

ECLI:NL:RBNHO:2016:1680

Uitspraak

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

zaaknummer 4627118/AO VERZ 15-356

uitspraak: 3 februari 2016

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Haarlem

in de zaak van

de besloten vennootschap Bombardier Aerospace Netherlands B.V.

gevestigd te Amsterdam

verzoekende partij in de zaak van het verzoek, verwerende partij in de zaak van het voorwaardelijke tegenverzoek

verder te noemen: Bombardier

gemachtigde: mr. A.A. Camonier

tegen

[verweerder]

wonende te [woonplaats]

verwerende partij in de zaak van het verzoek, verzoekende partij in de zaak van het voorwaardelijke tegenverzoek

verder te noemen: [verweerder]

gemachtigde: mr. C.C. Buijsman-Kip

1 Het procesverloop

in de zaak van het verzoek en het voorwaardelijke tegenverzoek

1.1.

Bombardier heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en voor recht te verklaren dat [verweerder] vanwege ernstig verwijtbaar handelen geen recht heeft op een transitievergoeding.

1.2.

[verweerder] heeft een verweerschrift en een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend.

1.3.

Op 6 januari 2016 heeft een zitting plaatsgevonden. De gemachtigde van Bombardier heeft pleitnotities overgelegd. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen verder ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting heeft Bombardier bij brieven van 31 december 2015 en 4 januari 2016 nog stukken toegezonden.

2 De feiten

in de zaak van het verzoek en het voorwaardelijke tegenverzoek

2.1.

Bombardier is wereldwijd de grootste fabrikant die zowel vliegtuigen als treinen produceert. Haar hoofdkantoor is in Montréal, Canada. De hoofdvestiging van Bombardier in Nederland is in Amsterdam. Daarnaast heeft Bombardier een vestiging op Schiphol Airport.

2.2.

[verweerder] , op dit moment 60 jaar oud, is op 1 juli 2010 in dienst getreden bij Bombardier. De laatste functie die [verweerder] vervulde, is die van grondwerktuigkundige, met een salaris van € 3.506,31 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. In artikel 13 van de arbeidsovereenkomst staat dat [verweerder] zich verbindt aan de Code of Ethics en de beleidsregels van Bombardier. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Metalektro van toepassing.

2.3.

[verweerder] is werkzaam op Schiphol Airport, waar hij uit hoofde van zijn functie onderhoud en reparaties pleegt aan vliegtuigen van Bombardier. Hij is in dit kader zogenaamd houder van een bewijs van bevoegdheid (Aircraft Maintenance) in de zin van de Wet op de Luchtvaart. Bij Bombardier wordt in diensten gewerkt. [verweerder] is voorzitter van de Ondernemingsraad van Bombardier.

2.4.

Ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs bepaalt de Drug and Alcohol Policy - Canada van Bombardier - kortweg - dat het de werknemer

is verboden onder invloed van alcohol of verdovende middelen op of aan het werk te zijn en dat overtreding van dit beleid tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag kan leiden. Daarnaast staat in deze regels dat de werknemers geen alcohol mogen nuttigen acht uur voor aanvang van dienst en dat bij overtreding van deze regel disciplinaire maatregelen worden opgelegd.

Voor Bombardier Amsterdam is geregeld dat werknemers, die ervan worden verdacht onder invloed te zijn van alcohol of verdovende middelen niet kunnen worden verplicht tot het ondergaan van een alcohol- of drugstest en dat bij weigering de werknemer naar huis kan worden gestuurd. Bij herhaalde verdenking van alcohol of verdovende middelen gebruik kunnen verdere maatregelen worden genomen.

2.5.

Artikel 2 van de Wet op de Luchtvaart luidt, voor zover relevant:

"Artikel 2.11

Het is de houder van een bewijs van bevoegdheid of bewijs van gelijkstelling verboden werkzaamheden, tot het verrichten waarvan dat bewijs de bevoegdheid geeft, te verrichten wanneer de houder daardoor in verband met zijn lichamelijke of geestelijke gesteldheid de veiligheid van het luchtverkeer in gevaar brengt of in gevaar kan brengen.

Artikel 2.12

1. Het is een lid van het boordpersoneel verboden werkzaamheden aan boord van een luchtvaartuig te verrichten, terwijl hij verkeert onder zodanige invloed van een stof, waarvan hij weet of redelijkerwijze moet weten, dat het gebruik daarvan – al dan niet in combinatie met het gebruik van een andere stof – de vaardigheid voor het verrichten van die werkzaamheden kan verminderen, dat hij niet in staat moet worden geacht die werkzaamheden naar behoren te verrichten.

