

# Relatiebeding sneller overtreden door social media

Social media spelen in toenemende mate een rol in arbeidsrechtelijke kwesties. Met name de rechtspraak waarin een relatiebeding al dan niet door middel van social media werd overtreden, is interessant.

Tekst: Mariska Aantjes<sup>1</sup>

## Linken met relatie ex-werkgever beboet

Social media-relaties speelden voor het eerst een rol in rechtspraak met betrekking tot het relatiebeding, althans voor zover uit de gepubliceerde rechtspraak bekend, in een uitspraak van de voorzieningenrechter van de Rechtbank Arnhem. Die oordeelde op 8 maart 2011<sup>2</sup> dat een ex-werknemer zijn relatiebeding had geschonden door na zijn ontslag een relatie van zijn voormalige werkgever

aan zijn LinkedIn-netwerk toe te voegen. Deze relatie was expliciet genoemd in het relatiebeding. Het kwam de werknemer duur te staan; hij verbeurde een boete van 20.000 euro. Van belang in deze zaak is dat bij LinkedIn een contact – net als bij Facebook – pas tot stand komt nadat beide personen daarvoor toestemming hebben gegeven. Bovendien is LinkedIn een zakelijk netwerk.

## Persoonlijke berichten via Twitter

Bij Twitter is dat anders; op Twitter kan iemand gevolgd worden door een persoon en deze zelf niet volgen. Er is dan sprake van een eenzijdig contact. Weliswaar kan een volger worden geblokkeerd, maar dat

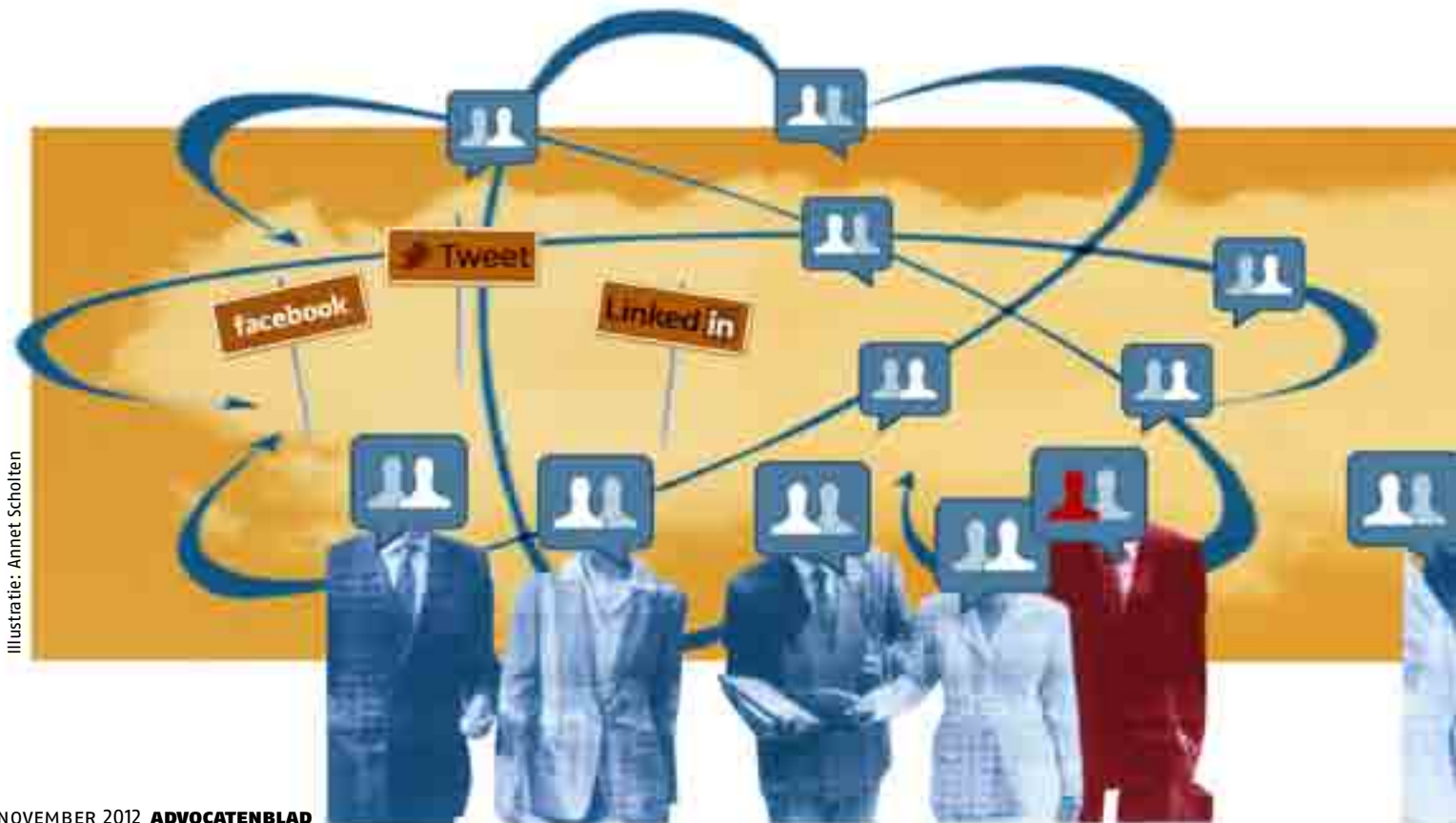
is hoogst ongebruikelijk. Daarnaast kan er op Twitter in het algemeen worden gecommuniceerd maar kan iemand ook persoonlijk worden aangeschreven door middel van een zogenaamde *mention*.

