

Het verzoek is mondeling behandeld ter terechtzitting van 28 mei 2019. GS1 is verschenen bij [REDACTED] en [REDACTED], vergezeld door de gemachtigde. [REDACTED] is in persoon verschenen, vergezeld door de gemachtigde. Partijen hebben ter zitting hun standpunten toegelicht, de gemachtigde van GS1 aan de hand van een pleitnota. Na verder debat is een datum voor beschikking bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.

- 1.1. [REDACTED], geboren op [REDACTED], is sinds 17 april 2015 in dienst van GS1 en is laatstelijk werkzaam in de functie van Key accountmanager. Het bruto salaris bedraagt € 4.498,33 per maand exclusief vakantietoeslag en bonus.
- 1.2. Directeur en statutair bestuurder van GS1 is [REDACTED] (hierna: [REDACTED]). De aandelen in GS1 worden gehouden door de stichting Stichting GS1 Nederland (verder: de stichting).
- 1.3. Vanaf het moment van indiensttreding was [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) de leidinggevende van [REDACTED]. Sinds juni 2017 is [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) haar leidinggevende. Het contact tussen [REDACTED] en [REDACTED] is in ieder geval in het begin moeizaam geweest. [REDACTED] functioneert goed.
- 1.4. Begin november 2017 hebben [REDACTED] en leden van het bestuur van de stichting een anonieme brief ontvangen. In de brief is onder meer vermeld: *“De laatste tijd wordt er veel geschreven (...) over vrouwenhaat. (...) Vrouwenhaat speelt zich voornamelijk af in de Arabische landen. Vrouwen die voor hun rechten opkomen worden vermoord, gevangen gezet, gemarteld enz. enz. (...) Een tijdje geleden heb ik gesolliciteerd bij jouw bedrijf en kreeg het volgende van HR te horen. Je CV is perfect en we zouden je graag aan willen nemen. Helaas is je salariseis te hoog. Als je een man was dan was je salariseis geen probleem geweest. (...)”*

Vervolgens staan er aan [REDACTED] gerichte aantijgingen in de brief, met verwijzingen naar een studentenvereniging in Groningen en discriminatie door [REDACTED] van vrouwen. Vervolgens is onder meer geschreven:

“Onlangs hoorde ik dat de uiterst slimme manager in jouw bedrijf [REDACTED] plotseling ontslag heeft genomen terwijl ze nog geen andere baan op het oog had. [REDACTED] wilde aan niemand in het bedrijf vertellen wat de reden van haar vertrek was. Het personeel is ervan overtuigd dat de reden van seksuele aard is. Je hebt je dus misdragen. [REDACTED] is zo goed als zeker met een uitstekende regeling vertrokken mits ze uiteraard de reden van haar vertrek niet verteld. Zwijggeld dus. In de plaats van [REDACTED] is [REDACTED] aangesteld. Een aardige man maar bij iedere discussie voelt hij zich aangevallen. (...) “Een zuipmaatje van [REDACTED]”.

- 1.5. [REDACTED] heeft per e-mail van 6 november 2017 op voormelde brief gereageerd door een e-mail te sturen aan alle medewerkers van GS1. In die brief neemt [REDACTED] onder meer afstand van alle aantijgingen. Hij verzoekt de brief niet verder te verspreiden als een medewerker een exemplaar van de verzender heeft gekregen.
- 1.6. Vervolgens hebben [REDACTED] en leden van het bestuur van de stichting ongeveer twee weken later een tweede anonieme brief ontvangen. In die brief wordt onder meer het functioneren van [REDACTED] bekritiseerd, geschreven dat het geen zin

heeft om [REDACTED] daarover te benaderen omdat hij [REDACTED] heeft benoemd en dat kritiek op [REDACTED] leidt tot een ontslagprocedure. Ook in deze brief is de toonzetting tendentiekus.

- 1.7. Naar aanleiding van beide brieven is door het advocatenkantoor Sjöcrona van Stigt advocaten in opdracht van het bestuur van de stichting een onderzoek ingesteld naar de aantijgingen in de brieven. In het kader van het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] (HR manager, hierna: [REDACTED]), de heer [REDACTED] en [REDACTED], voorzitter van de ondernemingsraad. Uitkomst van het onderzoek is dat de manier waarop intern over het vertrek van [REDACTED] is gecommuniceerd de reden lijkt te zijn voor gevoelens van teleurstelling en verrassing bij het personeel van GS1. Uit het onderzoek zijn geen concrete aanwijzingen gekomen van onregelmatigheden tijdens personeelsbijeenkomsten of –uitjes. Voorts is geschreven: *“Uit het onderzoek volgt dat bij vier van de vijf geïnterviewde personen eenzelfde vermoeden bestaat van wie de brieven afkomstig zijn of wie de brieven betreft. Dat vermoeden wordt naar hun mening onder andere gestaafd door de kwesties/onderwerpen die in de brieven worden aangekaart. (...)”*
- 1.8. Aan de onderzoekers van Sjöcrona van Stigt is door vier mensen het vermoeden geuit dat [REDACTED] diegene is die de brieven verstuurd.
- 1.9. GS1 heeft op dat moment besloten geen nader onderzoek te doen naar de herkomst van de brieven.
- 1.10. In oktober 2018 hebben [REDACTED] en het bestuur van de stichting een derde anonieme brief ontvangen. De brief is ook aan [REDACTED] gestuurd. In deze brief is onder meer het volgende vermeld: *“Als therapeutische uitlaatklep van GS1-ers belde mij verschillende verbijsterde personen over het volgende: [REDACTED] wordt manager. [REDACTED] ([REDACTED] ktr) heeft speciaal een manager functie gecreëerd om [REDACTED] te kunnen bevorderen met de bijbehorende salarisverhoging. [REDACTED] heeft echter geen manager kwaliteiten. [REDACTED] moet het hebben van haar vrouwelijkheid. (...) De OR heeft zich tegen de bevordering verzet maar [REDACTED] heeft toch doorgezet. (...) de verbijstering is dus groot.”* Daarnaast zijn er nog diverse aantijgingen in de brief opgenomen in de richting van [REDACTED].
- 1.11. Naar aanleiding van de derde brief heeft GS1 aan Hoffman bedrijfsrecherche opdracht gegeven om onderzoek te doen. Doel van het onderzoek is in de rapportage omschreven als:
 - 1) het vaststellen wie verantwoordelijk is voor het opstellen/verzenden van de anonieme brieven en
 - 2) het afgeven van een signaal dat GS1 niet accepteert dat op deze wijze onwaarheden worden gestuurd/verspreid.
- 1.12. Hoffman heeft allereerst een niet persoonsgericht onderzoek gedaan. In de rapportage is daarover vermeld dat *“aan de hand van vooraf geformuleerde zoektermen binnen de ICT-omgeving van GS1”* gezocht is naar *“teksten en documenten waarin deze zoektermen voorkomen.”* Hierbij is niets aangetroffen.

- 1.13. Vervolgens is er door GS1 op 20 december 2018 onaangekondigd een gesprek met [REDACTED] gevoerd. Daarbij waren namens GS1 [REDACTED] en [REDACTED], aanwezig alsmede [REDACTED] namens Hoffman. In dat gesprek heeft [REDACTED] ontkend iets met de brieven te maken te hebben. GS1 heeft de mobiele telefoon en de laptop van [REDACTED] gevraagd en die heeft [REDACTED] overhandigd. [REDACTED] is lopende het onderzoek vrijgesteld van werkzaamheden. Dit is aan [REDACTED] bevestigd per brief van 20 december 2018.
- 1.14. [REDACTED] heeft per e-mail van 24 december 2018 op voormeld gesprek en de brief gereageerd. De e-mail is emotioneel van aard en ze ontkent dat zij iets met de anonieme brieven te maken heeft.
- 1.15. Per e-mail van 3 januari 2019 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] bericht dat zij ondanks het verzoek van GS1 om dit niet te doen, contacten heeft met collega's en klanten van GS1. Zij wordt nogmaals dringend verzocht zich hiervan te onthouden en "maximale terughoudendheid" te betrachten.
- 1.16. [REDACTED] heeft per e-mail van 4 januari 2019 gereageerd en geschreven dat zij wordt gebeld door klanten, dat die gewend zijn dat zij die meteen te woord staat, sommige klanten zelfs als zij vrij is en dat ze nu niet de telefoon mag opnemen. Haar goede naam wordt op het spel gezet, aldus [REDACTED] in de mail.
- 1.17. Hoffman heeft de laptop en telefoon van [REDACTED] onderzocht, waaronder berichten die via de berichtenservice whatsapp door [REDACTED] zijn ontvangen en verstuurd.
- 1.18. [REDACTED] ([REDACTED]) heeft via whatsapp contact (gehad) met [REDACTED] ([REDACTED]). Onder meer de volgende berichten zijn verstuurd:

3 november 2017

[REDACTED] *is er iets dat ik moet weten?*

[REDACTED] *hoezo?*

[REDACTED] *waarover?*

[REDACTED] *don't know Hoor wat dingen (niet over jou) en ik weet niet wat ik daarvan moet denken.*

[REDACTED] *Zoals?*

[REDACTED] *Ik hoor veel, maar weet niet in welke hoek ik het moet zoeken*

[REDACTED] *never mind.*

[REDACTED] *slechte dag.*

[REDACTED] *straks even bellen? Je hebt me nu nieuwsgierig .. en bezorgd..*

[REDACTED] *andere keer, okay? Vandaag lukt niet.*

[REDACTED] *Gaat het om het commentaar van [REDACTED] op het jaarplan?*

6 november 2017

[REDACTED] *Is dit waaraan je refereerde? (ktr: bijgevoegd is een attachment)*

[REDACTED] *komt niet van mij. Is niet mijn werkwijze om iets anoniem te doen. Ik weet trouwens niet eens wie de bestuursleden zijn.*

[REDACTED] *Sorry*

[REDACTED] *Didn't know what to think*

[REDACTED] *anoniem is inderdaad niks voor jou*

[REDACTED] *maar je baalt ook stevig dus ik twijfelde toch*

■ heftige e-mail dit trouwens. Staat het huis nu op zijn kop?
 ■: Geen idee, heb me teruggetrokken om de beoordelingen te schrijven (...)
 ■ Kan er eerlijk gezegd wel om lachen, zelfs al vind ik het een laffe daad. Waar gaat het trouwens over? In de #metoo sfeer in de financieel/bestuurlijke sfeer?
 ■: brief zelf niet gelezen, dus ik weet het niet. Ik hoorde alleen van het bestaan van de brief.
 (....)
 ■ (..) Ik wens jullie veel wijsheid toe
 ■ en bedankt voor het delen van de brief."

