

ECLI:NL:RBDHA:2017:2625

Uitspraak

Rechtbank DEN HAAG

zaaknummer 5691932 \ RP VERZ 17-50064

uitspraak: 16 maart 2017

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Den Haag,

in de zaak van

**de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid CSU
Personeel B.V.,**

gevestigd te Uden,

verzoekende partij,

gemachtigde: mr. R.M. Dessaur (Spring advocaten),

tegen

[verweerder] ,

wonende te [woonplaats] ,

verwerende partij,

gemachtigde: mr. J.A.C.M. van Ginneken (FNV).

1 Het procesverloop

1.1

CSU heeft de kantonrechter bij verzoekschrift, bij de griffie ingekomen op 1 februari 2017 verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

[verweerder] heeft een verweerschrift ingediend. In dat verweerschrift voert [verweerder] verweer tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vordert hij betaling van achterstallig loon tot een bedrag van € 10.520,88, te vermeerderen met de wettelijke boete tot een bedrag van € 5.260,44 en buitengerechtelijke kosten tot een bedrag van € 800,-.

1.2

Op 23 februari 2017 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaats gevonden. Ter voorbereiding op de mondelinge behandeling heeft CSU een nadere productie ingediend. Op de mondelinge behandeling zijn verschenen [AS] en [SE] , bijgestaan door de gemachtigde namens CSU en [verweerder] in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

1.3

Bij aanvang van de mondelinge behandeling heeft [verweerder] een nadere productie ingediend. CSU heeft op de mondelinge behandeling pleitaantekeningen overgelegd. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier aantekeningen gemaakt die zich in het procesdossier bevinden.

1.4

Uitspraak is bepaald op heden.

2 De feiten

2.1

[verweerder] is geboren op [1975] en sinds [2002] in dienst bij CSU, laatstelijk in de functie van [functie] tegen een salaris van € [xx] bruto per uur, exclusief 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO in de Schoonmaak- en het Glazenwassersbedrijf van toepassing.

2.2

[verweerder] heeft zich gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst meerdere keren niet gehouden aan de voor hem geldende voorschriften in het geval van ziekmeldingen vanuit het buitenland. Bij brieven van 29 maart 2006, 18 januari 2012, 19 december 2014 en 7 augustus 2015 heeft CSU [verweerder] daarop aangesproken.

2.3

In juni 2016 heeft [verweerder] aan CSU het verzoek gedaan voor het opnemen van verlof gedurende de periode 5 september tot 17 oktober 2016. [verweerder] had daarvoor onvoldoende (opgebouwde) vakantiedagen beschikbaar. Het verlof zou daarom door [verweerder] als onbetaald verlof worden opgenomen. Bij brief van 28 juni 2016 heeft CSU aan [verweerder] het verleende onbetaalde verlof en de daarbij geldende voorwaarden bevestigd met de navolgende tekst:

Geachte heer [verweerder] ,

Middels dit schrijven bevestigen wij dat wij akkoord gaan met uw verlof van 5

september 2016 tot 17 oktober 2016.

Over bovenstaande periode heeft u echter onvoldoende snipperuren beschikbaar. U hebt daarom de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen. Onbetaald verlof houdt in dat u geen arbeid verricht, maar het dienstverband wel blijft bestaan.

Onbetaald verlof heeft echter een aantal gevolgen in het kader van de sociale

wetgeving. CSU Personeel BV is conform artikel 29, van de CAO verplicht u te

wijzen op deze gevolgen. De gevolgen van onbetaald verlof zijn voor u de volgende:

- Tijdens onbetaald verlof heeft u bij arbeidsongeschiktheid geen recht op loondoorbetaling van CSU en geen recht op een Ziektewetuitkering.*
- In de periode dat u onbetaald verlof heeft, bent u niet verzekerd voor de ziektewet en de WIA (Wet inkomen naar arbeidsvermogen). Dat betekent dat u geen geld (loon of uitkering) krijgt op het moment dat u tijdens uw verlof ziek wordt of arbeidsongeschikt raakt.*
- Als u na afloop van de afgesproken verlofperiode nog steeds ziek bent, heeft u recht op een ziekingelduitkering gebaseerd op bijlage XVI van de CAO voor schoonmaak en glazenwassersbedrijf. Als eerste ziektedag geldt de eerste werkdag na afloop van het onbetaald verlof.*
- Tijdens full time verlof uren worden geen vakantierechten opgebouwd.*
- Tevens bouwt u over deze periode geen pensioen op.*
- Als de verlofperiode niet langer dan 18 maanden duurt, dan zijn er*

geen gevolgen voor de Ziektewet (ZW), de Wet inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Werkloosheidswet (WW). Hiervoor zorgt de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen.

