

JURIDISCH UP TO DATE



Vaktijdschrift voor de juridische praktijk

Juridisch up to Date is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV

Conradstraat 18
3013 AP Rotterdam
E-mail: redactie@futd.nl

Hoofdredactie

Mr. dr. J. (Harry) van Drongelen
(emer.) universitair hoofddocent Sociaal Recht
en Sociale Politiek, Universiteit van Tilburg &
(gepens.) senior wetgevingsjurist Ministerie SZW
Mr. A.D.M. (André) van Rijs
Docent bij de vakgroep Private, Business and
Labour Law van de Universiteit van Tilburg

Uitgever

Drs. M.P. Hoogerwerf

Abonnementenadministratie

Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020
3003 LA Rotterdam
Telefoon: (010) 243 39 33
E-mail: info@rendement.nl

Abonnementen

Juridisch Up to Date verschijnt 12 keer per jaar. (Proef) abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op www.rendement.nl/av

ISSN 0924-9451

Alle rechten voorbehouden. Geen tekst- en datamining.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2026

ARBEID

Lola Lambert¹ en Harry van Drongelen²

‘Ik heb er toch gewoon recht op!’

2026-0017

Over verworven rechten (I)

(1) Deze bijdrage is een eerste van een aantal bijdragen over verworven rechten. Waar hebben we het dan over? Jansen in 2021³ schrijft dat noch de wet noch de rechtspraak een standaardomschrijving geeft voor wat een verworven recht is. Ook A-G De Bock geeft in haar conclusie van april 2018⁴ aan dat ‘het verworven recht’ geen eenduidige definitie heeft. Wat leert de rechtsliteratuur ons dan? Daarin worden uiteenlopende omschrijvingen gehanteerd. Daarbij kunnen grofweg twee benaderingen worden onderscheiden. De eerste benadering legt bij de omschrijving van een verworven recht de nadruk op het tijdsverloop. Zo omschrijven Keuss en Bouma⁵ het verworven recht als een situatie waarin de werknemer op basis van de historie erop mag vertrouwen dat hij ook in de toekomst aanspraak heeft op een bepaalde voorwaarde. Van Drongelen⁶ spreekt van een recht dat niet wettelijk is vastgesteld of is overeengekomen, maar door een (structurele) toekenning in de loop van de tijd (stilzwijgend) is ontstaan. Bouwens en Duk⁷ hebben het over een bestendig gevolgde gedragslijn waaruit kan moet worden afgeleid dat er sprake is van een verworven recht. Ook Hoge-wind-Wolters en Zondag⁸ omschrijven een verworven recht als een situatie die enige tijd duurt op grond waarvan een rechtens afdwingbaar recht ontstaat. Het komt er in deze omschrijvingen op neer dat het ontstaan van een verworven recht nauw is verbonden met de duur van het tijdvak waarin de werkgever dit gedrag heeft vertoond.

(2) De tweede benadering legt bij de omschrijving van het verworven recht minder de nadruk op het tijdsverloop. Van Slooten⁹ spreekt in dit verband van een beloning die haar onverplichte karakter heeft verloren. De al genoemde Bouwens en Duk¹⁰ (zie onder (1)) verwijzen niet alleen naar een bestendig gevolgde gedragslijn, maar ook naar de arbeidsovereenkomst waaruit kan worden afgeleid dat er sprake is van een verworven recht. De ook al eerder genoemde Jansen¹¹ (zie onder (1)) definieert het verworven recht als een niet (duidelijk) contractueel vastgelegde arbeidsvoorwaarde die in de praktijk is ontstaan en door de werknemer is verworven. Theunissen¹² spreekt ten slotte van een

recht op een niet-wettelijk of contractueel geregelde aanvullende arbeidsvoorwaarde. Er is in deze omschrijvingen meer de nadruk gelegd op het normatieve gevolg van een gedragslijn dan de duur ervan. Dat maakt dat het wat meer ruimte creëert voor een beoordeling van de omstandigheden van het geval. Dat laat onverlet dat desalniettemin het nog steeds onduidelijk is wanneer er sprake is van een verworven recht.

(3) A-G De Bock omschrijft in haar conclusie van april 2018¹³ een verworven recht als een situatie waarin een werknemer gedurende enige tijd een ‘extraatje’ heeft gekregen en hij er om die reden gerechtvaardigd op mag vertrouwen dat hij dat ‘extraatje’ ook in de toekomst blijft ontvangen. Het vereiste van een (gerechtvaardigd) vertrouwen komt overeen met de omschrijving die Keuss en Bouma hebben gegeven (zie onder (1)). Ook de Hoge Raad kiest voor een veilige weg en heeft in het *Pontmeyer*-arrest van juni 2018¹⁴ geen standaarddefinitie voor het verworven recht gegeven. De Hoge Raad benadrukt dat het gaat om een tussen partijen geldende arbeidsvoorwaarde die volgt uit een door de werkgever jegens de werknemer gedurende bepaalde tijd gevolgde gedragslijn. Dat maakt dat zowel de A-G als de Hoge Raad wel waarde hechten aan het tijdsverloop, maar dat het tijdsverloop niet meer is dan een van de omstandigheden die een rol spelen bij de toekenning van een arbeidsvoorwaarde op grond van een verworven recht. Lambert¹⁵ erkent dat het verworven recht sterk wordt bepaald door de omstandigheden van het geval en zij kiest terecht voor een ruime omschrijving, waarbij zij erkent dat die niet meer dan enig houvast biedt. Zij omschrijft het verworven recht als een onverplicht toegekend voordeel waarvan de omstandigheden van de toekenning het onverplichte karakter wegnemen, waardoor het is verworven tot rechtens afdwingbaar recht.

(4) Hoewel een standaardomschrijving van wat een verworven recht ontbreekt, is er wel een beeld van wat het behelst. Een omschrijving alleen is niet zaligmakend. Een andere vraag die van belang is, is naar de grondslag van een verworven recht. Daarmee kan

beter worden ingeschat wat een verworven recht een verworven recht maakt en met welke factoren in dat verband rekening moet worden gehouden. Met de grondslag van een verworven betreden wij het (algemene) verbintenissenrecht. Artikel 6:1 Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een verbintenis alleen maar ontstaat als haar oorsprong in de wet is te vinden. Een verworven recht is geen zelfstandige rechtsfiguur met een wettelijke grondslag. Dat maakt dat daarvoor een andere rechtsfiguur als grondslag moet dienen.¹⁶ A-G De Bock geeft drie mogelijke grondslagen voor een verworven recht, namelijk: (i) het *vertrouwensbeginsel*; (ii) de *rechtscheppende gewoonte* (zie onder (5)); en (iii) de *redelijkheid en billijkheid* (zie onder (6)). Uit het *Pontmeyer*-arrest van juni 2018 van de Hoge Raad is af te leiden dat een verworven recht zijn grondslag kan vinden in de *wilsvertrouwensleer*. De Hoge Raad verwijst daarvoor naar 'de zin die partijen aan elkaars gedragingen (en in verband daarmee staande verklaringen) hebben toegekend en in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten toekennen'. Dit sluit aan bij de zogenoemde *Haviltex*-maatstaf,¹⁷ die wordt gezien als een gangbare uitwerking van de *wilsvertrouwensleer*.¹⁸ Deze maatstaf houdt in dat het aankomt op de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen.¹⁹ Sagel²⁰ en Schouten²¹ gaan zelfs zover dat zij stellen dat een verworven recht op deze *wilsvertrouwensleer* is gebaseerd.

