

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 28 juli 2016

Kenmerk: 16/08

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,
drs. M. de Bruine, wonende te Santpoort-Zuid,
drs. J.J.A.H. Klein Breteler, wonende te Wateringen,
bijgestaan door mr. M.P.D. de Mönnink, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake

de stichtingen

A.

en

B.,

beide gevestigd te Z.,
eiseressen in conventie, verweersters in reconventie,
gemachtigde: mr A. Haan,

tegen

C.,

wonende te Y.,
verweerder in conventie, eiser in reconventie,
gemachtigde: mr. C.C. Oberman.

De partijen worden hierna aangeduid als de stichtingen en verweerder.

1. De procedure

1.1 De stichtingen hebben bij brief van 7 april 2016 de onderhavige procedure aanhangig gemaakt en een memorie van eis ingediend met producties (genummerd 1 tot en met 32). De stichtingen hebben gevorderd:

- a. *de arbeidsovereenkomst tussen de stichtingen en verweerder wegens gewijzigde omstandigheden te ontbinden, dit onder toekenning van een maximum beëindigingsvergoeding van € 75.000,-, inclusief de opzegtermijn onder de bepaling dat verweerder geen aanspraak kan maken of recht heeft op wachtgeld op grond van het bepaalde in artikel 18 van de arbeidsovereenkomst noch op enige andere financiële voorziening;*
- b. *verweerder te veroordelen tot betaling van de kosten van de arbitrage, zoals in rekening gebracht of te brengen door de Stichting Scheidsgerecht Gezondheidszorg;*

c. *verweerder te veroordelen aan de stichtingen te betalen de kosten van juridische bijstand in het kader van de arbitrage, een en ander nog nader te duiden, dan wel een door Uw Scheidsgerecht te bepalen tegemoetkoming in deze kosten.*

1.2 Verweerder heeft op 6 mei 2016 een memorie van antwoord, tevens memorie van eis in reconventie, ingediend met producties (genummerd 1 tot en met 35). Verweerder heeft daarbij verzocht om bij arbitraal vonnis:

In conventie:

De stichtingen te veroordelen om uitvoering te geven aan de tussen partijen gemaakte contractuele afspraken met betrekking tot de wachtgeldregeling (artikel 18 arbeidsovereenkomst);

In reconventie:

I. De stichtingen te veroordelen tot het uitbrengen van de navolgende persverklaring:

"In een persbericht van 12 februari 2016 heb ik namens de Raad van Toezicht van de A. bericht dat de bestuurder C. op non-actief is gesteld. Tegenover de R. heb ik daaraan toegevoegd dat geen strafbare feiten naar voren zijn gekomen. Ik heb gezegd: ik veronderstel niet dat het tot een strafzaak komt.

Ik heb daarbij ten onrechte de suggestie gewekt dat er überhaupt sprake zou kunnen zijn van strafbare feiten. Dat is in het geheel niet het geval. Er zijn op geen enkel moment in het onderzoek aanwijzingen geweest dat C. zich schuldig zou hebben gemaakt aan strafbare feiten. Door mij zo uit te laten als ik heb gedaan, heb ik C. ten onrechte beschadigd.

Het scheidsgerecht Gezondheidszorg heeft mij dan ook bij vonnis bevolen deze rectificatie te plaatsen."

II. De stichtingen te veroordelen uitvoering te geven aan de tussen partijen gemaakte contractuele afspraken met betrekking tot de wachtgeldregeling (artikel 18 arbeidsovereenkomst);

III. De stichtingen te veroordelen aan [verweerder] te betalen een bedrag ad € 156.000,- aan vergoeding, althans een door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg in goede justitie te bepalen bedrag;

IV. De stichtingen te veroordelen de opzegtermijn van zes (6) maanden in acht te nemen;

V. De stichtingen te veroordelen tot vergoeding kosten rechtsbijstand;

VI. De stichtingen te veroordelen [verweerder] te ontheffen van al zijn verplichtingen uit hoofde van zijn nevenwerkzaamhedenbeding (artikel 3 arbeidsovereenkomst).

In conventie en in reconventie:

De stichtingen te veroordelen in de kosten van de arbitrage.

- 1.3 Bij brief van 6 juli 2016 hebben de stichtingen acht nadere producties toegezonden, genummerd 33 tot en met 40. Bij e-mail van 12 juli 2016 hebben de stichtingen nog een ontbrekende pagina van productie 32 toegezonden.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 14 juli 2016. Voor de stichtingen zijn verschenen namens de raad van toezicht de heer dr. D. (hierna: D.), de heer drs. E., mevrouw F., (hierna: F.), voorzitter, mevrouw drs. G. en mevrouw drs. H., en namens de directieraad de heer I., bijgestaan door de gemachtigde van de stichtingen met haar kantoorgenoot mr. G. Lemmen. Verweerder is in persoon verschenen, vergezeld van de heer J. en bijgestaan door zijn gemachtigde met diens kantoorgenoot mevrouw mr. K. Deelen. De beide gemachtigden hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitaantekeningen.

2. De samenvatting van het geschil

- 2.1 Verweerder, geboren op 22 maart 1955 en thans 61 jaar oud, is op 1 oktober 1999 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van de stichtingen op basis van een arbeidsovereenkomst in de functie van directeur algemene zaken. Sinds 1 januari 2005 is verweerder (enig) bestuurder van de stichtingen. Het salaris van verweerder bedroeg laatstelijk € 12.093,42 per maand exclusief 8% vakantiebijslag en 6,15 % eindejaarsuitkering.
- 2.2 In de arbeidsovereenkomst is voor zover hier van belang het volgende bepaald:

Artikel 14 Opzegging door de werkgever

14.1 De werkgever kan deze overeenkomst op grond van art. 13 lid 2 slechts opzeggen om ernstige redenen welke onder meer aanwezig worden geacht:

- a. wanneer de directeur zich schuldig maakt aan wangedrag of wanneer hij op ernstige wijze de plichten veronachtzaamt welke deze overeenkomst hem oplegt;*
- b. wanneer de functie van directeur wordt opgeheven of deze wegens reorganisatie, fusie of liquidatie van de instelling(en) dan wel wegens gehele of gedeeltelijke sluiting overtollig wordt;*
- c. wanneer tengevolge van een duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie tussen werkgever en directeur of tengevolge van onverenigbaarheid van karakters van werkgever en directeur of directeuren onderling, de samenwerking met de directeur zodanig bemoeilijkt wordt dat handhaving van de directeur redelijkerwijs niet langer van de werkgever kan worden gevergd, met inachtneming van het in artikel 16 gestelde.*

14.2 De werkgever zal in geval van opzegging een termijn van tenminste zes maanden in acht nemen.

Artikel 15 Outplacement

15.1 Ingeval partijen oordelen dat zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 lid 1 sub c en/of de Commissie van Advies en Bemiddeling in een procedure genoemd in artikel 16 tot de conclusie komt dat tussen partijen van een werkbare situatie niet langer gesproken kan worden, geldt het volgende.

15.2 *Alvorens de werkgever het dienstverband kan opzeggen dan wel een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst instelt, wordt de directeur gedurende tenminste één jaar in de gelegenheid gesteld vanuit zijn huidige functie en met behoud van zijn titel een functie van vergelijkbaar niveau elders te vinden. Gedurende die periode blijft de directeur voor de werkgever werkzaam en voert de opgedragen of redelijkerwijs op te dragen taken uit.*
(...)

Artikel 16 Bemiddeling

16.1 *Alvorens opzegging op grond van artikel 14 lid 1 sub c plaatsvindt, dan wel de werkgever voornemens is op dezelfde grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, zal bij ernstige verschillen van opvatting tussen werkgever en betrokken directeur, waarvan sprake is als één der partijen zulks schriftelijk binnen twee weken verklaart, op kosten van de werkgever een Commissie van Advies en Bemiddeling worden ingesteld.*

16.2 *De Commissie van Advies en Bemiddeling heeft tot taak op grond van vaststelling van feiten en mogelijkheden tussen partijen te bemiddelen met als doel de mogelijkheid te onderzoeken of in de toekomst van een werkbare relatie sprake kan zijn.*

16.3 *De Commissie van Advies en Bemiddeling bestaat uit drie leden, waarvan elk der partijen binnen twee weken één lid benoemt. Deze twee leden wijzen zelf een derde lid aan die als voorzitter zal fungeren.*
(...)

Artikel 18 Wachtgeld

18.1 *Indien de werkgever deze overeenkomst opzegt dan wel de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van artikel 14 lid 1 onder b of c en artikel 19, heeft de directeur recht op wachtgeld.*

18.2 *De directeur heeft recht op minimaal een bedrag gelijk aan één maal het laatst geldende jaarsalaris vermeerderd met de vakantiebijslag. Tenzij anders is overeengekomen, wordt voor het meerdere de bepalingen met betrekking tot de hoogte en de duur van het wachtgeld overeenkomstig de voor het personeel van de werkgever geldende wachtgeldregeling gehanteerd.*
(...)

2.3 In verband met alle wijzigingen in de zorg en veranderingen in het maatschappelijk veld is er binnen de stichtingen en op initiatief van verweerder vanaf eind 2012 gesproken over aanpassingen in de strategie en het besturingsmodel van de door de stichtingen in stand gehouden zorginstellingen. In 2013 is een volledig nieuwe raad van toezicht van de stichtingen aangetreden.

2.4 In januari 2013 heeft verweerder een strategiebijeenkomst belegd waarbij hij zijn eerste plannen met betrekking tot de herinrichting van de organisatie heeft kenbaar gemaakt. Sindsdien zijn de reorganisatieplannen en de wijze van uitvoering van die plannen en de stand van zaken met betrekking tot die uitvoering regelmatig terugkerend onderwerp van gesprek geweest in vergaderingen van de raad van toezicht met verweerder, die het eenhoofdige

bestuur van de stichtingen vormde. Hierna wordt geciteerd uit verslagen van die vergaderingen, die verder worden aangeduid als vergaderingen van de raad van toezicht.

- 2.5 In de vergadering van de raad van toezicht van 24 oktober 2014 is het concept strategisch beleidsplan 2015-2022 besproken. Het verslag van die vergadering vermeldt onder punt 7b daarover onder meer:

De rvt vindt het voorliggende strategisch beleid inhoudelijk herkenbaar. Het ademt deel je leven en laat zien dat de Zorggroep van dromen naar voeten op de grond komt.

In aanmerking nemende bovenstaande stemt de raad van toezicht ermee in dat het voorliggende concept strategisch beleid in de betrokken gremia besproken wordt en zo mogelijk in de rvt vergadering december 2014 ter goedkeuring wordt voorgelegd.

- 2.6 Bij e-mail van 29 oktober 2014 heeft D. namens de raad van toezicht aan verweerder een vijftal punten van zorg en overweging geuit, waarover de raad van toezicht nader met verweerder wenste te spreken en waarvoor een extra bespreking tussen verweerder en de raad van toezicht is ingelast op 7 november 2014. Over diezelfde punten is opnieuw gesproken in de vergadering van de raad van toezicht van 15 december 2014. Het verslag van die vergadering vermeldt daarover onder punt 9:

De voorzitter refereert aan de gesprekken tussen de rvt en bestuurder op 24 oktober en 7 november 2014 en vraagt de bestuurder de rvt te informeren. De bestuurder antwoordt aan de hand van aandachtspunten verwoordt in de brief die de heer D. namens de raad van toezicht heeft opgesteld en hem heeft gemaïld: (...)

Deze informatie en het gesprek van 7 november jl. maakt dat de heer D. zijn onrust kenbaar maakt. De verstrekte informatie biedt zijns inziens de raad van toezicht op dit moment onvoldoende comfort.