Op 24 november 2011 oordeelde de voorzieningenrechter Arnhem over een recruiter die via Twitter contact had gelegd met een kandidaat die zij bij haar vorige werkgever had geplaatst bij een opdrachtgever.<sup>3</sup> De kandidaat reageerde via Twitter op de vacature en er volgde een correspondentie tussen de twee die voor iedereen zichtbaar was. De recruiter was met haar vorige werkgever een relatiebeding overeengekomen, dat haar

<sup>1</sup> Advocaat bij Aantjes Arbeidsrechtadvocaten in Den Haag en NMI-mediator.

<sup>2</sup> Rb. Arnhem (vzr.) 8 maart 2011, LJN: BP8592.

<sup>3</sup> Rb. Arnhem (vzr.) 24 november 2011, LJN: BU7469.



Illustratie: Annet Scholten

gebood zich binnen een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst te onthouden van zakelijke contacten, op welke wijze en onder welke benaming dan ook, met relaties van het bedrijf. Op overtreding van het relatiebeding stond een boete van 5000 euro.

De vrouw verweert zich door te stellen dat zij de kandidaat niet heeft benaderd, maar dat hij reageerde op alle functies die zij op social media plaatste. Zij zijn bovendien bevriend geraakt en de vrouw vond het daardoor moeilijk de kandidaat te weigeren. De voorzieningenrechter volgt dit verweer niet en acht het vanwege de twitterberichten aannemelijk dat de vrouw het relatiebeding in elk geval eenmaal heeft overtreden. Zij wordt veroordeeld een boete van 5000 euro, te betalen aan haar ex-werkgever.

Het Gerechtshof Arnhem heeft bij arrest van 17 april 2012 het vonnis van de voorzieningenrechter van de Rechtbank Arnhem van 24 november 2011 bekrachtigd.<sup>4</sup> Naar mijn mening niet opzienbarend. De recruiter had haar relatiebeding overtreden en het ging om tweets die gericht waren aan de persoon zelf (*mentions*). Had de vrouw het gelaten bij de

algemene tweet waarin zij de vacature noemde, dan was er hoogstwaarschijnlijk anders geoordeeld.

### 'Conversaties via social media in beginsel privé'

Daarnaast kan van belang zijn of de uiting als zakelijk of als privé kan worden aangemerkt.

Een Maastrichtse voorzieningenrechter overwoog dat conversaties via social media zoals Hyves, Twitter, Facebook, WhatsApp enzovoort in beginsel beschouwd moeten worden als geschiedende in privésfeer van de betrokkenen – en dus vallende onder het grondrecht van vrije meningsuiting – tenzij daaruit duidelijk en ondubbelzinnig voor eenieder een zakelijk karakter blijkt.<sup>5</sup>

In deze zaak ging het om een dansleraar die ontslag nam en een eigen dansstudio opende. De dansschool vordert nakoming van het relatiebeding en beroept zich op uitgeprinte pagina's afkomstig van Facebook, Hyves en Twitter. Uit de Facebookpagina, de twitterpagina en de website van de dansleraar blijkt dat hij sinds het ontslag relaties, leerlingen, leden en/of

opdrachtgevers van de dansschool als vrienden heeft toegevoegd en/of daarmee gesprekken heeft gevoerd. De rechter oordeelt dat de dansleraar weliswaar contacten onderhoudt met de op die pagina's vermelde personen, maar niet dat hij die personen actief benaderd heeft om over te stappen naar zijn dansschool. Het relatiebeding is daarmee niet overtreden.