2. Het is een lid van het boordpersoneel verboden werkzaamheden aan boord van een luchtvaartuig te verrichten, indien hij binnen de tien daaraan voorafgaande uren alcoholhoudende drank heeft gebruikt.

3. Het is een lid van het boordpersoneel verboden werkzaamheden aan boord van een luchtvaartuig te verrichten na zodanig gebruik van alcoholhoudende drank, dat:

a. het alcoholgehalte van zijn adem bij een onderzoek hoger blijkt te zijn dan negentig microgram (90 µg) alcohol per liter uitgeademde lucht, dan wel

b. het alcoholgehalte van zijn bloed bij een onderzoek hoger blijkt te zijn dan een vijfde milligram (0,2 mg) alcohol per milliliter bloed.

4. Het is een lid van het boordpersoneel verboden werkzaamheden aan boord van een luchtvaartuig te verrichten gedurende de tijd, waarvoor een rijverbod als bedoeld in artikel 162, eerste lid, van de Wegenverkeerswet 1994 geldt.

5. Het is verboden een lid van het boordpersoneel van wie men weet of redelijkerwijs moet weten, dat deze verkeert in een toestand, als bedoeld in artikel 2.11, eerste lid, of in het eerste of derde lid van dit artikel, werkzaamheden aan boord van een luchtvaartuig te doen verrichten.

6. Het eerste, derde, vierde en vijfde lid zijn van overeenkomstige toepassing op eenieder die luchtverkeersdiensten verleent, luchthaveninformatie verstrekt of een grondstation of een mobiel station als bedoeld in artikel 2.1, eerste lid, bedient."

2.6.

[verweerder] heeft alcohol genuttigd in de avond van 29 oktober 2015. Hij had de volgende ochtend vanaf 07.00 uur dienst.

2.7.

Op 30 oktober 2015 is [verweerder] om 06.50 uur bij Bombardier op Schiphol Airport verschenen voor zijn werkdienst. Diverse collega's van [verweerder] hebben bij de projectmanager melding gemaakt van het feit dat de adem van [verweerder] sterk naar alcohol rook. De project manager en de operations manager hebben [verweerder] hierop aangesproken. [verweerder] heeft hen desgevraagd verteld, dat hij de avond ervoor alcohol had genuttigd. [verweerder] heeft vervolgens vrijwillig zijn medewerking verleend aan een blaastest door de luchtvaartpolitie en heeft toen een "A" (Alert) indicatie geblazen. Uit een mutatierapport van de Koninklijke Marechaussee (KMar) van 30 oktober 2015 blijkt dat later een tweede blaastest is afgenomen. De uitslag van die ademanalyse was 90 microgram alcohol per liter uitgeademde lucht. Van dit feit is geen proces-verbaal opgemaakt.

2.8.

Bombardier heeft [verweerder] op 30 oktober 2015 op non-actief gesteld. Bombardier heeft deze schorsing in een brief dezelfde dag aan [verweerder] bevestigd.

2.9.

Bij brief van 2 november 2015 heeft de gemachtigde van [verweerder] Bombardier verzocht om op grond van de omstandigheden te volstaan met een waarschuwing en [verweerder] weer toe te laten tot het werk. In zijn brief van 5 november 2015 heeft de gemachtigde van Bombardier geschreven dat zij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst.

3 Het verzoek

3.1.

Bombardier verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerder] op het eerst mogelijke tijdstip te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW en op grond van artikel 7:671b lid 8 sub b BW.

3.2.

Aan dit verzoek legt Bombardier ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – een zodanig verwijtbaar handelen van [verweerder] dat van Bombardier redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft Bombardier (samengevat) het volgende naar voren gebracht. [verweerder] heeft op 30 oktober 2015 verwijtbaar gehandeld door onder invloed van alcohol (het ging hierbij om 170 microgram alcohol per liter uitgeademde lucht) op het werk te verschijnen en aan (de elektronische apparatuur van) een vliegtuig te willen gaan werken. Dit is zowel in strijd met de interne duidelijke beleidsregels van Bombardier (neergelegd in de Code of Ethics and Business Conduct, de Drug and Alcohol policy en de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van partijen) als met de Wet op de Luchtvaart. Daar komt bij dat [verweerder] in juni 2013 al een mondelinge waarschuwing heeft gekregen vanwege het dronken op de werkvloer verschijnen. Het is onder de gegeven omstandigheden evident dat [verweerder] dusdanig verwijtbaar heeft gehandeld, dat een enkele waarschuwing niet in verhouding staat tot de ernst van de gedraging. De persoonlijke omstandigheden van [verweerder] maken dat ook niet anders. Bombardier heeft bovendien volstaan met het indienen van een ontbindingsverzoek in plaats van een ontslag op staande voet, zodat al voor een minder zware maatregel is gekozen.