Voor de raad van toezicht is de route niet in discussie, wel het tempo en de implementatie. De koers zoals gepresenteerd in het besturingsmodel is ook akkoord, aldus de voorzitter. Deze kan heel goed antwoord geven op veranderingen. De rvt deelt de visie van de bestuurder ten aanzien van de gewenste gedragsverandering en dat "voorleven" er toe doet. Ten aanzien van de implementatie wenst de rvt goedkeuring te verlenen aan het besturingsmodel "du moment" de rvt "er vierkant achter kan staan". Dat is nu nog niet het geval vanwege vragen betreffende de implementatie van het besturingsmodel, in het bijzonder:

- 1. zijn de "direct reports" competent? Een vlootshouwer dient plaats te hebben om risico's in beeld te brengen.*
- 2. is de span of control van de bestuurder niet te groot in het nieuwe besturingsmodel? De rvt weegt dit als een inhoudelijk, risicovol punt.*
- 3. de nog onduidelijke samenhang met de dreigende rode kaart van de externe auditor.*

(...)

De voorzitter vat samen: Als er een implementatieplan met te ondernemen stappen en (per stap) een adequate risicoweging voorligt heeft de rvt beeld en

een zichtbaar instrumentarium om het proces samen met de bestuurder te volgen. Dan wordt volgens de rvt ook duidelijk of en zo ja hoeveel middelen in de begroting 2015 gereserveerd dienen te worden ten behoeve van een succesvolle implementatie.

De bestuurder neemt de suggesties mee bij de verdere uitwerking van het implementatieplan. Vooralnog is het voornemen van de bestuurder om per 1 april 2015 het besturingsmodel in te laten gaan.

Tot slot complimenteert de heer D. de bestuurder met de wijze van oppakken van hetgeen hem door de rvt is aangegeven.

- 2.7 Het verslag van de vergadering van de raad van toezicht van 26 januari 2015 vermeldt onder punt 7 (Strategisch beleid t/m 2022 en Besturingsmodel) onder meer het volgende:

Dit onderwerp wordt uitgebreid beschouwd in samenhang met hetgeen in 2014 is vermeld (...) in de voortgangsrapportage, de verslagen van de rvt vergaderingen en het gesprek tussen mw. F., dhr. D. en dhr. C. op 9 januari 2015.

De voorzitter geeft de volgende samenvatting: "De rvt staat achter het geschetste perspectief, doch heeft zorg over de aanpak waarlangs het perspectief bereikt moet worden. Derhalve dienen sleutel functionarissen te worden beoordeeld. En deze beoordeling wil de rvt op risico's wegen opdat de rvt zich zelf voldoende heeft vergewist ten aanzien van de randvoorwaarden. Vervolgens kan de rvt "er de klap" op geven ofwel goedkeuring verlenen om het besturingsmodel te implementeren.

In de voetnoot bij dit punt is vermeld:

Na rvt heeft na de vergadering vergaderd over punt 7. De uitkomst is een email dd 1 februari 2015 verwoord en gemaïld aan de bestuurder. Deze mail en de daaropvolgende mails zijn als ingekomen stuk geagendeerd op de rvt vergadering dd 23 maart 2015.

- 2.8 In de hiervoor genoemde e-mail van 1 februari 2015 heeft D. aan verweerder onder meer het volgende geschreven:

Beste [verweerder],

Na afloop van de vergadering van maandag jl. gaf je aan dat wat jou betreft een extra gesprek over de vlootshouw niet nodig was omdat het standpunt van de raad van toezicht je duidelijk was. Om die duidelijkheid van de raad van toezicht te expliciteren hebben N. en ik nog even afgestemd met de volledige raad en wij komen gezamenlijk tot de volgende verwoording:

Het is nu tijd de discussie met betrekking tot structuur en aansturing af te ronden in een nieuw overzicht van functies waarin helder is wie waarvoor verantwoordelijk en bevoegd is en wie aan wie verantwoording aflegt. (...) Functiebeschrijving/functieprofiel en vereiste concrete competenties moet op heel korte termijn helder en communiceerbaar zijn. (...)

Er is sprake van een majeure verandering. Wij willen weten van de managers op de sleutelposities (direct reports en locatiemanagers) of zij reeds voldoen aan de nieuwe eisen danwel binnen een aanvaardbare termijn aan de eisen kunnen gaan

voldoen met een investering (wederzijds) in het vergroten van kennis en vaardigheden. (...)

Om tot dit inzicht te komen zal een vlootshouw moeten plaatsvinden. Dit zal leiden tot informatie die met ons als raad van toezicht gedeeld zal worden. Belangrijkste doel voor ons is een eigen inschatting te kunnen maken van risico's. De informatie over de acties die de bestuurder vervolgens gaat nemen zal dan leiden tot een afweging of er sprake is van aanvaardbare risico's.

Zodra wij als raad van toezicht dit inzicht hebben kunnen wij een besluit nemen over het nieuwe besturingsmodel en de implementatie daarvan.

Waarom moet de vlootshouw voldoen om ons van adequate informatie te voorzien. Een door een professioneel, erkend bureau uit te voeren assessment waarbij de persoon beoordeeld wordt tov de eisen voortvloeiend uit het nieuwe functieprofiel. (...)

Duidelijk moet zijn wat het oordeel is van het bureau tav geschiktheid en ontwikkelbaarheid. Wij denken hierbij bijvoorbeeld aan bureau's als K., L. en M.. (...)

Kortom in stappen:

- 1. overzicht van functies met per functie de functie-eisen en vereiste competenties alsmede de verhouding tussen de functies;*
- 2. uitvoering vlootshouw en rapportage resultaten;*
- 3. overzicht voorgenomen benoemingen en implementatieplan;*
- 4. voorgenomen besluit over nieuwe besturingsmodel, de benoemingen en implementatieplan.*

Uitgangspunt is dat de raad van toezicht (die per stap wordt geïnformeerd en geconsulteerd) de volgende stap kan fatteren.

2.9 In de vergadering van de raad van toezicht van 23 maart 2015 is een en ander opnieuw aan de orde geweest en heeft de raad van toezicht onder meer zijn onvrede geuit over het door verweerder aangedragen bureau voor het uitvoeren van de assessments.

