

Nr. 11. ONTBINDING ARBEIDSOVEREENKOMST MET MEDISCH SPECIALIST. BEVOEGDHEID VAN SCHEIDSGERECHT EX ART. 50 CAO-ZIEKENHUISWEZEN. VERSTOORDE VERHOUDINGEN. SCHADEVERGOEDING.

Het Scheidsgerecht is bevoegd om kennis te nemen van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 50 CAO-Ziekenhuiswezen en het beding in de arbeidsovereenkomst. Het Scheidsgerecht komt tot de conclusie dat de verhoudingen tussen verweerder enerzijds en anderzijds de directie en de medische staf verstoord zijn. Er zijn diverse negatieve verklaringen waaruit blijkt dat er onmiskenbaar diverse problemen met verweerder zijn geweest. De directie is evenwel te snel en op onvoldoende gronden tot het oordeel gekomen dat de reïntegratie van verweerder mislukt was. Nergens blijkt van functioneringsgesprekken. Zeker na een langdurige ziekteperiode lijkt begeleiding en sturing van het grootste belang. Hiervan is onvoldoende gebleken. Aanvulling wachtgeld tot 100% gedurende drie jaren.

Scheidsgerecht voor het Nederlandse Ziekenhuiswezen (mr C.J. van Zeben, voorzitter, mr N.A. Neyzen, mr D.A.C. Slump, drs B.T.P. Fontein en dr M.B. Lagaay, leden, met bijstand van mevrouw mr A.T.B. de Vries, griffier)

13-11-98

Bindend advies (98-03) in de zaak van:

de stichting A,
gevestigd te Z,
eiseres,
gemachtigde: Mr N.J. van der Graaf

tegen:

B,
wonende te Z,
verweerder,
gemachtigde: Mr F.J. te Velthuis.

1. De procesgang

1.1. Eiseres heeft het Scheidsgerecht bij memorie van eis verzocht bij wege van bindend advies vast te stellen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen dadelijk ontbonden wordt, althans op korte termijn, met bepaling omtrent de kosten als het Scheidsgerecht in goede justitie zal vermenen te behoren.

1.2. Verweerder heeft bij memorie van antwoord het Scheidsgerecht verzocht bij wege van bindend advies,

primair:
zich onbevoegd te verklaren;

subsidiair:
eiseres in haar verzoek niet ontvankelijk te verklaren, althans dit verzoek af te wijzen;

meer subsidiair:
voor het geval het verzoek onverhoopt zou worden toegewezen, niet eerder te ontbinden dan zes maanden na datum beslissing en aan verweerder een vergoeding toe te kennen naar billijkheid;

dit alles met veroordeling van eiseres tot vergoeding van alle in deze kwestie gemaakte kosten, waaronder de kosten van de procedure en het salaris gemachtigde.

1.3. Bij brief van 26 augustus 1998 heeft de gemachtigde van eiseres nog enkele produkties in het geding gebracht.

Op 7 september 1998 heeft te Utrecht de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. Eiseres was vertegenwoordigd door de heren C, algemeen directeur van eiseres, D, hoofd Personeel, Organisatie en Opleiding van eiseres, E, voorzitter medische staf, F, lid adviescommissie, bijgestaan door de gemachtigde van

eiseres. Verweerder is niet verschenen, doch vertegenwoordigd door zijn gemachtigde. Beide partijen hebben hun standpunten nader toegelicht, aan de hand van een pleitnota.

2. Samenvatting van het geschil

2.1. Eiseres is exploitante van het te Z gevestigde A. Verweerder, geboren op 00 00 1948, is op 1 januari 1988 als dermatoloog gaan werken bij de rechtsvoorgangster van eiseres, het G te Y, in eerste instantie als waarnemer, maar per 1 januari 1989 als vrijgevestigd medisch specialist.

In de loop van 1989 heeft verweerder kenbaar gemaakt parttime in het ziekenhuis te willen werken. Bij brief van 30 november 1989 is dit verzoek afgewezen. Verweerder bleef echter bij zijn verzoek en zegde bij brief van 30 maart 1990 zijn toelatingsovereenkomst per 1 oktober 1990 op. Deze opzegging is aanvaard. Nader overleg tussen partijen heeft er echter toe geleid dat de directie het verzoek om parttime te mogen werken uiteindelijk toch heeft gehonoreerd.

Verweerder is per 1 maart 1991 bij eiseres in loondienst getreden in een parttime dienstverband van 0,5. Vervolgens wilde verweerder zijn werkzaamheden bij eiseres weer uitbreiden, hetgeen door de directie is geweigerd. Het daarop volgend verzoek van verweerder om buiten het ziekenhuis van eiseres parttime te mogen werken, werd onder voorwaarden in oktober 1992 gehonoreerd.

Per 1 januari 1994 is de aanstelling van verweerder met 0,1 fte. uitgebreid. Verdere verzoeken tot uitbreiding van het dienstverband van verweerder zijn door de directie steeds afgewezen. Verweerder is thans bij eiseres in loondienst voor een weektaak van 0,6.

Vanaf 23 mei 1995 is verweerder arbeidsongeschikt geweest wegens depressie, burn-out en chronische stress. In de periode 8 januari 1996 tot 29 januari 1996 werkt hij 25% op basis van arbeidstherapie.

Eind maart 1997 heeft verweerder zijn aantal werkuren weer uitgebreid en per 1 juli 1997 heeft hij zijn werkzaamheden volledig hervat, beide keren zonder overleg met de bedrijfsarts en de directie van eiseres. Op 4 juni 1997 heeft verweerder zich weer arbeidsongeschikt gemeld en is dat tot op heden gebleven.

2.2. Het standpunt van eiseres komt -zakelijk weergegeven- op het volgende neer.

Eiseres voert een aantal gronden aan, waarom zij verweerder niet langer in loondienst wil hebben.

Door de jaren heen heeft verweerder problemen veroorzaakt door nu eens fulltime, dan weer parttime, vervolgens weer fulltime te willen werken. Met name de manier waarop verweerder dat doel steeds heeft proberen te bereiken, met dreiging van ontslag, verzet tegen het aantrekken van een (fulltime) dermatoloog e.d., is met name de directie gaan tegenstaan.

Na de (eerste) ziekteperiode van verweerder zijn verder de volgende omstandigheden gebleken.

Blijkens een (intern) memorandum van 15 maart 1996 van de directeur de heer H, werd door de directie op die datum de conclusie getrokken dat de gedeeltelijke reïntegratie van verweerder was mislukt. Verweerder werkte traag en kon de werkbelasting niet aan, waardoor onacceptabele druk was ontstaan op de overige vakgroepleden en het ondersteunende personeel. Tevens meldde de directie dat er een uitstroom ontstond van patiënten naar andere ziekenhuizen en dat er geen sprake meer was van enige ontwikkeling binnen de vakgroep. Er bestond geen uitzicht op verbetering.

Vervolgens bleek dat verweerder door zijn houding problemen kreeg met zijn (opeenvolgende) collegae.

Op 17 mei 1997 heeft mevrouw I per 1 september 1997 ontslag genomen.

Eiseres stelt dat zowel mevrouw I, als haar opvolgster mevrouw J is opgestapt van wege verweerdere weinig positieve werkhouding en mentaliteit, waardoor overleg niet of nauwelijks mogelijk was. Om die reden heeft de directie, in samenspraak met de medische staf besloten om een onderzoek te laten instellen. Dit is per brief van 1 april 1997 aan verweerder medegedeeld. Verweerder heeft geweigerd aan een onderzoek mee te werken. Het onderzoek is vervolgens gedaan door een commissie, bestaande uit een KNO-arts en een kaakchirurg uit het ziekenhuis en een organisatie-adviseur van Zorg Consult. De commissie moest rapporteren aan het medische stafbestuur en op basis van een analyse van de ontstane situatie binnen de vakgroep dermatologie, aanbevelingen doen die mogelijk zouden leiden tot duurzame samenwerking binnen de vakgroep, alsmede met het ondersteunende personeel en de omgeving; het stafbestuur moest het rapport, voorzien van een zwaarwegend advies, doorleiden naar de directie.

