

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is toegelaten tegenbewijs te leveren tegen de stelling van werkgever dat de ontbindende voorwaarde is ingegaan. Bewijs is niet geleverd, zodat de vergoeding in reconventie niet verschuldigd is. Daarnaast heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst overtreden door zich onnodig grievend uit te laten over werkgeefster.***

*Feiten*

In artikel 3 lid 1 en lid 3 van de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen waaruit volgt dat de beëindigingsvergoeding door werkgeefster aan werknemer verschuldigd is, behalve als werknemer al een nieuwe baan had of een concreet vooruitzicht op een nieuwe baan had bij het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst en informatie op dit punt heeft achtergehouden voor werkgeefster. In het tussenvonniss heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer al een concreet uitzicht had op zijn nieuwe functie toen hij de vaststellingsovereenkomst met werkgeefster tekende. Werknemer begon immers pas druk uit te oefenen op werkgeefster om het dienstverband te beëindigen toen de vacature voor zijn functie online verscheen. Tevens ging hij zonder onderhandeling akkoord met de vaststellingsovereenkomst van werkgeefster, waarbij geen rekening werd gehouden met de opzegtermijn van drie maanden, terwijl een langere termijn in zijn belang was. Daarnaast begon hij op 1 september 2023, direct na het einde van zijn dienstverband, bij zijn nieuwe werkgever. Gezien de korte sollicitatieprocedure lijkt het onwaarschijnlijk dat hij pas na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst van de vacature op de hoogte was. Werknemer is, in deze procedure, in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren, waarbij hij in de gelegenheid is gesteld de volledige e-mailcorrespondentie tussen hem en zijn huidige werkgever, die ziet op zijn sollicitatie(procedure), in het geding te brengen, zoals ter mondelinge behandeling door hem werd aangeboden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werknemer overgelegde e-mailcorrespondentie is niet volledig. De allereerste sollicitatie, waarop bij e-mailbericht van 21 juli 2023 is gereageerd, ontbreekt. Daarbij is de lay-out van het e-mailbericht van 22 juli 2023 anders en ontbreken er leestekens in het e-mailbericht van 3 augustus 2023. Ook is de kop van het e-mailbericht, overgelegd als productie 18 bij conclusie van antwoord in conventie en eis in reconventie, pagina 3 van 6, niet overgelegd en is niet inzichtelijk gemaakt wat er op pagina 2 van 6, 4 van 6 en de pagina na 5 van 6 van productie 18 bij conclusie van antwoord in conventie en eis in

reconventie is opgenomen. Tot slot staat op de laatste pagina van productie 18 bij conclusie van antwoord in conventie en eis in reconventie dat dit pagina 7 van 6 is. Werknemer heeft met het overleggen van de e-mailberichten dan ook onvoldoende weggenomen dat de e-mailberichten niet authentiek zijn. De kantonrechter kan er dus niet van uitgaan dat de eerste sollicitatie pas op 20 juli 2023 is ontvangen, welke suggestie lijkt te volgen uit het e-mailbericht dat is overgelegd als productie 7. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het gevraagde tegenbewijs niet geleverd is. Het voorgaande betekent dat werkgeefster terecht een beroep doet op de ontbindende voorwaarde van de vaststellingsovereenkomst, zodat zij de beëindigingsvergoeding niet verschuldigd is aan werknemer. Dit brengt (tevens) met zich mee dat werknemer zich onnodig grievend heeft uitgelaten over werkgeefster, zodat er sprake is van een overtreding van artikel 5 van de vaststellingsovereenkomst. De gevorderde verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar. De veroordeling tot verwijdering van de uitlating, voor zover deze nog op LinkedIn staat, en de dwangsom daarover zullen worden toegewezen. Ook het verbod tot het doen van toekomstige uitlatingen zal worden toegewezen. Werknemer heeft zich immers al eens niet gehouden aan artikel 5 van tussen de partijen gesloten vaststellingsovereenkomst, zodat werkgeefster belang heeft bij haar vordering. Aan de stelling van werknemer, dat deze vordering in strijd is met de vrijheid van meningsuiting, wordt voorbijgegaan. Buiten het feit dat de vrijheid van meningsuiting niet absoluut is en het de vraag is of onnodig grievende uitlatingen daaronder vallen, staat tussen partijen vast dat zij hierover afwijkende afspraken hebben gemaakt, hetgeen niet ongeoorloofd hoeft te zijn. Werknemer heeft geen omstandigheden aangevoerd die tot het oordeel kunnen leiden dat de tussen partijen gemaakte afspraak in dit geval ongeoorloofd is. Verder wordt de door werkgeefster gevorderde schade afgewezen, aangezien dit onderdeel van de vordering niet is onderbouwd. Tot slot wordt werknemer, in conventie en reconventie, veroordeeld tot betaling van de proceskosten (inclusief nakosten).

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 18-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:6846

**Zaaknummer:** 10811774 CV EXPL 23-4044 (E)

**Rechters:** M.P. Tilman-Knoester

**Advocaten:** D. Brouwer en Y.L.S. Schipper

**Wetsartikelen:**