2.10 Bij e-mail van 16 april 2015 heeft D. vervolgens onder meer het volgende aan verweerder bericht:

Beste C.,

Naar aanleiding van het gesprek met N. op 13 april jl. wil ik namens de raad van toezicht je aandacht nogmaals vestigen op het volgende:

- sinds oktober 2014: de rvt geeft meerdere malen aan dat de voorgestane herstructurering dient te worden uitgevoerd met een –naar het oordeel van rvt deugdelijke- vlootshouw (bevestigd in verschillende mails, waarvan die van 1 februari zeer expliciet);*
- vergadering 23 maart j.l.: namens de afwezige voorzitter rvt wordt nogmaals benadrukt dat de rvt een 'hard' (concreet en feitelijk) assessment wenst. Tevens wordt aangegeven dat op basis van de beschikbare informatie, bij de rvt niet veel vertrouwen bestaat t.a.v. O. (kandidaat bureau om de assessments uit te voeren);*
- door rvt zijn eerder verschillende namen van assessmentbureaus genoemd en in de vergadering van 23 maart zijn nog enkele namen toegevoegd.*
- de rvt is van mening dat gerenommeerde assessmentorganisaties kunnen bogen op veel ervaring en grote opdrachtgevers en ook beschikken over*

medewerkers die passen bij het soort assessments dat moet worden uitgevoerd;

- consultants/adviseurs die de assessments uitvoeren dienen in dit geval (...). Consultants/adviseurs met senioriteit dus;*
- de rvt heeft niet de naam van een enkel bureau gegeven om je de ruimte te geven binnen de randvoorwaarden te komen tot een eigen keuze.*

Het besluit voor O. is voor ons teleurstellend en mogelijk een extra hindernis om te komen tot een voor de rvt kwalitatief overtuigende vlootshouw. Een kwaliteitsschouw van het aanwezige potentieel is –zoals bekend– voor de rvt randvoorwaardelijk alvorens overgegaan kan worden tot daadwerkelijke operationalisering van de nieuwe structuur en besturingsmodel.

(...)

De snelheid waarmee en de mate waarin de opmerkingen van de rvt door jou worden opgepakt hebben de behoefte bij ons doen ontstaan om op korte termijn een extra vergadering raad van bestuur – raad van toezicht te beleggen. (...) N. neemt contact met je op over de agenda.

- 2.10 Bij e-mail van 20 april 2015 van de voorzitter van de raad van toezicht is verweerder verder geïnformeerd over de punten die de raad van toezicht in de extra vergadering met verweerder wil bespreken.
- 2.11 Ter voorbereiding van de extra vergadering die is gepland voor 12 mei 2015 heeft de voorzitter van de raad van toezicht aan alle betrokkenen bij e-mail van 8 mei 2015 onder meer het volgende bericht:

Allen,

Het bespreekpunt voor deze vergadering is al hetgeen speelt rondom de besluitvorming mbt de nieuwe organisatiestructuur en het besturingsmodel. (...)

We zijn nu een punt genaderd waarop ook de wijze van informatie uitwisseling, communicatie en de invloed die dit heeft op de relatie tussen bestuurder en RvT, als punt op zich gaat spelen. (...)

Voor wat betreft de agenda kom ik tot de volgende punten.

1. Communicatie tussen bestuurder en RvT.

Accent ligt hierbij op begrijpen/verstaan we elkaar, wederzijdse verwachtingen, stijl, rolopvatting en de wijze waarop afspraken worden opgepakt. Kortom zaken die betrekking hebben op proces en relatie en minder op inhoudelijke punten die wel bij punt 2 het accent moeten hebben.

2. Organisatie en besturingsmodel. Plan Planning en Sturing

Hierbij gaat het om de punten zoals die reeds in de mail van 20 april aan C. zijn genoemd.

- 2.12 Het verslag van de vergadering van de raad van toezicht van 26 juni 2015 vermeldt over de bespreking van het besturingsmodel onder meer het volgende:

De rvt heeft nog geen adequate reactie ontvangen op de ingebrachte punten waar een aanpak voor moet komen alvorens de Raad tot een positief besluit kan komen. (...)

De rvt keurt het besturingsmodel niet goed omdat in de visie van de rvt eerst de 4 stappen volgtijdelijk doorlopen dienen te worden. In rvt 047a (memo dd 15 juni)

is door de bestuurder een beschrijving van de stand van zaken t.a.v. de 4 stappen tot nu toe gegeven. De rvt vindt deze reactie nog onvoldoende antwoord geven op de gestelde vragen en het geeft geen concreet inzicht in de vervolgstappen en concrete acties m.b.t. de eisen die de RvT gesteld heeft t.a.v. bijvoorbeeld de vlootshouw.

Eveneens geeft de, voor alle partijen, onbevredigende werkwijze en aanpak extra impuls aan de RvT om de structuur van een eenhoofdige RVB ter discussie te stellen. (...)

- 2.13 De beoordeling van verweerder over de periode 1 april 2014 – 1 juli 2015 van 26 juli 2015 vermeldt als afspraken/actiepunten het volgende:

De Raad van Toezicht is van mening dat de organisatie te kwetsbaar is geworden met een eenhoofdige leiding (continuïteit, risicospreiding, interne 'tegenkracht', door verplating toename gewenste competenties bij Bestuur). De bestuurder is een andere mening toegedaan. De Raad van Toezicht zal de mogelijkheden voor het verminderen van de kwetsbaarheid (doen) verkennen, maar koerst zonder contra-indicatie op een gezamenlijk plan van aanpak voor en realisatie van een twee hoofdige raad van bestuur.

Aandacht voor communicatie en de planmatige uitvoering van de herstructurering. De Raad van Toezicht ervaart de communicatie met name over het nieuwe besturingsmodel als onvoldoende. Om hierin verbetering aan te brengen wordt direct na de zomer een 'Heidag' belegd met externe begeleiding.

- 2.14 Bij brief van 29 juli 2015 aan zowel de raad van bestuur als de raad van toezicht hebben de divisiedirecteuren hun grote zorgen over de voortgang van het veranderingsproces, de keuze voor het model en de consequenties en de assessments geuit.