Aangezien wij geen reden zien uw aanvraag te weigeren, hebben wij geen bezwaar dat u onbetaald verlof opneemt.

Na alle risico's gelezen te hebben vragen wij u deze brief te ondertekenen voor akkoord. De brief dient daarna direct aan ons retour gezonden te worden in bijgesloten envelop.

Wij verwachten u 17 oktober 2016 weer op uw werk.

[verweerder] heeft voormelde brief voor akkoord ondertekend.

2.4

Op 14 oktober 2017 nam [verweerder] vanuit het buitenland (Amerika) telefonisch contact op met CSU met de mededeling ziek te zijn en ook dat hij niet kon of mocht reizen. Naar aanleiding van die melding van [verweerder] heeft CSU een email aan [verweerder] gezonden met de navolgende inhoud:

Van: [SE]

Verzonden: vrijdag 14 oktober 2016 16:10

Aan: [mailadres]

Onderwerp: EW: [verweerder] / Ziekmelding vanuit het buitenland

Urgentie: Hoog

Geachte heer [verweerder] ,

Op vrijdag 22 juli jl. hebben wij uw vakantie van 5 september 2016 tot 17 oktober 2016 per mail aan u bevestigd (zie onderstaande email en bijlage).

Per maandag 17 oktober 2016 zou u uw werkzaamheden weer hervatten, Vandaag heeft u echter telefonisch contact opgenomen om u ziek te melden. U heeft aangegeven dat u nog steeds in Amerika bent en wegens de klachten die u ervaart momenteel niet in staat bent om te reizen.

Zoals bevestigd tijdens het telefonische contact van vanmiddag is uw ziekmelding vooralsnog niet geaccepteerd. De volgende afspraken zijn met u gemaakt:

Per maandag 17 oktober 2016 zou u uw werkzaamheden weer hervatten. Vandaag heeft u echter telefonisch contact opgenomen om uw ziek te melden. U heeft aangegeven dat u zich nog steeds in Amerika bevindt. Hier heeft u de afgelopen weken vakantie genoten.

Wegens de klachten die u ervaart bent u momenteel niet in staat om te reizen.

Zoals aangegeven door de afdeling verzuim is uw ziekmelding vooralsnog niet geaccepteerd. De volgende afspraken zijn met u gemaakt:

1. Uiterlijk vrijdag 21 oktober dient u per fax een update te sturen welke door u behandeld arts is opgesteld;

2. Zodra u in staat bent om te reizen dient u per omgaande terug te keren naar Nederland;

3. Zodra u in Nederland bent dient u direct telefonisch contact op te nemen met het kantoor van CSU op nummer 070-3818584, er zal dan direct een afspraak voor het spreekuur bij de bedrijfsarts worden ingepland.

3. U dient alle medische stukken te bewaren en mee te nemen naar het spreekuur bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal beoordelen of u per 17-10-2016 (u belde namelijk op 14-10 te laat) wel of niet arbeidsongeschikt was. Daarnaast zal worden beoordeeld of u wel of niet staat was om te reizen.

Tot slot verwachten wij binnen 48 uur na het verzenden van deze email een bewijs van uw ticket waaruit blijkt dat u voor 17 oktober 2016 terug had kunnen keren naar Nederland.

Indien en zolang u geen bewijs overhandigt zal de ziekmelding d.d. 17 oktober 2016 sowieso niet geaccepteerd worden.

2.5

[verweerder] heeft zich niet gehouden aan de voorschriften zoals die voor hem gelden in het geval van een ziekmelding in het buitenland. Bij brief van 24 oktober 2016 heeft CSU [verweerder] daarop gewezen. Deze brief bevat de volgende passages:

U heeft zich in het verleden al vaker ziek gemeld vanuit het buitenland, elke keer vanuit Amerika, en nog geen één keer heeft u de ziekmelding conform het verzuimreglement laten geschieden. (...)

CSU twijfelt ten zeerste aan uw ziekmelding. Als goed werknemer dient u er alles aan te doen om uw werkgever op de hoogte te houden van de status van uw ziekmelding. Zeker van iemand die zich al drie keer vanuit het buitenland heeft ziek gemeld mogen wij verwachten dat diegene inmiddels weet hoe dit in zijn werk gaat. U meldt zich echter ziek vanuit Amerika, laat 1 document faxen (waarvan de bedrijfsarts overigens niet eens kan beoordelen of u inderdaad niet in staat bent om te reizen) en laat verder niets van u horen; geen telefoonnummer, geen verblijfsadres en geen tweede melding na één week. (...)

