

ANNOTATIE

# De melding van calamiteiten: calamiteiten toen en calamiteiten plus disfunctioneren nu.

*mr. J.M. de Vries*

*Annotatie bij Rechtbank Overijssel, 25-08-2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3270  
(GZR-2016-0335)*

## **I. De casus: een niet onverwijld gemelde calamiteit**

De Rechtbank Overijssel heeft op 25 augustus 2016 vonnis gewezen in een bestuursrechtelijke kwestie over een calamiteitenmelding. Reden voor de calamiteitenmelding was het op 19 oktober 2014 overlijden van een patiënt door vochtverlies uit een stoma. Naar aanleiding van het overlijden van de patiënt heeft in het betrokken ziekenhuis intern onderzoek plaatsgevonden. Uit dit onderzoek bleek dat het overlijden van de patiënt als calamiteit in de zin van de (destijds van kracht zijnde) Kwaliteitswet Zorginstellingen (hierna: 'Kwz') moest worden beschouwd. De calamiteit werd op 12 januari 2015 bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg (hierna: IGZ) gemeld.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna: 'de minister van VWS') heeft het ziekenhuis vervolgens een boete ter hoogte van € 12.730 opgelegd, zulks op grond van artikel 9 lid 1 Kwz. Het ziekenhuis had volgens de minister van VWS in strijd gehandeld met het bepaalde in artikel 4a lid 1 Kwz. De calamiteitenmelding was namelijk niet *onverwijld* gedaan, ook een wettelijk vereiste.

In de beroepsprocedure, aangespannen door het ziekenhuis, onderzocht de rechtbank welke wettelijke regeling en welk beleid op het besluit van toepassing waren. Vervolgens heeft de rechtbank beoordeeld of de minister van VWS de boete terecht heeft opgelegd.

Volgens de rechtbank had het ziekenhuis de calamiteit in dit geval niet onverwijld gemeld. Bij deze beoordeling sloot de rechtbank aan bij oud boetebeleid, dat volgens de rechtbank kon worden gekwalificeerd als een vaste gedragslijn van de minister van VWS. Dit oude beleid was neergelegd in de 'Beleidsregels bestuurlijke boete Minister VWS' uit 2013 ('Beleidsregels 2013').

In de Beleidsregels 2013 werd bepaald dat, omdat niet altijd duidelijk is of sprake is van een calamiteit, een zorginstelling drie (werk)dagen na de *vaststelling* van de calamiteit had om hiervan melding te doen. Aan de vaststelling van de calamiteit konden, aldus nog steeds de Beleidsregels 2013, nog eens zes weken voorafgaan. Deze periode was bedoeld om door middel van onderzoek na te gaan of daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Omdat de gedragslijn inmiddels (in 2015) evenwel niet (meer) in een beleidsregel was neergelegd, kon de minister van VWS bij de motivering van het onderhavige boetebesluit niet volstaan met een verwijzing daarnaar (op grond van art. 4:82 Algemene wet bestuursrecht, 'Awb'). Het besluit moest daarom per onderdeel worden gemotiveerd. Dat was ook gebeurd.

In verband met het 'onverwijld doen' van een calamiteitenmelding overwoog de rechtbank ook dat een periode van zes weken in zijn algemeenheid voldoende zou moeten zijn voor het doen van onderzoek naar een calamiteit. Volgens de rechtbank is in dat verband ook van belang dat de wettelijke norm inhoudt dat de melding *onverwijld na het incident zelf* dient plaats te vinden. Onderzoek naar de vraag of een incident een calamiteit is, dient daarom met de noodzakelijke spoed en prioriteit te worden uitgevoerd. Indien een periode van zes weken niet voldoende is voor het doen van onderzoek naar de vraag of een incident een calamiteit is, ligt het op de weg van de instelling om dit aannemelijk te maken. In het onderhavige geval had het ziekenhuis de calamiteit echter pas drie maanden nadat deze had plaatsgevonden gemeld en was het niet duidelijk geworden waarom het onderzoek zo lang heeft moeten duren. Het ziekenhuis was dus te laat. De boete was naar het oordeel van de rechtbank terecht opgelegd.

