

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Den Haag

JvdB/c

Zaaknummer: 9748853 RP VERZ 22-50118

Datum: 29 juli 2022

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

de coöperatie Royal Floraholland U.A.,
gevestigd te Aalsmeer,
verzoekster,
gemachtigde: mr. A.D. Putker-Blees,

tegen

[verweerder]
wonende te [woonplaats],
verweerder,
gemachtigde: [REDACTED]

Partijen worden aangeduid als "RFH" en "[verweerder]".

1. Het procesverloop in het verzoek en het tegenverzoek

1.1. RFH heeft de kantonrechter bij verzoekschrift met producties, bij de griffie ingekomen op 14 maart 2022, verzocht de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van primair artikel 7:671b lid 1 in samenhang met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e van het Burgerlijk Wetboek (BW), subsidiair op grond van artikel 7:671b lid 1 in samenhang met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW en meer subsidiair op grond van artikel 7:671b lid 1 in samenhang met artikel 7:669 lid 3 onderdeel i BW. [verweerder] heeft een verweerschrift met producties, nadere producties en een tegenverzoek ingediend.

1.2. Op 28 april 2022 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. Namens RFH zijn [vertegenwoordiger 1] en [vertegenwoordiger 2] verschenen, bijgestaan door mr. A.D. Putker-Blees. [verweerder] is in persoon verschenen, bijgestaan door de heer [REDACTED]. Tijdens de mondelinge behandeling zijn door RFH pleitaantekeningen overgelegd die zich in het procesdossier bevinden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht, welke aantekeningen zich eveneens in het procesdossier bevinden.

1.3. De datum van de uitspraak is vervolgens bepaald op 25 mei 2022. Op 1 mei 2022 heeft [verweerder] een wrakingsverzoek tegen de kantonrechter gedaan. Bij brief van 26 mei 2022 heeft [verweerder] daarna de wrakingskamer gewraakt. Het verzoek tot wraking van de wrakingskamer is op 21 juli 2022 afgewezen. Bij beslissing van 5 juli 2022 heeft de wrakingskamer van de rechtbank het wrakingsverzoek van [verweerder] afgewezen.

1.4. Daarop is de uitspraak van de beschikking nader bepaald op heden.

2. De feiten in het verzoek en het tegenverzoek

2.1. [verweerder], geboren op [REDACTED], is op 30 juli 2007 in dienst getreden bij RFH. De laatste functie die [verweerder] vervulde, is die van Allround medewerker Logistiek Distributie voor 18,46 uur per week tegen een salaris van € 1.302,10 bruto, te vermeerderen met 8,33% vakantietoeslag en overige emolumenten.

2.2. Naast de overeengekomen contracturen verricht [verweerder] werkzaamheden als OR-lid, FNV-kaderlid en maakt hij onderdeel uit van verschillende commissies. Het salaris voor deze werkzaamheden wordt op uurbasis uitbetaald (meer-uren).

2.3. In de periode tussen september 2021 en januari 2022 worden door de HR Directeur zeven 'Corona update' e-mails verzonden. In de update van 17 september 2021 staat – voor zover hier relevant – de volgende tekst: *"(...) Wij hebben geen toegangsbeleid als het gaat om vaccinaties of testbewijzen. Uiteraard stimuleren wij het vaccineren wel, daar maken wij geen geheim van. Over vaccinaties gesproken: collega's mogen je wel vragen of je gevaccineerd bent, maar je hoeft er geen antwoord op te geven. En ik wil jullie ook vragen om dit met elkaar te bespreken zonder elkaar te veroordelen. Laten we elkaars mening hierover accepteren en elkaar gewoon de ruimte geven door er op een begripvolle manier over te blijven praten. (...)"*. Vervolgens staat in de Corona-update van 16 november 2021 – voor zover hier relevant – het volgende: *"(...) Onderling respect. De afgelopen week hebben sommige medewerkers zich onveilig gevoeld door de manier waarop anderen zich hebben geuit en gedragen rondom onze Corona maatregelen. We weten natuurlijk dat niet iedereen het eens is met de overheidsmaatregelen en/of onze eigen initiatieven. Ik respecteer ieders mening hierin. Dat respect willen wij ook aan anderen terugvragen. De bedrijfsbeveiliging receptionistes en de klantenservice doen allemaal hun werk en de coronamaatregelen zijn soms complex. Dat verdient waardering. Ik wil een ieder vragen om de ander zoals je zelf ook behandeld wilt worden, zoals het ook in onze gedragscode staat. We staan samen tegenover het virus en niet tegenover elkaar. (...)"*

2.4. Op 18 november 2021 verstuurt [verweerder] via Whatsapp een bericht met een link aan een collega, [collega 1] (Manager Logistieke Operatie, hierna: [collega 1]). Bij het bericht wordt door [verweerder] de volgende tekst vermeld:

"Dag [collega 1].