2.6

Naar aanleiding van voormelde brief van 24 oktober 2016 heeft [verweerder] op 27 oktober 2016 contact opgenomen met CSU. Bij brief van 28 oktober 2016 heeft CSU dat contact bevestigd en andermaal [verweerder] gewezen op de verplichtingen die voor hem volgen uit het bij CSU geldende verzuimreglement.

2.7

Op 16 november 2016 ontving CSU zonder verdere toelichting een standaard opname formulier van een ziekenhuis in Amerika, voorzien van twee foto's. Bij brief van 17 november 2016 heeft CSU opnieuw aan [verweerder] verzocht om nadere (medische) informatie te verstrekken overeenkomstig het verzuimreglement. In diezelfde brief heeft CSU aangekondigd vanaf 14 oktober 2016 de loonbetaling van [verweerder] te blijven opschorten. Voorts deelt CSU in die brief mee, zakelijk weergegeven, dat bij het uitblijven van de gevraagde informatie binnen 5 werkdagen, [verweerder] rekening dient te houden met verdergaande maatregelen die kunnen leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst.

2.8

[verweerder] is einde november 2016 teruggekeerd in Nederland en verscheen op 1 december 2016 op het spreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kwam daarbij in zijn rapportage tot het oordeel, zakelijk weergegeven:

- dat tijdens het verblijf van [verweerder] in Amerika sprake is geweest van acuut medische problemen, waarvoor medische behandeling en opname in een ziekenhuis noodzakelijk was;
- dat [verweerder] per 2 december 2016 voldoende is hersteld om zijn werkzaamheden weer volledig op te pakken.

Als conclusie geeft de bedrijfsarts weer dat onvoldoende aannemelijk is te maken dat [verweerder] niet kon reizen om tijdig terug te zijn na vakantie en ook dat [verweerder] zijn werkzaamheden volledig kon hervatten per 2 december 2016.

2.9

[verweerder] heeft aangegeven het niet eens te zijn met voormeld oordeel van de bedrijfsarts. CSU heeft vervolgens op 5 december 2016 het UWV een deskundigenoordeel gevraagd over de arbeidsongeschiktheid van [verweerder] . Ter zake is [verweerder] op 10 januari 2017 uitgenodigd voor het spreekuur bij de verzekeringsarts van het UWV. [verweerder] is toen niet op het spreekuur verschenen en heeft ook niet afgebeld. Het UWV heeft om voormelde redenen geen deskundigenoordeel aan CSU kunnen afgeven.

2.10

CSU heeft [verweerder] nadien herhaalde malen opgeroepen om zijn werkzaamheden te hervatten dan wel te re-integreren. [verweerder] heeft zijn werkzaamheden niet hervat en heeft zich ook niet gemeld in verband met zijn re-integratie.

2.11

[verweerder] heeft het UWV om een deskundigenoordeel verzocht over de vraag of [verweerder] op 2 december 2016 geschikt was voor het eigen werk. Op 21 februari 2017 is [verweerder] in dat verband gezien door de verzekeringsarts. De conclusie van het in dat verband gehouden onderzoek is dat [verweerder] per 2 december 2016 niet geschikt wordt geacht voor het eigen werk.

3 Het verzoek

3.1.

CSU verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer 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, dan wel onderdeel g dan wel onderdeel h BW.

3.2.

Aan dit verzoek legt CSU primair ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd –:

(onderdeel e)

verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder] , zodanig dat van CSU als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
subsidiar en meer subsidiair legt CSU aan het verzoek ten grondslag:
(onderdeel g)
een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van CSU als werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
(onderdeel h)
het komen te ontbreken van alle vertrouwen in een vruchtbare samenwerking met [verweerder] in de gegeven omstandigheden.
Ter onderbouwing daarvan heeft CSU de hiervoor vaststaande feiten naar voren gebracht.

4 Het verweer

4.1

[verweerder] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Subsidiar maakt [verweerder] aanspraak op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast maakt [verweerder] aanspraak op betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met de boete en buitengerechtigde kosten. Op dat verweer en op die vordering wordt hierna, zo nodig, ingegaan.

4.2

CSU verweert zich tegen de gevorderde betaling van achterstallig loon c.s.. Op dat verweer wordt hierna, zo nodig, ingegaan.

