

In naam van de Koning

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Zutphen

Zaakgegevens : 4339711 HA 15-85

Grosse aan : mr. Willems

Afschrift aan : mr. Vandeginste

Verzonden d.d. : 22 september 2015

beschikking d.d. 22 september 2015 van de kantonrechter

in de zaak van:

1. de stichting Stichting [REDACTED]

2. de stichting Stichting [REDACTED]

beide gevestigd te [REDACTED], gemeente [REDACTED],

verzoeksters,

gemachtigde: mr. T.B. Vandeginste

en

[REDACTED]
wonende te [REDACTED], gemeente [REDACTED],

verweerder,

gemachtigde: mr. P. Willems.

Partijen zullen hieronder achtereenvolgens ook "[REDACTED]", "[REDACTED]", "[REDACTED]", en, verzoeksters gezamenlijk, "de stichting" worden genoemd.

1. Het procesverloop

Dit blijkt uit:

- het op 3 augustus ter griffie ontvangen verzoekschrift met producties 1 t/m 32;
 - het op 31 augustus 2015 ter griffie ontvangen verweerschrift met producties 1 t/m 20;
 - de nagezonden producties 33 en 25 en 34 t/m 37 van de stichting;
 - de nagezonden productie 21 van [REDACTED];
 - de mondelinge behandeling van 8 september 2015 gelijktijdig met de mondelinge behandeling van de door [REDACTED] tegen de stichting aanhangig gemaakte kortgedingprocedure bij de voorzieningenrechter, bij gelegenheid waarvan de op voorhand ontvangen producties in het geding zijn gebracht. De gemachtigden van beide partijen hebben gebruik gemaakt van pleitaantekeningen en van het overige is aantekening gehouden door de griffier.
- Hierna is uitspraak bepaald op heden.

2. De feiten

2.1 [REDACTED] is sinds 1 juli 2007 in dienst van (de rechtsvoorganger van) [REDACTED] en sinds 1 mei 2014 ook voor [REDACTED]. Bij beide organisaties, die tot hetzelfde samenwerkingsverband behoren, is [REDACTED] werkzaam als statutair bestuurder op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor 24 achtereenvolgens 4 uur per week. Het laatstelijk verdiende salaris van [REDACTED] bedraagt € 5.870,49 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

2.2 Op de arbeidsovereenkomsten is van toepassing de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus.

Artikel 3.5 lid sub a achtereenvolgens c van deze cao luidt:

“Op non-actief stelling

a. De werkgever kan de werknemer voor een periode van maximaal 2 weken op nonactief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.

(...)

c. Na het verstrijken van de in lid 1 a bedoelde periode van 2 respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels (...) de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op nonactiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.”

2.3 De stichting kent sinds 2009 een Raad van Toezicht (RvT) en een bestuur. Het éénhoofdig bestuur wordt gevormd door [REDACTED]. De RvT ziet ingevolge het bepaalde in de statuten toe op het besturen van de stichting door het bestuur. Krachtens de statuten heeft de RvT de bevoegdheid bestuursleden te schorsen en te ontslaan.

2.4 Op 27 oktober heeft de GGD een inspectie uitgevoerd op een locatie van de stichting. Bij brief van 16 december 2014 heeft de gemeente [REDACTED] een aanwijzing gegeven. Op 3 november 2014 heeft de VGGM een inspectie uitgevoerd bij een andere locatie van de stichting. Bij besluit van 22 december 2014 heeft zij, omdat sprake was van recidive, een last onder dwangsom opgelegd.

2.5 Op 5 december 2014 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. In een brief van 11 december 2014 van de (voorzitter van de) RvT aan [REDACTED] is hierover onder meer het volgende vermeld:

“Zaken, waaraan geen aandacht is besteed of die minder goed zijn verlopen:

- De digitalisering (...)
- Het investeren in de kwaliteit van de PM'ers (...) Het risico daarbij is dat de GGD kritische rapportages afgeeft (hetgeen ook gebeurd is) omdat het vereiste kwaliteitsniveau niet gehaald wordt.
- (...) We hebben vastgesteld dat een groter wordende organisatie zwaardere eisen stelt aan delegatie en organisatie vermogen. De communicatie intern en de taakafbakening behoeft dringend aandacht.
- Een heikel punt is het niet meer houden van werkoverleggen en management bijeenkomsten, waardoor de kans op 'in control' zijn sterk vermindert (...)