12 december 2018

■ wat voor mensen zoek je? Er zijn verschillende collega's die weg willen...
 ■: Wie willen weg?
 ■, ■, ■, ■. Weet niet of ■ en ■ weg willen maar zou me niets verbazen...

- 1.19. ■ heeft ook met een vriend van haar, de heer ■ (hierna: ■) contact gehad via whatsapp. Onder meer de volgende berichten zijn gewisseld op 19 november 2017:

■: *Have you thrown your boss into a canal yet?*
 ■: *Nope, but someone send an anonymous letter about him and 2 other directors to the board. So far this does not seem to change anything*
 ■: *Ha ha – that's hilarious – was this anonymous person name ■?*
 ■: *wait – you would have told him to his face...*
 ■: *Nope, not my style, but what I know of the contents is in line with my thinking.*
 ■: *Indeed, I will one day tell him exactly what I think"*
- 1.20. Op 15 januari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen onderzoekers van Hoffman en ■. Dit gesprek duurde zonder onderbreking van 09.30 uur tot 15.30 uur.
- 1.21. Op 18 januari 2019 heeft ■ zich ziek gemeld.
- 1.22. Op 23 januari 2019 heeft Hoffman in een rapportage de bevindingen van het onderzoek opgeschreven. De conclusie is:

"2.1. Vaststellen wie verantwoordelijk is voor het opstellen/verzenden van de anonieme brieven.
Er is niet vastgesteld wie er verantwoordelijk is voor het opstellen/verzenden van de anonieme brieven. Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat in de drie anonieme brieven alleen incidenten/situaties staan beschreven die rechtstreeks naar mevrouw ■ leiden, of naar incidenten/situaties waarbij zij betrokken was of waarvan zij wetenschap heeft. Daarnaast hebben alle gesprekspartners afzonderlijk het idee dat mevrouw ■ tenminste betrokken is bij het opstellen en verzenden van de anonieme brieven, dan wel de briefschrijver is. (...)
Tevens zijn bij het digitaal onderzoek relevante whatsapp-berichten aangetroffen op de zakelijke mobiele telefoon, in gebruik bij mevrouw ■. Mevrouw ■ heeft in de Whats-App-berichten uitlatingen over onderwerpen die in de anonieme brieven staan vermeld en over de ontvangers van de brieven. (...)
Daarnaast heeft een voormalig leidinggevende van mevrouw ■ haar in een correspondentie over de eerste anonieme brief 'bedankt voor het delen van de brief'. (...)

2.2. Conclusie

Er zijn tijdens het onderzoek geen (concrete) aanwijzingen gevonden die erop kunnen duiden dat iemand anders dan mevrouw [REDACTED] direct of indirect betrokken is bij het opstellen en verzenden van de anonieme brieven."

- 1.23. [REDACTED] heeft recherchebureau AMF ingeschakeld om de rapportage van Hoffman te beoordelen.
- 1.24. Begin februari 2019 heeft GS1 een vacature geplaatst voor een Key accountmanager.
- 1.25. Op 7 februari 2019 heeft [REDACTED] op het intranet een bericht gepubliceerd met als titel: "afwezigheid van [REDACTED]". In het bericht is onder meer geschreven: "naar aanleiding van anonieme lasterbrieven die naar mij zijn gestuurd is besloten een onderzoek in te stellen. Dit heeft geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen GS1 en [REDACTED]"

Verzoek GS1

2. GS1 verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] ex artikel 7:671b lid 1, onderdeel a Burgerlijk Wetboek (BW) te ontbinden, met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van het geding.
3. Aan dit verzoek legt GS1 ten grondslag dat sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 jo lid 1 BW. Volgens GS1 is primair sprake van verwijtbaar handelen van [REDACTED]. Subsidiair stelt GS1 dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.
4. Ter onderbouwing van de primaire grond stelt GS1 - kort gezegd - dat [REDACTED] tegenover derden in strijd met de contractuele geheimhoudingsplicht haar leidinggevenden zeer negatief heeft afgeschilderd en zich daarbij ondermijnend en ook uiterst onbehoorlijk heeft uitgelaten. [REDACTED] heeft [REDACTED] en [REDACTED] op grove wijze beledigd. Verwezen wordt naar de door [REDACTED] verstuurd WhatsApp berichten, waarvan zij had moeten begrijpen dat die ook aan GS1 bekend konden worden. Daarnaast wordt gewezen op verklaringen die [REDACTED] tegenover Hofman heeft afgelegd. [REDACTED] heeft zich niet als goed werknemer gedragen.
5. Ter onderbouwing van de subsidiaire grondslag stelt GS1 dat de bevindingen van GS1, het feit dat [REDACTED] voor een aantal zeer opvallende zaken geen plausibele verklaring heeft kunnen geven, de uitlatingen die [REDACTED] intern en extern, maar ook gedurende het onderzoek heeft gedaan, ertoe leiden dat partijen niet meer samen verder kunnen. Er is sprake van een onherstelbare vertrouwensbreuk.
6. Omdat volgens GS1 sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] verzoekt GS1 de arbeidsovereenkomst primair dadelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 8 sub b BW en [REDACTED] geen transitievergoeding of een billijke vergoeding toe te kennen.

Verweer en verzoeken

7. voert als verweer – samengevat – als eerste aan dat er sprake is van een opzegverbod, omdat zij arbeidsongeschikt is.
8. Het verzoek moet volgens worden afgewezen. De argumenten van komen bij de beoordeling aan de orde. Primair verzoekt zij om wedertewerkstelling binnen 24 uur na betekening van de beschikking, onder verbeurte van een dwangsom, alsmede doorbetaling van haar salaris, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, alsmede de wettelijke rente;
9. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt om toekenning van een transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW en een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671 b lid 8 sub c BW ter hoogte van € 244.846,50. stelt daartoe dat als het tot beëindiging van de arbeidsrelatie komt, GS1 ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.
10. verzoekt in ieder geval om GS1 te veroordelen:
 - a) tot betaling van de advocaat kosten ter hoogte van € 11.858,00 en onderzoekskosten van AMF ter hoogte van € 2.274,80;
 - b) om een rectificatie binnen 7 dagen na betekening van de beschikking van de op het intranet en de L&D nieuwsbrief gewekte suggestie van schuld van , onder verbeurte van een dwangsom van € 500,00 per dag voor iedere dag dat GS1 met rectificatie in gebreke blijft;
 - c) tot verwijdering van al de aanwezige persoonlijke files, zoals de WhatsApp conversaties van ;
 - d) tot betaling van de kosten van psychische begeleiding, die worden begroot op € 960,00.

Verweer GS1

11. Het verweer van GS1 tegen de verzoeken van komt bij de beoordeling aan de orde.

Beoordeling

Het verzoek tot ontbinding

12. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:671b lid 1 jo 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Verwijtbaar handelen door

13. Aanleiding tot het onderhavige ontbindingsverzoek zijn de drie anonieme brieven die door (onder andere) zijn ontvangen en het daarop volgende onderzoek dat door Hofman is verricht. De eerste grond die voor ontbinding is aangevoerd, verwijtbaar handelen door door onder meer schending van de geheimhoudingsplicht, wordt gebaseerd op gegevens die uit dat onderzoek door Hoffman zijn verkregen. Volgens GS1 heeft haar leidinggevend grovelijk tegenover derden

- beledigd. Met name wordt door GS1 op dit punt gewezen op hetgeen [REDACTED] aan [REDACTED] en [REDACTED] per WhatsApp bericht heeft gecommuniceerd.
14. [REDACTED] heeft aangevoerd dat met het onderzoek haar privacy is geschonden en dat GS1 op dit punt te ver is gegaan, maar zij heeft niet betoogd dat de uitkomsten van het onderzoek buiten beschouwing moeten worden gelaten. Daargelaten of dat verweer zou zijn gehonoreerd, behoeft daarop niet te worden beslist.
 15. In de richting van [REDACTED] heeft [REDACTED] zich kritisch uitgelaten over [REDACTED] en over hoe zij hem als leidinggevende ervaart binnen GS1. Op de vraag van [REDACTED] via WhatsApp op 15 september 2017 (zie bijlage 5 bij het onderzoek van Hoffman) aan [REDACTED] hoe het gaat, blijkt dat [REDACTED] het niet eens is met de beslissingen die [REDACTED] neemt. Als [REDACTED] vervolgens vraagt of [REDACTED] gaat "rellen" antwoordt zij dat ze dat dan alleen onderhuids doet. Ongeveer twee weken later bericht [REDACTED] dat zij met "[REDACTED]" heeft gesproken en dat ze is gaan "rellen".
 16. GS1 heeft er voorts op gewezen dat [REDACTED] in december 2018 via WhatsApp aan [REDACTED] heeft gevraagd naar wat voor mensen [REDACTED] op zoek was en dat er volgens [REDACTED] verschillende collega's weg willen. [REDACTED] heeft vervolgens via WhatsApp een aantal namen van medewerkers van GS1 aan [REDACTED] medegedeeld. GS1 verwijst naar de berichten die [REDACTED] op 12 december 2018 heeft gestuurd (zie 1.18).
 17. Naast voormelde berichten heeft GS1 gewezen op WhatsApp berichten tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Verwezen wordt naar hetgeen onder 1.20 hierboven is weergegeven.
 18. Volgens GS1 heeft [REDACTED] door voormelde correspondentie/uitlatingen aan derden het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst geschonden en heeft zij daardoor verwijtbaar gehandeld. Daaromtrent wordt het volgende overwogen.
 19. In de whatsapp conversaties spreekt [REDACTED] haar ongenoegen uit over de wijze waarop haar leidinggevende zijn taak vervult en komt duidelijk naar voren dat zij niet is te spreken over [REDACTED]. Die uitlatingen zijn echter niet publiekelijk gedaan via bijvoorbeeld sociale media die voor een breed publiek toegankelijk zijn, maar in een privé gesprek met een vriend van [REDACTED] en een oud-collega.
 20. Ten aanzien van de conversatie met [REDACTED] geldt dat het algemeen voorkomt dat medewerkers met vrienden spreken over hun werk en daarbij ook in voorkomende gevallen hun ongenoegen over de werkgever uiten. Zolang daarmee geen bedrijfsgeheimen worden gedeeld of andere informatie waarvan het een werknemer duidelijk is of duidelijk had behoren te zijn dat de werkgever daardoor schade lijdt, is dat niet verwijtbaar en kan een schending van het geheimhoudingsbeding niet worden aangenomen. Hoewel het voor [REDACTED] allicht niet prettig is om dergelijke berichten te lezen, blijkt uit de conversatie niet dat [REDACTED] op dat punt over de schreef is gegaan.
 21. Voor [REDACTED], die met de organisatie van GS1 en (een deel van) de leidinggevendens bekend is, komt hetgeen [REDACTED] met haar deelt niet als een verrassing. Dit volgt wel uit de overgelegde WhatsApp conversatie. Bovendien is veel van wat [REDACTED] bespreekt met [REDACTED] al bij [REDACTED] bekend, kennelijk via een ander persoon die informatie over GS1 heeft en die met [REDACTED] deelt. Dat [REDACTED] aan [REDACTED] namen doorgeeft van collega's die weg zouden willen bij GS1 kan haar worden