Graag wil ik je van het onderstaande besluit op de hoogte brengen:

Provincie Zeeland spreekt zich uit tegen 2G-kabinetsbeleid Griep-19 (...)"

2.5. [verweerder] verstuurt daarna op 1 december 2022 aan een aantal collega's, waaronder [collega 2] (HR Business Partner, hierna: [collega 2]) een link naar een filmpje genaamd *"Spoedcursus wakker worden deel deze video met iedereen"*. In het filmpje wordt vermeld:

"Wereldwijd zijn er in 11 maanden injectiecampagnes meer dan 5,7 miljoen mensen doodgespoten. Dat is evenveel als dat er joden zijn vermoord in de 5 jaren dat de 2^e Wereldoorlog heeft geduurd" en "Ons leven wordt kapot gemaakt door deze mensen die met deze afschuwelijke genocide bezig zijn".

2.6. Naar aanleiding van dit bericht neemt [collega 2] op 1 december 2022 contact op met

[verweerder]. Vervolgens vindt op 3 december 2021 een gesprek plaats met [collega 1] en [collega 3] (teammanager, hierna: [collega 3]). Aan [verweerder] wordt een waarschuwing gegeven. In het gespreksverslag staat hier het volgende over vermeld:

“(…)

Onderwerp: Mondelinge waarschuwing verspreiden bericht/filmpje

Aanleiding/onderwerp van het gesprek (besproken onderwerpen)

[collega 1] geeft aan dat het niet gewenst is om anti vaccinatiefilmpjes te verspreiden aan collega's binnen RFH. RFH volgt het beleid van de Overheid/RIVM en draagt dit ook uit. Binnen RFH handelen we daar ook naar. Uiteraard kun je als privé persoon deze berichten wel delen als je dat wil/noodzakelijk vindt.

Reactie van de medewerker

[verweerder] geeft aan daar spijt van te hebben en zal dat in de toekomst niet meer doen. [verweerder] geeft aan dat hij zich zorgen maakt over het vaccineren en daarnaast ook over het 2G of 3G beleid van de Overheid.

Collega's spreken [verweerder] aan en nemen hem in vertrouwen. Zij geven bij [verweerder] aan dat zij bang zijn om straks hun baan kwijt te raken als 2 of 3 G wordt ingevoerd.

(…)

2.7. Op 12 januari 2021 om 04:53 verstuurt [verweerder] een Whatsapp-bericht aan zijn leidinggevende. [leidinggevende] (hierna: [leidinggevende]). Het bericht bevat een link naar een filmpje met als titel “Reiner Füllmich & 50 advocaten: De vaccins zijn ontworpen om te doden en de planeet te ontvolken”. In de link is daarnaast terug te vinden dat “de injecties die normaal gesproken COVID-19 vaccins worden genoemd, zijn ontworpen om te experimenteren op het menselijk ras en om erachter te komen welke dosering van een nog onbekend toxine nodig is om mensen te doden.”

2.8. [leidinggevende] heeft hier melding van gemaakt bij [collega 3], waarna op 18 januari 2022 een gesprek plaatsvindt tussen [verweerder], [collega 4] (HR Adviseur, hierna: [collega 4]) en [collega 3]. In het gespreksverslag wordt onder andere het volgende vermeld:

“(…)

Op onze vraag waarom [verweerder] op 12 januari wederom een anti vax bericht verstuurd heeft terwijl wij hem hiervoor gewaarschuwd hebben, geeft [verweerder] aan dat hij dit heeft doorgestuurd op verzoek van de melder. Hij geeft aan dat hij 2 getuigen heeft die hij kan vragen of zij dit schriftelijk willen verklaren. (…)

(…)

[verweerder] geeft aan dat hij zich niet prettig voelt bij deze situatie. Hij is al jaren zeer betrokken bij het bedrijf en in de uitoefening van zijn rol als OR-lid.

In het gesprek dreigt hij met het opzeggen van zijn baan. Hij kan zo ergens anders aan de slag en daarnaast dreigt hij met het naar buiten brengen van andere informatie en het berichten aan de kant. (…)

2.9. RFH nodigt [verweerder] daarna uit voor een vervolggesprek op 20 januari 2022. Op verzoek van [verweerder] wordt het gesprek verplaatst naar 21 januari 2022. Per e-mail van 20 januari 2022 schrijft [verweerder] onder meer: “Des te langer ik over het een en ander nadenk, des te meer ik tot de overtuiging kom, dat er geen aanleiding voor RFH bestaat voor enigerlei bezwaren of kritiek jegens mij.” (…)

“Gezien het vorenstaande acht ik het door

RFH voorgestelde gesprek voor vrijdag 21 januari as. thans niet de meest aangewezen wijze van overleg over het hier bedoelde onderwerp.(...)