Deze uitspraak is gedaan onder het oude recht. Interessant is het antwoord op de vraag hoe een en ander thans onder de in 2016 in werking getreden Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg ('Wkkgz') geregeld is.<sup>[1]</sup> In deze annotatie wordt daarom de in de Wkkgz vervatte meldplicht belicht en wordt in het bijzonder stilgestaan bij een nieuwe in de Wkkgz opgenomen meldplicht, te weten de verplichting voor een zorgaanbieder om het beëindigen van een dienstverband met een zorgverlener wegens diens disfunctioneren bij de IGZ te melden. Ook deze meldplicht kent de eis dat *onverwijld* moet worden gemeld. Het niet-nakomen van deze verplichting kan eveneens worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete. Hieronder zal duidelijk worden dat hieromtrent echter nog geen duidelijk beleid bestaat.

## **II. Het wettelijk kader: de Wkkgz**

### **De verplichting meldingen bij de IGZ te doen op grond van de Wkkgz**

Zoals hiervoor opgemerkt, kent de Wkkgz een verplichte calamiteitenmelding. Deze verplichting is vervat in artikel 11 lid 1 onder a Wkkgz. Dit artikel stelt een calamiteitenmelding verplicht voor een 'zorgaanbieder'. Een 'zorgaanbieder' is volgens artikel 1 Wkkgz 'een instelling dan wel een solistisch werkende zorgverlener'. De calamiteitenmelding is per 2016 dus ook verplicht voor solistisch werkende zorgaanbieders, anders dan onder de Kwz het geval was.

Artikel 11 lid 1 Wkkgz roept bovendien een nieuwe meldplicht in het leven. Zo dient een zorgaanbieder ingevolge artikel 11 lid 1 sub c Wkkgz naast calamiteiten en geweld in de zorgrelatie,[2] ook *onverwijld* de opzegging, ontbinding of niet-voortzetting van een arbeids- of werkovereenkomst[3] met een zorgverlener op grond van zijn oordeel dat de zorgverlener ernstig is tekortgeschoten in zijn functioneren, bij de IGZ te melden.[4]

Wordt gehandeld of nagelaten in strijd met een van de meldplichten, dan is de minister van VWS ingevolge artikel 30 lid 1 Wkkgz bevoegd om een bestuurlijke boete van maximaal € 33.500 op te leggen. Het handelen of nalaten in strijd met artikel 11 lid 1 Wkkgz is ingevolge artikel 30 lid 2 Wkkgz bovendien strafbaar. In verband met de bevoegdheid om een bestuurlijke boete op te leggen, heeft de minister van VWS beleid vastgesteld in de vorm van de 'Beleidsregels bestuurlijke boete Minister VWS' uit 2016 ('Beleidsregels 2016').[5] Op de inhoud van dit beleid wordt hieronder nader ingegaan.

### **De Beleidsregels 2016**

In artikel 5 van de Beleidsregels 2016 is bepaald dat de beboetbare feiten in de wetspecifieke bijlagen – bij de Beleidsregels 2016 – zijn opgenomen. Uit de bijlage Wkkgz[6] en de 'leeswijzer' wordt duidelijk dat het uitgangspunt voor die overtreding het opleggen van een waarschuwing is. Bijzondere omstandigheden kunnen aanleiding zijn voor het direct opleggen van een boete. Als dit het geval is, moet dat volgens de bijlage afzonderlijk worden gemotiveerd.

In artikel 1 van de Wkkgz worden 'calamiteit' en 'geweld in de zorgrelatie' gedefinieerd. Een 'calamiteit' is 'een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis, die betrekking heeft op de kwaliteit van de zorg en die tot de dood van een cliënt of een ernstig schadelijk gevolg voor een cliënt heeft geleid'. 'Geweld in de zorgrelatie' wordt gedefinieerd als 'seksueel binnendringen van het lichaam van of ontucht met een cliënt, alsmede geweld jegens een cliënt, door iemand die in dienst of in opdracht van een instelling of opdrachtnemer van een

instelling werkzaam is, dan wel door een andere cliënt met wie de cliënt gedurende het etmaal of een dagdeel in een accommodatie van een instelling verblijft’.[7]

Omschrijvingen van de begrippen ‘ontslag wegens disfunctioneren’ en ‘onverwijld’ komen niet in artikel 1 Wkkgz voor. De Beleidsregels 2016 bevatten, in aanvulling op de definities uit artikel 1 Wkkgz, wel definities van de twee laatstgenoemde begrippen. Volgens de Beleidsregels 2016 wordt onder ‘ontslag wegens disfunctioneren’ verstaan:

*‘de opzegging, ontbinding of niet-voortzetting van een overeenkomst als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van de Wkkgz met een zorgverlener op grond van zijn oordeel dat de zorgverlener ernstig is tekort geschoten in zijn functioneren’.*

Onder ‘onverwijld’ dient voorts te worden verstaan:

*‘melden binnen drie werkdagen na de vaststelling van een calamiteit, geweld en ontslag wegens disfunctioneren’.*

Tot zo ver bevatten de Beleidsregels 2016 ten opzichte van het oude beleid vrijwel geen nieuwe informatie.[8]

In de Beleidsregels 2016 wordt tevens bepaald dat een instelling vanaf de constatering van een incident zes weken heeft om onderzoek te doen naar de vraag of het incident[9] een calamiteit of geweld betrof. Als uit het onderzoek blijkt dat het om een calamiteit of geweld ging, moet hiervan uiterlijk na deze zes weken onverwijld – dus binnen drie werkdagen – melding bij de IGZ worden gemaakt. Wederom geen noviteit.

De Beleidsregels 2016 bepalen ook – en dit is wel een nieuwe verplichting – dat het melden van disfunctioneren binnen drie werkdagen *na de vaststelling ervan* moet gebeuren. Over *onderzoek naar* mogelijk disfunctioneren is echter geen (tijds)bepaling opgenomen; de Beleidsregels 2016 geven dus geen duidelijkheid over hoe lang een zorgaanbieder erover mag doen om tot de conclusie te komen dat ‘duidelijk is dat een zorgverlener vertrekt wegens zijn oordeel [van de zorgaanbieder, JdV] over diens functioneren’.[10]

Het ene onderzoek naar mogelijk disfunctioneren is niet het andere. De meldplicht kan dus op verschillende momenten ontstaan. Zeker ook vanuit arbeidsrechtelijk perspectief bezien. Te denken valt aan het moment van de interne beslissing om ontslag aan te zeggen, het moment van het daadwerkelijk aanzeggen van het ontslag, maar bijvoorbeeld ook het moment van het indienen van een ontbindingsverzoek, of juist later, bijvoorbeeld pas op het moment dat de toewijzende beschikking door de kantonrechter wordt gegeven. Wellicht is het geven van een termijn niet zo vanzelfsprekend. Omwille van zekerheid – of: rechtszekerheid – zou enige

houvast wel gepast zijn.

Het is dus niet duidelijk wannéér een zorgaanbieder verplicht wordt om ontslag wegens disfunctioneren bij de IGZ te melden. Dat lijkt te komen doordat geen termijn voor het doen van onderzoek naar en dus het formuleren van een oordeel over het disfunctioneren en de daaraan te verbinden ‘sanctie’ van het beëindigen van het dienstverband van de zorgverlener is gegeven.[11]

Duidelijk is wel dat wanneer het ontslag wegens disfunctioneren niet *onverwijld* – dus binnen drie dagen na een zeker moment – gebeurt, de zorgaanbieder een boete kan worden opgelegd. Dat kan, maar *hoeft* – mede gelet op hetgeen (ook) in artikel 24 lid 1 Wkkgz en de Beleidsregels 2016 is bepaald – echter niet. De vraag die hier rijst, is of het voor een zorgaanbieder momenteel wel duidelijk genoeg is wanneer hij nu precies te laat is met melden, een norm overschrijdt en dus iets verkeerd doet. Die vraag raakt aan het legaliteitsbeginsel.

### **III. Boetes in het bestuursrecht en het legaliteitsbeginsel**

#### **Het bepaalbaarheidsgebod**

In artikel 5:4 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht (‘Awb’) is het (bestuursrechtelijk) legaliteitsbeginsel vevat: een bestuurlijke sanctie wordt slechts opgelegd indien de overtreding en de sanctie bij of krachtens een aan de gedraging voorafgaand wettelijk voorschrift zijn omschreven.