5 De beoordeling

5.1

Partijen verschillen weliswaar van mening over de vraag of [verweerder] op enig moment en ook nu nog wegens ziekte arbeidsongeschikt is, maar nu het verzoek van CSU geen verband houdt met de vaststelling daarvan, maar met de beantwoording van de vraag of [verweerder] zich verwijtbaar niet heeft gehouden aan de voor hem geldende voorschriften bij ziekteverzuim stelt de kantonrechter vast dat onderhavig verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met enig opzegverbod. (De gemachtigde van) [verweerder] heeft dat met zoveel woorden ook bevestigd in zijn brief van 16 februari 2017.

5.2

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 de werknemer 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).

5.3

CSU voert primair aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in het verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder] in het kader van het voor [verweerder] geldende verzuimreglement, zodanig dat van CSU als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door CSU in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW. Daartoe wordt het volgende overwogen:

5.3.1

[verweerder] heeft in de jaren voorafgaand aan de laatste ziekmelding van [verweerder] op 14 oktober 2016 met zekere regelmaat en tenminste driemaal zich niet gehouden aan de voor hem ingevolge het verzuimreglement geldende voorschriften bij ziekmelding vanuit het buitenland. [verweerder] is steeds door CSU gewaarschuwd die voorschriften op te volgen;

5.3.2

Tijdens het aan [verweerder] toegestane (onbetaalde) verlof voor de periode 5 september tot 17 oktober 2016 heeft [verweerder] zich weliswaar bij CSU ziek gemeld, maar [verweerder] heeft daarbij nagelaten, ook na uitdrukkelijke verzoeken daartoe van de zijde van CSU, om aan CSU de informatie te verstrekken zoals bedoeld in artikel 18a van het verzuimreglement. Weliswaar is [verweerder] na de eerste ziekmelding (van 14 oktober 2016) op 31 oktober 2016 opgenomen in een ziekenhuis voor een acute operatie, maar niet is gebleken dat [verweerder] niet op of omstreeks 21 oktober 2016 en in ieder geval voor 31 oktober 2016 de door CSU op 14 oktober 2016 gevraagde informatie had kunnen verstrekken. [verweerder] heeft daar ook geen verklaring voor gegeven. Door aldus te handelen ontnam [verweerder] aan CSU de mogelijkheid om de juistheid van de door [verweerder] gestelde arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vast te (laten) stellen. Met name liet [verweerder] na het daarvoor van belang zijnde telefoonnummer waaronder hij was te bereiken en zijn verblijfadres in het buitenland mee te delen.

5.4

De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat herplaatsing van [verweerder] binnen een redelijke termijn nog in de rede ligt. Door het bij voortduring handelen in strijd met de voor hem geldende voorschriften van het verzuimreglement is het voor een vruchtbare samenwerking noodzakelijke vertrouwen naar het oordeel van de kantonrechter onherstelbaar komen te ontvallen. Bij deze stand van zaken behoeven de subsidiaire en meer subsidiaire ontslaggronden geen verdere bespreking meer.

5.5

In het verlengde van wat hiervoor is overwogen ligt naar het oordeel van de kantonrechter besloten dat de grond voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten door [verweerder]. De arbeidsovereenkomst zal daarom, mede gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 8, onderdeel a BW, op de kortst mogelijke termijn worden ontbonden. Eveneens in het verlengde daarvan is de conclusie dat aan [verweerder] geen transitievergoeding toekomt.

5.5

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft CSU als werkgever al datgene gedaan wat redelijkerwijs van haar mocht worden verwacht in het kader van de door [verweerder] gedane ziekmeldingen. CSU heeft [verweerder] steeds gewezen op zijn verplichtingen uit hoofde van het verzuimreglement en ook heeft CSU [verweerder] gewezen op de gevolgen van het niet nakomen van die verplichtingen. Er is dan ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CSU, zodat ook voor het toekennen van een billijke vergoeding aan [verweerder] ten laste van CSU geen grond bestaat.