2.10. In reactie op die e-mail stuurt RFH aan [verweerder] een brief met daarin een herhaalde oproep tot deelname aan het vervolggesprek. De tekst van de brief luidt – voor zover hier relevant – als volgt:

“(…)

Allereerst betreft RFH de reactie en jouw opstelling in deze kwestie ten eerste. Wij begrijpen ook in het geheel niet dat jij ervoor kiest om deze kwestie zo te laten escaleren, terwijl [collega 4] in de email van 19 januari nog uitspreekt dat hij ervan uitgaat dat wij het niet zullen laten escaleren. Wij hebben op jouw verzoek reeds uitstel verleend voor het gesprek en hebben dit op jouw verzoek verplaatst naar morgen 21 januari. (...)

Jouw afmelding zonder enige valide reden kunnen wij niet plaatsen. Daarnaast achten wij deze aankondiging om niet te verschijnen onacceptabel.

Wij stellen vast dat jij geen valide reden hebt om te weigeren gehoor te geven aan de redelijke instructie van RFH om mee te werken aan het onderhavige onderzoek en het gesprek met ons aan te gaan. Het betreft een onderzoek naar jouw handelen, namelijk het verzenden van één of meerdere bericht(en) met betrekking tot anti vaccinatie. Dit terwijl jij nadrukkelijk gewaarschuwd bent om je hiervan te onthouden en het sturen van dergelijke anti vaccinatie berichten/filmpjes naar collega's achterwege te laten. Hiervoor heb jij op 3 december jl. een mondelinge waarschuwing ontvangen. Jij hebt bij het gesprek van 3 december ook spijt betuigd en aangegeven dat jij dit in de toekomst niet meer zult doen.

Zoals met jou besproken hebben wij een melding ontvangen waaruit blijkt dat jij na 3 december jl. hem (op 12 januari) andermaal een bericht hebt verstuurd met betrekking tot COVID-19 en/of anti vaccinatie. RFH wil dit onderzoeken. Desgevraagd heb jij aangegeven dat jij zou beschikken over 2 getuigen die kunnen verklaren dat het bericht van 12 januari 2022 naar jouw collega op verzoek van deze collega is verzonden. Het feit dat jouw lezing haaks staat op die van de melder heeft vanzelfsprekend impact op deze relatie. Wij vragen van jou een coöperatieve opstelling om een verdere verscherping te voorkomen.

Daarnaast heb jij je op 18 januari 2022 zeer fel uitgelaten over deze kwestie, onder andere door te dreigen met het stappen naar de pers. Jouw uitlatingen cq di eigementen zijn niet verenigbaar met het beginsel van goed werknemerschap. Dat jij nu plotsklaps weigert met ons in gesprek te gaan zorgt voor verdere escalatie.

Aangezien wij nog altijd proberen te streven naar de-escalatie, zijn wij nog één keer bereid jou tegemoet te komen door de afspraak dat jij morgen zou verschijnen, naar maandag 24 januari 8.00 uur (...)

2.11. Zowel [verweerder] als [leidinggevende] worden daarna uitgenodigd voor een gesprek op 25 januari 2022. Voorafgaand aan dat gesprek schrijft [verweerder] daarop per e-mail van 25 januari 2022– kort gezegd – dat voor RFH geen aanleiding bestaat voor bezwaar, kritiek op hem of het uitdelen van een officiële waarschuwing. [verweerder] uit daarnaast zijn bezwaren tegen het door RFH ingestelde onderzoek en meldt dat hij eerst advies wil inwinnen. Bij aanvang van het gesprek op 25 januari 2022 heeft [verweerder] aangegeven niet in gesprek te willen gaan. RFH heeft het gesprek vervolgens geschorst om zich te beraden, waarna

[verweerder] is vertrokken.

2.12. Bij brief van 25 januari 2022 bericht RFH daarna onder meer aan [verweerder] dat hij tijdelijk op een andere plek tewerk gesteld zal worden in verband met de verstoring in de relatie met zijn leidinggevende. Daarnaast wordt [verweerder] door RFH geïnstrueerd om over de melding, de inhoud van de gesprekken en de reden van overplaatsing geheimhouding te betrachten. [verweerder] reageert daarop per e-mail van 31 januari 2021 en schrijft onder meer: "(...) *Hetgeen RFH van mij verlangt/eist met name gezien de onverholven dreigementen houdt een flagrante schending in van elementaire grondrechten, onder meer van UVRM en EVRM waaronder de vrijheid van meningsuiting (...)*"

2.13. Per e-mail van 26 januari 2022 meldt [verweerder] zich ziek. Uit de rapportage van de bedrijfsarts volgt: "*er is geen sprake van een specifieke ziekte. Betrokkene ervaart werkgerelateerde spanningen. (...)*". De bedrijfsarts adviseert een korte interventieperiode/ time-out en geeft aan dat het daarna van belang is om met elkaar in gesprek te gaan over de werksituatie en samen te zoeken naar haalbare en acceptabele oplossingen.

2.14. Bij brief van 1 februari 2022 verstuurt RFH aan [verweerder] een nieuwe oproep tot deelname aan het gesprek met [leidinggevende]. Omdat [verweerder] daar bij brief van 4 februari 2022 afwijzend op reageert, wordt [verweerder] door RFH bij brief van diezelfde dag gesommeerd om op dinsdag 8 februari 2022 te verschijnen, bij gebreke waarvan een loonstop wordt aangezegd. Deze oproep wordt bij brief van 7 februari 2022 herhaald. [verweerder] verschijnt niet op het gesprek, waarna RFH de loonstopzetting wegens het niet meewerken aan de re-integratie bij brief van 8 februari 2022 bevestigt. RFH herinnert [verweerder] tevens aan een afspraak bij de bedrijfsarts op 10 februari 2022.

2.15. [verweerder] stuurt op 9 februari 2022 een e-mail aan de bedrijfsarts waarin hij het consult afzegt. In die e-mail schrijft [verweerder] onder meer dat hij vanwege de loonstopzetting genoodzaakt is om juridisch in te winnen, hij daar zijn prioriteit aan moet geven en hij daarom verzoekt om een nieuwe afspraak in te plannen.

2.16. Op 10 februari 2022 kondigt [verweerder] een kort geding aan in verband met de loonstop.

2.17. Per brief van 20 februari 2022 sommeert [verweerder] RFH om aan hem te verstrekken – kort gezegd – "*opnames van de diverse gesprekken en besprekingen*", "*een exemplaar van alle brieven, e-mails, notities en memo's betreffende de onderhavige kwestie*", "*waaronder e-mails brieven, notities en memo's die door (vertegenwoordigers van) RFH van [leidinggevende] zijn ontvangen, alsmede e-mails, brieven, notities en memo's die RFH aan [leidinggevende] heeft gezonden*". Indien RFH de stukken niet verstrekt, zal [verweerder] een tweede kort geding starten.

2.18. Op 25 februari 2022 vindt een nieuw consult bij de bedrijfsarts plaats. De bedrijfsarts oordeelt dat [verweerder] "*volledig arbeidsgeschikt is op medische gronden*". Er is geen vervolgspraak met de bedrijfsarts gemaakt.

2.19. Op 2 maart 2022 vindt vervolgens het kort geding inzake de opgelegde loonstop plaats bij de rechtbank te Amsterdam. In het kort geding vonnis van 22 maart 2022 oordeelt de kantonrechter dat de loonstop gerechtvaardigd was. In het vonnis wordt onder meer het volgende overwogen:

“(…) [verweerder] heeft evenwel iedere poging RFH tot een gesprek afgehouden, RFH bestookt met lange epistels en aan een gesprek alleen maar willen meewerken als RFH door hem geformuleerde vragen wilde beantwoorden. Op grond van artikel 7:628 BW mocht van [verweerder] worden verwacht dat hij meewerkte aan de inspanningen van de werkgever om een (dreigend) arbeidsconflict (in dit geval tussen [verweerder] en zijn direct leidinggevende) op te lossen (...)”

2.20. Op 7 maart 2022 wordt RFH in kort geding gedagvaard in een artikel 843a-Rv-procedure. Het kort geding wordt op de dag van de zitting, 21 maart 2022, door [verweerder] ingetrokken.

2.21. Per brief van 27 maart 2022 schrijft [verweerder] aan RFH dat hij *“werkzaamheden (...) als FNV-kaderlid, als OR-lid, als lid van de beroepscommissie Sociaal Plan en als lid van de Activiteitencommissie”* heeft opgepakt en vraagt hij om bevestiging dat hij zijn OR-werk en bemiddelingswerkzaamheden kan blijven doen. Per brief van 30 maart 2022 heeft RFH daarop aangegeven dat [verweerder] is vrijgesteld van werk en dat dit betekent dat het hem niet is toegestaan om werkzaamheden van welke aard dan ook te verrichten.

2.22. Per brief van 29 maart 2022 sommeert [verweerder] [leidinggevende] om telefoonverkeer en Whatsapp-berichten over de periode november 2021 tot en met januari 2022 te verstrekken, bij gebreke waarvan (wederom) een kort geding procedure zal worden gestart.

2.23. Op 12 april 2022 is RFH in kort geding gedagvaard om te verschijnen tegen de zitting van 9 mei 2022 bij de rechtbank Amsterdam. In dit kort geding vordert [verweerder] onder meer dat hij *“onbelemmerd en ongehinderd diens Medezeggenschaps- en Bemiddelingswerkzaamheden kan voortzetten”*.

3. Het verzoek

3.1. RFH verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met [verweerder] op zo kort mogelijke termijn te ontbinden op grond van primair ernstig verwijtbaar handelen (artikel 7:671b lid 1 in samenhang met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e van het Burgerlijk Wetboek (BW)), subsidiair op grond van artikel 7:671b lid 1 in samenhang met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW en meer subsidiair op grond van artikel 7:671b lid 1 in samenhang met artikel 7:669 lid 3 onderdeel i BW. Daarnaast verzoekt RFH om bij het bepalen van de einddatum artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW toe te passen, dan wel artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW. RFH verzoekt de kantonrechter daarnaast om te bepalen dat aan [verweerder] geen transitievergoeding toekomt wegens ernstig verwijtbaar handelen en dat aan [verweerder] naast een transitievergoeding geen extra vergoeding van maximaal een halve transitievergoeding toekomt, met veroordeling van [verweerder] in de kosten van de procedure.

3.2. Aan dit verzoek legt RFH primair ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van [verweerder], omdat hij een onoverbrugbaar arbeidsconflict heeft veroorzaakt tussen partijen. De aanleiding daarvoor is dat hij herhaaldelijk en ongevraagd anti-Corona en anti-vaccinatie berichten en filmpjes heeft verzonden aan collega's. Hoewel hierover meerdere gesprekken zijn gevoerd en hij een waarschuwing heeft gekregen, stuurt [verweerder] op 12 januari 2022 nogmaals een anti-vaccinatie filmpje aan zijn leidinggevende, [leidinggevende]. RFH heeft daarna tevergeefs geprobeerd om daarover met [verweerder] in gesprek te komen. [verweerder] beschuldigt RFH ten onrechte van het hem onder

druk zetten tijdens gesprekken, intimidatie en het vervalsen van bewijsmateriaal. [verweerder] zorgt ervoor dat de situatie escaleert. [verweerder] meldt zich op 26 januari 2022 ziek en weigert daarna om gehoor te geven aan het advies van de bedrijfsarts om met RFH te spreken in het kader van de re-integratie en het oplossen van het conflict. Daarnaast stelt [verweerder] onredelijke voorwaarden, waardoor uiteindelijk een loonstop wordt opgelegd. [verweerder] start daarna een kort geding om de loonstop ongedaan te maken en ook wordt er een tweede en een derde kort geding tegen RFH gestart, waardoor de situatie verder escaleert. RFH heeft zich ingespannen om het conflict te doen de-escaleren, maar haar inspanningen hebben geen effect. Dit verwijtbaar handelen van [verweerder] rechtvaardigt de gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst en levert tevens een ernstig verwijt op, zodat de opzegtermijn niet in acht hoeft te worden genomen en RFH geen transitievergoeding aan [verweerder] verschuldigd is. Subsidiair legt RFH aan haar verzoek ten grondslag dat [verweerder] een verstoorde arbeidsrelatie heeft veroorzaakt, waardoor van de RFH niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

3.3. Op de overige stellingen en verweren van RFH wordt hierna, voor zover relevant, ingegaan.

4. Het verweer en het tegenverzoek

4.1. [verweerder] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de situatie is ontstaan door toedoen van RFH, naar aanleiding van een aantal Whatsapp-berichten dat hij naar collega's binnen RFH heeft verzonden. [verweerder] erkent dat hem is verzocht dergelijke berichten niet meer te versturen, maar stelt dat RFH niet heeft aangegeven wat daar de juridische grondslag(en) van is (/zijn). Zijn leidinggevende. [leidinggevende] heeft [verweerder] verzocht om aan hem informatie te verstrekken betreffende een Corona-gerelateerd onderwerp. Het Whatsapp-bericht van 12 januari 2022 heeft [verweerder] dan ook op zijn verzoek verstuurd. [leidinggevende] heeft dit daarna gemeld en naar aanleiding daarvan heeft RFH een onderzoek ingesteld. Dat onderzoek wordt door RFH niet objectief uitgevoerd, waardoor de kwestie is geëscaleerd. RFH heeft veel druk uitgeoefend op [verweerder], waardoor hij gezondheidsklachten heeft gekregen en zich ziek heeft moeten melden. Het is niet juist dat [verweerder] zou hebben geweigerd om een redelijke instructie van RFH op te volgen. De beschuldigingen van RFH zijn onterecht en [verweerder] wenst bij RFH te blijven werken. [verweerder] verzoekt de kantonrechter daarom om de vorderingen van RFH af te wijzen.

