

RECHTSPRAAK

O:B Finance Nederland BV/werknemer

Matiging boetes overtreding concurrentiebeding en verbod van veelvoudigen getoetst aan artikel 6:94 en artikel 7:650 BW. Uitvoerige bespreking van matigingsgronden

Sinds 2008 is de werknemer in dienst bij O:B Finance, hierna te noemen de werkgever. De werknemer heeft een eigen bedrijf opgericht, waaruit later blijkt dat potentiële en bestaande klanten van de werkgever zijn benaderd om diensten af te nemen bij het bedrijf van de werknemer. Uit de overgelegde lijst, waarop de portefeuille van het bedrijf van de werknemer bij Interbank staat vermeld, volgt dat 62 van de 65 klanten afkomstig zijn van de werkgever. Volgens de werkgever heeft werknemer zowel het concurrentiebeding als het beding van veelvouding overtreden zodat hij boetes verbeurt. De werkgever stelt dat de werknemer 37 maal het beding van veelvoudiging heeft overtreden en 14 maal het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 6:94 BW is de rechter gerechtigd een boete te matigen indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. Op grond van artikel 7:650 lid 6 BW mag de rechter in dit geval de boete matigen indien de boete hem bovenmatig voorkomt. Werkgever stelt dat het beding ten aanzien van veelvoudigen is geschonden tijdens aangegeven periode van 71 dagen. De schending van het beding wordt bewezen geacht en daarmee is in beginsel een boete van € 76.000 verbeurd. De rechter beslist dat schade ontbreekt bij het overtreden van dit beding. Werknemer heeft immers alle 'veelvoudigge gegevens' bij einde dienstverband aan zijn werkgever geretourneerd en laatstgenoemde heeft hierdoor geen schade geleden. Dit heeft tot gevolg dat het boetebedrag van overtreding per dag gematigd wordt tot ongeveer een kwart (€ 17.000), omdat onverkorte toepassing van het boetebeding in deze omstandigheid tot een buitensporig en daardoor onaanvaardbaar resultaat zou leiden.

Ook stelt de werkgever zich op het standpunt dat de werknemer het concurrentiebeding heeft geschonden tijdens een periode van 114 dagen. Bij het beding staan twee boetebedragen vermeld en partijen twisten welk boetebedrag van toepassing is. Het ligt naar het oordeel van de rechter op de weg van de werkgever, die de schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft voorgelegd, een eenduidig boetebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Nu dit achterwege is gelaten, wordt het voor de werknemer voordeligste boetebeding gehanteerd (€ 5.000 ineens en € 1.000 per dag in plaats van € 2.270 per dag). Dit komt in beginsel neer op een bedrag van € 119.000. Bovendien is de werkgever er onder meer niet in geslaagd aan te tonen welke schade zij heeft geleden door de deze

schending. Ook hier is geen sprake van een eventuele ondergrens voor de matiging. Op basis van de gedingstukken en het verhandelde ter zitting acht de rechter het wel voldoende aannemelijk dat werkgever schade heeft geleden door de schending van het concurrentiebeding.

Aan het beroep op matiging voert de werknemer diverse omstandigheden aan. Dit betreft als eerste het korte dienstverband en een relatief bescheiden salaris in verhouding tot de gevorderde boetes. Hetgeen gesteld is door de werknemer valt weg tegen het bewuste potentieel lucratieve, langdurige en stelselmatige karakter van de bewezenverklarde schendingen van de bedingen. De kantonrechter leidt dit af uit de overgelegde Hyves-pagina's van de werknemer, waarin beschreven staat dat het bedrijf van werknemer aanzienlijke omzetten heeft gedraaid. Een andere omstandigheid wordt gevormd door de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer legt uit matigingsoogpunt geen gewicht in de schaal, nu deze is afgedwongen door diens betrapting op heterdaad na het kopiëren van klantgegevens. Of de werknemer door deze handeling minder uren voor de werkgever heeft gemaakt dan waarvoor hij werd betaald, laat de kantonrechter in het midden, nu dit geen matigingsfactor is. De derde omstandigheid is dat in de praktijk andere ex-werknemers niet gehouden zijn aan een concurrentiebeding. Werknemer heeft zijn stelling niet hard kunnen maken, zodat de rechter uit matigingsoogpunt hieraan voorbij gaat. De werknemer voert verder aan dat zijn werkgever wist dat eerstgenoemde een onderneming startte en daar vervolgens geen enkele actie op heeft genomen. De kantonrechter laat deze factor uit matigingsoogpunt eveneens buiten beschouwing, nu gesteld noch gebleken is dat werkgever met die gestelde wetenschap rekening ermee diende te houden dat werknemer bedingen uit de arbeidsovereenkomst zou schenden. Ook de stelling dat werkgever geen sommatie of minnelijk overleg heeft beproefd, maar rauwelijks beslaglegging, dagvaarding en cumulatie van boetes heeft opgelegd, leidt niet tot matiging. In het niet preventief of handhavend optreden door de werkgever jegens de werknemer gedurende de resterende looptijd van het beding, ziet de kantonrechter wel aanleiding de boetes per dag van overtreding van het concurrentiebeding te matigen met een kwart omdat onverkorte toepassing van het boetebeding in deze omstandigheid tot een buitensporig en daardoor onaanvaardbaar resultaat zou leiden. Nu de boetes betrekking hebben op verschillende bedingen en verschillende periodes, is in zoverre geen sprake van cumulatie van boetes die tot matiging zou moeten leiden. Verder is beslag gelegd op de inboedel en bij herhaling op de bankrekening, teneinde zekerheid te verkrijgen voor € 750.000. In geval van een ex-werknemer met een bescheiden inkomen en een startende ondernemer is dit niet buitenproportioneel en/of simpelweg pesterij, maar had de werkgever belang bij het kunnen innen van verbeurde boetes en voldoende aanleiding om tot beslaglegging over te gaan, zodat de kantonrechter hierin al met al geen matigingsfactor kan zien. Als laatste vergt de bescherming van bedrijfsdebet enerzijds en het recht van vrije arbeidskeuze anderzijds in het algemeen een belangenafweging. De werkgever onderbouwt op geen enkele wijze haar belang van nakoming van de beperkende bedingen, daar waar het belang van de werknemer evident is gezien diens opleidingen en ervaring, alsmede de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht het belang van de

werkgever bij naleving van de boetebedingen evident en heeft de genoemde elementen van een belangenafweging in het voorgaande reeds afdoende behandeld. Ook dit levert geen matigingsfactor op. De kantonrechter veroordeelt de werknemer tot een boetebedrag van € 112.500 ter zake van de verschillende boetes uit de arbeidsovereenkomst, te vermeerderen met de wettelijke rente over dit bedrag.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-03-2011

Zaaknummer: 990613 CV EXPL 09-4280