- 2.15 Blijkens het verslag van de vergadering van de raad van toezicht van 31 augustus 2015 (punt 10a) heeft verweerder in die vergadering de stand van zaken omtrent het besturingsmodel toegelicht aan de hand van een presentatie. Het verslag vermeldt onder meer:

De rvt geeft aan de presentatie overzichtelijk te vinden. De bestuurder kan met de voorzitter rvt de werving van de programmamanager en hoofd P&O oppakken.

- 2.16 Het verslag van de vergadering van de raad van toezicht van 26 oktober 2015 vermeldt onder punt 11 de verwelkoming van een inmiddels aangetrokken hoofd P&O ad interim en een programmamanager, welke laatste een presentatie geeft van de implementatie van het nieuwe besturingsmodel (de formule) in 4 fasen aan de hand van sheets. Het verslag vermeldt onder meer:

Aangeraden wordt goed in gesprek te gaan met de divisiedirecteuren gegeven de door hen opgestelde brief aan de raad van toezicht enige tijd terug. (...)

De raad van toezicht is content met de door mw. P. (hoofd P&O) en dhr. Q. (programmamanager) verstrekte informatie en presentatie.

- 2.17 In de vergadering van de raad van toezicht van 15 december 2015 heeft de programmamanager de raad van toezicht geïnformeerd over de stand van zaken

aan de hand van sheets, aldus het verslag van die vergadering onder punt 4a. Er heeft onlangs een interne vlootshouw plaatsgevonden en de assessments staan met K. gepland voor januari 2016. Het verslag vermeldt op pagina 5/6 het volgende:

De voorzitter rvt constateert dat op basis van de verstrekte informatie de raad van toezicht verder is gekomen om het eindresultaat te bereiken en resumeert als volgt:

- *de raad van toezicht staat vierkant achter de strategie; dit is eind juli 2015 aan de divisiedirecteuren meegegeven;*
- *de uitwerking van het voorgenomen besturingsmodel staat voor de raad van toezicht niet ter discussie (...)*
- *de raad van toezicht is rolvast gebleven*
- *de vorm en de inhoud van het contact tussen raad van toezicht en divisiedirecteuren behoeft voorbereiding en nader overleg binnen de raad van toezicht. Daarom zullen alle leden rvt per email spoedig aan de voorzitter rvt laten weten waarom een gesprek met de divisiedirecteuren wenselijk is en welke onderwerpen in dit gesprek aan de orde zouden moeten komen. Daarna zal de voorzitter rvt met de bestuurder afstemmen over de communicatie met divisiedirecteuren.*

- 2.18 Bij brief van 1 februari 2016 hebben drie (van de vier) divisiedirecteuren, de bestuurssecretaris, de concerncontroller en de manager vastgoed bouw en beheer een gezamenlijke brief aan de leden van de raad van toezicht onder meer het volgende geschreven:

Onze conclusie op 29 januari 2016 was dat ons inziens de bestuurder geen consistent beleid voert en zal voeren waardoor er onacceptabele risico's voor de organisatie kunnen ontstaan. Verder zijn wij van mening dat de bestuurder de afgelopen jaren steeds minder effectief handelt en zijn bestuurderskwaliteiten niet meer uit de verf komen. (...) Wij constateren inmiddels een volledig ontbreken van de noodzakelijke chemie tussen bestuurder en ondergetekenden. (...) Wij hebben de bestuurder medegedeeld dat gezien de ernst van de door ons ervaren en ontstane situatie wij ons vertrouwen in de bestuurder opzeggen. En dat wij de raad van toezicht hierover zullen informeren en de raad van toezicht verzoeken om een onderzoek in te stellen. Dat doen wij hierbij.

- 2.19 Bij brief van 11 februari 2016 heeft de raad van toezicht verweerder op non-actief gesteld. Daarbij is aan verweerder onder meer medegedeeld:

De Raad van Toezicht kan, alle omstandigheden in aanmerking genomen niet anders dan concluderen dat er in ieder geval sprake is van een duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie, dat verdere samenwerking met jou onmogelijk is en in redelijkheid ook niet meer kan worden gevergd.

In dezelfde brief is aangekondigd dat een Commissie van Advies en Bemiddeling zal worden ingesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 16 van de arbeidsovereenkomst met verweerder.

- 2.20 De stichtingen hebben over de non-actiefstelling op 12 februari 2016 een persbericht doen uitgaan. F. heeft diezelfde dag desgevraagd aan een journalist

van R. verklaard dat uit het onderzoek geen strafbare feiten naar voren zijn gekomen en daaraan toegevoegd: "Ik veronderstel niet dat het tot een strafzaak komt." Die laatste uitspraak is letterlijk overgenomen in een artikel in R. van 13 februari 2016.

- 2.21 De Commissie van Advies en Bemiddeling is in haar verslag van 30 maart 2016 de volgende conclusie gekomen:

De commissie stelt vast dat er in de toekomst geen sprake kan zijn van een werkbare situatie tussen Zorggroep (de door de stichtingen in stand gehouden instelling; Scheidsgerecht) en C..

De Commissie had de uitkomst eerder mondeling aan de betrokkenen toegelicht. In het schriftelijke verslag van 30 maart 2016 is verder geen motivering van de conclusie opgenomen.

- 2.22 In benchmarkonderzoeken van 2011 en 2014 van PWC/Actiz is de Zorggroep van de stichtingen aangemerkt als de best presterende organisatie in zijn klasse.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht om in dit geschil bij arbitraal vonnis te beslissen berust op artikel 19.1 van de arbeidsovereenkomst en staat tussen partijen niet ter discussie.

