

Waarom de kantonrechter de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep moet blijven toepassen

ArbeidsRecht 2020/5

Met ingang van 1 januari 2020 procederen de genormaliseerde ambtenaar en zijn werkgever bij de kantonrechter in plaats van de bestuursrechter. Zou die kantonrechter ervoor kiezen om de arbeidsrechtelijke rechtspraak toe te passen en het wiel opnieuw uit te vinden voor zover die rechtspraak op onderwerpen ontbreekt? Een betere optie is dat de kantonrechter zoveel mogelijk aansluit bij de rechtspraak zoals die door de Centrale Raad van Beroep is ontwikkeld. In deze bijdrage wordt onderbouwd waarom.

1. Van bestuursrechter naar kantonrechter

Het ticket voor toegang tot de bestuursrechter is een besluit. Een belanghebbende kan tegen een besluit beroep instellen bij de bestuursrechter.² Als een overheidswerkgever bijvoorbeeld besluit een ambtenaar te ontslaan, dan kan de ambtenaar daar, na bezwaar, (enkel) bij de bestuursrechter tegenop komen. Hoger beroep tegen een ambtenaarrechtelijke uitspraak van de rechtbank is mogelijk bij de Centrale Raad van Beroep.³ Dit is de hoogste bestuursrechter in ambtenarenzaken. Na de normalisering heeft de genormaliseerde⁴ ambtenaar een arbeidsovereenkomst en is de kantonrechter in eerste aanleg bevoegd om te oordelen over geschillen daarover tussen de werkgever en de werknemer.⁵ Het ligt in de lijn der verwachting dat kantonrechters zich in eerste instantie vooral zullen buigen over ontslagsituaties en de toepassing en uitleg van de nieuwe cao's voor ambtenaren.⁶

2. Welke rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep moet de kantonrechter wel en niet volgen?

2.1 De rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep die de kantonrechter niet overneemt

Het voorgaande betekent dat de kantonrechter vanaf 1 januari 2020 een nieuw soort zaken krijgt, die hij niet eerder

heeft behandeld. De zaken zien op ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet 2017. Dat betekent niet dat in die zaken ineens andere regels gelden. De procedureregels zoals die onder andere voortvloeien uit het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering zijn net zo goed van toepassing op deze ambtenaren als op werknemers werkzaam bij een privaatrechtelijke werkgever. Dat betekent dat rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep die verband houdt met de procedureregels zoals die volgen uit de Algemene wet bestuursrecht niet geldt voor de procedure bij de kantonrechter.

Ook voor onderwerpen die in het ambtenarenrecht niet aan de orde waren, bijvoorbeeld ten aanzien van de eis van onverwijldheid bij ontslag op staande voet of eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden, geldt dat de civiele rechter uiteraard (enkel) de arbeidsrechtelijke rechtspraak zal blijven toepassen.

2.2 De rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep die de kantonrechter wel dient over te nemen

Ten aanzien van alle overige onderwerpen geldt ons inziens dat de kantonrechter wel acht zou moeten slaan op de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep. Met name als het gaat om onderwerpen die nu zijn geregeld in de Ambtenarenwet en na 1 januari 2020 zijn vastgelegd in de Ambtenarenwet 2017, zou het zo moeten zijn dat de kantonrechter de lijn die in de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep is uitgewerkt, zoveel mogelijk volgt. Het gaat dan om onderwerpen als integriteit,⁷ nevenwerkzaamheden,⁸ financiële belangen,⁹ geheimhouding¹⁰ en de beperking op het recht van vrijheid van meningsuiting.¹¹ Hierna zullen wij argumenteren waarom het goed is dat de kantonrechter de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep in alle andere situaties dan de hiervoor genoemde uitzonderingen zoveel mogelijk blijft toepassen.