Voor deze annotatie is relevant dat het legaliteitsbeginsel mede eist dat een voorschrift, dat door bestuurlijke sancties wordt gehandhaafd, voldoende duidelijk, voorzienbaar en kenbaar moet zijn. Dit vereiste wordt wel geduid als het *lex certa*-beginsel of het bepaalbaarheidsgebod.[12]

Het *lex certa*-beginsel of bepaalbaarheidsgebod is onder meer af te leiden uit artikel 7 van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (‘EVRM’) en artikel 15 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (‘IVBPR’).[13]

Volgens de jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (‘EHRM’) vereist het legaliteitsbeginsel dat overtredingen duidelijk bij wet of wettelijk voorschrift zijn omschreven. Aan dit vereiste wordt volgens het EHRM voldaan indien een individu uit de bewoordingen van de desbetreffende (wets)bepaling kan afleiden, zo nodig met uitleg door middel van jurisprudentie of juridische bijstand, welk van zijn handelen of nalaten zal worden

bestraft.[14] Hieruit volgt ook dat artikel 7 EVRM niet verbiedt dat ruimte voor juridische interpretatie – door rechters – blijft bestaan. Duidelijk – voorzienbaar – moet wel zijn en blijven welke gedraging een normovertreding zal opleveren.[15]

De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State ('ABRvS') heeft, gelijk het EHRM, als uitgangspunt dat het lex certa-beginsel van de wetgever verlangt dat hij met het oog op de rechtszekerheid op een zo duidelijk mogelijke wijze de verboden gedragingen omschrijft. Vaagheid van normen kan echter onvermijdelijk en dus nodig zijn,[16] maar die – tot op zekere hoogte open – normen moeten dan wel zo duidelijk zijn als in het specifieke geval mogelijk is.[17]

Een calamiteitenonderzoek mag volgens de Beleidsregels 2016 (in beginsel) maximaal zes weken duren. Uiterlijk drie werkdagen na de vaststelling dat sprake is geweest van een calamiteit, moet hiervan melding worden gemaakt. Duidelijk is dus dat een calamiteitenmelding (in beginsel) te laat is als een van de termijnen wordt overschreden. Niet duidelijk is echter wanneer een melding over het beëindigen van een dienstverband 'niet onverwijld' is gedaan en dus beboetbaar is. Hoe lang het onderzoek naar disfunctioneren mag duren is namelijk onduidelijk. Is deze norm dan wel voldoende bepaald, zo specifiek als mogelijk en dus kenbaar? Met andere woorden: voldoen de bepalingen van artikel 11 jo. 30 Wvka en het daarop gebaseerde beleid wel aan het bepaalbaarheidsgebod?

### **Het onverwijld moeten melden over ontslag wegens disfunctioneren: voldoende bepaald?**

Een geslaagd beroep op het bepaalbaarheidsgebod is niet onmogelijk, maar wel zeldzaam, zo constateert Van Tuyl in een bijdrage over boetebesluiten van de Autoriteit Financiële Markten ('AFM') bij toepassing van open bestuursrechtelijke normen.[18]

Van Tuyl stelt ook dat het uitgangspunt van een open norm is dat de adressaat van een norm zelf mag bepalen op welke wijze daaraan invulling wordt gegeven. Dit, voor zover het resultaat in overeenstemming met de norm is. Hoe vager de norm, hoe groter de kans dat de justitiabele niet goed weet wat van hem wordt verwacht. Aangenomen wordt dat een norm (toch) voldoende duidelijk is wanneer deze – bijvoorbeeld – in het licht van de wetssystematiek kan worden ingevuld,[19] en bijvoorbeeld ook in gevallen waarin evident is dat de open norm is overtreden.[20] In andere gevallen kan bijvoorbeeld uit hoofde van een zekere onderzoeksplicht ook navraag bij een toezichthouder moeten worden gedaan om duidelijkheid over de invulling van een norm te krijgen.[21]

Van Tuyl stelt dat het goed voorstelbaar is dat de ondertoezichtstaande en toezichthouder in alle eerlijkheid tot een verschillende interpretatie van het open geformuleerde voorschrift

komen. Hierin is dan wel een risico voor de ondertoezichtstaande gelegen. Als de toezichthouder meent dat de uitleg van de ondertoezichtstaande niet voldoet aan het voorschrift, dan kan handhavend worden opgetreden en kan dus een boete worden opgelegd. Wanneer dit niet kan worden verwacht is dit een ongewenst resultaat, gelet op de rechtszekerheid en dus het bepaalbaarheidsgebod.[22]

#### **IV. Conclusie**

Per 2016 is het voor alle zorgaanbieders verplicht om onverwijld melding te maken van de beëindiging van een dienstverband wegens disfunctioneren van een zorgverlener. Wordt gehandeld of nagelaten in strijd met de verplichting bij de IGZ te melden, dan is de minister van VWS ingevolge artikel 30 lid 1 Wkkgz bevoegd om een bestuurlijke boete van ten hoogste € 33.500 op te leggen.