(5) De grondslag voor een verworven recht wordt ook gezocht in de gewoonte, wat dus neerkomt op een *rechtscheppende gewoonte* (zie onder (4)). Deze grondslag voor een verworven recht is al ouder maar blijft van belang omdat de *wilsvertrouwensleer*, anders dan Sagel²² en Schouten²³ kennelijk vinden (zie onder (4)), door de Hoge Raad in het *Pontmeyer*-arrest niet als enige, dus exclusieve grondslag, wordt gezien, wat maakt dat het uitgangspunt dus een cumulatie van grondslagen is. Artikel 6:248 Burgerlijk Wetboek is een kernbepaling in het Nederlandse overeenkomstenrecht. Lid 1 van dit artikel stelt dat overeenkomsten niet alleen binden door wat partijen expliciet afspreken, maar ook door datgene wat voortvloeit uit wet, gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid. Volgens Goethals²⁴ kan op grond hiervan de gewoonte tot gevolg hebben dat een onverplicht verleend voordeel door langdurig gebruik binnen een onderneming, een toekomstige verplichting met zich brengt. Ook De Wit²⁵ erkent deze mogelijkheid en verbindt het ontstaan van een verworven recht aan zowel de inhoud van de gedragslijn als de duur ervan. Zondag²⁶ verwijst in dit verband naar het Bossche Hof van juni 2001 en april 2003²⁷ die een suppletiereregeling als verworven recht kwalificeerde omdat deze regeling als een in de prak-

tijk gegroeide gewoonte/gebruik deel is gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst. Ook Jellinghaus²⁸ lijkt aan te sluiten bij deze benadering en richt zich op het zogenoemde bestendig-gebruik-beding. Jacobs²⁹ vindt dat het verbindend karakter van een gewoonte niet afhangt van de wilsverklaring van de werkgever, maar van de wijze waarop het gedrag van de werkgever door werknemers mag worden opgevat. Hiermee geeft hij aan meer aan te sluiten bij het opgewekt vertrouwen dat prevaleert boven het wilselement. In het *Agfa*-arrest van april 1994³⁰ bevestigt de Hoge Raad dat de schriftelijke vastlegging van afspraken niet doorslaggevend is voor de inhoud van de arbeidsovereenkomst en dat ook betekenis moet worden toegekend aan de manier waarop de partijen in de praktijk daaraan uitvoering geven. Volgens Poelsema³¹ moet dit worden gezien als een arbeidsrechtelijke variant van de algemeen verbintenissenrechtelijke rechtsbron 'de gewoonte'. Jellinghaus³² leest in het *Agfa*-arrest van april 1994³³ bovendien een arbeidsrechtelijke erkenning dat bij een bestendig-gebruik-beding ook het vertrouwensbeginsel een rol speelt. Het komt er dus op neer dat de gewoonte waaraan in artikel 6:248 lid 1 Burgerlijk Wetboek wordt gerefereerd, een grondslag kan vormen voor het ontstaan van een verworven recht. Als daarbij rekening moet worden gehouden met de uitvoering van de overeenkomst, dan speelt de verwachting die is ontstaan een rol en dat leidt ertoe dat het vertrouwensbeginsel ook en daarmee dus de *Haviltex*-maatstaf (zie onder (4)) van belang is.

