

RECHTSPRAAK

Door de door haar gewenste wijziging van het LinkedInprofiel van werknemer niet te controleren en het gerechtvaardigd vertrouwen te wekken dat zij dit wel had gedaan, heeft werkgeefster haar rechten betreffende het verbeuren van boetes verwerkt.

Feiten

Werknemer is met ingang van 11 januari 2018 in dienst gekomen van werkgeefster in de functie van commercieel directeur. Partijen hebben op 11 januari 2019 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin het dienstverband wordt beëindigd per 1 maart 2019. De door werknemer te ontvangen ontslagvergoeding bedraagt € 40.500 bruto. Daarnaast dient werknemer er onder meer zorg voor te dragen dat zijn profiel op onder andere LinkedIn uiterlijk per 1 maart 2019 is aangepast waar het de vermelding van werkgeefster als huidige werkgeefster van werknemer betreft, op straffe van een boete van € 5.000 per overtreding. Op 4 maart 2019 schrijft werknemer aan werkgeefster onder meer dat hij zijn LinkedInprofiel per 1 maart 2019 heeft aangepast. Op 13 maart 2019 schrijft werkgeefster aan werknemer dat zij hiermee akkoord is. Bij brief van 21 maart 2019 schrijft werkgeefster aan werknemer dat zij heeft geconstateerd dat werknemer zijn profiel op LinkedIn niet conform de vaststellingsovereenkomst heeft aangepast. Werkgeefster kondigt aan de door werknemer te verbeuren boetes ter hoogte van € 15.000 in de houden op de overeengekomen bruto ontslagvergoeding en het restantbedrag aan werknemer uit te betalen. Werknemer vordert dat de kantonrechter werkgeefster zal veroordelen om aan hem het restant van de ontslagvergoeding ter hoogte van € 15.000 bruto te betalen.

Oordeel

Werknemer heeft op 1 maart 2019 alleen de tekst op zijn LinkedIn profiel die is opgenomen onder het kopje 'Ervaring' gewijzigd naar 'Commercieel Directeur, werkgeefster, januari 2018 – maart 2019', kennelijk met als gevolg dat de aanduiding 'Commercieel directeur bij werkgeefster' na 1 maart 2019 onder zijn naam is blijven staan. De kantonrechter begrijpt dat werknemer dit niet opzettelijk heeft gedaan. Bovendien had het op de weg van werkgeefster gelegen aandacht te besteden aan de wijze waarop werknemer invulling zou geven aan deze verplichting uit de vaststellingsovereenkomst. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Zij heeft niet omschreven hoe en op welke wijze werknemer zijn profiel op sociale media moest aanpassen. Evenmin heeft zij kennelijk na 1 maart 2019 gecontroleerd hoe werknemer zijn profiel had aangepast. Dat heeft ze niet uit eigen beweging gedaan, maar evenmin na de mededeling van werknemer op 4 maart 2019 dat hij zijn profiel had aangepast. Het was voor werkgeefster eenvoudig om de

door haar gewenste wijziging van het LinkedInprofiel van werknemer te controleren en werknemer daarop aan te spreken. Partijen wisten namelijk dat werknemer aanzienlijke boetes zou verbeuren als hij aan die verplichting uit de vaststellingsovereenkomst niet zou voldoen. Door dat niet te doen en met het e-mailbericht van 13 maart 2019 bij werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen te wekken dat werkgeefster zijn LinkedInprofiel had bekeken, daarover geen op- of aanmerkingen had en dat hij dus geen risico liep betreffende het verbeuren van boetes, heeft werkgeefster haar eventuele rechten verwerkt. Werkgeefster heeft de ontslagvergoeding ten onrechte niet volledig uitbetaald met een beroep op verrekening van door werknemer verschuldigde boetes. De vordering van werknemer tot betaling van de resterende ontslagvergoeding van € 15.000 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:807

Zaaknummer: 8102991 AC EXPL 19-3702

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: P.S. van Zandbergen en J.A.J. van Leusden-van de Ven

Wetsartikelen: 7:670b BW