verweten, maar dit verwijt is niet zodanig dat van GS1 niet meer kan worden geveerd dat zij het dienstverband met [REDACTED] voortzet. Het had eerder voor de hand gelegen om daarover het gesprek met [REDACTED] aan te gaan en haar een waarschuwing te geven. [REDACTED] heeft voorts ter zitting een toelichting gegeven wat wordt bedoeld met "rellen" en daaruit bleek voldoende dat hiermee niet is bedoeld in de organisatie te stoken.

22. Op de primaire grondslag zal, gelet op het voorgaande, de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden.

Verstoorde arbeidsrelatie

23. De subsidiaire grondslag voor de ontbinding is een verstoorde arbeidsrelatie, die zodanig is dat van GS1 niet meer kan worden geveerd dat zij het dienstverband voortzet. Op basis van de processtukken en hetgeen ter zitting is besproken is een dergelijke verstoring naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt. Hoewel [REDACTED] ter zitting heeft toegelicht dat zij, mede gelet op haar privé situatie, haar baan graag wil houden, dat zij goed functioneert en dat zij haar werk en de collega's leuk vindt wordt een vruchtbare samenwerking niet mogelijk meer geacht. Ter toelichting dient het volgende.
24. De aanleiding voor deze procedure zijn de anonieme brieven die bestuursleden en een aantal medewerkers van GS1 hebben ontvangen. Vooropgesteld wordt dat het begrijpelijk is dat GS1 een onderzoek heeft laten doen naar de herkomst van de brieven, zeker nadat in 2018 wederom een brief was ontvangen.
25. Het onderzoek dat Hoffman in opdracht van GS1 heeft uitgevoerd, heeft zich eerst gericht op de algemene digitale systemen binnen GS1. Daaruit is niets gebleken dat wijst op betrokkenheid van [REDACTED] bij de anonieme brieven. Vervolgens heeft op basis van vermoedens van het management een uitgebreid op [REDACTED] persoonlijk gericht onderzoek plaatsgevonden. Zij is geïnterviewd, haar laptop is bekeken en ook haar telefoon met privé berichten, die via WhatsApp zijn verstuurd, is onderzocht.
26. Uit dat uitgebreide onderzoek is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan dat [REDACTED] de brieven heeft geschreven of daarbij betrokken is geweest. Hoffman concludeert slechts dat niet is gebleken dat iemand anders dan [REDACTED] verantwoordelijk is voor de brieven. Die conclusie is niet alleen irrelevant, maar ook onbegrijpelijk, nu alleen [REDACTED] uitgebreid is onderzocht. Er zijn immers geen aanwijzingen dat Hoffman onderzoek naar andere personen binnen of buiten GS1 heeft gedaan.
27. Anders dan GS1 acht de kantonrechter de aanwijzingen die GS1 noemt, die door Hoffman zijn opgetekend en die de basis zijn voor haar conclusie dat [REDACTED] bij de brieven betrokken is, niet voldoende om die conclusie te rechtvaardigen. Die aanwijzingen zijn volgens GS1 de uitspraken die [REDACTED] heeft gedaan, de onderwerpen die in de brieven zijn genoemd en de wijze waarop de brieven zijn geschreven. Een (voldoende) onderbouwing ontbreekt echter om een dergelijke vergaande conclusie te trekken. Het feit dat [REDACTED] zich wel eens negatief over bepaalde, in de brieven genoemde, onderwerpen heeft uitgelaten betekent nog geen betrokkenheid bij die brieven. Ook (oud-) medewerkers die zich niet uitspreken kunnen dergelijke gedachten hebben en die verwoorden in een brief. Daarbij is ook een aantal door GS1 geuite vermoedens door [REDACTED] afdoende weerlegd: zo heeft [REDACTED]

toegelicht dat [REDACTED] in haar WhatsApp-bericht waarin ze bedankt voor “de brief” niet refereert aan een anonieme brief, maar aan de e-mail van [REDACTED] (zie 1.5) die [REDACTED] op 6 november 2017 in de ochtend met [REDACTED] heeft gedeeld. Uit de correspondentie tussen [REDACTED] en [REDACTED] op 3 november 2017 lijkt het er in ieder geval op dat [REDACTED] eerder op de hoogte was van het bestaan van de brieven dan [REDACTED] (zie 1.18). Voorts corresponderen [REDACTED] en [REDACTED] over de vraag wat er in de brief zou staan, wat er op wijst dat [REDACTED] die niet van [REDACTED] had gekregen. Uit het feit dat de man van [REDACTED] van Arabische komaf is, dat [REDACTED] in een vervelende scheiding betrokken is en dat in de brief wordt vermeld “hoe in Arabische landen met vrouwen wordt omgegaan”, kan evenmin worden afgeleid dat de brief te linken is aan [REDACTED]. Dit argument is overigens ver gezocht.