Afspraken:

- de RvT adviseert en verwacht een 'SMART' targetplan (...)
- Er zal nadrukkelijk in personeel (PM en MT) moeten worden geïnvesteerd; (...)
- Delegeren van werkzaamheden is één en het controleren is twee. Dat laatste mag versterkt worden.

(...)

(...)"

Wij hebben vertrouwen in de directeur van [REDACTED]"

2.6 Op 15 januari 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en de RvT. In een brief van 21 januari 2015 schrijft de RvT aan [REDACTED] hierover onder meer:

"(...) Het doel van het gesprek was met jou te klankborden om procesmatig duidelijke richting te geven aan de diverse operationele zaken, waarvoor jij eindverantwoordelijk bent (...).

[REDACTED] ([REDACTED]: *voorzitter RvT, ktr*) heeft in haar inleiding tijdens het gesprek benadrukt dat er vertrouwen is in jou als directeur. (...)

[REDACTED] stelde ook dat verbeteringen zijn te behalen op de zachte componenten en daarmee bedoelen we als RvT dat je jouw gevoelsantennes (sensitiviteit en empathie) krachtiger moet inzetten. Het gaat erom dat je je realiseert dat gevolgen van jouw wijze van optreden ook tot jouw verantwoordelijkheid behoren en niet alleen tot de verantwoordelijkheid van de MT leden of derden behoren. (...)

De RvT ondersteunt je om de zachte component in jouw rol effectiever zichtbaar te maken in de organisatie.

Dat gebeurt door je:

- een training op het gebied van leiderschap (...) aan te bieden die jou handvatten en inzichten geeft, via [REDACTED].
- te faciliteren door een praktische spiegel/coach rol door een RvT lid (Udo) voor de komende maanden (1^e half jaar 2015).

Conclusie:

De Raad heeft er vertrouwen in dat haar inhoudelijke steun en haar klankbord-rol jou helpt om [REDACTED] onder jouw bezielende leiding operationeel gestructureerd en winstgevend verder uit te laten groeien. (...)"

2.7 [REDACTED] heeft op dit verslag gereageerd, waarna de RvT hierop weer een reactie heeft gegeven in een brief van 5 februari 2015.

De RvT schrijft hierin onder meer:

"(...) Wij treden nu, gegeven de prominente zorgen nadrukkelijker op de voorgrond, hetgeen ons formeel toegestaan is vanuit de werkgeversrol (Reglement RvT Art 4 in het bijzonder). (...) De RvT vindt het niet kies en ongepast om in de rand van besprekingen te vernemen dat zij niet als zodanig optreedt. (...)

- De RvT gaat niet met een enigszins willekeurige organisatiedeskundige (...) over haar eigen legitimiteit spreken aan de hand van de casus [REDACTED]. De RvT heeft besloten contact te leggen met de branche vereniging NVTK voor een consultatie moment. Zonodig krijgt deze consultatie een vervolg. (...)"

Verder:

Wij zien graag dat je de training bij [REDACTED] volgt (...)

Met [REDACTED] ga je twee wekelijkse algemene gesprekken aan die ondersteunend zijn, te starten op korte

termijn. (...)”

2.8 Op 11 juni 2015 heeft zich een incident voorgedaan tussen [REDACTED] en mevrouw [REDACTED], lid van het managementteam. Op 15 juni 2015 heeft [REDACTED] telefonisch aangesproken op een incident tussen [REDACTED] en een van haar pedagogisch medewerkers, waarna hij dit per mail heeft bevestigd. [REDACTED] heeft op deze mail gereageerd, daarbij ook refererend aan het incident van 11 juni 2015. Op 17 juni 2015 heeft [REDACTED] zich ziek gemeld.