Uit het onderzoeksrapport d.d. 10 juli 1997 blijkt:

- Verweerder is met vrijwel alle betrokkenen op gespannen voet komen te staan. Dit heeft het karakter van een steeds terugkerend patroon.
 - Verweerder heeft een niet-collegiale stijl van werken.
 - De collega-dermatologen geven het functioneren van verweerder op als voornaamste reden voor hun eigen vertrek.
 - De assistenten ervaren het werken met verweerder als spanningsvol en hebben geen rek meer over om dit vol te houden.
 - Voor alle betrokkenen wordt het ontstaan en bestaan van problemen als zodanig niet als bijzonder aangemerkt. Voor de hoeveelheid en de aard ervan is dat wel het geval.
- Verweerder is onvoorspelbaar in zijn gedrag, in de zin dat hij zich steeds weer buiten het verwachtingspatroon van zijn omgeving begeeft.
- De boventoon echter vormen de constatering dat verweerder het bestaan van problemen niet serieus neemt, ontkent en niet over zijn bijdrage en over oplossingen wil praten of daarvoor de verantwoordelijkheid bij anderen legt.
- De commissie heeft niet met verweerder gesproken.
 - De problemen binnen de vakgroep bestaan al langdurig. Hiervoor is te weinig steun geweest vanuit directie, management en medische staf.

Op grond hiervan komt de commissie tot de volgende conclusies:

- De vakgroep dermatologie kent jarenlange problemen, die het nu erg moeilijk zullen maken de noodzakelijke nieuwe dermatoloog aan te trekken. De huidige oplossingen zijn per definitie tijdelijk. Tot een werkelijke opbouw van de dermatologie kan het op deze wijze niet komen.
- Voor betrokkenen is de rek er uit. Alle gesprekspartners geven aan weinig heil te zien in een voortzetting van de huidige wijze van functioneren van verweerder.
- Het functioneren van verweerder vormt een probleem dat nadrukkelijk om een aanpak vraagt. Essentiële voorwaarde is dat verweerder zich zal moeten realiseren dat er ernstige problemen zijn, waarin hij een centrale rol vervult. Zo lang verweerder hiervan niet nadrukkelijk en op overtuigende wijze blijkt geeft, schat de commissie de kans op een succesvol vervolg van de vakgroep dermatologie, waarvan verweerder deel uitmaakt, in als nihil.

Als aanbevelingen vermeldt de commissie:

Als verweerder nadrukkelijk en op overtuigende wijze onderkent wat de problemen zijn en wat daarin zijn rol is, zal een oplossing gezocht kunnen worden in het creëren van een situatie waarin verweerder zich nadrukkelijk laat sturen en leiden en waarin hij verantwoording moet afleggen over zijn functioneren, met name in organisatorische zin.

Hierbij zullen vooraf afspraken moeten worden gemaakt, waaraan het functioneren van verweerder zal moeten voldoen. Deze afspraken zullen op vastgestelde momenten worden getoetst.

De commissie ziet hiervoor drie mogelijkheden:

1. het aanstellen van een collega-dermatoloog, waaraan verweerder verantwoording schuldig is.
2. verweerder legt verantwoording af aan de directie.
3. verweerder legt verantwoording af aan de directie en het stafbestuur gezamenlijk.

Het stafbestuur heeft op 22 september 1997 aan de directie kenbaar gemaakt de conclusies van dit rapport te onderschrijven. De aanbevelingen laat men voor rekening van de directie.

De directie maakt de conclusies van dit rapport tot de hare, maar ziet geen enkel nut in de aanbevelingen van de commissie na alles wat er gebeurd is, mede omdat de commissie uitgaat van onhaalbare veronderstellingen. Er is inmiddels sprake van een volstrekt verstoorde verhouding tussen verweerder en de directie.

Eiseres verwijt tot slot verweerder dat hij juridische steun heeft gezocht bij het verdedigen van zijn stelling dat hij, op grond van toezeggingen uit het verleden, recht heeft op uitbreiding van zijn werkzaamheden en wederom juridische steun zocht nadat de onderzoekscommissie was ingesteld. Eiseres vindt dat stemmingmakerij.