3. De argumenten voor het volgen van de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep

3.1 Argument 1: zonde om al die kennis en ervaring in de prullenbak te gooien

Stel dat een werknemer zich tot de kantonrechter wendt en vraagt om een verklaring voor recht dat hij, ondanks dat partijen dat niet schriftelijk met zoveel woorden zijn overeengekomen, wel degelijk op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij een bedrijf. Als de kanton-

1 Mr. R. (Ruben) van Arkel en mr. E. (Erika) Wies zijn advocaat bij Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn te Den Haag. Schrijvers bedanken mr. M.B. (Monique) de Witte-van den Haak hartelijk voor haar waardevolle bijdrage aan dit artikel.

2 Artikel 8:1 van de Algemene wet bestuursrecht.

3 Artikel 9 van bijlage 2 bij de Algemene wet bestuursrecht.

4 Een aantal groepen is uitgezonderd van de normalisering. Zij behouden hun publiekrechtelijke rechtspositie. Het betreft de volgende groepen: politieke ambtsdragers, leden van de Hoge Colleges van Staat, leden van adviescolleges en zelfstandige bestuursorganen, de rechterlijke macht, alle defensieambtenaren, alle politieambtenaren, notarissen en gerechtsdeurwaarders.

5 Artikel 93, aanhef en onder c, van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

6 De cao voor rijksambtenaren is te raadplegen via www.caorijk.nl, de cao voor provincieambtenaren is te raadplegen via ipo.nl/beleidsvelden/werkgeverszaken/cao-2019-2020 en de cao voor gemeenteambtenaren is te raadplegen via <https://vng.nl/sites/default/files/2019-11/191106-vng-cao-2020-definitief.pdf>.

7 Artikel 6 en 7 Ambtenarenwet 2017.

8 Artikel 8 Ambtenarenwet 2017.

9 Artikel 8 Ambtenarenwet 2017.

10 Artikel 9 Ambtenarenwet 2017.

11 Artikel 10 Ambtenarenwet 2017.

rechter de arresten *Groen/Schoevers*,¹² *Diosynth/Groot*,¹³ *Van Houdts/BBO*¹⁴ en *UvA/Beurspromovendi*¹⁵ niet zou betrekken bij de beoordeling van de vordering, zou dat waarschijnlijk tot verontwaardiging en negatieve reacties leiden. Het zou in ieder geval worden gezien als onjuist. Waarom zou een kantonrechter een door de jaren heen door de Hoge Raad ontwikkelde rechtspraaklijn negeren en weer opnieuw beginnen?

Als de kantonrechter in een kwestie die gaat over een integriteitschending van een genormaliseerde ambtenaar geen acht slaat op de door de jaren heen ontwikkelende rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep over integer handelen door een ambtenaar, doet hij ons inziens hetzelfde. Weliswaar zijn ambtenaren straks ‘per definitie’¹⁶ werknemers in de zin van het Burgerlijk Wetboek, maar de wetgever heeft een aparte Ambtenarenwet noodzakelijk geacht, juist gelet op de bijzonderheden van de ambtelijke status en de eisen die daaruit materieel inherent voortvloeien.¹⁷ Het enkele feit dat, na de normalisering, rechtsbescherming en arbeidsvoorwaardenvorming op andere wijze geschieden is onvoldoende om op inhoudelijke punten de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep overboord te gooien. Dat de wetgever dit ook niet heeft beoogd volgt uit de wetgeschiedenis van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

3.2 Argument 2: de wetgever heeft het zo gewild

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Wnra is de vraag aan de orde gekomen in hoeverre de uitvoerige rechtspraak (van de Centrale Raad van Beroep) met betrekking tot de inhoud van het begrip “plichtsverzuim” niet verloren zou gaan, nu dit begrip niet in de Ambtenarenwet 2017 terugkomt. In reactie daarop hebben de initiatiefnemers van het wetsvoorstel onder andere opgemerkt:

“dat de jurisprudentie over ambtelijk plichtsverzuim zijn waarde blijft behouden bij het beantwoorden van de vraag hoe een goed ambtenaar zich dient te gedragen. De burgerlijke rechter zal dat ongetwijfeld in zijn oordeelsvorming betrekken.”¹⁸

Deze verwachting van de initiatiefnemers past ook binnen het systeem van de nieuwe Ambtenarenwet. Op grond van artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017 behoren de verplichtingen die voortvloeien uit de Ambtenarenwet tot de verplichtingen die op de ambtenaar rusten op grond van zijn arbeidsovereenkomst. En grove veronachtzaming van die verplichtingen kan leiden tot ontslag op staande voet.¹⁹ Dat

past precies in de huidige definitie van plichtsverzuim, zoals die volgt uit de tot 1 januari 2020 van toepassing zijnde rechtspositieregelingen.²⁰

3.3 Argument 3: continuïteit van uitleg en toepassing van cao's

De omzetting van de ambtelijke rechtspositieregelingen naar cao's heeft “technisch” plaatsgevonden. De inhoud van de nieuwe cao's voor ambtenaren is primair het resultaat van een technische vertaalslag en niet van een nieuw onderhandelingsresultaat. Dit wijst op continuïteit van de inhoud van de rechten en plichten die aan de cao kunnen worden ontleend. De wetgever heeft onder het overgangsrecht bij de Wnra overigens ook de eis van continuïteit gelegd. Uitgangspunt is immers dat op individueel niveau de ambtenaar “normaliseert”, met integraal behoud van zijn rechten en aanspraken.²¹

Dat betekent ook dat continuïteit wenselijk is in de gevolgen die de werkgever (en de rechter) aan bepaalde feitelijke situaties verbindt. Denk bijvoorbeeld aan een rijksambtenaar die zich bezighoudt met inkoop en aldus een schakel vormt tussen de overheid en het bedrijfsleven. Deze ambtenaar wordt ervan verdacht bepaalde leveranciers te hebben bevoordeeld. Met de normalisering veranderen de spelregels en integriteitsregels waaraan deze ambtenaar zich dient te houden niet. Het gedrag dat betrokkene lijkt te vertonen is onaanvaardbaar en vergt nader onderzoek. De meeste ambtelijke rechtspositieregelingen kennen de mogelijkheid om een ambtenaar te schorsen. In het algemeen kan een schorsing worden opgelegd in de volgende drie situaties: (i) indien een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen de ambtenaar is ingesteld; (ii) wanneer een voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is geuit, dan wel wanneer die straf is opgelegd, of (iii) wanneer, naar het oordeel van het bevoegde gezag, een schorsing in het belang van de dienst is.²² Ook na 1 januari 2020 blijft de mogelijkheid van schorsing “in het belang van de dienst” bestaan.²³ Het opleggen van een schorsing in het belang van de dienst is een discretionaire bevoegdheid van de werkgever. Het gaat niet om een disciplinaire straf, maar om een ordemaatregel met een neutraal karakter. De Centrale Raad van Beroep neemt daarbij tot uitgangspunt dat een ordemaatregel voor de ambtenaar niet diffamerend is.²⁴ Bij het opleggen van een schorsing in het belang van de dienst moet een belangenafweging plaatsvinden, waarbij het belang van de dienst wordt afgewogen tegen het belang van de ambtenaar. Beoordeeld moet worden of het bestuursorgaan deze

12 HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (*Groen/Schoevers*).

13 HR 10 december 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP2651 (*Diosynth/Groot*).

14 HR 15 december 2006, ECLI:NL:HR:2006:AZ1487 (*Van Houdts/BBO*).

15 HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (*UvA/Beurspromovendi*).

16 Artikel 1 lid 1 Ambtenarenwet 2017: Ambtenaar in de zin van deze wet is degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met een overheidswerkgever werkzaam is.

17 Zie bijv.: *Kamerstukken II* 2010/11, 32 550, 3, p. 16.

18 *Kamerstukken II* 2011/12, 32 550, 8, p. 15.