28. GS1 kan haar vermoeden dat [REDACTED] in ieder geval bij de brieven is betrokken niet loslaten. Op de zitting heeft [REDACTED] zelfs gezegd dat het voor hem “als een paal boven water staat” dat het [REDACTED] is die de brieven heeft geschreven. In het licht van hetgeen in deze procedure is vastgesteld, is dat een onhoudbaar en onredelijk standpunt. Een terugkeer van [REDACTED] acht [REDACTED] ondenkbaar. Dat zal ook gelden voor een groot deel van het Management Team. Daarmee is de verstoorte arbeidsverhouding gegeven en staat vast dat aan de arbeidsrelatie tussen GS1 en [REDACTED] geen vruchtbare invulling meer kan worden gegeven.
29. [REDACTED] heeft zich ziek gemeld en er is sprake van een opzegverbod. Dat verbod staat aan de ontbinding niet in de weg, gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 sub b BW. Gelet op het voorgaande wordt het in het belang van [REDACTED] geoordeeld dat de arbeidsrelatie eindigt.

Is er sprake van ernstige verwijtbaarheid?

30. De volgende vraag is of GS1 dan wel [REDACTED] van de verstoorte verhouding een (ernstig) verwijt valt te maken. Uit het voorgaande volgt dat daarvan voor wat betreft [REDACTED] geen sprake is, maar GS1 kan wel een ernstig verwijt worden gemaakt. Daarvoor is relevant wat hiervoor onder 23 tot en met 28 is overwogen. Aangezien uit een onderzoek door bedrijfsrecherche, dat enkel persoonsgericht is geweest ten aanzien van [REDACTED] en een grote impact op haar heeft gehad, niet blijkt dat zij in verband kan worden gebracht met de brieven en er ook geen andere omstandigheden zijn die de gestelde vermoedens onderbouwen, nog daargelaten de vraagtekens die bij het onderzoek zijn geplaatst, handelt GS1 laakbaar en ernstig verwijtbaar door de beschuldigingen desondanks te handhaven en de arbeidsrelatie niet meer te willen voortzetten. Daarbij zullen de uitlatingen van [REDACTED] in de WhatsApp-berichten ook een rol hebben gespeeld, maar dat doet aan de ernstige verwijtbaarheid van GS1 niet af. Het had voor de hand gelegen om daarover het gesprek met haar aan te gaan.

Transitievergoeding

31. [REDACTED] kan bij de ontbinding aanspraak maken op een transitievergoeding. Die vergoeding bedraagt (afgerond) € 8.886,00 bruto. Daarbij is uitgegaan van een bruto maandsalaris, inclusief een gemiddelde bonus, van € 4.498,33, te vermeerderen met vakantiegeld.

Billijke vergoeding

32. Op grond van artikel 7:671b lid 8 onder c BW kan aan [REDACTED] een billijke vergoeding worden toegekend indien het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van GS1.
33. In zijn beschikking van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187 New Hairstyle) heeft de Hoge Raad een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de begroting van de billijke vergoeding die ook bij ernstige verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onder c BW gelden. De Hoge Raad overweegt dat de begrotingswijze en omvang van de billijke vergoeding moet aansluiten bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij op de rechter een motiveringsplicht rust. Voorts dient de billijke vergoeding naar haar aard in relatie te staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en niet tot de gevolgen van het ontslag, maar kan met die gevolgen wel rekening worden gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding, voor zover deze zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding kan worden gelet op hetgeen de werknemer aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. Het zal van de omstandigheden van het geval afhangen welke verdere duur van de arbeidsovereenkomst daarbij in aanmerking moet worden genomen. Bij de vaststelling van de billijke vergoeding kan ook rekening worden gehouden met (andere) inkomsten die de werknemer in redelijkheid in de toekomst kan verwerven. Bij de vergelijking tussen de situatie zonder de vernietigbare opzegging en de situatie waarin de werknemer zich thans bevindt, dient bovendien de eventueel aan de werknemer toekomende transitievergoeding te worden betrokken. Voor zover elementen van de vaststelling van de billijke vergoeding zien op de vergoeding van schade van de werknemer, lenen de wettelijke regels van artikel 6:95 e.v. BW zich voor overeenkomstige toepassing. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding gaat het er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar de billijke vergoeding heeft geen specifiek punitief karakter.
34. De volgende omstandigheden zijn voor de hoogte van de billijke vergoeding van belang.
35. GS1 heeft aan Hoffman een opdracht gegeven om vast te stellen wie verantwoordelijk is voor de anonieme brieven. Hoffman heeft een rapportage opgesteld van dat onderzoek. Dat is becommentarieerd door het door [REDACTED] ingeschakelde bureau AMF.
36. Blijkens de rapportage van Hoffman heeft eerst een informatief gesprek plaatsgevonden met [REDACTED] en is vervolgens een niet persoonsgericht, digitaal onderzoek uitgevoerd. Dat heeft geen resultaat opgeleverd. Vervolgens is in de rapportage opgenomen dat er bij de MT leden vermoedens bestonden dat [REDACTED] de brieven heeft geschreven, maar recherchebureau AMF merkt terecht op dat in de rapportage niet wordt benoemd waaruit die vermoedens bestaan. Voorts blijkt uit de rapportage van Hoffman dat op basis van die niet nader in de rapportage geconcretiseerde vermoedens, een gesprek met [REDACTED] heeft plaatsgevonden waarin zij met die vermoedens is geconfronteerd. Zij diende in dat gesprek haar laptop en telefoon in te leveren. Vervolgens, zo staat in de rapportage op pagina 4 van 31, is besloten om persoonlijk digitaal onderzoek te doen naar de gegevens van [REDACTED] én is besloten om gesprekken te voeren met de MT leden. Die beslissing is kennelijk al genomen vóórdat de MT-leden in het kader van het onderzoek zijn gehoord, zoals AMF ook terecht constateert. Die vermoedens zijn dus niet in het kader van het onderzoek geuit. Andere informatie uit interviews met (andere) medewerkers was niet voorhanden, omdat die interviews niet zijn gehouden. Een