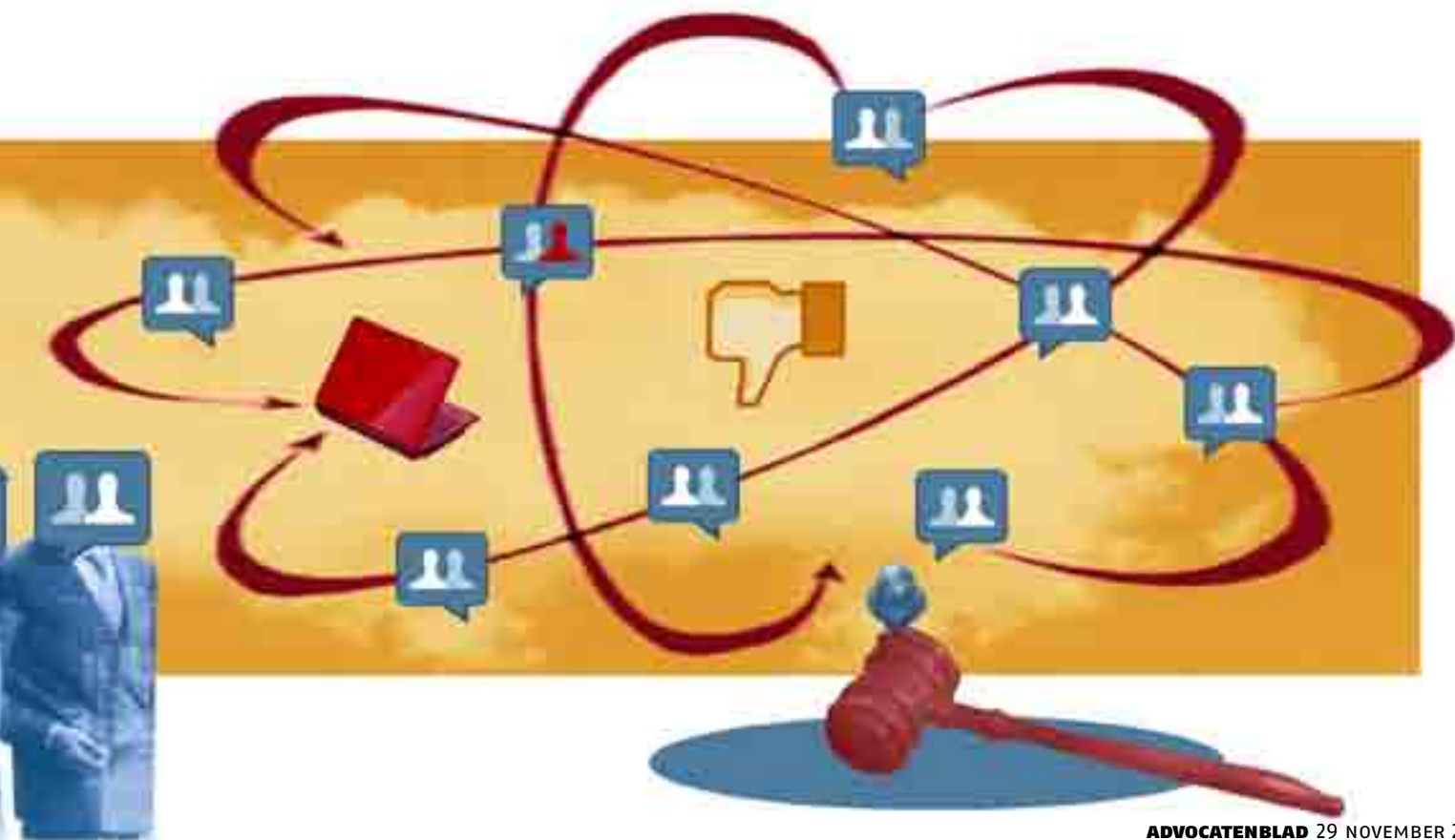
De voorzieningenrechter in Maastricht maakt niet alleen onderscheid tussen privé- en zakelijke contacten maar vindt ook dat het hebben van een contact via social media alleen niet leidt tot schending van het relatiebeding. Dat is opmerkelijk, want volgens het relatiebeding mocht de dansleraar op geen enkele manier contact onderhouden met de leerlingen, dus ook niet privé.

### Arrest Haags Gerechtshof brengt meer duidelijkheid

Deze lijn werd doorgetrokken in een arrest van het Haagse Gerechtshof van 21 februari 2012. In deze zaak stelt een ex-werkgever geen vertrouwen te hebben in een ex-werknemer, een recruiter, met betrekking tot het naleven van het relatie- en geheimhoudingsbeding en wijst in dat verband naar twitterberichten van de recruiter. Uit die berichten blijkt dat de recruiter op Twitter aangeeft op zoek te zijn naar zpp'ers