19 *Kamerstukken II* 2011/12, 32 550, 8, p. 29.

20 Zie bijv.: artikel 80 lid 2 Algemeen Rijksambtenarenreglement.

21 Artikel 14 lid 1 Ambtenarenwet 2017.

22 Zie bijv.: Artikel 91 lid 1 ARAR en artikel 8:15:1 CAR UWV.

23 Zie bijv.: hoofdstuk 15 van de Cao Rijk en artikel 11.4 van de Cao Gemeenten.

24 Zie bijv.: CRvB 21 juni 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1846; CRvB 23 juli 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:2447; CRvB 16 december 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BU8683.

ordemaatregel bij afweging van de betrokken belangen redelijkerwijs heeft kunnen nemen.²⁵

Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep is een concrete verdenking van ernstig plichtsverzuim in het algemeen voldoende grond voor het treffen van een ordemaatregel, als aan de integriteit van de betrokken ambtenaar moet worden getwijfeld en het in hem te stellen vertrouwen zozeer is geschaad dat het niet aanvaardbaar is dat hij zijn werk blijft doen.²⁶ Het is tevens vaste rechtspraak dat een schorsing in het belang van de dienst in beginsel gerechtvaardigd is als de goede voortgang van de werkzaamheden wordt bedreigd en een oplossing van de problemen belemmerd wordt door de aanwezigheid van een of meer van de betrokken personen.²⁷

Het ligt voor de hand dat een voorzieningenrechter die wordt geconfronteerd met een verzoek van een geschorste genormaliseerde ambtenaar tot wedertewerkstelling te rade gaat bij de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep en de situaties die daarin aan de orde zijn geweest vergelijkbaar met de hem voorgelegde situatie. Dat komt de voorspelbaarheid van rechtspraak ten goede.²⁸

3.4 Argument 4: eenheid van begrippen

In artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW is opgenomen dat onder een redelijke grond voor ontslag wordt verstaan: “de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid”. De wetgever geeft in de Memorie van Toelichting geen definitie van “ongeschiktheid” (beter gezegd: disfunctioneren).²⁹ Een belangrijke maatstaf voor kantonrechters in ontbindingsprocedures om te beoordelen of sprake is van ongeschiktheid voor de bedongen arbeid is de functieomschrijving. Uitgangspunt zijn de daarin opgenomen vereiste kennis, vaardigheden en competenties.³⁰ De kantonrechter acht in dat kader van belang dat de in de functiebeschrijving neergelegde functie-eisen bij de werknemer bekend zijn. In de functieomschrijving moet derhalve zorgvuldig worden omschreven wat van de werknemer bij het verrichten van de bedongen arbeid wordt verwacht.³¹

Betekent dit nu dat de kantonrechter zou moeten bezien of “integriteit” of “onkreukbaarheid” onderdeel is van de functieomschrijving waaraan de ambtenaar moet voldoen? De Centrale Raad van Beroep doet dat in elk geval niet op die manier. Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep blijkt ongeschiktheid voor de functie uit “het ontbreken van eigenschappen, mentaliteit en instelling die voor het op goede wijze vervullen van de functie vereist zijn”.³² Voor disfunctioneren is niet vereist dat de functievervulling van de ambtenaar inhoudelijk niet naar behoren is. Ook indien houding en gedrag van de ambtenaar hem ongeschikt maken voor zijn werkzaamheden kan van “functieongeschiktheid” worden gesproken.³³ Dat een ambtenaar integer moet zijn, is boven iedere twijfel verheven. Dat hoeft niet in de functieomschrijving te staan. Ambtenaren zijn op grond van artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017 gehouden om de uit hun functie voortvloeiende verplichtingen die specifiek in de wet zijn opgenomen te vervullen. Die samenloop tussen wet en arbeidsovereenkomst is nieuw en vraagt invulling. Het ligt voor de hand daarvoor aan te sluiten bij het ongeschiktheids criterium van de Centrale Raad van Beroep.