4.2. [verweerder] verzoekt de kantonrechter bij tegenverzoek om de behandeling van de zaak op te schorten en pas verder in behandeling te nemen, nadat belemmeringen – naar de kantonrechter begrijpt het verkrijgen van de toegang tot de bedrijfssystemen van RFH zodat [verweerder] zijn verweer kan voorbereiden – zijn weggenomen. Daarnaast verzoekt [verweerder] – naar de kantonrechter begrijpt – om de arbeidsovereenkomst aan te passen zodat [verweerder] zijn Medezeggenschaps- en Bemiddelingsfuncties kan blijven vervullen en zijn Medezeggenschaps- en Bemiddelingswerkzaamheden kan blijven verrichten.

4.3. Op de stellingen en verweren van [verweerder] zal hierna – voor zover van belang – worden ingegaan.

5. De beoordeling

5.1. Als meest verstrekkende verweer heeft [verweerder] naar voren gebracht dat het verzoek van RFH niet toewijsbaar is, omdat sprake is van een situatie waarop een

opzegverbod van toepassing is. [verweerder] stelt daarover in zijn verweerschrift het volgende.

“In de visie van [verweerder], dient diens positieve kritische opstelling ten aanzien van het door RFH gevoerde coronabeleid, de door RFH ingevoerde coronamaatregelen en de in de toekomst door RFH mogelijk nog in te voeren maatregelen, te worden gezien als onderdeel van dienst M&B-functies en M&B-werkzaamheden.”. De kantonrechter begrijpt de stelling van [verweerder] aldus dat hij een beroep doet op het opzegverbod tijdens lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan (artikel 7:670 lid 4 BW). De kantonrechter zal daarom eerst beoordelen of het ontbindingsverzoek verband houdt met een opzegverbod.

Opzegverbod

5.2. Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW kan de kantonrechter een ontbindingsverzoek van de werkgever slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:669 BW) is voldaan en er geen opzegverboden (zoals bedoeld in artikel 7:670 BW) gelden. Artikel 7:671b lid 6, onderdeel a, BW bepaalt evenwel dat de kantonrechter het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan inwilligen indien de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op grond van (persoonlijke) omstandigheden (artikel 7:669, lid 3, onderdelen b tot en met h, BW) en het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.

5.3. Door [verweerder] is in het geheel niet onderbouwd waarom het versturen van de anti-Corona en anti-vaccinatie berichten en filmpjes verband zou houden met zijn medezeggenschapswerkzaamheden. Daar komt bij dat de omstandigheden die aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag worden gelegd hoofdzakelijk betrekking hebben op het handelen van [verweerder] nadat hij die berichten en filmpjes heeft verstuurd en betrekking hebben op de situatie die daarna is ontstaan. Niet valt in te zien hoe dat verband houdt met de medezeggenschapswerkzaamheden van [verweerder]. Naar het oordeel van de kantonrechter houdt het ontbindingsverzoek dan ook geen verband met de werkzaamheden die [verweerder] verricht voor het medezeggenschapsorgaan.

Inhoudelijk

Het primaire verzoek van RFH: ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond (verwijtbaar handelen van de zijde van [verweerder])

5.4. Voorop wordt gesteld 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 verweerder binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

5.5. Volgens artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW is een redelijke grond voor ontbinding verwijtbaar handelen of nalaten van de verweerder, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hiervoor genoemde wetsartikel definieert het begrip ‘verwijtbaar handelen’ niet en ook in de parlementaire geschiedenis is geen duidelijke omschrijving van het begrip te vinden. Wel is tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ opgemerkt dat als het gedrag van een verweerder aanleiding vormt voor ontslag, het een verweerder, behoudens uiteraard evidente zaken zoals diefstal, van tevoren duidelijk moet zijn geweest wat wel of niet door de

werkgever als toelaatbaar wordt gezien (zie: *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 45).

5.6. Als sprake is van een redelijke grond voor ontslag, dan bepaalt de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 9 onderdeel a BW het einde van de arbeidsovereenkomst – kort gezegd – op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Onderdeel b van hetzelfde artikel bepaalt evenwel dat de kantonrechter, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst kan bepalen op een eerder tijdstip. Dat kan alleen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de verweerder. De parlementaire geschiedenis geeft geen sluitend antwoord op de vraag wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de verweerder. Door een aantal Kamerleden is wel uitgedrukt dat de verweerder ‘fors de fout’ in moet zijn gegaan voordat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten (*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 80 (*NmvV*)).

