

### Het relatiebeding; een beperking van je zakelijke social media kennissenkring?

In een zaak die recent aan de voorzieningenrechter van rechtbank Arnhem werd voorgelegd, speelde onder meer de vraag of het accepteren of uitnodigen van een LinkedIn-contact een overtreding kan zijn van een relatiebeding. Ja dus.

In deze zaak werd de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever met wederzijds goedvinden per 31 maart 2010 beëindigd. Partijen hebben daartoe een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin tevens een relatiebeding is opgenomen voor de duur van één jaar. Het relatiebeding hield kort gezegd in dat het de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever verboden was om één jaar na 31 maart 2010 zowel zakelijk als privé (direct of indirect, rechtstreeks of zijdelings) contact te hebben dan wel te onderhouden met vijf relaties van de werkgever, waaronder relatie X. Voor elke overtreding van het relatiebeding verbeurt de werknemer zonder ingebrekestelling of sommatie een boete van € 10.000,--.

De directeur van de werkgever logde op enig moment in op zijn LinkedIn-account en zag dat de betreffende werknemer een contact was geworden van relatie X. De werkgever is vervolgens een kort geding gestart tegen de werknemer en stelde dat er sprake was van een overtreding van het relatiebeding en vorderde de boete van € 10.000,--. De voorzieningenrechter is van mening dat uit de melding die de werkgever op zijn LinkedIn-account had gehad, bleek dat de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst en binnen de termijn van één jaar contact heeft gehad via LinkedIn met een werknemer van relatie X. Daarmee heeft de werknemer volgens de voorzieningenrechter het relatiebeding overtreden. Voor matiging van de boete ziet de voorzieningenrechter geen aanleiding, waardoor de werknemer de volledige boete van € 10.000,-- is verschuldigd aan de werkgever.

Dat social media belangrijke tools zijn voor zakelijk netwerken, is algemeen bekend. De uitspraak van de voorzieningenrechter geeft echter wel een signaal aan werkgevers dat ook social media activiteiten van voormalig werknemers onder omstandigheden een overtreding van een relatiebeding kunnen opleveren. Voor werknemers is de uitspraak echter een waarschuwing om zorgvuldig na te gaan op welke wijze een overeengekomen relatiebeding werknemers belemmert actief te zijn op social media websites.

Bij deze zaak dienen overigens wel enkele kanttekeningen te worden geplaatst. De werknemer was namelijk al eerder veroordeeld door de voorzieningenrechter tot het betalen van een boete aan de werkgever voor het overtreden van hetzelfde relatiebeding. De voorzieningenrechter had in die zaak ook al geoordeeld dat het relatiebeding zo moest worden uitgelegd dat het de werknemer

verboden was zowel privé als zakelijk contact te hebben met de vijf opgesomde relaties van de werkgever. De werknemer was dus een gewaarschuwd mens. Daarnaast gaat het in deze zaak om een voorlopige voorziening en zou de rechter in een bodemprocedure tot een geheel ander oordeel kunnen komen.

Helaas heeft de voorzieningenrechter zich in deze zaak niet nader uitgelaten over de vraag onder welke andere omstandigheden het gebruik van LinkedIn een overtreding van het relatiebeding kan opleveren en wanneer dat niet het geval is. Dit zal onder meer afhangen van het feit op welke wijze het relatiebeding is geformuleerd. Zo lijkt het bijvoorbeeld niet erg waarschijnlijk dat het automatisch updaten van je LinkedIn profiel - waardoor al je contacten een update bericht ontvangen over een baanwissel, functiewijziging of andersoortige mededelingen - een overtreding van het relatiebeding oplevert. Daarnaast is het de vraag op welke wijze rechters met deze problematiek zullen omgaan ten aanzien van social media, zoals Twitter en Facebook, die toch voornamelijk voor privédoeleinden worden gebruikt. Het kan toch niet zo zijn dat het volgen van een werknemer die werkzaam is bij een onderneming die valt onder het relatiebeding een overtreding oplevert van het relatiebeding? De achterliggende gedachte en doel van een relatiebeding is toch immers dat het een werknemer wordt verboden om 'actief en stelselmatig relaties van de werkgever te benaderen'? De voorzieningenrechter in deze zaak heeft echter de tekst van het overeengekomen relatiebeding letterlijk uitgelegd en strikt toegepast. Kortom, nadere rechtspraak zal de randvoorwaarden moeten gaan inkleuren omtrent het gebruik van social media en de gevolgen daarvan op overeengekomen relatiebedingen. Vooralsnog is echter voorzichtigheid geboden voor werknemers met een relatiebeding die social media (zakelijk) gebruiken.

Voor vragen en advies over dit onderwerp kunt u uiteraard contact opnemen met:

Mevrouw mr. A.J.M. Oonk (T + 31 23 542 42 92)

[a.oonk@vandiepen.com](mailto:a.oonk@vandiepen.com)