5.6

De door [verweerder] gevorderde betaling van achterstallig loon wordt voor een deel toegewezen. De gevorderde boete en buitengerechtelijke kosten worden afgewezen. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt:

5.6.1

In deze procedure staat vast dat [verweerder] met onbetaald verlof is gegaan en dat daarbij tussen partijen uitdrukkelijk afspraken zijn gemaakt over de aanspraken van [verweerder] in het geval hij zich gedurende die verlofperiode ziek zou melden. Er zou dan voor [verweerder] geen recht zijn op loon. Die afspraken zijn (mede) gebaseerd op daarover in de toepasselijke CAO opgenomen bepalingen. Weliswaar heeft [verweerder]

aangevoerd dat zo een afspraak nietig is, maar hij heeft die stelling verder niet onderbouwd. Het in zoverre gevoerde verweer passeert de kantonrechter dan ook. De loonaanspraken van [verweerder] over de periode tot 17 oktober 2016, de einddatum van het overeengekomen onbetaalde verlof, zijn dan ook ongegrond;

5.6.2

Verder heeft te gelden dat ingevolge artikel 7:629 BW [verweerder] geen recht heeft op loon tijdens ziekte, indien hij zonder ziek te zijn daarop geen recht zou hebben. Gelet op de overeengekomen periode van onbetaald verlof was de eerste werkdag van [verweerder] na dat verlof 17 oktober 2016. Vanaf die dag heeft [verweerder] evenwel geen loonaanspraken jegens CSU, omdat [verweerder] op die datum handelde in strijd met de voor hem geldende verplichtingen ingevolge het verzuimreglement, door CSU niet te voorzien van de inlichtingen die [verweerder] diende te verschaffen ingevolge het verzuimreglement, waardoor CSU op goede gronden de loondoorbetalingsverplichting kon opschorten;

5.6.3

Uiteindelijk heeft [verweerder] op 1 december 2016 wel een bezoek gebracht aan de bedrijfsarts en is hij per 2 december 2016 arbeidsgeschikt geacht. Met dat bezoek aan de bedrijfsarts voldeed [verweerder] alsnog aan zijn verplichtingen uit hoofde van het verzuimreglement en verviel daarmee de grond voor de door CSU ingestelde loonopschorting. Aan [verweerder] komt derhalve alsnog weer betaling van loon toe vanaf 17 oktober 2016 en wel tot 2 december 2016, gelet op wat hierna wordt overwogen beslist. De kantonrechter stelt het loon over voormelde periode vast op € 3.341,11 bruto, zoals CSU dat heeft berekend, hetgeen [verweerder] niet heeft weersproken;

5.6.4

Hoewel [verweerder] per 2 december 2016 arbeidsgeschikt werd geacht door de bedrijfsarts, heeft [verweerder] zijn werkzaamheden voor CSU niet op die datum hervat. In deze procedure is vooralsnog niet gebleken dat [verweerder] daarvoor goede gronden had. [verweerder] heeft weliswaar aangevoerd nog altijd wegens ziekte arbeidsongeschikt te zijn, maar hij heeft daartoe, hoewel dat op zijn weg ligt, geen deskundigenoordeel overgelegd, waaruit die door hem gestelde arbeidsongeschiktheid kan volgen. De door [verweerder] bij gelegenheid van de mondelinge behandeling overgelegde rapportage van de UWV-verzekeringsarts van 22 februari 2017 is onvoldoende om aan te nemen dat [verweerder] op 2 december 2016 en daarna nog altijd arbeidsongeschikt is, nu CSU de juistheid van die rapportage heeft weersproken, omdat CSU bij het onderzoek voorafgaande aan die

rapportage als werkgever niet is gehoord. De door [verweerder] gevorderde loonbetaling vanaf 2 december 2016 wordt daarom afgewezen;

5.6.5

Naar het oordeel van de kantonrechter is het aan [verweerder] toe te rekenen dat het loon over de periode van 17 oktober 2016 tot 2 december 2016 door CSU is opgeschort. [verweerder] liet immers na zijn verplichtingen uit hoofde van het verzuimreglement na te komen. Onder die omstandigheden bestaat geen aanleiding om CSU te veroordelen tot betaling van de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW, door [verweerder] aangeduid als boete;

5.6.6

[verweerder] heeft zijn vordering tot betaling van vergoeding van buitengerechtelijke kosten niet onderbouwd. Reeds daarom wordt deze vordering afgewezen.

5.7

De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval geen aanleiding om een van de partijen in de kosten te veroordelen.

6 De beslissing

De kantonrechter:

6.1

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 17 maart 2017;

6.2

veroordeelt CSU tot betaling aan [verweerder] van zijn loon over de periode 17 oktober 2016 tot 2 december 2016 ten bedrage van € 3.341,11;

6.3

verklaart deze beschikking voor wat betreft de loonbetalingsverplichting uitvoerbaar bij voorraad;

6.4

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. mr. C.W.D. Bom, kantonrechter en op 16 maart 2017 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.