

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft zijn geheimhoudings- en relatiebeding niet geschonden door op LinkedIn te plaatsen dat hij een maritiem uitzendbureau heeft opgezet.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2014 in dienst getreden bij werkgever als intercedent/consultant. Op 31 december 2017 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen waarin onder meer een geheimhoudings- en een relatiebeding is opgenomen. Werkgever en werknemer hebben de arbeidsovereenkomst in een vaststellingsovereenkomst van 17 april 2020 met wederzijds goedvinden beëindigd. In de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat het geheimhoudingsbeding onverminderd van kracht blijft. Het relatiebeding blijft eveneens van kracht, al is de duur beperkt tot en met 28 februari 2021. In het e-mailbericht van 15 januari 2021 dat werkgever van medewerker X, werkzaam als uitzendkracht, heeft ontvangen, staat het volgende: “[...] Wat jij met [gedaagde] geflikt heb ben ik niet over te spreken dat was de beste bij jou op kantoor.” Naar aanleiding van dit e-mailbericht heeft werkgever werknemer bij brief van 29 januari 2021 gesommeerd over te gaan tot betaling van € 10.000 boete wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding. Werknemer heeft op 19 januari 2021, tezamen met een compagnon, bedrijf X opgericht. Bedrijf X is een maritiem uitzendbureau. Werknemer heeft op of omstreeks 26 februari 2021 een LinkedIn (pers)bericht op zijn profiel en het profiel van bedrijf X geplaatst. Verschillende bedrijven die onderdeel zijn van de relatielijst uit de vaststellingsovereenkomst hebben op het LinkedIn-bericht gereageerd. Bij e-mailbericht van 26 februari 2021 heeft werkgever aan werknemer kenbaar gemaakt dat werknemer het relatiebeding met zijn bericht op LinkedIn heeft overtreden en gesommeerd een bedrag van € 50.000 te betalen. Werkgever vordert dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van € 10.000 wegens het overtreden van het geheimhoudingsbeding en een boete van € 40.000 wegens overtreden van het relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het geheimhoudingsbeding niet door werknemer is geschonden. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer zich negatief heeft uitgelaten over werkgever jegens een uitzendkracht bij werkgever en dat hij de uitzendkracht heeft geïnformeerd over zijn participatie in een bedrijf. Werkgever heeft toegelicht dat de uitzendkracht zei dat werknemer ‘belazerd’ is via een Cyprusconstructie. De uitzendkracht is daar tijdens het telefoongesprek verder niet op ingegaan en heeft evenmin met zoveel woorden gezegd dat werknemer hem verteld heeft over zijn participatie. Dit was dus een

aanname van hemzelf. Indien al was vast komen te staan dat werknemer de uitzendkracht heeft geïnformeerd over zijn participatie bij een bedrijf dan had dit geen schending van de geheimhoudingsplicht opgeleverd. Het beding ziet immers uitdrukkelijk op een verplichting tot geheimhouding van gegevens van de *betreffende onderneming van werkgever*. Zonder verdere toelichting van werkgever valt niet in te zien dat deze bepaling niet alleen is bedoeld op de verhouding werknemer en werkgever, maar op alle gelieerde ondernemingen van werkgever. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat ook het relatiebeding niet is geschonden. De tekst van het relatiebeding verbiedt werknemer het benaderen van relaties van werkgever. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat zijn LinkedIn-bericht op zichzelf geen overtreding van het relatiebeding is. Werkgever heeft tegen deze achtergrond onvoldoende gesteld en onderbouwd dat werknemer met zijn LinkedIn-bericht relaties heeft benaderd voor het aanbieden van zijn relaties of contacten met relaties heeft onderhouden. Weliswaar wordt LinkedIn in deze tijd gebruikt om zakelijke contacten te onderhouden en hebben medewerkers van relaties van werkgever gereageerd met “succes” onder het LinkedIn-bericht van werknemer, maar dat maakt nog niet dat moet worden vastgesteld dat werknemer daadwerkelijk relaties van werkgever heeft benaderd voor het aanbieden van zijn diensten. Van handelingen van werknemer die op enige wijze schadelijk kunnen zijn voor werkgever is verder ook niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:12625

Zaaknummer: 9212297 CV EXPL 21-2060

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: E. Vijge en G.P. Jongeneel

Wetsartikelen: 7:653 BW