3.5 Argument 5: rechtseenheid

De hoogste bestuursrechters van Nederland (de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, de Centrale Raad van Beroep, het College van Beroep voor het bedrijfsleven en de Hoge Raad) voeren al geruime tijd een rechtseenheidsoverleg. Hiermee is men in 2010 begonnen. Ten aanzien van belangrijke bestuursrechtelijke vraagstukken wordt gestreefd naar rechtseenheid.³⁴ De reden is dat burgers, bedrijven en overheden zo min mogelijk met onnodige verschillen bij de uitleg van het bestuurs(proces)recht moeten worden geconfronteerd.

Deze lijn kan men doortrekken naar het reguleren van arbeidsverhoudingen in het publieke domein. Een aantal groepen is om goede redenen nog steeds uitgezonderd van de normalisering.³⁵ Dat neemt niet weg dat het ook in die gevallen gaat om regulering van een arbeidsverhouding in het publieke domein. Onnodige verschillen zijn ook daar onwenselijk. Dat geldt zeker daar waar de Ambtenarenwet 2017 toegespitste regels geeft, die overeenkomen met de regels die gelden voor de uitgezonderde groepen, zoals ten aanzien van het melden en al dan niet kunnen vervullen van nevenfuncties en ten aanzien van de mogelijke beperkingen van het grondrecht van vrijheid van meningsuiting. De scheiding tussen het privé-domein en het werk is voor ambtenaren minder strak dan voor werknemers in de private sector. Het doen en laten van ambtenaren kan gevolgen hebben voor het vertrouwen van de burger in de overheid.

25 Zie bijv.: CRvB 18 december 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:4317; CRvB 10 november 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BW0280; CRvB 15 mei 1997, ECLI:NL:CRVB:1997:AK6329.

26 Zie bijv.: CRvB 21 september 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:3256; CRvB 12 januari 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:76; CRvB 25 april 2013, TAR 2013/165; CRvB 14 juli 2005, TAR 2005, 140.

27 Zie bijv.: CRvB 15 augustus 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:2728; CRvB van 21 september 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:3256; CRvB 5 januari 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BV0967.

28 Zie in dit verband ook: Visie op rechtspraak, 2010, Toekomstverkenning Centrale Raad van Beroep voor de rechtspraak, p. 29: “In de tweede plaats is er een groot maatschappelijk belang verbonden met de voorspelbaarheid van rechterlijke beslissingen. Een duidelijke motivering van beslissingen is hiervoor noodzakelijk. Daarnaast is, waar enigszins mogelijk, uniforme rechtstoepassing geboden.”

29 Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3.

30 J.H. Even & E.M. Poutsma, ‘De WWZ en disfunctioneren’, *Arbeid & Onderneming* 2016/2.

31 J.M.E. Schunselaar, *Anderhalf jaar WWZ: de obstakels van de d-grond*, TAP 2017/68.

32 Zie bijv.: CRvB 10 januari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:51; CRvB 21 april 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1519.

33 Zie bijv.: CRvB 28 april 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1548.

34 Voor het jaarverslag van de Commissie rechtseenheid zie: www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Hoge-Centrale-Raad-van-Beroep-der-Nederlanden/Nieuws/Documents/Verslag%20CRE%202018.pdf.

35 Zie noot 4.

De belastingambtenaar die verzuimd heeft aangifte te doen in verband met nevenwerkzaamheden mag worden ontslagen.³⁶ Lidmaatschap van motorclub Satudarah is niet verenigbaar met sommige ambtelijke functies.³⁷

