

Niet zo bang zijn voor site LinkedIn

**Astrid Helstone
en Eva Visser**

Ten onrechte wordt in het FD van 13 november door de auteurs van het artikel 'Met hele relatienetwerk naar de concurrent' gesuggereerd dat werkgevers er verstandig aan doen een 'LinkedIn-beding' in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De Engelse zaak waarop de auteurs zich beroepen betrof echter slechts een voorlopige voorziening.

De Engelse rechter heeft zich dus nog niet uitgelaten over de (on)rechtmatigheid van het benaderen van zakelijke relaties via LinkedIn door een ex-werknemer.

Een LinkedIn-beding is onnodig, omdat overtreding van een relatiebeding, of de werknemer nu gebruikmaakt van professionele netwerksites zoals LinkedIn of niet, steeds op dezelfde manier door de rechter zal worden getoetst. Voor schending van een relatiebeding is namelijk nodig dat het gaat om het 'actief en stelselmatig' benaderen van zakelijke relaties.

Het enkele feit dat een werknemer zijn profiel op LinkedIn aanpast aan zijn actuele werkkring is daarvoor niet voldoende. Dat zou ook het einde betekenen van User Generated Content sites als LinkedIn. Voor het overtreden van het relatiebeding moet er sprake zijn van bijkomende omstandigheden; de ex-werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer hiermee als doel heeft gehad zake-

lijke relaties te bewegen over te stappen naar zijn nieuwe werkgever.

Er bestaat op basis van de huidige rechtspraak voornamelijk dus geen reden om aan te nemen dat het enkele updaten van een LinkedIn-profiel, waardoor de contacten uit het netwerk automatisch gegenereerd bericht ontvangen over een baanwissel, zonder meer strijd zou opleveren met een relatiebeding. Het simpelweg actualiseren van een LinkedIn-profiel zal in ieder geval niet snel door de rechter als het 'actief en stelselmatig' benaderen van zakelijke relaties worden beschouwd.

Daarnaast zal een werkgever moeten bewijzen dat de werknemer het oogmerk had om zakelijke relaties te bewegen hun relatie met zijn ex-werkgever te verbreken. Een relatiebeding betekent immers nog geen absoluut contactverbod.

Kortom: er moeten in een dergelijk geval bijkomende omstandigheden zijn voordat een werkgever naleving van het relatiebeding succesvol kan afdwingen.

Dit is bijvoorbeeld het geval indien de ex-werknemer alle klantgegevens uit een zorgvuldig opgebouwd CRM-systeem van de werkgever overhevelt naar zijn LinkedIn-account, met het doel deze klanten een gepersonaliseerde boodschap te sturen waaruit blijkt dat hij graag zaken met hen blijft doen.

**Astrid Helstone en Eva Visser
zijn advocaten bij Stibbe.**