

RECHTSPRAAK

Werknemer veroordeeld tot terugbetaling beëindigingsvergoeding door dwaling werkgeefster bij beëindigingsovereenkomst die werd gesloten terwijl werknemer plannen had met groep collega's naar de concurrent te gaan. Boete wegens schending relatiebeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 april 2010 in dienst getreden bij Fusion Trade Netherlands B.V. (hierna: FTN). Werknemer is per 1 maart 2024 uit dienst getreden. FTN houdt zich bezig met de in- en verkoop van elektrische componenten. De arbeidsovereenkomst van 1 april 2012 bevatte een geheimhoudings-, antiwervings- en relatiebeding. Op 7 februari 2024 heeft werknemer het eigen vertrek aangekondigd in een Whatsappgroep. Op 20 februari 2024 heeft een andere werknemer een Whatsappgroep aangemaakt onder de naam "Chip 1 dream team". Partijen hebben op 22 februari 2024 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Aan werknemer is een beëindigingsvergoeding van € 500.000 voldaan. In februari 2024 heeft een aantal andere werknemers hun arbeidsovereenkomst opgezegd. Een aantal van deze werknemers zijn, samen met werknemer, in dienst getreden bij Chip 1 Exchange NL B.V. (hierna: Chip 1), een concurrent van FTN. Eind april 2024 heeft werknemer op LinkedIn gemeld dat hij bij Chip 1 gaat starten als Executive Vice President. FTN heeft werknemer op 27 juni 2024 gesommeerd te stoppen met onrechtmatig handelen en met handelen in strijd met zijn geheimhoudings-, antiwervings- en relatiebeding. FTN vordert, onder meer, € 475.000 aan boetes vanwege schending van het wervingsverbod, € 410.000 aan boetes vanwege schending van het relatiebeding, € 375.000 aan boetes vanwege schending van het geheimhoudingsbeding en terugbetaling van het betaalde bedrag van € 500.000 aan beëindigingsvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst akkoord gegaan met het onverkort handhaven van de postcontractuele verplichtingen. Dit betekent dat het antiwervings-, relatie- en geheimhoudingsbeding op hem van toepassing zijn. Het moet werknemer duidelijk geweest zijn, mede gelet op de belangrijke functie die hij bekleedde bij FTN, dat FTN hem wilde houden aan deze postcontractuele bedingen. Anders dan FTN heeft aangevoerd kan het wervingsbeding niet zo worden uitgelegd dat het werven van en het in dienst nemen van werknemers twee separate boetes opleveren. In het geval iemand met succes wordt geworven is het logische gevolg daarvan dat hij in dienst treedt. Dit ligt in elkaars verlengde en levert dan

ook niet twee keer een boete op. Wel kan het beding aldus worden uitgelegd dat als een wervingspoging niet tot een indiensttreding leidt, dit een boete oplevert. Andersom geldt dat ook. Hoewel de vraag rijst of werknemer tijdens de mondelinge behandeling volledige openheid van zaken heeft gegeven, voert het te ver om de conclusie te trekken dat werknemer de voormalig werknemers heeft aangemoedigd om te vertrekken bij FTN en bij Chip 1 in dienst te treden. Het heeft er veel van weg dat het een gezamenlijke actie is geweest, maar dit levert nog geen wervingshandeling op. Het wervingsbeding verbiedt het werknemer niet iemand in dienst te laten treden bij een vennootschap waar hij bestuurder is, het beding ziet slechts op het zelf in dienst nemen van een werknemer. De conclusie is dat het wervingsbeding niet is geschonden. Uit een ingebracht Whatsappgesprek tussen werknemer en twee relaties van FTR kan geen andere conclusie getrokken worden dan dat zij met zijn drieën er alles aan doen om tot een akkoord te komen. Bovendien heeft het er de schijn van dat het ook daadwerkelijk tot een akkoord is gekomen. De conclusie is dat werknemer het relatiebeding heeft geschonden en een boete van € 25.000 heeft verbeurd. Mede gelet op de substantiële inkomsten die werknemer uit zijn dienstverband bij FTN heeft ontvangen is voor matiging geen ruimte. Anders dan FTN hoofdzakelijk stelt, leidt een schending van het relatiebeding niet automatisch ook tot een schending van het geheimhoudingsbeding. Het zijn twee aparte bedingen. Niet gebleken is dat het geheimhoudingsbeding is overtreden. FTN heeft gedwaald bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst met werknemer ten aanzien van de beëindigingsvergoeding. Toen werknemer op 22 februari 2024 de overeenkomst tekende was de Whatsappgroep met de naam 'Chip 1 dream team' reeds aangemaakt. Voor 22 februari 2024 had een aantal van de voormalige werknemers hun arbeidsovereenkomst al opgezegd. Kort daarna hebben ook de overige voormalige werknemers dat gedaan. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij eind februari/begin maart 2024 op zoek is gegaan naar een kantoorpand voor Chip 1 in Nederland. Geoordeeld wordt dat werknemer in de gesprekken met FTN over de vaststellingsovereenkomst, mede gelet op zijn belangrijke positie als leidinggevende van FTN en de aan hem toe te kennen vergoeding van € 500.000 dit niet had mogen verzwijgen. Er rustte een mededelingsplicht op werknemer. De kantonrechter acht het uitgesloten dat als Fusion Trade bekend was geweest met hetgeen hiervoor is genoemd, zij bereid zou zijn geweest een beëindigingsvergoeding aan werknemer te betalen. Het voorgaande betekent dat FTN bij een juiste voorstelling van zaken de overeenkomst niet, althans niet onder dezelfde voorwaarden zou hebben gesloten en dat er sprake is van nadeel aan de zijde van FTN. FTN heeft gedwaald bij het aangaan van een beëindigingsovereenkomst, waardoor de vergoeding van € 500.000 dient te worden terugbetaald. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8588

Zaaknummer: 12121509 CV EXPL 26-2979

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M.C.A. te Poel, M.J. Bosselaar, mr. M. Branger, mr. L. Hilvering, P.G.M. Brouwer en L.O.

Molendijk

Wetsartikelen: 7:653 BW