5 Rechtbank sector kanton Maastricht (vzr.), 8 februari 2012, LJN: BV3122.

4 Gerechtshof Arnhem 14 april 2012, LJN: BW4592.



op het terrein van 'finance.' Het hof vindt dat de recruiter zich daarmee mogelijk op glad ijs begeeft, maar vooralsnog is het hof van mening dat met die twitterberichten nog geen sprake is van het 'onderhouden van zakelijke contacten', zoals door het relatiebeding verboden. Ook niet als men hier de zogenaamde 'volgers' betreft. Het volgen op Twitter is een eenzijdige actie vanuit de volger en niet specifiek geïnitieerd vanuit de eigenaar van het gevolgde twitteraccount. Een uitnodiging daarvoor en een acceptatie daarvan zijn (anders dan bijvoorbeeld bij de persoonlijke accounts op Facebook of LinkedIn) niet nodig. Het gaat bij een twitterbericht zoals hier aan de orde in feite om een moderne vorm van adverteren gericht op de gegadigden voor werk die zich (onweersproken) doorgaans bij meerdere bedrijven hebben ingeschreven en dus regelmatig in beide 'kaartenbakken' zullen zitten.

Opvallend is dat het gerechtshof onderscheid maakt tussen de diverse vormen van social media, waarbij van belang is dat bij Twitter – anders dan bij Facebook en LinkedIn – geen overeenstemming hoeft te worden bereikt over het volgen of gevolgd worden.

Het hof onderkent dat de twitterberichten zakelijk zijn; twitteren wordt immers beschreven als een moderne vorm van adverteren. Daarbij wordt bovendien erkend dat de tweets gericht zijn op gegadigden die zich doorgaans in meerdere kaartenbakken zullen bevinden; het is duidelijk dat daarmee bedoeld wordt dat daaronder (ook) kandidaten vallen die onder het relatiebeding vallen. Waarom dit zakelijk contact met volgers wel is toegestaan, is waarschijnlijk omdat de recruiter in deze kwestie zich in zijn twitterberichten niet rechtstreeks heeft gericht tot bepaalde volgers, maar algemene berichten plaatste waarin hij aangaf op zoek te zijn naar kandidaten. Inderdaad een moderne vorm van adverteren.

## Rotterdamse rechter volgt Haags gerechtshof niet in Facebook-zaak

Hoewel het arrest van het Haagse gerechtshof duidelijk onderscheid maakt tussen

het rechtstreeks richten van berichten aan personen en algemene berichten via social media, heeft de voorzieningenrechter te Rotterdam op 29 augustus 2012 geoordeeld dat het plaatsen van berichten op Facebook een overtreding van het relatiebeding oplevert, ook al is niet aangetoond dat de betreffende ex-werknemer op Facebook 'bevriend' is met relaties van de ex-werkgever.<sup>6</sup> De voorzieningenrechter acht het aannemelijk dat de ex-werknemer in een bodemprocedure zal worden veroordeeld tot betaling van een boete van 19.500 euro en handhaaft het gelegde beslag tot dat bedrag. Volgens de voorzieningenrechter is voor een overtreding voldoende dat

gerechtshof dat oordeelde dat berichten die niet rechtstreeks zijn gericht op klanten zijn te bestempelen als een moderne vorm van adverteren.

## Conclusie

De rechtspraak laat nog geen duidelijke lijn zien. De aard van het netwerk, de wijze van communiceren (algemeen of direct) en de inhoud van de berichten lijken daarbij een rol te spelen. Daarnaast kan van belang zijn wie het contact heeft geïnitieerd en of het contact an sich als zakelijk of als privé moet worden beschouwd. Zo zullen huwelijksfelicities aan een relatie van de ex-werkgever via Facebook niet



berichten op Facebook klanten van de ex-werkgever hebben kunnen bereiken en is irrelevant of de berichten de klanten van de ex-werkgever daadwerkelijk hebben bereikt. Dat zou betekenen dat de ex-werknemer, die zijn nieuwe bedrijf promoveert op Facebook, ook met een opgehangen affiche in de stad of een advertentie in de krant of langs het voetbalveld het relatiebeding zou hebben overtreden; ook in dat geval zou de uitlating immers klanten van de ex-werkgever kunnen bereiken. Dat gaat naar mijn mening te ver en staat haaks op het arrest van het Haagse

snel tot overtreding van het relatiebeding leiden, maar is een promotie van het net gestarte eigen bedrijf via LinkedIn waar er een connectie bestaat met diezelfde relatie al twijfelachtig en zal een twitterbericht dat aan die relatie is gericht en waarin diensten worden aangeboden, leiden tot overtreding van het relatiebeding.

Totdat de rechtspraak meer duidelijkheid biedt, doen werkgevers en werknemers er verstandig aan te beseffen dat een relatiebeding wellicht niet meer volstaat en afspraken te maken over de contacten die de werknemer via social media heeft als onderdeel van de vaststellingsovereenkomst of – op voorhand – in een zogenaamd netwerkbeding.

<sup>6</sup> Rechtbank Rotterdam, (vzr.) 29 augustus 2012, LJN: BX7261.