Daarnaast geldt dat voor ambtenaren de algemene beginselen van behoorlijk bestuur een rol blijven houden. De overheidswerkgever zal bij de uitoefening van zijn bevoegdheden ingevolge een arbeidsovereenkomst die beginselen moeten toepassen. Dat volgt uit artikel 3:14 BW en is ook expliciet in de wetsgeschiedenis overwogen.³⁸ Indien een ambtenaar een beroep doet op een toezegging zal de bestuursrechtelijke rechtspraak over een geslaagd beroep op het vertrouwensbeginsel ook relevant zijn.³⁹ Het vertrouwensbeginsel is in het arbeidsrecht minder uitgewerkt dan in het bestuursrecht. Er is al vanuit het civiele arbeidsrecht bepleit dat de civiele rechter zich op dit punt zou moeten aansluiten bij de bestuursrechter. Dat zou wat ons betreft inderdaad wenselijk zijn. De normalisering kan daaraan een extra impuls geven.⁴⁰

4. Wat kan de overheidsjurist doen?

Is het nu enkel afwachten of de kantonrechter na 1 januari 2020 op ambtenaren de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep zal toepassen? Ja en nee. Uiteraard is het aan de kantonrechter om hier een keuze in te maken, al dan niet bijgestuurd door hoven en de Hoge Raad. De manier waarop een gemachtigde die een overheidswerkgever bijstaat zich in een procedure bij de kantonrechter opstelt zal naar onze overtuiging echter een belangrijke rol spelen bij de beantwoording van de vraag of de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep al dan niet zal worden overgenomen door de kantonrechter.

Als die gemachtigde de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep niet onder de aandacht brengt van de kantonrechter, is er een aanzienlijke kans dat de kantonrechter zijn eigen plan trekt en de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep niet meer betreft bij zijn oordeel. Indien de gemachtigde van de overheidswerkgever op de onderwerpen waarover de Centrale Raad van Beroep vaste rechtspraak heeft ontwikkeld deze rechtspraak in de processtukken (panklaar) aanlevert, dwingt hij de rechter zich een oordeel te vormen over de toepasselijkheid daarvan en zich rekenschap te geven van de rechtsregels die daarin besloten liggen.

5. Normaliseren is tweerichtingsverkeer

In de Memorie van Toelichting hebben de indieners van het wetsvoorstel geconstateerd dat sprake was een “toenadering tussen beide rechtssystemen” in de rechtspraak.⁴¹ Een voorbeeld waar de bestuursrechter richting het civiele recht is geschoven is de werkgeversaansprakelijkheid. De norm die wordt toegepast door de Centrale Raad van Beroep is ontleend aan artikel 7:658 BW.⁴² Vanaf de zijde van het civiele arbeidsrecht zijn echter ook bewegingen gemaakt richting het publieke ambtenarenrecht. Als wordt gekeken naar de ontslaggronden die met invoering van de Wet werk en zekerheid in het BW zijn opgenomen, blijkt dat dit gesloten grondenstelsel veel overeenkomsten kent met de ontslaggronden die in de ambtelijke rechtspositieregelingen zijn opgenomen. Kortom, normalisering is geen eenrichtingsverkeer. Ook hier geldt dat de liefde van twee kanten moet komen. Dat betekent in dit geval dat de kantonrechter, in ieder geval waar het gaat om onderwerpen die zijn vastgelegd in de Ambtenarenwet 2017, de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep uitdrukkelijk moet betrekken bij zijn oordeelsvorming. Het is aan de gemachtigde van de overheidswerkgever om de kantonrechter daarop te wijzen en hem bij de hand te nemen.

36 Zie bijv.: CRvB 9 november 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:3889.

37 CRvB 5 juli 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1963, het ontslag wordt in deze uitspraak overigens wel op formele gronden vernietigd.

38 *Kamerstukken II 2010/11*, 32 550, 3, p. 8.

39 Zie bijv.: CRvB 9 mei 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:1655, *AB 2019/307*, m.nt. L.J.A. Damen.

40 P.A. Hogewind-Wolters in diens noot bij *Rechtbank Den Haag*, 30 juli 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:8822, *JAR 2019/227*.

41 *Kamerstukken II 2010/11*, 32 550, 3, p. 3.

42 CRvB 22 juni 2000, *TAR 2000/112*.