer spreekt een mogelijke positieverbetering⁵ (zowel ten aanzien van het carrièreperspectief als de arbeidsvoorwaarden), het risico dat de werknemer loopt om bij handhaving van het overeengekomen concurrentiebeding zijn baan te verliezen⁶ of nadeel te ondervinden bij het vinden van een passende werkkring en de omstandigheid dat de werkgever het initiatief⁷ heeft genomen tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

2. De beëindigingsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan met wederzijds goedvinden worden beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst. Sinds de invoering van de Wvz is die mogelijkheid wettelijk verankerd in art. 7:670b lid 1 BW. Dit artikel stelt als enige vereiste aan een dergelijke overeenkomst dat die schriftelijk is aangegaan.⁸

In het algemeen kwalificeert een beëindigingsovereenkomst ex art. 7:670b BW tevens als vaststellingsovereenkomst ex art. 7:900 e.v. BW. Immers, in de beëindigingsovereenkomst worden normaliter afspraken gemaakt over de omvang van de ontslagvergoeding en over de (on)mogelijkheid van de werknemer om na het einde van de arbeidsovereenkomst te concurreren met zijn werkgever. Daarmee wordt een onzekerheid⁹ of geschil tussen de werkgever en werknemer *beëindigd*.¹⁰

Een vaststelling ter beëindiging (en dus niet ter voorkoming) van onzekerheid of geschil op vermogensrechtelijk gebied is volgens art. 7:902 BW ook geldig als zij in strijd

¹ Mr. J. Rosendahl en mr. S. Theunissen zijn advocaat bij Lexence N.V.

² Een relatiebeding valt onder de reikwijdte van art. 7:653 BW zo blijkt uit de AVM-arresten van de Hoge Raad (HR 5 januari 2007, JAR 2007/37 en JAR 2007/38). Gemakshalve hanteren wij hierna slechts het begrip concurrentiebeding.

³ Hof Den Haag 24 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:48.

⁴ Rb. Almelo 17 maart 2010, RAR 2010/79.

⁵ Ktr. Tilburg 22 september 2011, ECLI:NL:RBBRE:2011:BT6731.

⁶ Ktr. Arnhem 9 februari 2016, JAR 2016/81, m.nt. Quist.

⁷ Hof Amsterdam 9 september 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:3746.

⁸ Over de bedenktijd van art. 7:670b lid 2-6 BW is al de nodige rechtspraak en literatuur verschenen: zie hierover R. van Vliet, 'Het schriftelijkheidsvereiste van de beëindigingsovereenkomst: oude wijn in nieuwe zakken?', *ArbeidsRecht* 2017/8.

⁹ HR 6 januari 2017, JAR 2017/36, m.nt. De Laat.

¹⁰ Zie ook D.J. Rutgers, 'Ontslagrecht: de beëindigingsovereenkomst ter zake de arbeidsovereenkomst', SR 2003/2, F.B.J. Grapperhaus, *Afvoelingsregelingen in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2004, p. 165, Y.H. Dissel, 'Dwaling bij de totstandkoming van de beëindigingsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2004/4, C.J. Loonstra en L.G. Verborg, 'Hoe exclusief is exclusief? Over de juridische status van de 685-procedure en de contractuele vergoeding', *ARA* 2005/1, p. 62.

mocht blijken met dwingend recht, tenzij zij tevens naar inhoud en strekking in strijd komt met de goede zeden of openbare orde.

Naar onze mening is een beëindigingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil een package deal met samenhangende afspraken. In die beëindigingsovereenkomst kunnen afspraken worden gemaakt over een concurrentiebeding, terwijl op dat moment nog geen sprake is van een geschil over dit beding. Toch zijn wij van mening dat de afspraak over het concurrentiebeding in dat geval niet los kan worden gezien van de andere beëindigingsvoorwaarden en bijdraagt aan de beëindiging van het geschil.

Een dergelijke *package deal* (in zijn totaliteit) maakt derhalve een einde aan onzekerheid of geschil op vermogensrechtelijk gebied.¹¹ Conform art. 7:902 BW kan de bepaling van een beëindigingsovereenkomst over de al dan niet toepasselijkheid van een concurrentiebeding derhalve in strijd komen met dwingend recht.¹²

3. Het concurrentiebeding en de beëindigingsovereenkomst, is art. 7:653 BW van toepassing?

Art. 7:653 BW is van toepassing op concurrentiebedingen “tussen de werkgever en de werknemer”. Dit roept de vraag op of een in een beëindigingsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding valt binnen de reikwijdte van art. 7:653 BW. Omdat een beëindigingsovereenkomst over het algemeen wordt gesloten op het moment dat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd, vallen daarin opgenomen afspraken over het concurrentiebeding wat ons betreft in beginsel binnen de reikwijdte van art. 7:653 BW.

Uitzonderingen zijn echter denkbaar. Zo kan een werknemer die op staande voet is ontslagen zich, in het kader van een regeling, neerleggen bij dit ontslag, onder voorwaarde dat in een beëindigingsovereenkomst (feitelijk een losse eindjes overeenkomst of LEO¹³) wel nadere afspraken worden gemaakt over de afwikkeling van het dienstverband, waaronder het concurrentiebeding. Deze afspraken vallen naar onze mening buiten de reikwijdte van art. 7:653 BW.¹⁴ Wij merken overigens op dat het naar onze mening mogelijk is in een beëindigingsovereenkomst de dwingendrechtelijke bepalingen aangaande het concurrentiebeding uit te sluiten, waaronder de belangenafweging van art. 7:653 lid 3

sub b BW. Niet valt in te zien waarom dit in strijd zou zijn met de openbare orde of goede zeden.

3.1 Drie scenario's van een concurrentiebeding in een beëindigingsovereenkomst

Indien wordt vastgesteld dat een afspraak over een concurrentiebeding in een beëindigingsovereenkomst valt onder de reikwijdte van art. 7:653 BW, is de vraag in hoeverre de belangenafweging van art. 7:653 lid 3 sub b BW een rol speelt en welke ruimte de rechter bij die belangenafweging eventueel heeft. Wij onderscheiden drie scenario's.

3.1.1 Scenario 1: in de beëindigingsovereenkomst wordt niets vastgelegd over een reeds overeengekomen concurrentiebeding

Als in een beëindigingsovereenkomst niets is bepaald over de eventuele geldigheid van het concurrentiebeding, is het de vraag of finale kwijting – die in de regel wordt overeengekomen in de beëindigingsovereenkomst – de werking van het concurrentiebeding tenietdoet. Deze vraag kwam slechts in twee uitspraken expliciet aan de orde. De Rechtbank Leeuwarden overwoog dat de werkgever, door het sluiten van de beëindigingsovereenkomst met een werknemer, zich niet (meer) kon beroepen op het geheimhoudingsbeding en het concurrentiebeding. In casu was de finale kwijting niet expliciet beperkt tot financiële rechten en plichten.¹⁵

Wij hebben moeite met deze uitspraak van de Rechtbank Leeuwarden, omdat in die kwestie in de beëindigingsovereenkomst niets was bepaald over de postcontractuele bedingen. Juist omdat deze bedingen zien op de periode na het eindigen van de arbeidsovereenkomst, zouden deze bedingen wat ons betreft niet onder de finale kwijting moeten vallen.

Evenals de Rechtbank Leeuwarden oordeelde het Hof Amsterdam dat de werknemer, gelet op de bewoordingen van de beëindigingsovereenkomst en de overige omstandigheden van het geval, had mogen begrijpen dat partijen volledig afscheid van elkaar hadden genomen. Dat bracht mee dat de werkgever geen beroep meer zou kunnen en mogen doen op het concurrentiebeding. Het hof achtte daarbij van belang dat het geheimhoudingsbeding wel in de beëindigingsovereenkomst was herhaald, terwijl dat voor het concurrentiebeding niet geval was. Voorts nam het hof in zijn overweging mee dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt was en de gesprekken over het ontslag van de werknemer op initiatief van de werkgever hadden plaatsgevonden op een moment dat de werknemer nog bezig was met een re-integratietraject. Ook had de werknemer bij het sluiten van de beëindigingsovereenkomst geen juridische bijstand, terwijl de werkgever onderdeel uitmaakte van een grote professionele organisatie.¹⁶

Ons commentaar op de uitspraak van de Rechtbank Leeuwarden (en in mindere mate op die van het Hof Amsterdam) strookt ook met de rechtspraak over de reikwijdte van fina-

11 Vgl. HR 14 januari 2000, JAR 2000/44 (*Bouwman / RVB*), waarin partijen een package deal overeenkwamen en het nadien ingenomen standpunt van de werknemer, dat hij op basis van dwingend recht nog aanspraak maakte op uitbetaling van niet genoten vakantiedagen, faalde.