Niet duidelijk is wanneer een zorgaanbieder nu precies verplicht wordt om melding te maken van de beëindiging van een dienstverband wegens disfunctioneren. Duidelijk is wel dat zodra daadwerkelijk sprake is van beëindiging van een dienstverband wegens disfunctioneren, die verplichting tot het melden bij de IGZ zonder meer bestaat. Daaraan kan dan al wel een zekere periode – voor het doen van onderzoek, of bijvoorbeeld een arbeidsrechtelijke procedure – vooraf zijn gegaan.

De zorgaanbieder in de casus van het besproken vonnis was, naar het oordeel van de rechtbank (en de minister van VWS), evident te laat met melden. De zorgaanbieder kon immers niet aangeven waarom meer dan zes weken nodig waren om onderzoek te doen.

Anders dan in de casus van het hiervoor besproken vonnis, is in oud beleid geen richtlijn voor een termijn voor het doen van onderzoek naar het vermoede disfunctioneren gegeven. Aansluiten bij oud beleid ter invulling van de ‘open norm’ is dus niet zonder meer mogelijk. Nieuw beleid is er niet. Hierdoor zal voor de betrokken zorgaanbieder het risico bestaan dat de minister van VWS oordeelt dat de melding niet onverwijld is gedaan en een boete oplegt.

Duidelijk is dat de minister van VWS en de IGZ in alle eerlijkheid tot een ander oordeel over de lengte van een onderzoekstermijn kunnen komen dan de betrokken zorgaanbieder. Het huidige beleid is niet duidelijk. Als gezegd is er ook geen oud beleid. Van een evidente normoverschrijding zoals aan de orde in het besproken vonnis kan in deze kwestie dus geen sprake zijn.

Bij het bepalen of de norm van artikel 11 jo. 30 Wkkgz – en de Beleidsregels 2016 – is overtreden kan natuurlijk wel worden aangesloten bij de termijnen die gelden voor het doen van onderzoek naar een calamiteit. Of dat zo maar kan, is echter niet duidelijk. De

wetsgeschiedenis noch de toelichting bij de Beleidsregels 2016 geeft hierover uitsluitel. Het lijkt erop dat de wetgever vergeten is een termijn te vermelden. Er is dus geen duidelijkheid over de tijdsduur van het onderzoek van de zorgaanbieder naar het mogelijke disfunctioneren en beëindigen van het dienstverband. Dit brengt rechtsonzekerheid met zich.

Er bestaat hier mijns inziens een onnodig risico. Het risico kan immers grotendeels worden weggenomen door in de Beleidsregels 2016 – of wellicht dan in nieuw te vormen beleidsregels – een (tijds)bepaling op te nemen over het door de zorgaanbieder te verrichten onderzoek naar disfunctioneren en het proces voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband. De norm kan wat mij betreft dus concreter worden geformuleerd, bijvoorbeeld door te bepalen dat enige termijn voor onderzoek aan een zorgaanbieder moet worden gegeven en dat bij afwijking van de gegeven norm – die nog steeds een bepaalde vaagheid kan bevatten – een motivering is vereist.

Omdat de norm van artikel 11 lid 1 sub c Wkkgz concreter *kan* worden geformuleerd, zou mijns inziens kunnen worden betoogd dat deze niet voldoet aan het bepaalbaarheidsgebod.

### **Voetnoten**

[1] *Staatsblad* 2015, nr. 407.

[2] Respectievelijk artikel 11 lid 1 sub a en b Wkkgz.

[3] Een overeenkomst als bedoeld in artikel 4, lid 1 sub b Wkkgz is een ‘schriftelijke overeenkomst, die waarborgt dat zij [de zorgverleners of opdrachtnemers] zich laten leiden door de op de zorgaanbieder rustende wettelijke verplichtingen en de regels die de zorgaanbieder heeft vastgesteld omtrent de zorgverlening’.

[4] In de wet opgenomen via onderdeel G van de eerste nota van wijziging, *Kamerstukken II* 2010/11 32402, 7, p. 4 en 32.

