

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet dat was gegeven wegens het niet verwijderen van in uitvoering van de werkzaamheden verzamelde LinkedIn-connecties. Tegenverzoek tot verwijdering connecties afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2017 voor de duur van 12 maanden als Consultant Technology in dienst getreden bij McFly & Brown. In artikel 12 van de arbeidsovereenkomst is een gemotiveerd relatie- en concurrentiebeding opgenomen. Het LinkedIn-account van werknemer is op verzoek van en voor rekening van McFly & Brown omgezet naar een betaald premium Recruiter LinkedIn-account, en door werknemer gebruikt in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer en McFly & Brown hebben hierover geen nadere afspraken gemaakt. Binnen het bedrijf van McFly & Brown wordt verder een systeem genaamd Bullhorn gebruikt waarin de (contact)gegevens van kandidaten worden vastgelegd. Op 11 september 2017 ontving werknemer een officiële waarschuwing van McFly & Brown, omdat hij onvoldoende zou functioneren en (concurrerende) nevenwerkzaamheden onder werktijd zou verrichten dan wel voorbereiden. Werknemer heeft dit per brief d.d. 19 september 2017 uitdrukkelijk betwist. Op 20 september 2017 is werknemer op staande voet door McFly & Brown ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen. Verder verzoekt werknemer om het overeengekomen concurrentiebeding te vernietigen.

Oordeel

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Aan het gegeven ontslag op staande voet is ten grondslag gelegd dat werknemer tijdens werktijd bezig zou zijn geweest met het voorbereiden en starten van een eigen concurrerende onderneming met gebruikmaking van de kandidaten van McFly & Brown. De connecties werden door werknemer echter gebruikt in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij McFly & Brown, namelijk het zoeken en benaderen – eventueel via LinkedIn – van kandidaten voor functies bij opdrachtgevers. Bovendien is het McFly & Brown zelf die werknemer heeft verzocht om zijn persoonlijke LinkedIn-account te gebruiken bij zijn werkzaamheden, terwijl daarbij geen afspraken zijn gemaakt over de connecties die werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden zou leggen. Niet is komen vast te staan dat partijen hebben afgesproken dat werknemer de kandidaten zou vastleggen in Bullhorn en daarna als connectie zou verwijderen op LinkedIn. McFly & Brown heeft voorts niet aannemelijk weten te maken dat werknemer

bezig was met het voorbereiden en starten van concurrerende werkzaamheden, al dan niet onder werktijd, hetgeen mogelijk een reden voor ontslag op staande voet had kunnen opleveren. McFly & Brown heeft ook niet gesteld welke concrete handelingen werknemer daartoe zou hebben verricht, naast het toevoegen van kandidaten van McFly & Brown als connectie. McFly & Brown heeft de reden voor het gegeven ontslag op staande voet dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt. Voor zover McFly & Brown ook aan het ontslag ten grondslag heeft willen leggen dat werknemer de connecties op LinkedIn die hij middels zijn werkzaamheden bij McFly & Brown had verzameld weigerde te verwijderen, heeft zij dit niet in de brief opgenomen. Bovendien zou ook deze weigering niet hebben geresulteerd in een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarnaast is het ontslag ook niet onverwijld gegeven, nu McFly & Brown het verwijt dat zij ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet reeds op 4 september 2017 heeft geuit. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging zal worden toegewezen. Ten aanzien van het concurrentiebeding geldt dat werknemer onbillijk zal worden benadeeld als het concurrentiebeding onverkort wordt gehandhaafd. Het concurrentiebeding zal derhalve gedeeltelijk worden vernietigd, door het beding in tijd te beperken tot 1 juli 2018, op welke datum het beding haar werking verliest. De vordering van McFly & Brown tot het verwijderen van (ongeveer 900) LinkedIn-connecties wordt afgewezen. McFly & Brown heeft werknemer verzocht om zijn LinkedIn-account te gebruiken voor het zoeken naar geschikte kandidaten. McFly & Brown heeft verzuimd om (vooraf) afspraken te maken met werknemer over de connecties die werknemer zou verkrijgen gedurende zijn werkzaamheden bij McFly & Brown. Indien McFly & Brown dit anders had gewild, had het op haar weg gelegen om daarover afspraken te maken of een LinkedIn-account voor haar bedrijf aan te maken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:1103

Zaaknummer: 6473878 EA VERZ 17-1028

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: K.R. Stephan en M.B. Tol

Wetsartikelen: 7:686a lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:625 BW en 223 Rv