

RECHTSPRAAK

Voor werkgever bestaat op grond van artikel 7:658 BW dan wel artikel 7:611 BW geen postcontractuele zorgplicht voor gedrag van een ex-werknemer tegen een andere ex-werknemer. Werkgever is niet verplicht om contactverbod te vorderen. Werknemer dient uitlatingsverbod vaststellingsovereenkomst na te komen.

Feiten

Werknemer is op 9 oktober 2017 in dienst getreden bij Northwave Nederland B.V. (hierna: Northwave) in de functie van securityspecialist. In augustus 2020 is werknemer in contact gekomen met een collega van de HR-afdeling (hierna: de collega). Werknemer heeft met haar over zijn mentale problemen gesproken. Op enig moment heeft de collega bij de leidinggevende van werknemer geklaagd en werknemer heeft vervolgens tijdens een gesprek met de collega en een externe vertrouwenspersoon toegezegd geen persoonlijke problemen meer met de collega te bespreken. Nadat werknemer op 23 november 2022 toch weer contact zocht met de collega over persoonlijke kwesties, heeft werknemer een verbod gekregen om contact met haar op te nemen. Op 15 mei 2023 hebben Northwave en werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou eindigen. Volgens Northwave heeft werknemer het uitlatingsverbod uit de vaststellingsovereenkomst overtreden door na zijn dienstverband met meerdere werknemers, onder wie de collega, herhaaldelijk contact te zoeken en op LinkedIn een bericht te plaatsen waarin hij de directeur van Northwave beschuldigt van grensoverschrijdend gedrag. Northwave heeft in kort geding bij de kantonrechter gevorderd dat werknemer het uitlatingsverbod in de vaststellingsovereenkomst moet nakomen. Ook moet hem verboden worden contact op te nemen met de collega en moet hij zich onthouden van uitlatingen over de directeur, over werknemers en ex-werknemers van Northwave en over Northwave in het algemeen. Ten slotte moet werknemer zich onthouden van het al dan niet per e-mail benaderen van werknemers en ex-werknemers van Northwave. De kantonrechter heeft de vorderingen grotendeels toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitlatingsverbod

Naar het oordeel van het hof omvat het uitlatingsverbod in artikel 9.1 van de vaststellingsovereenkomst ook uitlatingen over de directeur en andere werknemers van

Northwave. Werknemer heeft dat verbod overtreden, zodat het hof het belang van Northwave onderkent bij een veroordeling tot nakoming van het verbod en van de verbeurte van een dwangsom bij overtreding daarvan. Daarbij overweegt het hof dat partijen geen voorbehoud hebben gemaakt voor uitlatingen die niet onder de reikwijdte van het uitlatingsverbod in artikel 9.1 zouden vallen. Naast de uitleg van het artikel heeft werknemer ook gewezen op een belangenafweging bij de vrijheid van meningsuiting. Het hof neemt daarbij als uitgangspunt dat het uitlatingsverbod in artikel 9.1 is overeengekomen toen werknemer nog in dienst was bij Northwave. Daarbij heeft hij uitdrukkelijk en zonder voorbehoud of beperking in tijd (ook) de postcontractuele werking van het uitlatingsverbod in artikel 9.1 aanvaard. Zo'n contractuele beperking van de vrijheid van meningsuiting is voorzien in de wet, gelet op de artikelen 7:900 e.v. en 3:296 BW. Bij de belangenafweging speelt mee dat de directeur een 'bekend gezicht van Northwave' is, zodat het zakelijk belang van Northwave om dat niet te laten schaden evident is. Op basis van de afweging van de belangen van beide partijen staat de vrijheid van meningsuiting er niet aan in de weg dat Northwave werknemer houdt aan het uitlatingsverbod van artikel 9.1. De beperking van de vrijheid van meningsuiting van werknemer door het uitlatingsverbod van artikel 9.1 en de veroordeling tot nakoming daarvan is noodzakelijk ter bescherming van de goede naam of rechten van anderen. De vordering van werknemer om de veroordeling tot nakoming van het uitlatingsverbod in artikel 9.1 te vernietigen, wordt afgewezen. Het hof oordeelt voorts dat een algemeen uitlatingsverbod te ver gaat. De wens van Northwave om discussie te voorkomen over of een uitlating over Northwave of een van haar werknemers al dan niet schadelijk is of kan zijn, is geen voldoende rechtvaardiging voor een zó vergaande voorziening als een algemeen uitlatingsverbod.

Contactverbod

Het hof vernietigt het in eerste aanleg opgelegde contactverbod. Niet kan worden aanvaard dat artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW (in dit geval) nawerking of reflexwerking hebben waardoor deze artikelen van toepassing zijn op ex-werknemers. De zorgplicht van de werkgever en zijn aansprakelijkheid uit artikel 7:658 BW houden immers nauw verband met diens zeggenschap over de werkplek en zijn bevoegdheid de werknemer aanwijzingen te geven over de uitoefening van diens werkzaamheden. Voorts oordeelt het hof dat, als voor *werknemers* op grond van het *Reclasserings*-arrest al geen zorgplicht wordt aangenomen ter voorkoming van buiten de werkomgeving toegebrachte maar wel met het werk samenhangende schade, dit des te minder geldt voor *ex-werknemers*. Voor toepassing van een zorgplicht op grond van artikel 7:611 BW is vervolgens maar beperkt ruimte. Ook de Hoge Raad beperkt deze 7:611-zorgplicht en -aansprakelijkheid tot de werkgever en de werknemer en past die niet toe op ex-werknemers. Bij een 7:611-zorgplicht geldt eveneens dat Northwave enige zeggenschap moet hebben om bijvoorbeeld preventieve maatregelen te treffen, die echter ontbreekt. Aldus was Northwave niet verplicht het contactverbod te vorderen; wel was zij hiertoe bevoegd, nu de collega de rechtshandeling van Northwave heeft bekrachtigd door te verklaren het belangrijk te vinden dat het opgelegde contactverbod in stand blijft. Het hof komt ten slotte tot het voorlopig oordeel dat het contactverbod van werknemer en de collega valt binnen de reikwijdte van het recht op respect voor het privéleven van werknemer. Hier

acht het hof een contactverbod niet meer noodzakelijk. Van belang is dat het laatste ongewenste contact van werknemer dateert van bijna twee jaar geleden, dat de arbeidsovereenkomst al bijna tweeëneenhalf jaar geleden is geëindigd en dat werknemer heeft verklaard geen reden te zien nog contact te zoeken met de collega. Naast het contactverbod wordt ook het benaderverbod vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7680

Zaaknummer: 200.343.593

Rechters: G.A. Diebels, M.J.P. Heijmans en R.J.A. Dil

Advocaten: B. Cornelissen en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 8 EVRM en 10 EVRM