[5] Regeling van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 22 december 2015, *Staatscourant* 2016, nr. 2241.

[6] *Staatscourant* 2016, nr. 2241, p. 20 e.v.

[7] Omwille van de omvang van deze bijdrage zal de melding van geweld in de zorgrelatie (art. 11 lid 1 sub b Wkkgz) hier verder buiten beschouwing blijven.

[8] Van een calamiteit moest voor 2016 immers ook ‘onverwijld’ – dus volgens het alsdan geldende beleid binnen drie dagen – melding worden gemaakt.

[9] Een ‘incident’ wordt in artikel 1.1 van het Uitvoeringsbesluit Wkkgz (*Staatsblad* 2015, nr. 447) gedefinieerd als ‘een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis, die betrekking heeft op de kwaliteit van de zorg, en heeft geleid, had kunnen leiden of zou kunnen leiden tot schade bij de cliënt’. Ik sluit in deze bijdrage bij deze definitie aan.

[10] Zie voor die omschrijving de toelichting bij het Uitvoeringsbesluit Wkkgz, *Staatsblad* 2015, nr. 447, p. 24.

[11] Opvallend is dat in zekere zin wel door de wetgever is erkend dat aan het ontslag wegens disfunctioneren een periode van ‘verminderd of slecht functioneren’ (bijvoorbeeld door middelengebruik) of een calamiteit vooraf kan gaan. Vgl. de toelichting bij het Uitvoeringsbesluit Wkkgz, *Staatsblad* 2015, nr. 447, p. 56, alsook al vroege wetgevingsgeschiedenis; *Kamerstukken II* 2010/11, 32402, 7, p. 32.

[12] Aldus ook de wetgever, vgl. *Kamerstukken II* 2003/04, 29702, 3, p. 85-86.

[13] Vgl. *Kamerstukken II* 2003/04, 29702, 3, p. 86 en voor wat betreft artikel 7 EVRM, zie EHRM 25 mei 1993, nr. 14307/88 (*Kokkinakis tegen Griekenland*) alsook EHRM 27 september 1995, nr. 15312/89 (*G. tegen Frankrijk*).

[14] Zie (in Engels) EHRM 20 oktober 2015, 35343/05 (*Vasiliauskas tegen Litouwen*), paragraaf 154 en ook aldaar aangehaalde oudere jurisprudentie.

[15] EHRM 20 oktober 2015, 35343/05 (*Vasiliauskas tegen Litouwen*), paragraaf 155, waarin ook de oudere op dit punt gewezen jurisprudentie wordt aangehaald en herhaald.

[16] ABRvS 17 maart 2010, *AB* 2010, nr. 181 (ECLI:NL:RVS:2010:BL7836), rechtsoverweging 2.3.1. Zie in dezelfde zin ook CBB 22 februari 2012, *JOR* 2012/146 (m.nt. Bruil en Nelemans) en HR 31 oktober 2000, *NJ* 2001/14.

[17] In die zin ook: H.E. Bröring en E.M. van Vorselen, ‘Lex certa en het financieel bestuursrecht’, *Jurisprudentie Bestuursrecht Plus* 2013, p. 110.

[18] C.F.J. van Tuyl, ‘Enkele AFM-boetebesluiten ter zake van overkreditering langs de lat van het bepaalbaarheidsgebod’, *Onderneming en Financiering* 2012, nr. 2, p. 33.

[19] Rechtbank Rotterdam 17 november 2011, *Jurisprudentie Ondernemingsrecht* 2011, nr. 372.

[20] Rechtbank Rotterdam 1 november 2012, (‘evidente schending’) Rechtbank Rotterdam 3 januari 2013, *JOR* 2013/14 (‘onmiskkenbaar afbreuk doen aan zorgplicht’); (op basis van CBB 29 juni 2012, *JOR* 2013/13).

[21] Aldus H.E. Bröring en E.M. van Vorselen, 'Lex certa en het financieel bestuursrecht', *Jurisprudentie Bestuursrecht Plus* 2013, p. 115 en aldaar aangehaalde jurisprudentie over de onderzoeksplicht.

[22] C.F.J. van Tuyll, 'Enkele AFM-boetebesluiten ter zake van overkreditering langs de lat van het bepaalbaarheidsgebod', *Onderneming en Financiering* 2012, nr. 2, p. 30.