4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 De stichtingen verzoeken de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder op grond van gewijzigde omstandigheden. In randnummer 108 van de memorie van eis hebben de stichtingen aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden 'op grond van als ernstige redenen te beschouwen gewijzigde omstandigheden, welke van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen'. Blijkens art. 7:671b BW kan de arbeidsovereenkomst slechts op verzoek van de werkgever worden ontbonden op een van de gronden van art. 7:669 lid 3 BW. De hiervoor genoemde omschrijvingen van de grond waarop de ontbinding wordt verzocht, vormen als zodanig niet een grond genoemd in art. 7:669 lid 3 BW. Uit de verdere toelichting en uit de overgelegde stukken blijkt echter dat beide partijen van mening zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in art. 7:669 lid 3 onder g BW die zodanig is dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. De standpunten van de partijen en de overgelegde stukken laten inderdaad geen andere conclusie toe. Nadat tussen de raad van toezicht en verweerder in de loop van 2015 een in ernst toenemend verschil van inzicht was ontstaan over de wijze waarop verweerder de reorganisatie deed verlopen, heeft de volledige directieraad bij brief van 1 februari 2016 aan de raad van toezicht het vertrouwen in verweerder opgezegd. De ingestelde Commissie van Advies en Bemiddeling is na onderzoek tot de slotsom gekomen dat er in de toekomst geen sprake kan zijn van een werkbare situatie tussen de stichtingen en verweerder. De arbeidsovereenkomst zal daarom in ieder geval op grond van art. 7:671b BW in verbinding met art. 7:669 lid 3 onder g BW moeten worden ontbonden. Verweerder heeft wel gewezen op het bepaalde in art. 15 lid 2 van de

arbeidsovereenkomst, maar heeft niet het standpunt ingenomen dat het ontbindingsverzoek daarop moet afstuiten. Wel heeft verweerder aangevoerd dat de niet inachtneming van het in art. 15 lid 2 bepaalde grond geeft voor een door de stichtingen te betalen schadevergoeding, los van de wachtgeldaanspraken op grond van art. 18 van de arbeidsovereenkomst. Dat komt hierna nog aan de orde.

- 4.2 De stichtingen hebben zich ook op het standpunt gesteld dat sprake is van verwijtbaar en zelfs ernstig verwijtbaar handelen van verweerder. Het oordeel daarover kan in verschillende opzichten van belang zijn. In de eerste plaats voor de beantwoording van de vraag of zich ook de grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:669 lid 3 onder e BW voordoet. In de tweede plaats voor het antwoord op de vraag of de transitievergoeding is verschuldigd (art. 7:673 lid 7 onder c BW). In de derde plaats in verband met de bepaling van het tijdstip van ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671b lid 8 onder b BW). In de vierde plaats omdat verweerder geen aanspraak heeft op wachtgeld indien sprake is van wangedrag of ernstige veronachtzaming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 14 lid 1 onder a van de arbeidsovereenkomst. In de vijfde plaats voor het antwoord op de vraag of de toekenning van het overeengekomen wachtgeld naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, zoals de stichtingen ook hebben aangevoerd. Alvorens nader op de verwijtbaarheid in te gaan, zal het Scheidsgerecht beoordelen op welke vergoeding verweerder in geval van ontbinding in beginsel aanspraak kan maken.
- 4.3 Op grond van art. 18 van de arbeidsovereenkomst heeft verweerder in geval van ontbinding op grond van art. 14 lid 1 onder b of c recht op wachtgeld tot een bedrag van minimaal éénmaal het geldende jaarsalaris vermeerderd met vakantiebijslag. Daarboven bestaat aanspraak op wachtgeld overeenkomstig de voor het personeel van de werkgever geldende wachtgeldregeling, tenzij anders is overeengekomen. Tussen de partijen is niet in geschil dat niet anders is overeengekomen. Het overeengekomen wachtgeld overstijgt het maximale bedrag van € 75.000,- dat volgens art. 2.10 van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (verder: WNT) als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband mag worden overeengekomen. Op grond van art. 7.3 WNT is een beding dat afwijkt van art. 2.10 lid 1 en dat is overeengekomen vóór de inwerkingtreding van de WNT (per 1 januari 2013) toegestaan voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding. Aangezien de arbeidsovereenkomst dateert van ver voor de inwerkingtreding van de WNT en de hiervoor bedoelde periode van vier jaar eerst eindigt per 1 januari 2017, wordt het overeengekomen wachtgeld niet getroffen door het verbod van art. 2.10 lid 1 WNT. Verweerder heeft dus in beginsel aanspraak op het overeengekomen wachtgeld in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een van de gronden genoemd in art. 14 lid 1 onder b en c van de arbeidsovereenkomst.
- 4.4 Daarnaast kan verweerder niet tevens aanspraak maken op een transitievergoeding zoals bedoeld in art. 7:673 BW. Dat volgt uit het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Stb. 2015,172). Aangezien niets is gesteld of gebleken op grond waarvan moet worden aangenomen dat de wachtgeldregeling in de arbeidsovereenkomst berust op tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken, geldt art. 3

van dat Besluit. De partijen zijn het erover eens dat zich niet een situatie voordoet waarin verweerder binnen een zekere hem gestelde termijn afstand heeft gedaan van zijn wachtgeldaanspraken. Ook indien verweerder niet zo'n termijn is gesteld, moet, in aanmerking genomen dat hij geen afstand heeft gedaan, gelet op de strekking van (art. 3 van) het Besluit, worden aangenomen dat naast de overeengekomen wachtgeldregeling geen transitievergoeding is verschuldigd. Anders dan de stichtingen kennelijk veronderstellen vordert verweerder klaarblijkelijk ook niet een transitievergoeding naast het overeengekomen wachtgeld.