3.3.

Het handelen van [verweerder] is zodanig ernstig verwijtbaar dat Bombardier aan hem op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding is verschuldigd. [verweerder] is namelijk 20 jaar werkzaam in de luchtvaart en is daarom volledig op de hoogte van de

regels en de gevaren binnen de branche. Door op 30 oktober 2015 onder invloed van alcohol op het werk te verschijnen, heeft [verweerder] namelijk het vertrouwen van Bombardier ernstig geschaad. Het alcoholgehalte van [verweerder] bij de eerste blaastest was zodanig dat dit een strafbaar feit in de zin van de Wet op de Luchtvaart oplevert. [verweerder] heeft door zijn handelen de status van Bombardier als "erkend bedrijf" dat reparatie- en onderhoudswerkzaamheden mag uitvoeren op Schiphol Airport ook in gevaar gebracht.

4 Het verweer en het (voorwaardelijke) tegenverzoek

4.1.

[verweerder] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Hij voert daartoe - samengevat - het volgende aan.

4.2.

Het ontbindingsverzoek houdt verband met het opzegverbod tijdens ziekte en het ontbindingsverzoek dient om deze reden te worden afgewezen. [verweerder] is arbeidsongeschikt; er is bij hem sprake van alcoholmisbruik. Uit medisch onderzoek dat in november 2015 heeft plaatsgevonden, is gebleken dat [verweerder] een vervette lever heeft. Volgens zijn huisarts, [huisarts] komt dit hoogstwaarschijnlijk door alcoholmisbruik. Hiervoor is hij sinds december 2015 onder behandeling bij de GGZ. [verweerder] verwijst ter ondersteuning van deze stellingen naar het journaal van voornoemde [huisarts] van 14 december 2015 en een brief van GGZ-consulent [GGZ-consulent] van 17 december 2015.

4.3.

[verweerder] neemt subsidiair als standpunt in dat het verzoek onvoldoende is onderbouwd en daarom moet worden afgewezen. Op 30 oktober 2015 was [verweerder] in de veronderstelling dat de alcohol die hij de vorige avond had gedronken door zijn lichaam zou zijn afgebroken en dat hij gewoon naar zijn werk kon. Aangesproken op het feit dat hij naar alcohol rook, heeft [verweerder] aangeboden een vrije dag op te nemen, maar daar werd niet op in gegaan. Vervolgens heeft hij vrijwillig meegewerkt aan de blaastesten. De uitkomst van de eerste blaastest was 147 Ugl en niet 170 Ugl, zoals door Bombardier is gesteld. De uitslag van de tweede blaastest was ver onder het wettelijk maximum voor deelname aan het verkeer en komt overeen met het nuttigen van een half glas alcohol. Anders dan Bombardier heeft gesteld, is artikel 2.12 van de Wet op de Luchtvaart niet van toepassing is op een werknemer als [verweerder] die reparaties uitvoert aan vliegtuigen.

4.4.

Het komt erop neer dat [verweerder] op 30 oktober 2015 een inschattingfout heeft gemaakt. Hij is daarvan erg geschrokken en heeft na raadpleging van zijn huisarts ingezien dat hij een alcoholprobleem heeft. [verweerder] heeft daarop direct actie ondernomen. Zo is hij helemaal gestopt met het nuttigen van alcohol en heeft hij contact gezocht met [stichting] , een stichting die zich inzet voor mensen met een alcohol- of drugsverslaving.

De gemachtigde van [verweerder] heeft Bombardier en haar gemachtigde in een e-mail van 11 november 2015 om 17.19 uur al op de hoogte gebracht van zijn (mogelijke) alcoholprobleem en heeft verzocht hem de gelegenheid te bieden aan zijn herstel te werken. Bombardier wilde daarvan echter niet weten. Het handelen van [verweerder] is gelet op het voorgaande ook niet verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar.

4.5.

Verder voert [verweerder] aan dat artikel 2.1 van de door Bombardier overgelegde "drug- and alcohol policy" niet van toepassing is op werknemers van Bombardier Amsterdam, maar alleen op die in Canada. Uit dat beleid blijkt overigens dat geen disciplinaire maatregelen worden getroffen jegens een werknemer met een verslavingsprobleem, enkel omdat hij om hulp heeft gevraagd om van zijn verslaving af gekomen of enkel omdat hij deelneemt aan een behandelingsprogramma om van zijn verslaving af te komen. Het kan niet zo zijn dat onderscheid wordt gemaakt tussen Canadese en Nederlandse werknemers.

