

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

### ***Schending relatiebeding middels berichten LinkedIn. Uitleg relatiebeding. Aanhouding zaak teneinde verrassingsbeslissing te voorkomen.***

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 X. 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 is van oordeel dat het versturen van een e-mailbericht via een sociaal medium als LinkedIn dat juist is gericht op zakelijke contacten (in tegenstelling tot Hyves of Facebook) in beginsel kan worden gezien als het 'benaderen' in de zin van artikel 17 van de arbeidsovereenkomst. De lezing van het relatiebeding die werknemer voorstaat, te weten dat pas van een overtreding sprake kan zijn als er sprake is van concurrerende activiteiten of onrechtmatig handelen, acht de kantonrechter niet juist. Het uitspannen is immers ook zonder contractueel verbod niet toegestaan. De kantonrechter neemt bij de uitleg in aanmerking dat naar de letter van artikel 17 van de arbeidsovereenkomst, geen overtreding van het relatiebeding aanwezig kan worden geacht. Immers, in artikel 17 worden verboden contacten met relaties die plaatsvinden gedurende één jaar na einde van het dienstverband. In het onderhavige geval heeft werknemer op 26 mei 2011, derhalve tijdens de arbeidsovereenkomst, de litigieuze e-mail via LinkedIn verzonden. Hoewel de bewoordingen niet doorslaggevend zijn bij de uitleg van een contractsclausule, zijn deze niettemin wel van belang. Daar waar op overtreding van een clausule bovendien een forse boete is gesteld, is het

wellicht aangewezen om onduidelijkheden in de tekst voor risico te laten blijven van degene die de clause heeft opgesteld. Partijen hebben op dit punt in het geheel geen debat gevoerd. Teneinde een verrassingsbeslissing te voorkomen, stelt de kantonrechter partijen alsnog in de gelegenheid om zich op dit punt nader bij akte uit te laten (red: eindvonnis zie AR 2014-0567, hoger beroep zie AR 2014-0539).

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-10-2012

**ECLI:** ECLI:NL:RBGRO:2012:3726

**Zaaknummer:** 525511 \ CV EXPL 11-14517

**Rechters:** M.A.B. Faber-Siermann

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

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:653 BW