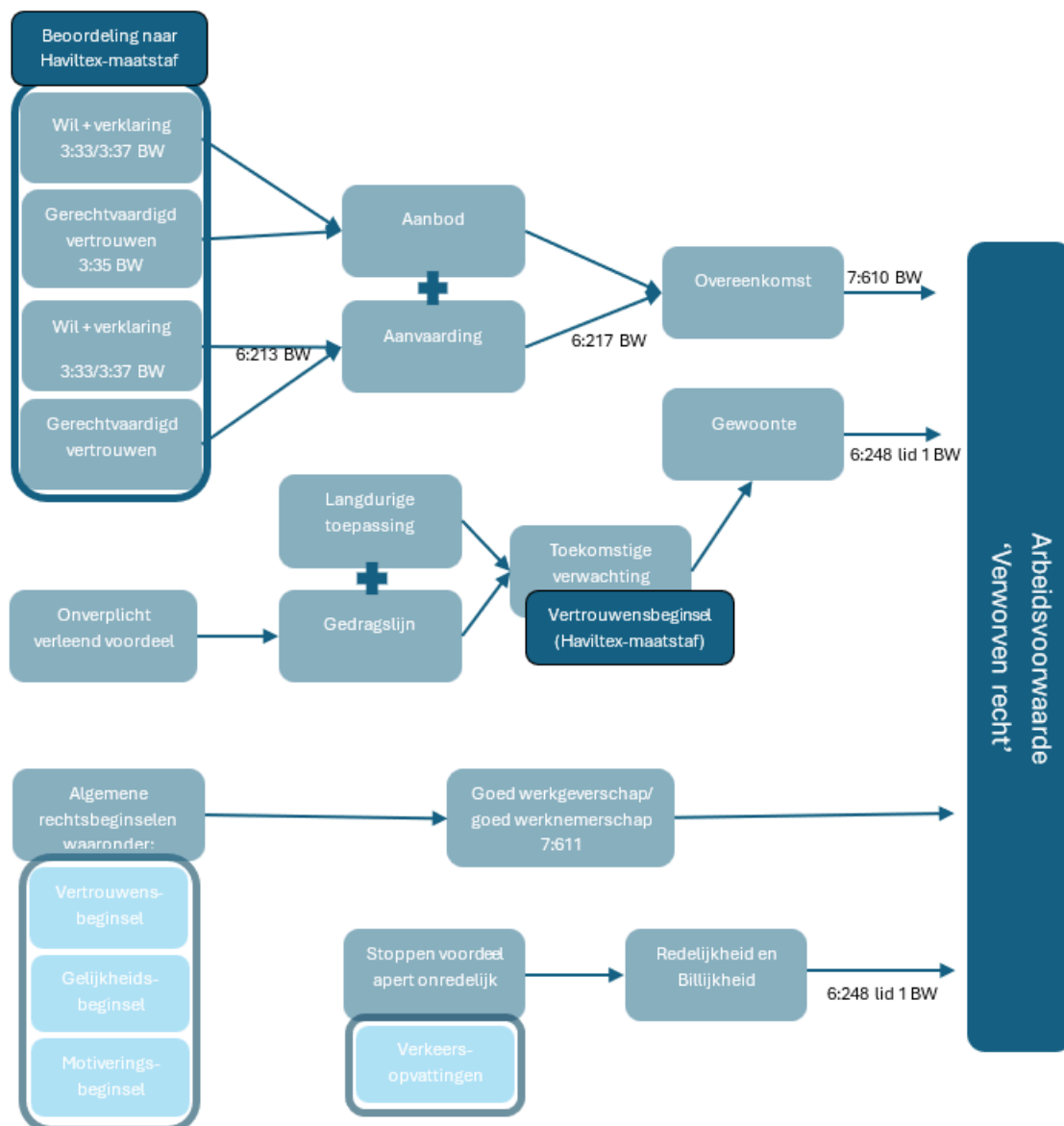
(6) In artikel 6:248 lid 1 Burgerlijk Wetboek wordt niet alleen gerefereerd aan de gewoonte maar ook aan de *redelijkheid en billijkheid*, welke terminologie ook in artikel 6:2 Burgerlijk Wetboek voorkomt. Dit artikel bepaalt dat een regel die tussen partijen geldt op grond van wet, gewoonte of rechtshandeling, niet van toepassing is voor zover dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Dit wordt de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid genoemd. Een beroep op de redelijkheid en billijkheid kan ertoe leiden dat voor de werknemer een verworven recht ontstaat, omdat, zoals De Wit³⁴ schrijft, het onder omstandigheden apert onredelijk kan zijn als een werkgever een bepaalde gratificatie niet langer uitkeert. Die redelijkheid en billijkheid wordt in de rechtspraktijk vaak ingevuld door de verkeersopvattingen, wat maakt dat datgene wat in het algemeen gebruikelijk is, moet worden betrokken bij de beoordeling van wat in een concreet geval als redelijk en billijk moet worden gezien. Een beroep op artikel 6:248 BW hoeft overigens niet altijd te leiden tot het ontstaan van een verworven recht. Zo is een tussenoplossing mogelijk, die inhoudt dat de redelijkheid en billijkheid de werk-