rechtvaardiging om op dat moment, als zwaar middel, een – vergaand – persoonsgericht onderzoek naar enkel [REDACTED] te doen is niet gebleken. Ook blijkt uit de rapportage niet dat met andere medewerkers dan MT leden is gesproken en zijn er geen concrete aanwijzingen dat het onderzoek zich alleen tot [REDACTED] diende te beperken.

37. Daarbij komt vervolgens dat ondanks dat er geen concrete aanwijzingen van [REDACTED]s betrokkenheid zijn gevonden, wel is aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. GS1 heeft dat in de organisatie gecommuniceerd op een wijze waaruit zou kunnen worden afgeleid dat enige relatie tussen [REDACTED] en de brieven is gelegd (zie 1.25). Zoals hiervoor is overwogen is dat niet vast komen te staan. Door de wijze van communiceren, die kan worden gekoppeld aan de verstoorde verhouding, is dat beeld wel ontstaan en daardoor is [REDACTED] beschadigd.
38. Voormelde omstandigheden staan in directe relatie tot de omstandigheden die GS1 aan de verstoorde verhouding ten grondslag legt. Zij worden daarom bij de hoogte van de vergoeding betrokken.
39. Daarnaast is van belang dat GS1 tevreden was over het functioneren van [REDACTED] en er geen gesprekken met haar zijn gevoerd over de gevoelens die bij een aantal MT-leden, kennelijk al in 2017, (zie 1.8) speelden. Die gevoelens hebben bijgedragen aan de verstoorde verhouding. Daarover had GS1 eerder, in 2017, het gesprek moeten aangaan.
40. Voorts wordt bij de hoogte van de billijke vergoeding betrokken dat [REDACTED] wel heeft gezegd dat zij nog heel lang bij GS1 zou zijn blijven werken, maar uit de communicatie met [REDACTED] is gebleken dat zij op zoek was naar een andere baan en daartoe ook concrete stappen had gezet. Dat standpunt van [REDACTED] moet dus worden genuanceerd, waarbij wel weer moet worden geconstateerd dat een concreet resultaat nog niet was bereikt.
41. [REDACTED] heeft nog betoogd dat zij geen werk meer zal vinden in de branche waar zij nu werkt en dat zij daarom voor een nieuwe betrekking een studie zal moeten volgen. Gedurende die studieperiode van vier jaar zal zij, behalve een ww-uitkering, geen inkomen genieten, aldus [REDACTED]. Dat standpunt van [REDACTED] wordt niet gevolgd. GS1 heeft bepleit dat [REDACTED] een beperkte deel van de branche bediende. Dat GS1 door mededelingen aan haar relaties heeft bewerkstelligd dat [REDACTED] naar al die relaties toe is beschadigd is niet gebleken. [REDACTED] is bovendien goed in haar werk. Wel zal ermee rekening worden gehouden dat de situatie op [REDACTED] een grote impact heeft gehad en dat zij zich daardoor niet direct (volledig) kan richten op het vinden van een nieuwe baan.
42. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat een vergoeding van € 55.000,00, ongeveer 10 maandsalarissen, redelijk wordt geoordeeld.
43. De arbeidsovereenkomst wordt met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW ontbonden met ingang van 1 augustus 2019. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, met een minimum van een maand.
44. Omdat bij de ontbinding een billijke vergoeding wordt toegekend, wordt GS1 in de gelegenheid gesteld het verzoek in te trekken (artikel 7:686a lid 6 BW)

(overige) verzoeken [REDACTED]

Buitengerechtelijke kosten

45. [REDACTED] heeft betaling gevorderd van de kosten van het bureau dat zij heeft ingeschakeld om commentaar te leveren op de rapportage van Hoffman. In de gegeven omstandigheden, mede gelet op de conclusies van die rapportage van Hoffman, was dat redelijk en de kosten zijn ook redelijk. Die kosten zijn toewijsbaar.
46. [REDACTED] heeft daarnaast betaling verzocht van de reële advocaatkosten die zij heeft gemaakt voorafgaand aan de procedure. Volgens [REDACTED] heeft GS1 niet als goed werkgever gehandeld en diende zij, ondanks dat [REDACTED] werd vrijgepleit uit het onderzoek door Hoffman, zich tot het eind aan toe te verdedigen tegen de schending van de privacy. Daarmee heeft [REDACTED] echter onvoldoende gesteld dat deze kosten geen kosten zijn als bedoeld in artikel 237 Rv. Bovendien zijn in het gevorderde bedrag kosten begrepen voor het opstellen van de processtukken. Deze kosten zijn daarom niet toewijsbaar.

Kosten psycholoog

47. [REDACTED] heeft betaling gevorderd van kosten van een psycholoog, die zij heeft ingeschakeld om "de traumatische en ongerechtvaardigde behandeling" te verwerken. Daarmee heeft zij echter onvoldoende gesteld dat deze kosten in causaal verband staan met het handelen in strijd met goed werkgeverschap door GS1. Deze vordering is voorts onvoldoende gesubstantieerd. Deze kosten zijn niet toewijsbaar.