12 In HR 9 januari 2015, JAR 2015/36, m.nt. Van Zanten-Baris werd een vaststellingsovereenkomst gesloten naast een vierde arbeidsovereenkomst voor – zo stelde de werkgever – onbepaalde tijd. De Hoge Raad oordeelde evenwel dat de vierde arbeidsovereenkomst feitelijk voor bepaalde tijd was gesloten en dat de vaststellingsovereenkomst niet in strijd met dwingend recht kon komen, omdat het slechts ging om het voorkomen van een geschil. Zie ook: HR 6 januari 2017, JAR 2017/36, m.nt. De Laat.

13 L.G. Verburg, ‘Schikken in het nieuwe ontslagrecht: bedenk eer ge begint’, *ArA* 2014/2.

14 Zie echter de bijzonder situaties van Hof Leeuwarden 31 maart 1971, NJ 1971/423 en Ktr. Amsterdam 17 mei en 25 oktober 1968, NJ 1969/296.

15 Rb. Leeuwarden 10 oktober 2012, ECLI:NL:RBLEE:2012:BX9971.

16 Hof Amsterdam 28 april 2009, RAR 2009/134.

le kwijting. Met het Havenga/Eemsmond-arrest¹⁷ werd duidelijk dat het onderhandelen over een pensioenschadevergoeding, maar het niet opnemen van een bepaling daarover in de beëindigingsovereenkomst, erin resulteert dat dit niet binnen de finale kwijting valt. De hoven in Amsterdam,¹⁸ Leeuwarden,¹⁹ Arnhem,²⁰ Den Haag²¹ en Arnhem-Leeuwarden²² volgen deze uitleg, nu zij als uitgangspunt nemen dat een finale kwijting in beginsel niet allesomvattend is, tenzij aanwijzingen bestaan van het tegendeel. Kortom, naar analogie met voornoemde rechtspraak zou een finale kwijting niet de werking van een concurrentiebeding kunnen uitsluiten, als daarover niets is opgenomen in de beëindigingsovereenkomst.

Het vorenstaande betekent naar onze mening: (1) dat een concurrentiebeding in beginsel niet wordt aangetast door een beëindigingsovereenkomst waarin niets is bepaald over de geldigheid van dat beding; en (2) dat de belangenafweging van art. 7:653 BW integraal op een dergelijk concurrentiebeding van toepassing is.

Teneinde discussies te voorkomen, adviseren wij desalniettemin expliciet in de beëindigingsovereenkomst op te nemen dat het concurrentiebeding onverminderd van kracht blijft, onder vermelding dat de werknemer door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst het zwaarwegend bedrijfsbelang van de werkgever op de einddatum erkent.

3.1.2 Scenario 2: in de beëindigingsovereenkomst wordt verwezen naar het reeds overeengekomen concurrentiebeding

Het komt vaak voor dat in de beëindigingsovereenkomst wordt overeengekomen dat het bestaande concurrentiebeding onverkort van toepassing blijft, of woorden van gelijke strekking. Volgens de Kantonrechter Rotterdam is de inhoud van het concurrentiebeding van de arbeidsovereenkomst bepalend, indien daar in de beëindigingsovereenkomst naar wordt verwezen.²³ Wij kunnen ons in die redenering vinden, omdat zowel het concurrentiebeding als de afspraak dat het beding gehandhaafd blijft is overeengekomen tussen (dezelfde) werkgever en werknemer. In geval van dergelijke afspraken valt het concurrentiebeding derhalve onder de reikwijdte van art. 7:653 BW en de belangenafweging van art. 7:653 lid 3 sub b BW.