gever de ruimte bieden om een overgangs- of afbouwregeling aan te bieden.³⁵ Maar ook moet niet uit het oog worden verloren dat de toepassing van de artikelen 6:248 lid 1 j° 6:2 Burgerlijk Wetboek met zich kan brengen dat een verplichting van de werkgever wordt gematigd of zelfs geheel vervalt.³⁶

(7) De artikelen 6:2 en 6:248 Burgerlijk Wetboek hebben wat betreft het redelijkheid en billijkheid-aspect een nader geconcretiseerde, arbeidsrechtelijke variant³⁷ gekregen in de vorm van het *goed werkgeverschap en goed werknemerschap* waarvan in artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek sprake is. Volgens Poelsema³⁸ is dit artikel dan ook van groot belang voor de bepaling van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Voor de invulling van het goed werkgever- en werknemerschap wordt aansluiting gezocht bij de algemene rechtsbeginselen, zoals het gelijkheidsbeginsel, vertrouwensbeginsel, zorgvuldigheidsbeginsel, motiveringsbeginsel, evenredigheidsbeginsel en het verbod van 'détournement de pouvoir'.³⁹ Bij het kwalificeren van een arbeidsvoorwaarde als een verworven recht speelt het vertrouwensbeginsel bij de toetsing aan artikel 7:611 BW.⁴⁰ Als bij een van de partijen van de arbeidsovereenkomst het vertrouwen is gewekt dat van een daadwerkelijk verworven recht sprake is, heeft artikel 7:611 BW een aanvullende werking op de arbeidsovereenkomst.⁴¹ Van Slooten⁴² wijst op het gelijkheidsbeginsel voor een stilzwijgend ontstane verplichting tot betaling van een gratificatie⁴³ - een verworven recht - dat via artikel 7:611 BW doorwerkt in de arbeidsverhouding. In dezelfde lijn denken De Wit⁴⁴ en Poelsema⁴⁵ dat als het vertrouwensbeginsel of het gelijkheidsbeginsel wordt geschonden, artikel 7:611 BW een grondslag kan vormen voor een verworven recht. Ook bij de toepassing van artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek ontstaat niet

altijd een verworven recht. Net als bij de redelijkheid en billijkheid van de artikelen 6:2 en 6:248 lid 1 Burgerlijk Wetboek (zie onder (6)) kan bij de toepassing van dit artikel, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, van de werkgever een overgangs- of afbouwregeling worden gevraagd of kan een verplichting van de werkgever worden gematigd of zelfs geheel vervallen.⁴⁶

