

RECHTSPRAAK

Kantonrechter wijst contactverbod toe omdat werknemer op onrechtmatige wijze medewerkers van werkgever bleef benaderen na beëindiging dienstverband, ondanks waarschuwingen en een politiegesprek, en verbindt hieraan een dwangsom.*Feiten*

Werknemer trad op 1 december 2021 in dienst bij werkgever als Tech Lead. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst per 1 september 2024. Op die dag meldde werknemer aan HR dat hij was buitengesloten van zijn accounts en dat sprake was van een misverstand. Werkgever antwoordde op 2 september 2024 dat de beëindiging conform de beschikking was en niet werd herzien. Werknemer stelde daarop dat de beëindiging onterecht was en in strijd met de code of conduct. Op 9 december 2024 mailde werknemer de CEO van werkgever met het voorstel twee leidinggevenden te ontslaan en voegde conceptontslagbrieven toe. Een gemachtigde van werkgever liet op 11 december 2024 weten dat verdere communicatie via advocaten diende te verlopen. Desondanks bleef werknemer contact zoeken en stuurde op 18 december 2024 opnieuw ontslagvoorstellen. Op 20 december 2024 waarschuwde werkgever juridische stappen te overwegen, maar werknemer bleef tot 31 december 2024 e-mails sturen met geüpdatete ontslagbrieven. Op 27 december 2024 werd werknemer expliciet medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden hersteld. Toch mailde hij op 18 januari 2025 opnieuw en verklaarde een functionaris ontslagen. Daarna richtte hij zich op de Chief Operational Officer met het verzoek de CEO te ontslaan. Op 17 en 18 januari 2025 stuurde werknemer minstens vijftig e-mails met korte berichten als “Stopbord” en “Halt”. Ondanks een sommatie op 20 januari 2025 bleef hij berichten verzenden. Werkgever en betrokken functionarissen deden op 29 januari 2025 aangifte van belaging. De politie hield op 14 februari 2025 een stopgesprek, maar werknemer stuurde die avond opnieuw e-mails, waaronder een vacaturetekst voor ‘Grave Digger’. Werkgever vordert primair een algeheel contactverbod voor werknemer ten aanzien van werkgever, gelieerde ondernemingen en (voormalige) werknemers, op straffe van dwangsommen. Subsidiair vordert werkgever een voorziening om onrechtmatig handelen te stoppen. Werknemer verzoekt afwijzing van de vorderingen en veroordeling van werkgever in zijn proceskosten.

Oordeel

In kort geding kan slechts een voorlopige ordemaatregel worden getroffen. Een vordering wordt toegewezen indien de eisende partij een spoedeisend belang heeft. In deze zaak vordert werkgever een contactverbod jegens meerdere medewerkers, wat de kantonrechter toewijst.

Werknemer heeft op onrechtmatige wijze inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van deze medewerkers door herhaaldelijk contact te zoeken na beëindiging van het dienstverband, ondanks verzoeken dit te staken. De hoeveelheid en inhoud van de berichten, waaronder ontslagbrieven en een verzonden vacature, zijn intimiderend en wekken gevoelens van onveiligheid op. De handelwijze van werknemer rechtvaardigt het contactverbod. Eerdere verzoeken van werkgever en een stopgesprek met de politie hadden geen effect. De enkele omstandigheid dat werknemer na 14 februari 2025 geen verdere berichten heeft gestuurd, doet hieraan niet af. De spoedeisendheid van het contactverbod is daarmee gegeven. Aan het verbod wordt een dwangsom gekoppeld van € 2.500 per overtreding, met een maximum van € 25.000. Overige vorderingen, zoals een algeheel contactverbod met alle (voormalige) medewerkers en een verbod op uitlatingen over werkgever, worden afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing en een te ruime formulering. Vriendschappelijk contact met oud-collega's kan niet worden verboden, en werknemer moet zich in hoger beroep over werkgever kunnen uitlaten. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten van € 1.204,21, te vermeerderen met wettelijke rente. Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, nu werknemer hiertegen geen bezwaar heeft gemaakt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3665

Zaaknummer: 11541438

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: Y.S. Farzanh, J. Boer en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: