

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster c.s.

Tekortkoming in de nakoming van de vaststellingsovereenkomst door ex-werkgeefster door negatieve uitlatingen aan derden te doen over ex-werknemer.

Feiten

Werknemer is met ingang van 15 april 2008 in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een geheimhoudingsbeding opgenomen, alsmede een non-concurrentiebeding, een relatiebeding (beide voor de duur van één jaar na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst) en een aftroggelbeding (voor de duur van twee jaar). Op 21 december 2015 hebben werknemer en werkgeefster een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In deze overeenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer de overeengekomen bedingen zal respecteren (art. 13), dat partijen zich tegenover derden niet uitlaten over de inhoud van de overeenkomst (art. 14) en zich niet negatief over elkaar uitlaten (art. 15). Werkgeefster is er na het vertrek van werknemer onder meer achter gekomen dat werknemer aan de klanten van werkgeefster dezelfde producten aanbiedt als hij destijds voor werkgeefster deed. Ook zou werknemer onder valse voorwendselen informatie opvragen bij de leveranciers van werkgeefster. Werkgeefster heeft onder meer een zakenrelatie van werknemer hierop aangesproken. Werknemer vordert onder meer werkgeefster, alsmede gedaagde sub 2 en gedaagde sub 3 te veroordelen geen enkele uitlating over werknemer te doen, zowel zakelijk als privé, alsmede direct of indirect.

Oordeel

In de e-mail van 16 maart 2016 schrijft gedaagde sub 2 aan bedrijfsnaam 1 onder meer dat werknemer een beëindigingsovereenkomst heeft gesloten met werkgeefster, waarin hij (a) verklaart dat hij geen uitzicht had op een nieuwe baan en daarom meerdere maanden aan salaris meekreeg; (b) dat werkgeefster vermoedt dat destijds bekend was dat werknemer begin 2016 zou starten met zijn werk bij bedrijfsnaam 1, en werknemer eigenlijk dus heeft gelogen. Met de onder a en b bedoelde mededelingen maakt werkgeefster een voorwaarde van de vaststellingsovereenkomst aan een derde bekend als bedoeld in artikel 14 van de vaststellingsovereenkomst, en schendt zij daarmee laatstgenoemde bepaling. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat artikel 15 aldus moet worden uitgelegd dat het ook ziet op negatieve berichtgeving over feiten die na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst aan het licht zijn gekomen dan wel hebben plaatsgevonden en die een verband hebben met de rechtsverhoudingen die tussen partijen bestaan of hebben

bestaan. Dan de brief van 19 juni 2017 van werkgeefster aan bedrijfsnaam 2, een zakenpartner van de eenmanszaak van werknemer. Hierin staat onder meer dat werknemer misbruik heeft gemaakt van informatie die hij heeft gestolen van werkgeefster en dat werknemer illegaal en moreel verwerpelijk handelt. Deze mededelingen zijn eveneens te beschouwen als negatieve berichtgeving over werknemer, zodat werkgeefster met het zenden van deze brief nogmaals in strijd heeft gehandeld met artikel 15 van de vaststellingsovereenkomst. De conclusie van het voorgaande is dat werkgeefster meermaals tekortgeschoten is in nakoming van de vaststellingsovereenkomst. De rechtvaardiging die werkgeefster voor dat handelen heeft gegeven, snijdt geen hout. Indien werkgeefster van mening is dat werknemer in strijd met zijn geheimhoudingsbeding of artikel 7 van de vaststellingsovereenkomst heeft gehandeld, of haar op onrechtmatige wijze beconcurrereert, dient zij daartoe een gerechtelijke procedure te starten, en niet het recht in eigen hand te nemen. Nu werkgeefster met de hiervoor vermelde schendingen herhaaldelijk heeft aangegeven zich niets aan te trekken van de inhoud van artikelen 14 en 15 van de vaststellingsovereenkomst, is een verbod op zijn plaats. De vordering is dan ook in beginsel ten aanzien van haar toewijsbaar. Dit geldt ook voor zover de vordering is ingesteld tegen gedaagde sub 2, aangezien hem ter zake een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Hij is degene geweest die de gewraakte e-mail en brief namens werkgeefster heeft gestuurd. Hij is ook degene die namens werkgeefster de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, en hij moet zich dus ten volle bewust zijn geweest van het feit dat hij door zijn handelwijze bewerkstelligde dat werkgeefster herhaaldelijk de artikelen 14 en 15 van deze overeenkomst schond. De vordering is niet toewijsbaar ten aanzien van gedaagde sub 3, aangezien hij geen mede-ondertekenaar is geweest van de e-mail of de brief en ook anderszins niets is gesteld ten aanzien van betrokkenheid van gedaagde sub 3 bij het doen van de gewraakte mededelingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:5062

Zaaknummer: C/16/443190 / KG ZA 17-551

Rechters: J.P.H. van Driel Wageningen

Advocaten: J.M.A. Smits en C.D.R. Schoonderbeek

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:900 BW