(8) De mogelijke grondslagen voor een verworven recht kunnen schematisch worden samengevat in het onderstaande schema.⁴⁷ Deze grondslagen kunnen naast elkaar bestaan. Maar de structuur van artikel 6:248 lid 1 Burgerlijk Wetboek (zie onder (5)) lijkt wel aan te geven dat er een toetsingsvolgorde is wat ook De Wit⁴⁸ en Goethals⁴⁹ signaleren. Artikel 6:248 lid 1 Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een overeenkomst niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen heeft. Daar de overeenkomst de overeengekomen rechtsgevolgen heeft, ligt het voor de hand om eerst te onderzoeken wat partijen zijn overeengekomen, zoals de uitdrukkelijk of mondeling overeengekomen bedingen en de arbeidsvoorwaarden die stilzwijgend zijn ontstaan, bijvoorbeeld op grond van de wilsvertrouwensleer. Maar hetzelfde artikellid verwijst ook naar de gewoonte en de eisen van redelijkheid en billijkheid. De Wit⁵⁰ stelt dat na toetsing aan de wilsvertrouwensleer eerst moet worden gekeken naar de gewoonte en vervolgens naar de redelijkheid en billijkheid. Goethals⁵¹ daarentegen ziet geen volgorde tussen deze laatste twee grondslagen. De wetgever heeft uitdrukkelijk geen hiërarchie tussen deze rechtsbronnen aangebracht, vanwege het feit dat tussen de gewoonte en de redelijkheid en billijkheid niet altijd een scherp onderscheid is te maken⁵² en dat maakt volgens ons dat een vaste toetsingsvolgorde tussen deze grondslagen niet aan de orde is.⁵³



(wordt vervolgd)

Noten:

1. Mevr. mr. L. (Lola) Lambert is werkzaam bij Capra Advocaten.
2. Mr. dr. J. (Harry) van Drongelen is (gepen.) universitair hoofddocent Sociaal Recht en Sociale Politiek aan de Universiteit van Tilburg en (gepens.) senior wetgevingsjurist bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Zie S.F. Jansen, 'Verworven rechten sinds FNV/ Pontmeyer: stand van zaken anno 2021', *TAP* 2021-4, p. 4.
4. Zie A-G De Bock conclusie 13 april 2018, ECLI:NL:PHR:2018:410.
5. Zie M.J. Keuss & E.J. Bouma, 'De discretionaire bevoegdheid van de werkgever bij de weigering van bonussen of andere variabele beloningen', *TAP* 2014-8, par. 4.
6. Zie J. van Drongelen, 'Ik heb daar gewoon recht op, toch?', *Juridisch up to Date* 2023-3, p. 2.
7. Zie W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Van der Grinten Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer 2015, p. 47.
8. Zie P.A. Hogewind-Wolters & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch, Burgerlijk Wetboek Boek 7, art. 611, 's-Gravenhage* 2025, p. 740-744.
9. Zie J.M. van Slooten, *Arbeid en loon*, Deventer 1999, p. 395.
10. Zie W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Van der Grinten Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer 2015, p. 47.
11. Zie S.F. Jansen, *TAP* 2021-4, p. 4.

12. Zie A.J.C. Theunissen, 'Verrekenen of terugvorderen van te veel betaald loon', *ArbeidsRecht* 2025-3, p. 15.
13. Zie A-G De Bock conclusie 13 april 2018, ECLI:NL:PHR:2018:410.
14. Zie HR 22 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:976 (*Pontmeyer*).
15. Zie L. Lambert, *Tijdelijk verbindend, blijvend recht? Verworven rechten na het vervallen van de algemeenverbindendverklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst*, Leiden (januari) 2026 (afstudeerscriptie Rechtsgeleerdheid specialisatie Arbeidsrecht), p. 9.
16. Zie M.A.C. de Wit, *Het goed werkgeverschap als intermediair van normen in het arbeidsrecht*, Deventer 1999, p. 221-222.
17. Zie HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (*Haviltex*).
18. Zie B. Schouten, 'Afwijken van de Haviltexmaatstaf in het arbeidsrecht', *ArbeidsRecht* 2024-2, p. 7.
19. Zie HR 8 juni 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9539.
20. Zie S.F. Sagel, 'Maakt gewoonte recht of blijven goede daden onbestraft?', *ArbeidsRecht* 2019-10, p. 24-25.
21. Zie B. Schouten, *ArbeidsRecht* 2024-2, p. 8.
22. Zie S.F. Sagel, 'Maakt gewoonte recht of blijven goede daden onbestraft?', *ArbeidsRecht* 2019-10, p. 24-25.
23. Zie B. Schouten, *ArbeidsRecht* 2024-2, p. 8.
24. Zie M.J.F. Goethals, 'Verworven rechten De vrijgeve werkgever gered door kantonrechter', *ArbeidsRecht* 1995/25, p.3.
25. Zie M.A.C. de Wit 1999, p. 221-222.
26. Zie W.A. Zondag, 'gezichtspunten bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. De betekenis van gezichtspunten in de (lagere) rechtspraak', *ArA* 2006-3, p. 9-10.
27. Zie Hof 's-Hertogenbosch 18 juni 2001 en 1 april 2003, *JAR* 2003,128.
Zie ook: HR 4 februari 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6168 (*Frans Maas II*).