2.9 Bij brief van 22 juni 2015 van de advocaat van de stichting, is [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek op 24 juni 2015 met de Raad van Toezicht en de advocaat van de stichting. Dit gesprek heeft plaatsgevonden, waarna de advocaat van de stichting bij brief van 25 juni 2015 aan [REDACTED] onder meer het volgende heeft bericht:
“Op 22 juni jl. heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht (...) u mijn brief van 22 juni jl. overhandigd. In dit gesprek is afgesproken dat u uw werkzaamheden zou neerleggen tot het gesprek waarvoor u werd uitgenodigd zou hebben plaatsgevonden (op 24 juni 2015). Die afspraak hebt u geschonden. (...)”

De Raad van Toezicht heeft (...) geconcludeerd dat een voortzetting van de samenwerking niet mogelijk is. De Raad van Toezicht heeft daarbij zakelijk weergegeven de navolgende omstandigheden meegewogen:

- a) de werkverhouding tussen u en een aantal leden van het management van de organisatie is zodanig verstoord dat voortzetting van de samenwerking niet mogelijk is. De werkrelatie was al niet optimaal. De managementleden zijn uiterst geschrokken door het voornoemde incident, waarbij tijdens de hoorzitting is komen vast te staan dat u de betrokken medewerkster met beide handen bij de heupen heeft vastgenomen, terwijl zij voorover bukte om haar te verplaatsen, welk incident door de betreffende medewerker zelf en door de aanwezige getuigen als een ongewenste intimiteit en intimiderend is ervaren;
- b) de relatie tussen u en de Raad van Toezicht ernstig is verstoord als gevolg van het feit dat u de gemaakte afspraken met betrekking tot het neerleggen van uw werkzaamheden heeft geschonden;
- c) de Raad van Toezicht niet het vertrouwen heeft dat een verbetering van deze situatie is te verwachten, (...)”

In dezelfde brief is bevestigd dat [REDACTED] in het gesprek van 24 juni 2015 per direct is geschorst op grond van het bepaalde in de statuten en op non-actief gesteld met toepassing van het bepaalde in artikel 3.5 lid 2 sub a van de cao.

3. Het geschil

3.1 De stichting heeft verzocht de arbeidsovereenkomsten te ontbinden op de kortst mogelijke termijn, primair op grond van artikel 7:671b, lid 1, aanhef en onder a juncto artikel 7:669, lid 3, aanhef en onder g BW, subsidiair op grond van artikel 7:671b, lid 1, aanhef en onder a juncto artikel 7:669, lid 3, aanhef en onder h BW, met toekenning aan [REDACTED] van de transitievergoeding ad € 17.147,-- en onder compensatie van de proceskosten, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

3.2 Zij legt aan haar verzoek, gezien tegen de achtergrond van de feiten, het volgende ten grondslag.

In de functie van directeur-bestuurder staan begrippen als openheid, transparant handelen, vertrouwen, het nemen van verantwoordelijkheid maar ook het uit handen kunnen geven van verantwoordelijkheden aan anderen, daadkrachtig handelen, besluitvaardigheid en zelfreflectie en zelfkennis centraal. Dergelijke "soft skills, people skills", zijn essentieel voor een goed presterende directeur-bestuurder. Die vaardigheden heeft de RvT door de jaren heen niet gezien bij [REDACTED]. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat volgens de stichting een zodanig verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 aanhef en sub g BW is ontstaan tussen enerzijds [REDACTED] en anderzijds de RvT/MT, dat in redelijkheid niet meer kan worden geleverd de arbeidsovereenkomsten met [REDACTED] te laten voortduren. De RvT werd in maart 2009 geconfronteerd met het collectief aftreden van de oudercommissie, die zich niet serieus genomen voelde door [REDACTED].