5.7. RFH stelt primair dat de arbeidsovereenkomst – met toepassing van artikel 7:671b onderdeel b BW – op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding ontbonden dient te worden omdat [verweerder] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

5.8. Het staat vast dat [verweerder] op 18 november 2021 een anti-Corona bericht en op 1 december 2021 een anti-vaccinatie bericht met filmpje aan collega's heeft verstuurd. Eveneens staat vast dat [verweerder] daarna op 3 december 2021 een waarschuwing heeft gekregen en hem is verzocht dergelijke berichten niet meer binnen RFH te versturen. De kantonrechter stelt vast dat [verweerder] er door RFH op is gewezen dat zij het beleid van het RIVM volgt, dat zij dit uitdraagt en daar binnen haar organisatie naar handelt. Uit het gesprekverslag volgt daarnaast dat [verweerder] spijt heeft en dat hij heeft aangegeven geen berichten meer te zullen versturen. Door [verweerder] is evenwel erkend dat hij op 12 januari 2022 vervolgens een anti-vaccinatie bericht met een link naar een filmpje heeft verstuurd aan zijn leidinggevende, [leidinggevende]. [verweerder] stelt dat [leidinggevende] hem heeft verzocht om aan hem informatie te verstrekken betreffende een Corona-gerelateerd onderwerp en dat hij het bericht daarom aan hem heeft verstuurd. Dit wordt door [leidinggevende] betwist. Hoewel [verweerder] en [leidinggevende] ieder een andere lezing geven over de aanleiding tot het versturen van het Whatsapp-bericht, wat daar verder ook van zij, staat vast dat [verweerder] het bericht – ondanks de waarschuwing van RFH – heeft verstuurd.

5.9. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verhouding tussen partijen daarna door toedoen van [verweerder] evident verstoord geraakt en is die verstoring door toedoen van [verweerder] verder geëscaleerd. Vast staat dat RFH na het versturen van het Whatsapp-bericht op 12 januari 2022 onderzoek heeft willen doen. Dat RFH dat onderzoek heeft willen verrichten, acht de kantonrechter volstrekt terecht. [verweerder] stelt zich op het standpunt dat dat onderzoek door RFH niet objectief is uitgevoerd. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. Vast staat dat RFH op 18 januari 2022 een gesprek met [verweerder] heeft gevoerd over het Whatsapp-bericht. Door [verweerder] is niet weersproken dat hij tijdens dat gesprek heeft gedreigd om naar de pers te stappen. Verder is door RFH onweersproken gesteld dat zij [verweerder] daarna heeft uitgenodigd voor een gesprek op 20 januari 2022, welk gesprek op verzoek van [verweerder] is verplaatst naar 21 januari 2022. [verweerder] laat vervolgens per e-mail van 20 januari 2022 weten niet te zullen verschijnen. Door RFH is verder onweersproken gesteld dat [verweerder] in het gesprek van 24 januari 2022 weigert om zijn Whatsapp- en belhistorie te laten zien en hij in dat gesprek wederom dreigt om naar de pers te stappen. RFH nodigt daarna zowel [verweerder] als [leidinggevende] uit voor een

gesprek op 25 januari 2022, hetgeen door [verweerder] wordt geweigerd. Door RFH is verder onweersproken gesteld dat [verweerder] het gesprek op 25 januari 2022 – ondanks het verzoek van RFH om te blijven wachten – tijdens de schorsing heeft verlaten.

5.10. Vast staat voorts dat [verweerder] zich daarna op 26 januari 2022 heeft ziek gemeld en dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd een korte time-out in te stellen en daarna met elkaar in gesprek te gaan over de werksituatie om samen te zoeken naar oplossingen. RFH heeft [verweerder] vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op 8 februari 2022. Vast staat dat [verweerder] daarop een 8 pagina's omvattend en – wat de kantonrechter betreft – volstrekt onbegrijpelijk stuk aan RFH heeft verstuurd en dat hij uiteindelijk niet op het gesprek is verschenen, waarna RFH een loonstop heeft opgelegd. [verweerder] is daarna diverse procedures gestart tegen RFH en is ook een procedure gestart tegen [leidinggevende].