28. Zie S.F.H. Jellinghaus, *Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder na een fusie of overname*, Deventer 2003, p. 63.
29. Zie A.T.J.M. Jacobs, 'Betaald-vrijaf met carnaval?', de gewoonte in het arbeidsrecht', in: *Het actuele recht*, Lelystad 1993, p. 69-72.
30. Zie HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322 (*Agfa/Schoolderman*).
31. Zie M. Poelsema, 'Het ontstaan van verworven rechten; ligt de heilige graal in Duitsland?', *Arbeid Integraal* 2008-1, p. 74.
32. Zie S.F.H. Jellinghaus 2003, p. 63.
33. Zie HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322 (*Agfa/Schoolderman*).
34. Zie M.A.C. de Wit 1999, p. 222.
35. Zie M.J.F. Goethals, *ArbeidsRecht* 1995/25, p. 4.
36. Zie M.J.F. Goethals, *ArbeidsRecht* 1995/25, p. 4.
37. Zie D.M. van Genderen, P.S. Fluit, D.J.B. de Wolff, M.E. Stefels & J.P. Volk. *Arbeidsrecht in de praktijk*, 's-Gravenhage 2020, p. 87; P.A. Hogewind-Wolters & W.A. Zondag 2025, p. 727-728.
38. Zie M. Poelsema, *Arbeid Integraal* 2008-1, p. 74.
39. Zie J.J.M. de Laat, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Artikelsgewijs Burgerlijk Wetboek Boek 7, art. 611*, 's-Gravenhage 2025, par. 2 (online, bijgewerkt 4 juli 2025); M. Poelsema, *Arbeid Integraal* 2008-1, p. 74-75; A.J.C. Theunissen, *ArbeidsRecht* 2025-3, p. 15; G.J.J. Heerma van Voss, *Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht* Deventer 1999, p. 37-71.
40. Zie J.J.M. de Laat 2025, par. 2; A.J.C. Theunissen, *ArbeidsRecht* 2025-3, p. 15.
41. Zie J. Klooststra, 'Verworven rechten', in: *Arbeidsovereenkomst*, Deventer 2025, artikel 7:611 BW, aant. 5.2 (online, bijgewerkt 4 augustus 2025).
42. Zie HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322 (*Agfa/Schoolderman*).
43. J.M. van Slooten hanteert de definitie 'beloning waarvan de hoogte ter discretie van de werkgever staat'.
44. Zie M.A.C. de Wit 1999, p. 222.
45. Zie M. Poelsema, *Arbeid Integraal* 2008-1, p. 75.
46. Zie M.J.F. Goethals, *ArbeidsRecht* 1995/25, p. 4; M. Poelsema, *Arbeid Integraal* 2008-1, p. 75.
47. Zie L. Lambert 2026, p. 18.
48. Zie M.A.C. de Wit 1999, p. 222.
49. Zie M.J.F. Goethals, *ArbeidsRecht* 1995/25, p. 4.
50. Zie M.A.C. de Wit 1999, p. 222.
51. Zie M.A.C. de Wit 1999, p. 222.
52. Zie P. Memelink, *De verkeersopvatting*, 's-Gravenhage 2009, p. 229.
53. Zie ook: L. Lambert 2026, p. 7-18.