



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Relatiebeding en LinkedIn: een linke combinatie?

In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een relatiebeding opgenomen. Dit betekent dat het hem niet is toegestaan om relaties van werkgever te benaderen voor eigen gewin. Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst stelt werkgever dat werknemer het relatiebeding meerdere keren heeft overtreden door de relaties van werkgever te benaderen via de e-mailservice van LinkedIn. Dit gebeurde weliswaar nog voor de formele beëindiging van het dienstverband, maar wel nadat werkgever had opgezegd en werknemer op non-actief gesteld. Werknemer weerspreekt dat hij het relatiebeding herhaaldelijk heeft overtreden. Hij voert aan dat er sprake zou kunnen zijn van één overtreding, waarbij hij benadrukt in ieder geval geen partijen via de email te hebben benaderd. Werkgever vordert voor de overtredingen een boete van in totaal € 75.000,-, conform de boetebepaling in de arbeidsovereenkomst. Wat vindt de kantonrechter?

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter volgt de werkgever in het door hem overgelegde bewijs. Werknemer mailde onder andere het volgende bericht: hij zou gaan werken bij een partij 'die weet hoe het werkt in assurantieland', en kondigde bovendien aan dat de relatie(s) door hem op de hoogte zullen worden gehouden van zijn nieuwe 'mobiele nummer en e-mailadres'.

De kantonrechter is het met werkgever eens dat deze e-mailberichten niet in het belang van werkgever zijn verzonden. De kantonrechter neemt aan dat blijkens het via LinkedIn verzonden bericht, waarboven stond vermeld: 'werknemer has sent you a message' ervan moet worden uitgegaan dat er niet alleen sprake is van het plaatsen van een algemeen bericht op de site LinkedIn, maar ook van het verzenden ervan aan relaties van werkgever door werknemer. Per relatie moet een e-mailadres worden ingegeven. Het verzenden van een bericht naar meerdere geadresseerden levert daarom evenzoveel schendingen van het relatiebeding op, aldus de kantonrechter. Dit betekent dat per overtreding een boete moet worden betaald zoals is afgesproken in de arbeidsovereenkomst. In totaal komt de boete daarmee op € 75.000,-.



arbeidsrecht

Tot slot overweegt de kantonrechter dat werknemer zich er niet achter kan verschuilen dat hij zich niet bewust was van de overtredingen. Werknemer was het gezicht van het bedrijf en alle zakelijke contacten liepen via hem. Gegeven zijn functie, opleidingsniveau en arbeidsverleden had hij zich ervan bewust moeten zijn dat het via LinkedIn benaderen van relaties van werkgever als schending van het relatiebeding zou worden aangemerkt.

Conclusie kantonrechter

De kantonrechter veroordeelt werknemer tot betaling van een bedrag van € 75.000,-.

Vindplaats: ECLI:NL:RBNNE:2014:3154