

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Uitleg concurrentiebeding: onder concurrentieverbod na einde dienstverband valt ook periode van non-actiefstelling. Relatiebeding geschonden middels berichten LinkedIn.

(Zie ook het hoger beroep in AR 2014-0539.) Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden in de functie van senior manager schade. Op de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding van toepassing dat werknemer verbiedt na het einde van het dienstverband cliënten van werkgever te benaderen of te bedienen. Bij brief van 27 april 2011 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst tegen 1 mei 2011 opgezegd. Werkgever heeft werknemer gewezen op de maand opzegtermijn en hem gedurende deze periode op non-actief gesteld (tot 1 juni 2011). Op 26 mei 2011 heeft werknemer via LinkedIn aan zogenaamde 'connections' een bericht gezonden, met als onderwerp 'nieuwe job', waarvan de inhoud, voor zover van belang, als volgt luidt: 'Ik ben verheugd jullie te kunnen melden dat ik per 1-6-2011 in dienst treedt bij [bedrijf Z]. Eindelijk een werkgever die weet hoe het werkt in assurantieland. Alleen maar bedrijfsmatig klanten, goede binnendienst en vooral weer plezier in je werk en minstens zo belangrijk, een financieel solide bedrijf. Ik hou jullie op de hoogte van mijn nieuwe mobiele nummer en e-mailadres. Tijdelijk te bereiken op (...).' De werkgever stelt zich op het standpunt dat met het verzenden van het LinkedIn-bericht sprake is van overtreding van het relatiebeding, dan wel van schending van artikel 7:611 BW. Werknemer stelt zich op het standpunt dat enkel het benaderen van relaties na afloop van het dienstverband is verboden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met werkgever is het hof van oordeel dat een letterlijke toepassing van het relatiebeding in die zin dat het benaderen van relaties voorafgaand aan de beëindiging van de dienstbetrekking zou zijn toegestaan daar waar dit direct na het einde van het dienstverband niet meer mag, tot ongerijmde resultaten zou leiden. Een werknemer die weet dat zijn dienstverband ten einde loopt, zou dan ongestraft alle relaties van zijn werkgever kunnen benaderen 'voor eigen gewin'. Een dergelijke uitleg en toepassing van het relatiebeding zou de werking en effectiviteit ervan ernstig ondermijnen. De kantonrechter acht een dergelijke (letterlijke) uitleg van het beding niet juist, temeer niet omdat de (overige) inhoud van de arbeidsovereenkomst blijkt artikel 16 ervan, juist aangeeft dat alle activiteiten van de werknemer die strijdig (kunnen) zijn met de (commerciële) belangen van de werkgever, verboden zijn. Aangenomen moet worden dat het relatiebeding daarom zo moet worden uitgelegd dat het werknemer niet was toegestaan om tijdens de periode van op-non-actiefstelling toen het dienstverband formeel nog bestond, maar door hem reeds was opgezegd, bestaande relaties van werknemer te informeren over zijn nieuwe dienstbetrekking

bij een concurrent van werknemer. Nu werknemer meermalen dit beding heeft geschonden middels het plaatsen van berichten op LinkedIn, is een boete van € 75.000 verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:3154

Zaaknummer: 525511 \ CV EXPL 11-14517

Rechters: M.A.B. Faber-Siermann

Advocaten: E.D. de Jong en A.P.E.M. Pover

Wetsartikelen: 7:653 BW