Eiseres concludeert dat zij niet in staat is de vakgroep dermatologie goed te laten functioneren zolang verweerder in dienst is. Er dienen dringend nieuwe kandidaten te worden gevonden, doch dit wordt moeilijk, zo niet onmogelijk, zolang verweerder in dienst is en kan terugkomen.

Eiseres is van oordeel dat al deze omstandigheden moeten leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waarbij zij bereid is om verweerder in aanmerking te brengen voor een wachtgelduitkering

als bedoeld in de Uitkeringsregeling van de CAO Ziekenhuiswezen, uitgaande van een loondienstverband vanaf 1 maart 1991.

2.3. Het standpunt van verweerder komt -zakelijk weergegeven- op het volgende neer.

- Het Scheidsgerecht is niet bevoegd te beslissen in deze, zulks gelet op het bepaalde in de artikelen 42 en 50 van de CAO voor het Ziekenhuiswezen. Een ontbindingsprocedure heeft niets te maken met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar juist met de ontbinding daarvan. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan op grond van genoemde artikelen derhalve slechts plaatsvinden door tussenkomst van de kantonrechter.

- Verweerder is arbeidsongeschikt sinds 4 juni 1997 door omstandigheden binnen het ziekenhuis, welke zich eerst na de eerdere ziekteperiode heeft voorgedaan. In 1995 raakte verweerder ziek ten gevolge van problemen in de prive-sfeer, zodat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid in 1997 een andere is. Tijdens ziekte geldt een opzegverbod van twee jaar, ter bescherming van de werknemer. Verweerder beroept zich op de reflexwerking van het opzegverbod. Het Scheidsgerecht dient zich terughoudend op te stellen bij de beoordeling van dit ontbindingsverzoek.

- Verweerder ontkent de stellingen van eiseres en stelt daar -zakelijk weergegeven- het volgende tegenover:

Verweerder stelt voorop dat hij niet onnodig moeilijk heeft gedaan ter zake van zijn wensen omtrent de omvang van zijn werkzaamheden. Bij toetreding tot het ziekenhuis had hij de praktijk van zijn voorganger overgenomen. Vervolgens bleek echter de formatieplaats van de andere (zittende) dermatoloog, die tegen zijn pensioen aan zat, te komen te vervallen. Daar dit een potentiële onderbezetting van de, sterk groeiende, dermatologiepraktijk betekende, leek het verweerder verstandig de overblijvende formatieplaats te delen met een collega in dienstverband en verder elders als vrijgevestigd specialist werkzaam te zijn. Het ziekenhuis wilde de formatieplaats aanvankelijk echter slechts door een dermatoloog vervuld zien. Uiteindelijk is via het stafbestuur de kwestie opgelost en mocht hij per 1 maart 1991 parttime (0,5 fte) gaan werken in het ziekenhuis. Wel kreeg hij de toezegging van de toenmalige directeur dat hij en zijn collega, bij uitbreiding van de formatie, de gelegenheid zouden krijgen hun werkzaamheden uit te breiden. Het is ook vast gebruik in het ziekenhuis om formatie-uitbreidingen eerst aan zittende specialisten aan te bieden. Van ernstige irritaties tussen verweerder en de directie is verweerder toen niets gebleken. In elk geval is hij hierop nimmer aangesproken. Verweerder is dan ook zonder problemen in dienst gekomen van eiseres. Inmiddels zit er bovendien een andere directie.

Het zich elders vestigen als zelfstandig dermatoloog ging onverwachts niet door, zodat verweerder, toen met ingang van 1 januari 1994 die mogelijkheid zich voordeed, 0,6 fte is gaan werken. Verweerder ontkent, buiten de mogelijkheid om van een formatie-uitbreiding te profiteren, uitbreiding van zijn werkzaamheden te hebben geëist. Wel heeft hij bij gelegenheid (als hij elders aan de slag kon) geprobeerd duidelijkheid te krijgen over toekomstige formatie-uitbreidingen.

Het management van het ziekenhuis heeft zich, vanaf het moment dat verweerder na zijn eerste ziekteperiode de werkzaamheden hervatte, jegens verweerder niet positief en toekomstgericht opgesteld.

Er was een stappenplan opgesteld door eiseres en de bedrijfsarts, waarover verweerder niet geraadpleegd was; na drie weken arbeidstherapie werd verweerder door de bedrijfsarts voor 25 % hersteld verklaard. Verweerder voelde zich hierdoor zeer opgejaagd en geïrriteerd, hetgeen mede veroorzaakt werd door de wijze waarop een en ander aan hem werd gepresenteerd. Na anderhalve maand is, blijkens het memo van 15 maart 1996, door de heer C gesteld dat organisatorisch gezien de reïntegratie van verweerder mislukt is. De bedrijfsarts zou verweerder laten weten dat reïntegratie niet mogelijk zou zijn. Deze bespreking en de conclusie van de heer C zijn geheim gehouden voor verweerder. Duidelijk is hiermee aangetoond dat het gevoel van verweerder dat hij niet meer serieus werd genomen na zijn eerdere ziekteperiode, geheel terecht was.

Verweerder heeft verder zijn twijfels omtrent de onafhankelijkheid van een van de leden van de commissie, die door de directie benaderd is, een medewerker van Zorgconsult.

3. Bevoegdheid van het Scheidsgerecht

In artikel 42 lid 1 aanhef en onder f van de CAO wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt door ontbinding door de kantonrechter in gevolge artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 50, lid 2 van de CAO bepaalt: De beslechting van geschillen geschiedt door de gewone rechter, danwel - indien daarin uitdrukkelijk conform art. 2, lid 2 sub n is voorzien- bij uitsluiting van de gewone rechter door de relevante kamer van het Scheidsgerecht voor het Nederlandse Ziekenhuiswezen. De aanwijzing van genoemd

Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, in strijd met de bevoegdheidsbepalingen in het Reglement voor het Scheidsgerecht, is nietig.

Artikel 16 van de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst luidt:
(Beslechting van) geschillen

Beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 50 lid 2 van de CAO door het Scheidsgerecht. Met instemming van partijen kan worden overeengekomen dat een geschil door een kantonrechter kan worden beslecht.

Uit de bovenstaande bepalingen volgt dat het Scheidsgerecht bevoegd is van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kennis te nemen. Voor de stelling van verweerder dat onder "geschillen" in artikel 50, lid 2 niet de ontbinding valt en dat artikel 42 een limitatieve opsomming geeft van de gevallen waarin een arbeidsovereenkomst eindigt, is in de genoemde bepalingen geen steun te vinden. Ook de ontbindingsprocedure betreft de beslechting van een geschil tussen werkgever en werknemer.

4. Beoordeling van het geschil

4.1. Het Scheidsgerecht stelt voorop dat op het geschil de wettelijke bepalingen van de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn zoals deze luiden voor de invoering van de wet van juni 1996, Stb. 406, in werking getreden op 1 april 1997.

4.2. De onderhavige arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat deze overeenkomst slechts door opzegging c.q. ontbinding kan eindigen.

Nu voor het Scheidsgerecht, en verweerder geeft dat zelf ook aan, vast staat dat de oorzaak van de huidige arbeidsongeschiktheid (anders dan bij de eerdere ziekteperiode) gelegen is in de werkrelatie, meent het Scheidsgerecht dat er geen grond is om rekening te houden met (de reflexwerking van) het opzegverbod.

Op basis van de stukken en hetgeen (onder meer door de aanwezige leden van de medische staf) ter zitting naar voren is gekomen, is het Scheidsgerecht tot de conclusie gekomen dat de verhoudingen tussen verweerder enerzijds en de directie en de medische staf zodanig verstoord zijn dat het Scheidsgerecht de arbeidsovereenkomst zal ontbinden wegens wijziging van omstandigheden, hetgeen een gewichtige reden in de zin van artikel 7:685 BW vormt. De ontbinding zal geschieden per 31 december 1998.

Het Scheidsgerecht dient vervolgens te beslissen of er redenen zijn om verweerder in het kader van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een vergoeding toe te kennen.

