

RECHTSPRAAK

Werkgever vraagt vanwege verstoorde arbeidsrelatie ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van drie werknemers. Transitie- en billijke vergoeding. Relatie- en concurrentiebeding.*Feiten*

Werkgever is een mediabedrijf. Werknemers zijn op 18 september 2012, 1 maart 2015 en 1 maart 2017 in dienst getreden, respectievelijk in de functie van Head of Integrated Media Solutions, Cliënt Service Director en Service Director. Er is een verstoring in de arbeidsrelatie ontstaan nadat werknemers in gesprekken met werkgever hebben kenbaar gemaakt dat zij het plan hadden om samen een eigen (media)bedrijf te beginnen, dat concurrerend is aan het bedrijf van werkgever. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemers te ontbinden omdat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemers (e-grond) dan wel omdat er een verstoorde arbeidsverhouding is (g-grond). Werknemers zijn het niet eens met het verzoek en vinden dat dit moet worden afgewezen. Werknemers vragen zelf een verklaring voor recht dat de op non-actiefstelling onterecht is en dat werkgever hen moet toelaten tot het werk en het loon moet betalen.

*Oordeel**Ontbinding van de arbeidsovereenkomsten op de g-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomsten te ontbinden. Werknemers hebben gevraagd of werkgever zich op het standpunt zou stellen dat het concurrentiebeding en relatiebeding in de weg staat aan het beginnen van een eigen mediabedrijf. Zij hebben in (een van) die gesprekken in elk geval ook geopperd om door middel van een vaststellingsovereenkomst uit dienst te gaan. Werkgever heeft werknemers meerdere keren gevraagd wat hun concrete plannen waren voor de te beginnen onderneming, maar werknemers hebben die plannen niet met werkgever gedeeld. Werknemers verklaren hierover dat er nog geen concrete plannen zouden zijn en dat dit mede afhangt van de reactie van werkgever over hun concurrentiebedingen. Werkgever heeft meegedeeld niet mee te werken aan een vaststellingsovereenkomst, werknemers te houden aan hun concurrentiebeding en relatiebeding en dat als werknemers uit dienst willen, zij hun arbeidsovereenkomst zelf zullen moeten opzeggen. Dat hebben zij niet gedaan. Werkgever heeft werknemers vervolgens op non-actief gesteld en aangekondigd dat hij zou aansturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door die op non-actiefstelling en de manier waarop werknemers daarop (niet) hebben gereageerd is de verhouding tussen werkgever en werknemers verder verslechterd. De drie werknemers hebben een sleutelpositie in de

onderneming. Door een eigen concurrerend mediabedrijf te beginnen vormen zij een reële bedreiging voor werkgever. Uit hoe de werknemers zich op de zitting hebben opgesteld en wat zij hebben verklaard, blijkt juist dat zij niet terug willen naar werkgever en nog steeds van plan zijn een eigen concurrerende onderneming te beginnen. Het einde van de arbeidsovereenkomsten is bepaald op 1 september 2025 onder toekenning van de transitievergoeding, omdat de kantonrechter van oordeel is dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemers. Werkgever is geen billijke vergoeding verschuldigd. De op non-actiefstelling blijft gehandhaafd.

Relatie- en concurrentiebeding

Een van de drie werknemers is gebonden aan een concurrentiebeding dat gedeeltelijk wordt vernietigd door de periode waarvoor het geldt te beperken tot 25 februari 2026. De andere twee zijn niet gebonden aan een concurrentiebeding omdat het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Het relatiebeding is voor alle werknemers aanmerkelijk zwaarder gaan drukken en geldt dus niet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8381

Zaaknummer: 11626038 VZ VERZ 25-2273/11626192 VZ VERZ 25-2276/11626255 VZ VERZ 25-2277

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 288 Rv