Rectificatie

48. [REDACTED] heeft rectificatie verzocht van de onder 1.25 bedoelde mededeling van GS1 op het intranet. Volgens GS1 is die e-mail gestuurd nadat [REDACTED] tevergeefs is verzocht om geen contact op te nemen met medewerkers. GS1 stelt dat er geen onwaarheden in dat bericht staan. Over dat laatste is al hiervoor opgemerkt dat de suggestie wordt gewekt dat [REDACTED] betrokken is bij de brieven en dat dit niet terecht is. Daarom is het verzoek toewijsbaar en wordt GS1 veroordeeld om een bericht op intranet te plaatsen met de volgende tekst:

"Op 7 februari 2019 is een tekst op intranet geplaatst over de afwezigheid van [REDACTED]. In dat bericht is vermeld dat naar aanleiding van anonieme lasterbrieven die naar [REDACTED] zijn gestuurd is besloten een onderzoek in te stellen en dat dit heeft geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen GS1 en [REDACTED]. De kantonrechter heeft in een procedure tussen GS1 en [REDACTED] geoordeeld dat hiermee ten onrechte de suggestie zou kunnen worden gewekt dat [REDACTED] betrokken zou zijn bij de anonieme brieven. Betrokkenheid van [REDACTED] bij de anonieme brieven is in rechte niet komen vast te staan. GS1 is door de kantonrechter veroordeeld om voormeld bericht te plaatsen."

49. Aan voormelde veroordeling zal een dwangsom worden verbonden, zoals in de beslissing hieronder is weergegeven. De relevantie van plaatsing in de L&D nieuwsbrief van deze rectificatie is onvoldoende toegelicht.

Verwijdering van persoonlijke files zoals de WhatsApp conversaties van [REDACTED]

50. [REDACTED] heeft verzocht om GS1 te veroordelen om deze verwijdering van voormelde persoonlijke bestanden. GS1 heeft gesteld dat zij deze bestanden wil bewaren, maar heeft niet toegelicht waarom zij dat wil. Mede gelet op het feit dat Hoffman een rapportage heeft opgemaakt waarin alle bestanden zijn weergegeven, is deze vordering toewijsbaar. Omdat Hoffman niet in de procedure is betrokken, kan zij niet worden veroordeeld tot verwijdering van de bestanden.

Vordering tot wedertewerkstelling en doorbetaling loon

51. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, is de vordering tot wedertewerkstelling niet toewijsbaar.

Proceskosten

52. GS1 wordt als de overwegend in het ongelijk gestelde partij met de proceskosten belast.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 augustus 2019;
- II. veroordeelt GS1 tot betaling aan [REDACTED] van € 8.886,00 bruto aan transitievergoeding;
- III. kent aan [REDACTED] een billijke vergoeding toe ter hoogte van € 55.000,00 bruto en veroordeelt GS1 tot betaling van de vergoeding;
- IV. verklaart voormelde veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;
- V. bepaalt dat het onder I t/m IV gestelde rechtskracht ontbeert, indien het verzoek door GS1 uiterlijk op 10 juli 2019 wordt ingetrokken;
- VI. veroordeelt GS1 tot betaling aan [REDACTED] van € 2.274,80 aan onderzoekskosten door bureau AMF als buitengerechtelijke kosten;
- VII. veroordeelt GS1 om binnen 3 dagen na betekening van de beschikking op intranet de volgende rectificatie te plaatsen zoals berichten gebruikelijk op intranet worden geplaatst en ervoor zorg te dragen dat dit bericht gedurende 15 werkdagen direct zichtbaar is voor alle gebruikers van intranet en het vervolgens op het net geplaatst te houden:

“Op 7 februari 2019 is een tekst op intranet geplaatst over de afwezigheid van [REDACTED]. In dat bericht is vermeld dat naar aanleiding van anonieme lasterbrieven die naar [REDACTED] zijn gestuurd is besloten een onderzoek in te stellen en dat dit heeft geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen GS1 en [REDACTED]. De kantonrechter heeft in een procedure tussen GS1 en [REDACTED] geoordeeld dat hiermee ten onrechte de suggestie zou kunnen worden gewekt dat [REDACTED] betrokken zou zijn bij de anonieme brieven. Betrokkenheid van

■■■■■ bij de anonieme brieven is in rechte niet komen vast te staan. GS1 is door de kantonrechter veroordeeld om voormeld bericht te plaatsen."

- VIII. veroordeelt GS1 tot betaling van een dwangsom van € 500,00 per dag voor iedere dag dat zij in gebreke blijft om aan de onder VI bedoelde veroordeling te voldoen, met een maximum van € 5.000,00;
- IX. veroordeelt GS1 om de persoonlijke WhatsApp berichten van ■■■■■ te verwijderen;
- X. veroordeelt GS1 in de proceskosten, tot op heden aan de zijde van ■■■■■ begroot op € 1.200,00 aan salaris van de gemachtigde, voor zover van toepassing, inclusief btw;
- XI. verklaart de veroordelingen onder VI tot en met X uitvoerbaar bij voorraad;
- XII. wijst het meer of anders door partijen verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.D. Bonga - Sigmond, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 26 juni 2019 in tegenwoordigheid van de griffier.