In april 2010 hebben enige personeelsleden van [REDACTED] de RvT rechtstreeks benaderd vanwege een conflict met hun directe manager, nadat zij zich niet gehoord voelden door [REDACTED]. Naar aanleiding van dit incident heeft de RvT aan [REDACTED] opnieuw kenbaar gemaakt dat hij als directeur-bestuurder ook dient te hebben voor het personeel.

Door de houding en het gedrag worden diverse doelen uit het door [REDACTED] opgestelde toekomstplan niet of slechts ten dele behaald. Door het toedoen van [REDACTED] vertrekken door de jaren heen diverse personeelsleden, omdat met [REDACTED] niet valt te werken. Eind 2013 doen zich ontwikkelingen voor rondom het door [REDACTED] uit eigen zak uitkeren van een bonus aan de MT-leden en het personeel. Hiervan is de RvT pas veel later op de hoogte gesteld.

Begin van 2014 verkrijgt de RvT in toenemende mate en met regelmaat signalen uit de organisatie die aanleiding geven tot grote zorgen over de werkwijze waarop [REDACTED] aan de organisatie en het MT leiding geeft. De rode draad uit deze signalen is dat [REDACTED] als directeur-bestuurder het MT en overige management onvoldoende (zelf-)vertrouwen en verantwoordelijkheid geeft, waardoor een optimale taakvervulling van het MT uitblijft. Begin januari 2015 ontvangt de RvT achteraf de brieven van de gemeenten [REDACTED] en [REDACTED] waarin gedreigd wordt met sluiting van de locaties op basis van recidive na inspectie.

Medio januari 2015 werd duidelijk dat de in december 2014 aan [REDACTED] kenbaar gemaakte bezwaren niet tot enige actie hebben geleid. Nadat hierover is gesproken met de MT-leden, is [REDACTED] opnieuw uitgenodigd voor een gesprek dat op 15 januari 2015 plaatsvond. Hierin zijn bezwaren ter zake (het functioneren van) [REDACTED] uitgesproken en zijn een aantal kritische zaken concreet benoemd.

[REDACTED] leek de aanval richting de RvT te kiezen door diens positie in twijfel te trekken en zich openlijk negatief over de RvT uit te laten. In het gesprek van 15 januari 2015 heeft de RvT dan ook uitgesproken wat de rol van de RvT is.

De RvT heeft [REDACTED] willen ondersteunen en hem omwille van de gang van zaken en de werksfeer binnen het MT een kans willen bieden zijn vaardigheden te verbeteren. De hem voorgestelde training heeft [REDACTED] niet willen volgen. Ongeveer zes maanden na deze handreiking opperde [REDACTED] een andere training, waarmee opnieuw duidelijk werd voor de RvT dat [REDACTED] geenszins bereid was te veranderen.

Een externe coach, de heer [REDACTED], heeft het MT begeleid en aangestuurd. De RvT heeft in april 2015 een terugkoppeling ontvangen, waarin is vermeld dat er een gebrek aan waardering bestaat bij de collega's, dat zelfvertrouwen bij medewerkers ontbreekt, dat de cultuur als machtscultuur kan worden geschetst en dat enkelen de cultuur hebben geschetst als ziekmakend.

Op 11 juni 2015 heeft zich een incident voorgedaan voorafgaand aan een MT-overleg. Bij deze gelegenheid heeft [REDACTED] een van de vrouwelijke MT-leden met beide handen in haar billen geknepen. Dit incident heeft de arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en het betrokken MT-lid ernstig verstoord, terwijl de werkverhouding tussen het MT en [REDACTED] al broos was.

Gezien de ernst van de gedraging en het feit dat de gedraging niet op zichzelf staat, heeft de RvT geconstateerd dat een onwerkbaar situatie is ontstaan, waardoor de RvT zich genoodzaakt heeft gezien [REDACTED] per 24 juni 2015 te schorsen en op non-actief te stellen.

Subsidiair is sprake van een redelijke grond ex artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub h BW. De visie van [REDACTED] op leidinggeven alsook optreden, houding en gedrag als directeur-bestuurder staat haaks op de visie van de RvT en het MT. Laatstgenoemde streven naar samenwerking, transparantie en wederzijds vertrouwen, maar [REDACTED] bestuurt zelfstandig en streeft naar een situatie waarbij hij volledig "in control" is. Bij herhaling is dit onderwerp van gesprek geweest, maar het verschil in visie en handelen op dit punt blijft onderwerp van discussie en een oplossing lijkt niet voorhanden. De gespannen verhouding tussen [REDACTED] enerzijds en de RvT, het MT, werknemers en derden anderzijds zal hiermee voortduren. Dit drukt zodanig zwaar op de organisatie van de stichting dat dit de continuïteit van de stichting bedreigt.

Herplaatsing van [REDACTED] is niet mogelijk en ligt niet in de rede.

Voor de berekening van de transitievergoeding is aansluiting gezocht bij het bepaalde in artikel 7:673 lid 2 BW en er bestaat geen ruimte voor een additionele billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 aanhef en onder a BW.

3.3 [REDACTED] heeft primair verzocht het ontbindingsverzoek af te wijzen.

Subsidiair verzoekt [REDACTED] de arbeidsovereenkomst te ontbinden met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, onder toekenning aan [REDACTED] van een transitievergoeding van € 17.917,92 en een billijke vergoeding van € 250.000,--, althans in goede justitie vast te stellen bedragen, met veroordeling van de stichting in de kosten van de procedure.

4. De beoordeling

4.1 Er gelden geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW of met deze naar aard of strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift.

4.2 Uit het bepaalde in de artikelen 7:671b BW juncto 7:669 lid 1 BW volgt dat een arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is (en herplaatsing niet mogelijk is dan wel niet in de rede ligt). Deze gronden zijn limitatief omschreven in het derde lid van laatstgenoemd artikel.

De stichting heeft gesteld dat de redelijke grond voor ontbinding primair is gelegen in de omstandigheid dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord is geraakt dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW. Omdat een beroep is gedaan op deze redelijke grond, moet worden beoordeeld of er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, die van dien aard is dat van de stichting in redelijkheid niet langer te vergen is dat zij de arbeidsverhouding continueert. Het moet hierbij gaan om een ernstig en

duurzaam verstoorde verhouding (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr 3, p. 46) en de werkgever moet zich hierbij in voldoende mate hebben ingespannen om de arbeidsverhouding te herstellen.

4.3 Vast staat, dat de RvT in december 2014 zijn vertrouwen in [REDACTED] als directeur-bestuurder heeft uitgesproken. Zijdens de stichting is hierover opgemerkt dat expliciet uitspreken van vertrouwen moet worden gezien tegen de achtergrond van de omstandigheid dat dit kennelijk noodzakelijk was. Dit moge zo zijn, de gedane uitspraak van de RvT kan niet anders worden gelezen dan dat de stichting verder wilde met [REDACTED]. Ook de bespreking in januari 2015 moet blijken als positief, zij het ook kritisch, worden bestempeld. Hetgeen over eerdere gebeurtenissen, teruggaand tot 2009, is aangevoerd, behoeft hiermee geen bespreking.

4.4 De RvT vond het in januari 2015 noodzakelijk dat [REDACTED] zou worden gecoacht en heeft daartoe aangegeven dat [REDACTED] een door de RvT uitgezochte cursus zou gaan volgen en dat er ondersteunende gesprekken zouden worden gestart met één van de RvT-leden. In april 2015 heeft de voorzitter van de RvT vervolgens aan [REDACTED] te kennen gegeven dit toch geen goed idee te vinden. Uit niets blijkt, dat vervolgens op enig moment [REDACTED] is aangesproken op het (niet) volgen van de door de RvT uitgezochte cursus, dat ondersteunende gesprekken met iemand anders dan het RvT-lid zijn gestart of dat nog gesprekken met [REDACTED] hebben plaatsgevonden over de kritiekpunten die eerder door de RvT met [REDACTED] waren besproken. Desgevraagd op dit onderdeel is ter zitting door de stichting wel aangegeven dat de RvT-leden vele gesprekken hebben gehad, maar dat deze anders dan uitsluitend tussen deze leden onderling zijn gevoerd is niet gebleken. Het gesprek van januari 2015 heeft dus geen follow-up gehad. Dit brengt de kantonrechter tot het oordeel, dat in elk geval tot juni 2015 geen sprake is geweest van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie in de zin van de wet.

4.5 Over de exacte toedracht van het incident van juni 2015 verschillen partijen van mening. De lezing van de stichting is gemotiveerd door [REDACTED] betwist: volgens [REDACTED] heeft hij het betreffende MT-lid "slechts" bij de heupen gepakt om haar op deze wijze opzij te duwen. Er wordt geen aanleiding gevonden de stichting (ambtshalve) tot bewijlslevering op dit punt toe te laten, zodat het ervoor moet worden gehouden dat de lezing van [REDACTED] de juiste is. Ofschoon zeer voorstelbaar is dat een en ander door het MT-lid als ongewenst intiem en intimiderend is ervaren, kan deze gedraging op zichzelf evenwel niet tot de door de stichting in deze procedure gewenste conclusie leiden, evenmin als de omstandigheid dat [REDACTED] van mening is dat zijn gedrag niet ongepast was. De stichting heeft (kennelijk) mede in dat verband verklaringen overgelegd van medewerkers, waaruit kan worden opgemaakt dat (ook) deze medewerkers ongepast gedrag van [REDACTED] hebben ervaren. Ook hiervoor geldt dat [REDACTED] hierop nooit is aangesproken en dat geen verbetering is nagestreefd.

Dat de relatie met [REDACTED] ernstig is verstoord als gevolg van het feit dat de met hem gemaakte afspraken met betrekking tot het neerleggen van zijn werkzaamheden zijn geschonden, behoeft verder geen bespreking omdat [REDACTED] heeft betwist dat dergelijke afspraken zijn gemaakt en de stichting haar andersluidende stelling niet heeft onderbouwd.

4.6 De stichting heeft ter onderbouwing van haar subsidiair aangevoerde grond, de h-grond, aangevoerd dat er sprake is van een verschil in visie. Inderdaad blijkt uit de stukken dat [REDACTED] een andere mening is toegedaan met betrekking tot de taken en bevoegdheden van de RvT en de afstand die de RvT ten opzichte van hem in acht moet nemen. Van dit verschil in visie is mogelijk sprake maar, wat er zij van de vraag of dit onder de h-grond te brengen zou kunnen zijn, niet is gebleken dat partijen het op dit punt niet eens zouden kunnen worden en een werkbare situatie zouden behouden/krijgen. Vast staat dat beide partijen aan ter zake deskundigen een advies hebben gevraagd, maar hier is door de ontwikkelingen in juni 2015 tot op heden niets mee gedaan. Voor een deel is door de stichting hier hetzelfde feitencomplex aangevoerd. In het huidige ontslagrecht kunnen verschillende ontslagredenen die elk op zich onvoldoende zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, evenwel niet bij elkaar worden opgeteld om een beëindiging van de arbeidsrelatie te kunnen dragen.

4.7 Omdat geen van de gestelde redelijke gronden aanwezig is, zal het door de stichting gedane verzoek worden afgewezen.

4.8 De stichting zal als de in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld in de proceskosten.

5. De beslissing

De kantonrechter:

5.1 wijst het verzoek af;

5.2 veroordeelt de stichting in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van [REDACTED] vastgesteld op € 400, -- voor salaris gemachtigde.

Deze beschikking is gegeven door mr. I.C.J.I.M. van Dorp, kantonrechter en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 22 september 2015 in aanwezigheid van de griffier.

Voor grosse afgegeven
aan verzoeker(sten) / verweerder(sten)
de griffier,