4.3. Er liggen diverse negatieve verklaringen van personen die met verweerder moesten samenwerken. Uit de stukken blijkt dat er onmiskenbaar diverse problemen met verweerder zijn geweest. De direct bij het functioneren van verweerder betrokkenen schetsen een gelijklopend beeld van het karakter van verweerder. Deze verklaringen zijn te omvangrijk en in een aantal gevallen te gedetailleerd om zo maar opzij geschoven te worden.

Aan de andere kant meent het Scheidsgerecht dat eiseres, en met name haar directie, te snel en op onvoldoende gronden tot het oordeel is gekomen dat de reïntegratie van verweerder mislukt was. Vanaf dat moment is nog slechts gepoogd een goede vakgroep dermatologie op te zetten buiten verweerder om. Diverse stappen en beslissingen van met name de directie, doch ook van het stafbestuur zijn in dat opzicht onvoldoende zorgvuldig geweest tegenover verweerder. Na het onderzoeksrapport, waarin de aanbeveling aan de directie om nog eens serieus met verweerder te gaan praten, is de directie abrupt, zonder kenbare eerdere signalen in die richting, tot het oordeel gekomen dat er een einde moest komen aan de arbeidsovereenkomst met verweerder. Het is ook opvallend dat er nu zware kritiek op verweerder naar voren komt, waarmee verweerder niet eerder (op deze concrete wijze) geconfronteerd is. Nergens blijkt van functioneringsgesprekken, waarin verweerder zijdens eiseres daadkrachtig werd bijgestuurd, althans waarin pogingen daartoe zijn gedaan. Gezien hetgeen eiseres aanvoert, had dit alleszins in de rede gelegen. Zeker als iemand terugkeert van een langdurige ziekteperiode, lijkt begeleiding en sturing van die persoon van het grootste belang. Hiervan is niet, althans onvoldoende gebleken. Uit deze overwegingen vloeit voort dat eiseres een reëel verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van het ontstaan van de hiervoor omschreven omstandigheden die er toe hebben geleid dat de arbeidsovereenkomst met verweerder dient te worden ontbonden.

4.4. Het Scheidsgerecht komt op basis van deze overwegingen, en mede in acht nemende dat gevolgen van de ontbinding voor verweerder ernstig zijn, tot de conclusie dat een financiële tegemoetkoming voor verweerder redelijk en billijk is.

Hetgeen verweerder vraagt bij memorie van antwoord, acht het Scheidsgerecht echter bovenmatig. Hierbij weegt mee het relatief korte dienstverband van verweerder met eiseres en het feit dat verweerder sinds 4 juni 1997 met ziekteverlof is en in die periode salaris heeft genoten.

Het Scheidsgerecht is van oordeel dat verweerder in aanmerking komt voor een wachtgelduitkering als bedoeld in de Uitkeringsregeling van de CAO Ziekenhuiswezen, uitgaande van een dienstverband vanaf 1 maart 1991, en dat eiseres gedurende de eerste drie jaren vanaf het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst, d.w.z. 31 december 1998, de wachtgeld- en/of werkloosheidsuitkering van verweerder dient aan te vullen tot 100 % van zijn laatst verdiende loon.

5. Beslissing

Het Scheidsgerecht stelt het volgende bindend advies vast:

A. Indien eiseres haar verzoek handhaaft:

5.1. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 31 december 1998.

5.2. Eiseres dient aan verweerder een vergoeding te betalen in de vorm van een vergoeding overeenkomstig, en met toepassing van, de Uitvoeringsregeling wachtgeld, behorende bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen, met dien verstande dat gedurende drie jaar vanaf 31 december 1998 de wachtgeld- en/of werkloosheidsuitkering van verweerder door eiseres dient te worden aangevuld tot 100 % van zijn laatst verdiende loon.

5.3. De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op een bedrag van fl. 6.050,-- komen voor rekening van eiseres. Eiseres dient voorts de kosten van rechtsbijstand aan de zijde van verweerder, begroot op een bedrag van fl. 3.440,-- te dragen.

B. Indien eiseres haar verzoek intrekt:

5.4. De onder 5.3. vermelde beslissing wordt gehandhaafd.

5.5. Wijst het meer of anders gevorderde af.