5.11. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen evident verstoord geraakt door toedoen van [verweerder]. Dit blijkt onder meer uit de vele pogingen die RFH heeft gedaan om met [verweerder] in gesprek te komen en de uitgebreide en niet te plaatsen reacties van [verweerder] daarop. [verweerder] heeft geen enkele medewerking verleend of moeite gedaan – ondanks het advies van de bedrijfsarts – om met RFH in gesprek te komen om zo de situatie te laten de-escaleren. Dat de arbeidsverhouding door toedoen van [verweerder] verder verstoord is geraakt blijkt daarnaast tevens uit de inhoud van het vonnis van de kantonrechter te Amsterdam van 25 maart 2022, waarin onder andere is geoordeeld dat de door RFH opgelegde loonstop gerechtvaardigd was en dat op grond van artikel 7:628 BW van [verweerder] mocht worden verwacht dat hij meewerkte aan de inspanningen van RFH om een arbeidsconflict af te wenden. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat arbeidsconflict alleen nog maar groter geworden, zoals ook blijkt uit de diverse procedures die daarna door [verweerder] zijn gestart en de omvang en inhoud van de namens hem ingediende stukken. Daarmee heeft [verweerder] zich jegens RFH niet als goed verweerder gedragen. Deze gedragingen acht de kantonrechter in de gegeven omstandigheden zowel onderling als in samenhang zodanig verwijtbaar dat van RFH in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De verzochte ontbinding zal daarom worden toegewezen. Herplaatsing ligt op grond van artikel 7:669 lid 1 laatste zin BW niet in de rede.

5.12. Anders dan door RFH is verzocht, zal niet worden afgeweken van de hoofdregel dat het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op het tijdstip waarop deze bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. [verweerder] heeft jegens RFH weliswaar verwijtbaar gehandeld, maar ook weer niet zodanig verwijtbaar dat sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet, althans onvoldoende gebleken dat [verweerder] welbewust uit was op het creëren van een arbeidsconflict. De stelling van RFH dat [verweerder] slechts wilde praten op voorwaarden, dat hij ernstige beschuldigingen richting RFH en [leidinggevende] heeft geuit en dat hij valse verklaringen zou hebben (laten) afleggen is daartoe onvoldoende, nu deze stellingen zonder nadere bewijslevering niet zonder meer zijn vast te stellen. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden per 29 augustus 2022. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (opzegtermijn van drie maanden), verminderd met de duur van deze procedure. met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

Transitievergoeding

5.13. Het verzoek om te bepalen dat [verweerder] geen recht heeft op een transitievergoeding wordt afgewezen. Zoals hiervoor is overwogen is naar het oordeel van de kantonrechter van ernstig verwijtbaar handelen van [verweerder] zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen sprake.

5.14. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden op grond van de combinatiegrond (i-grond) behoeft het verzoek te bepalen dat aan [verweerder] naast een transitievergoeding geen extra vergoeding van maximaal een halve transitievergoeding toekomt, geen bespreking meer.

Billijke vergoeding

5.15. Aan [verweerder] zal geen billijke vergoeding worden toegekend. Gelet op artikel 7:671b lid 9, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is immers het gevolg van de verwijtbare gedragingen van [verweerder] waardoor de verhoudingen tussen partijen evident verstoord zijn geraakt.

5.16. Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, hoeft RFH geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

Tegenverzoeken

5.17. Voor zover [verweerder] bij wijze van tegenverzoek heeft gevraagd om toekenning van een billijke vergoeding, behoeft dit verzoek niet te worden behandeld, omdat daarop al is beslist in de zaak van het verzoek.

5.18. De overige verzoeken van [verweerder], tot opschorting van de behandeling van de zaak en tot aanpassing van de arbeidsovereenkomst zodat [verweerder] zijn Medezeggenschaps- en Bemiddelingswerkzaamheden uit kan blijven voeren, zullen bij gebrek aan enige juridische grondslag worden afgewezen.

Proceskosten

5.19. [verweerder] zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van de procedure.

6. De beslissing

De kantonrechter:

in de zaak van het verzoek

- 6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 29 augustus 2022;
- 6.2. wijst af het meer of anders verzochte;

in de zaak van het tegenverzoek

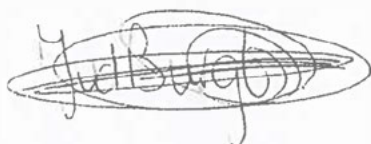
- 6.3. wijst de verzoeken af;

in de zaak van het verzoek en in de zaak van het tegenverzoek

- 6.4. veroordeelt [verweerder] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van RFH tot en met vandaag vaststelt op € 1.124,00, te weten:
griffierecht € 128,00,
salaris gemachtigde € 996,00,
een en ander onverminderd de eventueel over deze kosten verschuldigde BTW;

- 6.5. verklaart deze beschikking ten aanzien van het bepaalde onder 6.1 en 6.4 uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. O. van der Burg en uitgesproken ter openbare zitting van 29 juli 2022.



Voor grosse

29 JULI 2022

De griffier van de Rechtbank Den Haag
Team Kanton
Zittingslocatie Den Haag