- 4.5 De vraag is of sprake is van een voor de beoordeling relevant (ernstig) verwijtbaar handelen van verweerder. Zoals hiervoor reeds is overwogen, is in de loop van 2015 een in ernst toenemend verschil van inzicht ontstaan over de wijze waarop verweerder de reorganisatie deed verlopen. Vastgesteld moet worden - daarover zijn beide partijen het eens- dat het proces van reorganisatie traag en stroperig is verlopen. Verder laten de gespreksverslagen van de bijeenkomsten van de raad van toezicht en de bestuurder en de e-mailcorrespondentie tussen hen geen andere conclusie toe dan dat verweerder niet dan uiteindelijk schoorvoetend gevolg heeft willen geven aan wensen van de raad van toezicht ten aanzien van de zogenoemde vlootschouw van de leidinggevenden met het oog op hun eventuele rol in de nieuwe organisatie en de assessments die in dat kader plaats zouden moeten vinden, de meerhoofdigheid van het bestuur, de inschakeling van externe programmamanagers, het aangaan van gesprekken met de divisiedirecteuren en meer in het algemeen de concrete uitwerking van de reorganisatieplannen. Dit gegeven wettigt, mede gezien de rolverdeling tussen bestuurder en raad van toezicht, op zichzelf niet de conclusie dat verweerder ernstig tekort is geschoten in de vervulling van zijn verplichtingen als bestuurder en uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst. Van belang is in dat verband dat de raad van toezicht, afgezien van het aanvankelijke idee van verweerder voor een franchiseorganisatie, steeds achter de plannen van verweerder voor de reorganisatie als zodanig heeft gestaan en dat ook herhaaldelijk tegen verweerder heeft uitgesproken. Verder moet worden onderkend dat verweerder te maken had met een volledig nieuwe (in 2013 aangetreden) raad van toezicht die, zoals ter zitting ook is toegelicht, in een aantal opzichten een andere koers wilde gaan varen dan voorheen onder de oude raad van toezicht het geval was. Mede op grond van de overgelegde verklaring van leden van de oude raad van toezicht moet worden aangenomen dat de samenwerking tussen verweerder en de oude raad van toezicht uitstekend is verlopen. Wat verweerder kan worden verweten is dat bij hem onvoldoende het besef aanwezig is geweest van een koersverandering en de noodzaak van een andere wijze van besturen die gewijzigde opvattingen met zich brachten. Verweerder heeft kennelijk niet tijdig onderkend dat hij daarin ook het management is kwijtgeraakt. Dat verweerder de stichtingen daarbij op enigerlei wijze schade, financieel of anderszins, heeft toegebracht, is voor zover het om financiële schade gaat niet gesteld en voor het overige op geen enkele wijze onderbouwd. Het staat niet ter discussie dat verweerder steeds zorg heeft gedragen voor een financieel zeer sterke en kwalitatief vooraanstaande zorginstelling, waarin als zodanig niets is veranderd. Onder al deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat verweerder zodanig ernstige verwijten te maken zijn dat de conclusie is gewettigd dat hij zijn verplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd, laat staan wangedrag heeft vertoond zoals bedoeld

in art. 14 lid 1 onder a van de arbeidsovereenkomst. Ook van een verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:699 lid 3 onder e BW is geen sprake.

- 4.6 De stichtingen hebben naast het voorgaande nog veel kritiek geleverd op verweerder en zijn wijze van opereren, met kwalificaties zoals immuun voor kritiek, manipulatief gedrag, verdeel-en-heers tactiek, teweegbrengen van een angstcultuur in de organisatie, tunnelvisie, stuurloosheid. Elke onderbouwing voor deze kwalificaties, die ook tijdens de zitting met harde woorden zijn geuit, ontbreekt. Dit alles is voor het eerst gezegd sinds het management in februari 2016 het vertrouwen in verweerder heeft opgezegd. Van voordien is er geen enkel stuk, zoals brieven en (functionerings)gespreksverslagen, overgelegd waarin ook maar iets naar voren komt dat grond geeft voor de geuite kwalificaties. Uit hetgeen ter zitting namens de raad van toezicht is verklaard, volgt dat hij bij aantreden geen enkele aanwijzing had voor dergelijke kritiek op verweerder. Die is pas gekomen toen in de tweede helft van 2015 de vertrouwensbreuk ontstond. Ook het verslag van het functioneringsgesprek met verweerder over 2013/2014 laat geen kritiek zien, maar is louter positief. Kritiek is voor het eerst aan de orde gekomen in het verslag van het functioneringsgesprek over 2014/2015, toen de problemen tussen de raad van toezicht en verweerder rondom de reorganisatie manifest zijn geworden. Verder neemt het Scheidsgerecht in aanmerking dat de opzegging van het vertrouwen in verweerder afkomstig was van een management dat met het oog op de eigen positie een rechtstreeks belang had bij het verloop en de uitkomst van de reorganisatie. Onder deze omstandigheden kan enig ernstig verwijtbaar handelen van verweerder in dit opzicht niet worden vastgesteld.
- 4.7 De tussenconclusie uit het voorgaande is dat bij de ontbinding op de hiervoor onder 4.1 genoemde grond verweerder aanspraak kan maken op het overeengekomen wachtgeld. De stichtingen noemen dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Het is op zichzelf juist dat hoge ontslagvergoedingen in de (semi)publieke sector maar ook daarbuiten niet meer wenselijk worden gevonden. Geconstateerd moet echter worden dat de WNT, die beoogt hoge ontslagvergoedingen tegen te gaan, een overgangsrecht kent op grond waarvan oude contractuele aanspraken gedurende zekere tijd worden gerespecteerd. Dat is een keuze van de wetgever geweest. Dat neemt niet weg dat onder zeer bijzondere omstandigheden zo'n oude contractuele aanspraak kan worden beperkt door de eisen van redelijkheid en billijkheid. Van zulke zeer bijzondere omstandigheden is hier geen sprake. De stichtingen hebben zich er onder andere op beroepen dat de handel en wandel van verweerder in het geheel niet beantwoordt aan hetgeen van goed bestuur in de zorg mag worden verwacht. Dat is vooral gebaseerd op de kwalificaties die onder 4.6 aan de orde zijn gekomen. Aangezien de stichtingen de gerechtvaardigdheid van die kwalificaties niet hebben onderbouwd, kunnen de stichtingen hierin niet worden gevolgd. Voor het overige geldt dat verweerder jarenlang klaarblijkelijk als bekwaam bestuurder heeft gefunctioneerd en gezorgd heeft voor een eersteklaszorginstelling, waaraan ook de vertrouwensbreuk rondom de reorganisatie geen afbreuk heeft gedaan. Het enkele feit dat verweerder niet tijdig heeft opgepikt dat onder de nieuwe raad van toezicht en uiteindelijk ook in de organisatie een andere aanpak van hem werd verlangd, is onvoldoende voor de conclusie dat het naar maatstaven van

redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn indien hij (volledig) aanspraak op het overeengekomen wachtgeld zou kunnen maken.

