

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vordert in kort geding nakoming vaststellingsovereenkomst en contactverbod met een oud-werkneemster. Vorderingen toegewezen. Voorts wordt werknemer verboden om (negatieve) uitlatingen te doen over onderneming en haar (huidige) werknemers.

Feiten

Werknemer is van 9 oktober 2017 tot 1 juli 2023 in dienst geweest van werkgeefster. In augustus 2021 is werknemer in contact gekomen met een vrouwelijke collega (hierna: de vrouw). Onder meer in december 2021 heeft werknemer gevoelens van liefde voor aan haar geuit. De vrouw heeft eind 2021 hulp gevraagd aan haar leidinggevende en HR-manager vanwege toenemend ongemak in haar contact met werknemer. Sindsdien hebben verschillende formele en informele gesprekken plaatsgevonden tussen leidinggevend en werknemer. In die gesprekken is werknemer aanvankelijk gewaarschuwd en later opgedragen de vrouw met rust te laten. Op 16 december 2022 is werknemer op non-actief gesteld en heeft werkgeefster aan hem laten weten dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk was vanwege het (volgens werkgeefster grensoverschrijdende) gedrag dat hij al ruim een jaar tegenover de vrouw vertoonde. Uiteindelijk is, na een ziekmelding van werknemer, een mediationtraject ingezet gevolgd door een kortgedingprocedure (waarin de vordering van werknemer is afgewezen), en is op 15 mei 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024 zou eindigen. Volgens werkgeefster heeft werknemer geheimhoudingsbepalingen uit de arbeidsovereenkomst en vaststellingsovereenkomst overtreden door na zijn dienstverband onder andere met meerdere werknemers, onder wie de vrouw, herhaaldelijk contact te zoeken, op LinkedIn een bericht te plaatsen waarin hij een andere werknemer beschuldigt van grensoverschrijdend gedrag en ditzelfde bericht op de website van een onderneming (waar werkgeefster eigenaar van is) te plaatsen. Werkgeefster heeft werknemer gesommeerd om het contact met werknemers en het doen van negatieve uitlatingen over werkgeefster en haar werknemers te staken. Onder meer de vrouw heeft de politie ingeschakeld en onder meer melding en/of aangifte gedaan van stalking. Dat heeft ertoe geleid dat de politie in februari 2024 een zogenoemd stopgesprek met werknemer heeft gehouden waarin hem is medegedeeld dat hij moest stoppen met het contact opnemen met de werknemers. Desondanks heeft werknemer zijn gedrag niet afdoende aangepast. Daarom vordert werkgeefster onder meer nakoming van de vaststellingsovereenkomst, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Nakoming vaststellingsovereenkomst

Partijen verschillen van mening over de uitleg en daarmee reikwijdte van artikel 9 van de vaststellingsovereenkomst (hierna: artikel 9). Volgens werknemer gaat dit artikel slechts over uitlatingen over de rechtspersoon van werkgeefster en niet ook over uitlatingen over de werknemers van werkgeefster. De kantonrechter volgt deze uitleg van werknemer niet. Uit de tekst van artikel 9 volgt dat dit artikel gaat over het doen van interne en externe uitlatingen die schadelijk zijn of kunnen zijn voor (de goede naam van) de ander, in dit geval werkgeefster. Het is een feit van algemene bekendheid dat de reputatie van een rechtspersoon zoals werkgeefster mede wordt bepaald door de reputatie van haar werknemers. Negatieve uitlatingen over de werknemers van werkgeefsters kunnen dus schadelijk zijn voor (de goede naam van) het bedrijf en vallen daarmee dus ook onder de reikwijdte van artikel 9. Gezien de geschiedenis tussen partijen is er nog steeds een reële kans dat werknemer dit soort uitlatingen zal blijven doen.

Contactverboden

Werknemer voert aan dat in dit kort geding geen contactverbod kan worden opgelegd waar het de medewerkster en een andere ex-werknemer betreft die in dit geding geen partij is. Dat verweer slaagt niet. De vordering van werkgeefster vindt haar grondslag in de postcontractuele zorgverplichting die zij als ex-werkgeefster jegens werknemers heeft. Waar die zorgverplichting tijdens de arbeidsovereenkomst voortvloeide uit artikel 7:611 en artikel 7:658 BW, brengt - na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst - de postcontractuele zorgverplichting van de ex-werkgeefster jegens een ex-werknemer mee dat werkgeefster zich ervoor inspant dat andere werknemers worden beschermd tegen wat als naweeën van het dienstverband moeten worden aangemerkt. Aan het goed werkgeverschap komt in die zin na- of reflexwerking toe. De omstandigheden in onderhavige kwestie zijn voldoende ernstig om een contactverbod met de werkneemster op te leggen. Het tegen haar wil blijven benaderen van een ander maakt inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van die ander en is onrechtmatig. Aan dat onrechtmatig handelen tegenover de vrouw moet een einde komen. Voort krijgt werknemer een contactverbod opgelegd jegens het huidige personeel van werkgeefster. Werknemer is stelselmatig en via allerlei kanalen, waaronder WhatsApp en LinkedIn, contact blijven zoeken met andere werknemers. Ten aanzien van ex-werknemers wordt geen contactverbod toegewezen, omdat deze vordering te algemeen en te onbepaald is. Niet is gebleken dat werknemer andere ex-werknemers dan de vrouw benadert. Aan de contactverboden wordt een dwangsom van € 500 per overtreding, met een maximum van € 10.000, gekoppeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3801

Zaaknummer: 11011934 \ UV EXPL 24-69 CMR/51145

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer, R.W. van den Beukel en B. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW