

RECHTSPRAAK

Ex-werknemer wordt niet aangenomen bij een andere school van werkgever, omdat de directeur de negatieve ervaringen van de ex-werkgever heeft gehoord. Het verbod op negatieve uitlatingen tegenover derden is hiermee niet geschonden.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2010 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van docent. Werkgeefster houdt een aantal scholen voor voortgezet onderwijs in stand. Werknemer is op een van deze scholen, school X, werkzaam. Op 13 februari 2019 hebben werknemer en werkgeefster een vaststellingsovereenkomst gesloten die inhoudt dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2019 eindigt met wederzijds goedvinden. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer een geheimhoudingsbeding, een beding gericht op de verstrekking van een positief getuigschrift en een verbod op negatieve uitlatingen over partijen tegenover derden opgenomen. Werknemer heeft in november 2020 gesolliciteerd bij een school die behoort tot de stichting van werkgeefster, school Y. Op 1 december 2020 heeft werknemer te horen gekregen dat hij is aangenomen. Op 2 december 2020 heeft de rector van school Y bij de rector van school X geïnformeerd naar de ervaringen met werknemer. Op 3 december 2020 heeft school Y aan werknemer per e-mail meegedeeld dat 'helaas de keuze toch op iemand anders is gevallen'. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Hierop is niet gereageerd. Bij brief van 14 december 2020 aan werkgeefster/school Y heeft werknemer gesteld dat een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en verzocht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst wordt nagekomen. De rector van school Y heeft bij brief van 18 december 2020 de verzoeken van werknemer afgewezen en daarbij benadrukt dat school X en Y dezelfde werkgeefster zijn en dat het informeren binnen de organisatie niets te maken heeft met het doen van negatieve uitlatingen over werknemer. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster is tekortgeschoten in de nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het geschil zich richt op de uitleg van het begrip 'derden' in de vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter stelt voorop dat de vaststellingsovereenkomst is gesloten met werkgeefster, maar gaat over het dienstverband dat werknemer uitoefende bij school X. Ter zitting is gebleken dat er een geschil van inzicht was met school X, en dat partijen daarvoor geen oplossing konden vinden, in die zin dat werknemer op een andere locatie van werkgeefster kon gaan werken. Het begrip 'derden' in de relatie van werkgeefster

en werknemer is taalkundig niet anders te begrijpen dan iedere natuurlijke of rechtspersoon anders dan werkgeefster of werknemer. Gelet op het voorgaande is de tekst van de vaststellingsovereenkomst al duidelijk genoeg dat de schoollocaties van werkgeefster niet als derden zijn te beschouwen. Ook is werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst bijgestaan door een jurist. Van een jurist mag worden verwacht dat die bekend is met de betekenis van het begrip ‘derden’ in een overeenkomst met een bepaalde rechtspersoon. Omdat werknemer zowel is bijgestaan door een juridische deskundige als zelf kennis heeft van de structuur en de organisatie van werkgeefster omdat hij een bestuursaanstelling heeft gehad, kan het feit dat werknemer de betekenis van de vaststellingsovereenkomst voor andere schoollocaties niet heeft onderkend omdat hij geen jurist is, niet leiden tot een andere uitleg van de overeenkomst. Dit brengt mee dat het beding in de vaststellingsovereenkomst niet ziet op de interne communicatie. De kantonrechter overweegt ten aanzien van de vordering van werknemer gebaseerd op schending van de verstrekking van een positief getuigschrift, dat naar de letterlijke tekst van de vaststellingsovereenkomst aanspraak gemaakt kan worden op een positief getuigschrift voor een sollicitatie bij een school van werkgeefster. Dit leidt echter tot het ongerijmde resultaat dat werkgeefster zelf een positieve referentie moet geven om dan vervolgens te besluiten – gelet op de bij haar aanwezige informatie over het arbeidsverleden – dat zij overeenkomstig de vaststellingsovereenkomst geen arbeidsovereenkomst wil sluiten. Toepassing van het Haviltex-criterium brengt dan mee dat het geven van een positieve referentie aan een andere schoollocatie van werkgeefster niet is overeengekomen, omdat dit haaks staat op de aard en de strekking van de overeenkomst. De vorderingen van werknemer gericht op de schending van de vaststellingsovereenkomst wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3985

Zaaknummer: 9040487 UC EXPL 21-1522 SV/40160

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M.M. Pasman en H.R.T.M. van Ojen

Wetsartikelen: 7:670b BW