De Kantonrechter Brielle gaat een stap verder. Hij overwoog in een zaak, waarin beide partijen zich bij het tot stand komen van de overeenkomst hadden laten bijstaan door een advocaat, dat de beëindigingsovereenkomst het resultaat was van intensief overleg tussen partijen en:

“deze omstandigheden er aan in de weg [staat, toevoeging JR en AJCT] dat eiser één element uit die vaststellingsovereenkomst ongedaan wil maken, waarmee het destijds door partijen kennelijk beoogde evenwicht zou worden verstoord. Weliswaar kan aan eiser worden toegegeven dat in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat het non-concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst zijn werking ten volle houdt, maar dit beding is elders in de vaststellingsovereenkomst terecht gekomen als onderdeel van het totaalpakket. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee dit beding niet langer te kwalificeren als een puur non-concurrentiebeding, doch als een onderdeel van een pakket van bedingen die allen direct zien op de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Reeds hierop dienen de vorderingen van eiser tot het niet doen dan wel enigerlei wijze matiging van het concurrentiebeding en de daaraan verbonden boete te stranden.”²⁴

Hoewel wij de redenering van de Kantonrechter Brielle een heel eind kunnen volgen, gaat die redenering ons uiteindelijk juridisch een stap te ver. Wij interpreteren het oordeel van de kantonrechter zodanig dat de geldigheid van het concurrentiebeding slechts op grond van art. 6:248 lid 2 BW of vanwege onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW) kan worden aangetast, terwijl het concurrentiebeding in de beëindigingsovereenkomst is bekrachtigd tussen dezelfde werkgever en een werknemer. Gelet daarop zijn wij van mening dat de dwingendrechtelijk vastgelegde belangenafweging van art. 7:653 lid 3 sub b BW (destijds lid 2) nog steeds moet worden toegepast en niet terzijde kan worden geschoven, tenzij deze belangenafweging in de beëindigingsovereenkomst expliciet is uitgesloten. Daarvan was in het onderhavige geval geen sprake.

Praktisch gezien zal het onderscheid tussen de toepassing van art. 7:653 lid 3 sub b BW en art. 6:248 BW (nagenoeg altijd) op hetzelfde neerkomen. De werknemer heeft immers de gevolgen van het concurrentiebeding na afweging van zijn eigen belangen aanvaard. Bovendien heeft de werknemer, door bevestiging van het concurrentiebeding in de beëindigingsovereenkomst, het belang van werkgever bij instandhouding van het beding impliciet erkend. Uitsluitend een onvoorziene wijziging in de belangen van werkgever en werknemer na het sluiten van de beëindigingsovereenkomst kan leiden tot een geslaagd beroep op art. 7:653 lid 3 sub b BW.

Dit betekent dat de vrijheid van de rechter om de belangenafweging toe te passen sterk wordt ingeperkt. Hierdoor is de drempel voor de kantonrechter om tot het oordeel te kunnen komen dat het concurrentiebeding op grond van de belangenafweging kan worden aangetast hoog. Deze drempel is daarmee vergelijkbaar met die van de onaanvaardbaarheidstoets van art. 6:248 lid 2 BW.

Bovendien geldt dat, indien vervolgens alsnog een integrale belangenafweging zou plaatsvinden, de belangenafweging afdoet aan het tussen partijen bereikte onderhandelingsre-

17 HR 2 april 2004, JAR 2004/255 (Havenga/Eemsmond), m.nt. Beltzer.

18 Hof Amsterdam 23 augustus 2011, RAR 2012/112, waarvan het cassatieberoep met toepassing van art. 81 RO werd afgedaan in HR 12 november 2012, JAR 2012/292 (ABN AMRO Bank/Dayala), m.nt. Van Heusden. Zie hierover S.R. Spoelder, 'De beëindigingsovereenkomst en finale kwijting: garanties bestaan niet!', *ArbeidsRecht* 2013/51.

19 Hof Leeuwarden 28 augustus 2012, LJN BX6184.

20 Hof Arnhem 13 november 2012, JAR 2013/11, m.nt. Koole. Zie hierover O. van der Kind in TRA 2013/17.

21 Hof Den Haag 20 januari 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:33 (X/HTM Personen-vervoer).

22 Hof Arnhem-Leeuwarden 7 mei 2013, RAR 2013/113.

23 Ktr. Rotterdam 7 mei 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:4335.

24 Ktr. Brielle 27 juni 2008, JAR 2008/152.

sultaat, in strijd is met de partijbedoelingen, in strijd is met de rechtszekerheid en een schending is van het algemene rechtsbeginsel pacta sunt servanda. De onderhandelingen zijn afgesloten. De werknemer is akkoord gegaan met een pakket voorwaarden en het concurrentiebeding is één van die voorwaarden. Indien het mogelijk is een onderdeel daarvan later alsnog te schorsen en/of te matigen, wordt het tussen partijen overeengekomen evenwicht verstoord en komt de basis van de beëindigingsovereenkomst te vervallen. Van onbillijke benadeling kan derhalve niet snel sprake zijn.