4.6.

Bombardier handelt daarnaast in strijd met haar voor Bombardier Amsterdam geldende beleidsregels. In geval een werknemer wordt verdacht van onder invloed te zijn van alcohol of verdovende middelen, kan een werknemer worden gevraagd mee te werken aan een test. Weigert die werknemer dan kan Bombardier de werknemer naar huis sturen. Komt dit vaker voor dan pas neemt Bombardier maatregelen. Het kan en mag niet zo zijn dat [verweerder] juist vanwege het vrijwillig verlenen van medewerking aan de blaastesten nu zo genadeloos wordt afgestraft. Van een soortgelijk incident is niet eerder sprake geweest. Hetgeen in juni 2013 heeft plaatsgevonden, had in wezen niets om het lijf. [verweerder] was die dag vrij en had een glas wijn gedronken bij de lunch. Later bleek hij een vergadering van de ondernemingsraad die dag te hebben vergeten. Toch is hij naar die vergadering gegaan. De volgende dag heeft de HR-manager hem erop gewezen dat het niet is toegestaan om gedurende werktijd alcohol te drinken. Bombardier heeft hem toen geen (officiële) waarschuwing gegeven, maar wel een aantekening in zijn dossier gemaakt. [verweerder] was het daar niet mee eens.

4.8.

Honorering van het verzoek van Bombardier heeft zeer verstrekkende gevolgen voor [verweerder] . Naar verwachting zal dit het einde betekenen van zijn 43-jarige carrière als technicus in de luchtvaartsector. [verweerder] heeft zijn hele werkzame leven met veel plezier en voldoening onderhoud verricht aan vliegtuigen. Hij heeft ook altijd goed gefunctioneerd bij Bombardier. [verweerder] begrijpt dat Bombardier intern een duidelijk signaal wil afgeven, maar vindt een waarschuwing in dezen op zijn plaats. Hij is bereid ten overstaan van het personeel zijn excuses te maken en terug te treden als voorzitter van de ondernemingsraad.

4.9.

Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [verweerder] (subsidiar) bij wijze van tegenverzoek om bij het bepalen van de ontbindingsdatum rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn van twee maanden en om toekenning van een transitievergoeding van € 7.866,-- bruto en een billijke vergoeding van € 15.772,-- bruto, dit alles met veroordeling van Bombardier in de kosten van de procedure. Ter onderbouwing van de verzochte billijke vergoeding voert [verweerder] primair aan dat Bombardier ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld met het indienen van het ontbindingsverzoek op de door haar gekozen ontslaggrond. Het druist immers in tegen het alcohol- en drugsbeleid van Bombardier en doet geen recht aan de feiten en omstandigheden in deze zaak. Subsidiar voert [verweerder] aan dat Bombardier in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Bombardier heeft tegen de verzoeken van [verweerder] verweer gevoerd.

5 De beoordeling

in de zaak van het verzoek

5.1.

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

5.2.

De kantonrechter passeert het meest verstrekkende verweer van [verweerder] dat sprake is van (de reflexwerking van) het opzegverbod bij ziekte. Anders dan [verweerder] heeft aangevoerd valt de e-mail van zijn gemachtigde van 11 november 2015 niet aan te merken als een ziekmelding. Tussen partijen is niet in geschil dat volgens het ziektemeldingsprotocol van Bombardier ziekmelding door de werknemer in persoon bij de direct leidinggevende moet gebeuren. In de e-mail staat

niet met zoveel woorden dat [verweerder] zich ziek wenst te melden. Uit het journaal van huisarts [huisarts] komt weliswaar een beeld naar voren dat bij [verweerder] sprake is van alcoholmisbruik, maar daaruit valt niet op te maken dat bij hem sprake is van een alcoholverslaving, waaruit gebreken voortvloeien of waardoor klinische opname of behandeling noodzakelijk is. De conclusie dat sprake is van een ziekte of gebrek is dan ook niet gerechtvaardigd. Dit geldt temeer omdat [verweerder] zelf ter zitting heeft verklaard dat hij geen dagbehandeling ondergaat of medicatie voorgeschreven heeft gekregen en dat hij ook in verband met de spanningen rond het ontslag op staande voet gesprekken met de GGZ-consulent voert. Nu verder ook nergens uit blijkt dat [verweerder] na 30 oktober 2015 ongeschikt is geworden voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en het verzoek ook niet samenhangt met een ziekte van [verweerder], oordeelt de kantonrechter dat van (reflexwerking van) het opzegverbod bij ziekte geen sprake is. Bombardier kan dan ook worden ontvangen in haar verzoeken.

5.3.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van [verweerder] binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (*Stcrt.* 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

5.4.

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Bombardier naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW. Daartoe wordt het volgende overwogen.

5.5.

Vooropstaat dat niet is komen vast te staan dat [verweerder] een strafbaar feit heeft begaan, toen hij onder invloed van alcohol op 30 oktober 2015 op het werk verscheen. [verweerder] is hier niet voor vervolgd of veroordeeld. Wat wel vast staat is dat [verweerder] als grondwerktuigkundige is gehouden aan de bepalingen in de Wet op de Luchtvaart. Anders dan [verweerder] heeft betoogd, is hij ook gebonden aan de Code of Ethics en de overige hiervoor aangehaalde beleidsregels van Bombardier. Dit is met zoveel woorden in de arbeidsovereenkomst bepaald en niet is gesteld of gebleken dat [verweerder] deze beleidsregels niet kende.

5.6.

Partijen zijn het er ook over eens dat de functie van grondwerktuigkundige grote verantwoordelijkheden met zich brengt; een kleine fout in de reparatie of het onderhoud van een vliegtuig kan namelijk tot catastrofale gevolgen leiden. Daarnaast heeft [verweerder] als voorzitter van de ondernemingsraad binnen Bombardier een gevoelige positie en een voorbeeldfunctie. [verweerder] moet zich te allen tijde bewust zijn van zijn positie en bijbehorende verantwoordelijkheden. Dat het verboden is op het werk te verschijnen onder invloed van alcohol of verdovende middelen en dat [verweerder] deze regel op 30 oktober 2015 heeft geschonden, is ook geen punt van geschil.

5.7.

De vraag die moet worden beantwoord, is of het feit dat [verweerder] op 30 oktober 2015 onder invloed van alcohol op het werk is verschenen, zo verwijtbaar is dat van Bombardier niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met hem voort te zetten. Deze vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. [verweerder] heeft op 30 oktober 2015 een flinke fout gemaakt. Door de oplettendheid van collega's is verhinderd dat [verweerder] aan het werk is gegaan. Dat [verweerder] zelf heeft beseft of heeft moeten beseffen dat hij niet in staat was te werken, is niet gebleken. Wel is uit de dossierstukken gebleken dat

hij volledig heeft meegewerkt aan blaastesten, direct heeft erkend een fout te hebben gemaakt en na de "wake up call", zoals hij de voorvallen op 30 oktober 2015 op de zitting omschreef, professionele hulp gezocht voor zijn - kennelijk overmatige - alcoholgebruik, dit om herhaling te voorkomen. Verder is relevant dat niet is komen vast te staan dat [verweerder] eerder een ondubbelzinnige waarschuwing voor het onder invloed van alcohol op het werk verschijnen heeft ontvangen.

5.8.

Onder de gegeven omstandigheden en gelet op de gevolgen die de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor [verweerder] heeft, daarbij ook in aanmerking nemend zijn leeftijd, zijn lange dienstverband en goede staat van dienst, en de mogelijk moeilijke positie op de arbeidsmarkt door het eenzijdige karakter van zijn werkzaamheden, is de kantonrechter van oordeel dat de verzochte ontbinding een te verstrekkend middel is. [verweerder] moet zich goed realiseren dat dit voor hem een laatste kans is.

5.9.

De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Bombardier zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

5.10.

De proceskosten komen voor rekening van Bombardier, omdat zij ongelijk krijgt.

in de zaak van het (voorwaardelijke) tegenverzoek

5.11.

Nu de arbeidsovereenkomst van [verweerder] in de onderhavige procedure niet wordt ontbonden, hoeft op het (voorwaardelijke) tegenverzoek niet meer te worden beslist.

5.12.

Gelet op hetgeen hiervoor bij 5.11. is overwogen en op de samenhang tussen de verzoeken van partijen, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen in het tegenverzoek ieder hun eigen proceskosten dragen.

6 De beslissing

De kantonrechter:

in de zaak van het verzoek

6.1.

wijst de verzochte ontbinding af;

6.2.

veroordeelt Bombardier tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [verweerder] tot en met vandaag vaststelt op € 500,--;

6.3.

verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad.

in de zaak van het tegenverzoek

6.4.

bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

Deze beschikking is gewezen door mr. C.A. van Dijk, kantonrechter, en op 3 februari 2016 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.