- 4.8 Voor een schadevergoeding zoals verweerder daarnaast heeft gevorderd ziet het Scheidsgerecht geen grond. Met de wachtgeldaanspraak zijn de gevolgen van het verlies van zijn baan voor verweerder ruim gecompenseerd. Bovendien kan niet worden gezegd dat de vertrouwensbreuk waartoe het is gekomen en die de ontbinding onontkoombaar maakt in ernstige of overwegende mate aan de raad van toezicht van de stichtingen is te wijten. Gezien de onherstelbaarheid van de verstoorde arbeidsverhouding kon er van een voortduren van het dienstverband en uitoefening van werkzaamheden gedurende een jaar teneinde een andere baan te zoeken zoals is bepaald in art. 15 leden 1 en 2 van de arbeidsovereenkomst, geen sprake zijn. Dat de opzegtermijn van zes maanden niet in acht is genomen is inherent aan het feit dat niet is opgezegd, maar ontbinding is verzocht. Overigens geldt dat de opzegtermijn op grond van art. 7:671b lid 8 BW wel verdisconteerd moet en zal worden bij de bepaling van het moment waartegen de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.
- 4.9 Ook voor een ontheffing van verweerder uit het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden zolang de arbeidsovereenkomst tussen de stichtingen en verweerder nog voortduurt, ziet het Scheidsgerecht geen grond. Verweerder blijft aanspraak behouden op loondoorbetaling tot aan de datum van ontbinding en het is niet acceptabel dat verweerder zijn volledige salaris krijgt doorbetaald en tevens elders betalende werkzaamheden verricht.
- 4.10 Ten slotte heeft verweerder nog rectificatie gevorderd van uitlatingen van de voorzitter van de raad van toezicht in de pers. Direct na de non-actiefstelling van verweerder heeft zij in een interview in R. onder andere gezegd: "F. geeft, om speculaties in de kiem te smoren, aan dat uit het onderzoek geen strafbare feiten naar voren zijn gekomen. 'Ik veronderstel niet dat het tot een strafzaak komt', zegt ze." Dat laatste had, ook in combinatie met de voorgaande zin, F. zo niet moeten zeggen. Daarmee wordt immers de suggestie gewekt dat de vraag of het tot een strafzaak zal komen nog onderwerp van overweging is of zou kunnen zijn. Dat was een geheel misplaatste suggestie omdat er op dat moment geen enkele aanwijzing was dat er ook maar iets strafrechtelijk onoirbaars was gebeurd. Er was alleen door verschil van inzicht een vertrouwensbreuk. Van de voorzitter van de raad van toezicht had verwacht mogen worden dat zij dit duidelijk had gemaakt. De uitlating houdt een ernstige kans in op benadeling van verweerder in zijn mogelijkheden om een andere baan als bestuurder (in de zorg) te vinden. Onweersproken is gebleven dat wie op de naam van verweerder googlet meteen op dit artikel stuit. De onjuiste suggestie die in de uitlating besloten ligt en de kans op ernstig nadeel had F. van deze uitlating behoren te weerhouden. Zij heeft hiermee onrechtmatig jegens verweerder gehandeld en dat onrechtmatig handelen moet worden toegerekend aan de stichtingen. In de gegeven omstandigheden is een rectificatie via het uitbrengen van een persverklaring, zoals door verweerder gevorderd, passend. Die verklaring zal de hierna weer te geven tekst moeten bevatten.
- 4.11 Met inachtneming van het voorgaande zullen de vorderingen in conventie en in reconventie worden toe- en afgewezen zoals hierna te vermelden. De

arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden, waarvan de tijd tussen het indienen van de memorie van eis (op 7 april 2016) en de datum van deze uitspraak zal worden afgetrokken (art. 7:671b lid 8 BW). De datum per wanneer ontbonden wordt, komt daarmee uit op 30 oktober 2016. Bij de uitkomst past dat de kosten van het Scheidsgerecht door de stichtingen zullen moeten worden gedragen en dat de stichtingen een tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand van verweerder moeten betalen van € 10.000,-.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht wijst het volgende arbitrale vonnis:

In conventie en in reconventie:

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen de stichtingen en verweerder wordt ontbonden per 30 oktober 2016.
- 5.2 De stichtingen worden veroordeeld om jegens verweerder uitvoering te geven aan de in art. 18 van de arbeidsovereenkomst overeengekomen wachtgeldregeling.
- 5.3 De stichtingen worden veroordeeld om binnen veertien dagen na heden de volgende persverklaring uit te brengen:

“In een persbericht van 12 februari 2016 heeft de voorzitter van de raad van toezicht van de A. bericht dat de bestuurder C. op non-actief is gesteld. Tegenover R. heeft zij daarbij gezegd dat geen strafbare feiten naar voren zijn gekomen. Zij heeft daaraan toegevoegd: ‘Ik veronderstel niet dat het tot een strafzaak komt’.

Het Scheidsgerecht voor de Gezondheidszorg heeft bij vonnis van 4 augustus 2016 geoordeeld dat de voorzitter van de raad van toezicht hiermee onrechtmatig jegens C. heeft gehandeld omdat zij ten onrechte de suggestie heeft gewekt dat er überhaupt sprake zou kunnen zijn van strafbare feiten terwijl dat in het geheel niet het geval was. Er zijn op geen enkel moment in het onderzoek aanwijzingen geweest dat C. zich schuldig zou hebben gemaakt aan strafbare feiten. Het Scheidsgerecht heeft de A. daarom bevolen deze rectificatie in een persverklaring uit te brengen.”

- 5.4 De stichtingen zullen de kosten van het Scheidsgerecht moeten dragen. Deze kosten worden bepaald op € 8.305,66 en zullen op het gestorte voorschot worden verhaald.
- 5.5 De stichtingen moeten aan verweerder een bedrag van € 10.000,- als tegemoetkoming in zijn kosten van rechtsbijstand betalen.
- 5.6 Alles wat meer of anders is gevorderd wordt afgewezen.

Aldus vastgesteld te Utrecht en op 28 juli 2016 aan de partijen verzonden.