3.1.3 *Scenario 3: in de beëindigingsovereenkomst wordt het bestaande concurrentiebeding aangepast of wordt een (nieuw) concurrentiebeding overeengekomen*

Indien in de beëindigingsovereenkomst afspraken worden gemaakt over de aanpassing van het bestaande concurrentiebeding, een (nieuw) concurrentiebeding wordt overeengekomen of een concurrentiebeding wordt omgezet in een relatiebeding, menen wij dat de vrijheid van de rechter om de belangenafweging van art. 7:653 lid 3 sub b BW toe te passen, in lijn met ons standpunt bij scenario 2, eveneens sterk wordt ingeperkt.

Ook in scenario 3 geldt immers dat indien een door middel van een beëindigingsovereenkomst overeengekomen concurrentiebeding op een later moment alsnog integraal kan worden getoetst aan de eisen van art. 7:653 lid 3 sub b BW, het nut van de beëindigingsovereenkomst komt te vervallen en het bereikte onderhandelingsresultaat (de package deal) geweld wordt aangedaan. Het doel van een beëindigingsovereenkomst is immers het beëindigen van het tussen partijen bestaande geschil.

De afspraak over het concurrentiebeding is gemaakt op een moment dat partijen bekend waren met alle relevante omstandigheden, waaronder de duur van de arbeidsrelatie, relevante relaties, leeftijd van de vertrekkende werknemer, de mate waarin in de werknemer is geïnvesteerd. Dit betekent dat een eventuele onvoorziene wijziging in de belangen, die na het sluiten van de beëindigingsovereenkomst plaatsvindt, slechts kan leiden tot een geslaagd beroep op art. 7:653 lid 3 sub b BW. Gedacht kan worden aan een werkgever die een deel van zijn bedrijf verkoopt waar het concurrentiebeding op ziet, een werknemer die, ondanks talloze pogingen daartoe, elders geen baan vindt bij niet-concurrerende bedrijven of een werknemer die in zijn proeftijd bij een opvolgende (niet-concurrerende) werkgever wordt ontslagen. In gelijke zin oordeelde de Rechtbank Arnhem.²⁵

Ook volgens het Hof Amsterdam brengt de omstandigheid dat partijen de overeenkomst hebben gesloten, zeker nu dat is gebeurd in het kader van het eindigen van een arbeidsovereenkomst, mee dat de rechter “een vergaande terughoudendheid” in acht dient te nemen bij de afweging van de belangen op de voet van art. 7:653 lid 2 (thans lid 3 sub b) BW.²⁶

4. Conclusie

Indien de beëindigingsovereenkomst door partijen wordt gesloten in hun hoedanigheid van werkgever en werknemer, is art. 7:653 BW naar onze mening in beginsel van toepassing op de afspraken die in de beëindigingsovereenkomst worden gemaakt over een concurrentiebeding.

Dit betekent dat in beginsel ook de belangenafweging van art. 7:653 lid 3 sub b BW op het concurrentiebeding waarop deze afspraken zien van toepassing is (dit is slechts anders indien partijen in de beëindigingsovereenkomst de belangenafweging expliciet uitsluiten). De rechter dient naar onze mening echter een vergaande terughoudendheid te betrachten bij toepassing van de belangenafweging op afspraken die in een beëindigingsovereenkomst worden gemaakt over een concurrentiebeding. Deze belangenafweging kan bovendien uitsluitend tot (gedeeltelijke) schorsing/vernietiging van het concurrentiebeding leiden indien zich ná het sluiten van de beëindigingsovereenkomst onvoorziene omstandigheden voordoen. De werknemer heeft zich immers, op het moment van sluiten van de beëindigingsovereenkomst, rekenschap kunnen geven van zijn belangen en situatie en heeft indachtig die belangen een afspraak gemaakt over het concurrentiebeding.

25 Rb. Arnhem 8 maart 2011, ECLI:NL:RBARN:2011:BP8592.

26 Hof Amsterdam 13 december 2011, RAR 2012/76.