

## RECHTSPRAAK

***Vorderingen Beter Horen in kort geding toegewezen. Belangen Beter Horen bij instandhouding concurrentiebeding wegen zwaarder dan belangen audiciens.****Feiten*

Werknemer is per 14 maart 2016 in dienst getreden bij Beter Horen B.V. (hierna: Beter Horen) en vervulde laatstelijk de functie van audicien. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. In september 2025 heeft werknemer laten weten dat hij Beter Horen ging verlaten. Beter Horen heeft werknemer aangeboden hem gedeeltelijk van zijn concurrentiebeding te ontheffen zodat per 2027 een indiensttreding bij een filiaal van de nieuwe werkgever in een andere stad mogelijk zou zijn. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd en is per 3 november in dienst getreden bij een nieuwe werkgever. Op 1 december 2025 heeft Beter Horen werknemer gesommeerd zijn werkzaamheden bij de nieuwe werkgever te staken en heeft zij de boetes van op dat moment in totaal € 52.000 aangezegd. Beter Horen vordert in kort geding onder meer een veroordeling van werknemer om zijn werkzaamheden voor de nieuwe werkgever binnen de gemeentegrenzen gedurende een periode van 1 jaar te rekenen vanaf de datum van het vonnis te staken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de aard van deze vorderingen is de spoedeisendheid gegeven. Vast staat dat het concurrentiebeding voldoet aan de formele vereisten van artikel 7:653 lid 1 BW. Vast staat ook dat de nieuwe werkgever een concurrent is van Beter Horen en dat de vestiging van de nieuwe werkgever binnen de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding valt. Werknemer heeft aldus gehandeld in strijd met het concurrentiebeding door bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. Werknemer heeft dat willens en wetens gedaan en doet dat nog steeds. Van de door Beter Horen voorgestelde alternatieven hebben werknemer noch de nieuwe werkgever willen weten. Voor zover de nieuwe werkgever van de kantonrechter een algemene uitspraak wil over de geldigheid van concurrentiebedingen in de audicienbranche wordt overwogen dat een voorlopige voorziening als de onderhavige daarvoor niet geschikt is. Partijen opereren in een zeer competitieve markt. Voldoende aannemelijk is geworden dat voor klanten de persoon van de audicien ertoe doet en dat klanten door een vertrouwd gezicht geholpen willen worden. Dat blijkt niet alleen uit de antwoorden van een door Beter Horen afgenomen vragenlijst onder haar klanten, maar volgt ook uit de vermelding van audiciens met hun volledige naam per vestiging op de website van de nieuwe werkgever. Bovendien houdt de functie van audicien

meer in dan alleen het adviseren over en verkopen van hooroplossingen. Niet betwist is dat de audicien de fysieke ongemakken, de medische achtergrond, de voorkeuren en voortgang van de client en de geboden oplossing aan een klant kent. Ook kan de audicien verwijzen. Klanten kopen weliswaar 'maar' één keer in de vijf jaar een hoortoestel, maar in de tussentijd is er klantencontact over reparaties en servicegerelateerde vragen. Werknemer, die bijna tien jaar werkzaam is geweest bij Beter Horen, had een groot aantal terugkerende klanten en 94% kwam uit hetzelfde postcodegebied. Beter Horen heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij het risico loopt dat zij klanten verliest door de korte afstand. Werknemer vist in zijn functie bij de nieuwe werkgever in dezelfde vijver als hij deed toen hij nog werkzaam was bij Beter Horen. Het risico bestaat dat werknemer met vertrouwelijke kennis van klanten en producten die hij bij Beter Horen heeft opgedaan, klanten kan doen overstappen, wat de nieuwe werkgever een concurrentievoordeel kan geven dat zij zonder werknemer niet zou hebben gehad. Hierdoor is de aantasting van het bedrijfsdebet van Beter Horen gegeven. Bovendien heeft 28% van de onderzochte klanten aangegeven bereid te zijn de eigen audicien bij een overstap te volgen en daarmee kan het gaan om aanzienlijke aantallen klanten. Hiervan zijn ook twee concrete voorbeelden gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer bij toewijzing van het in conventie gevorderde niet onbillijk wordt benadeeld. In dat geval kan werknemer immers wel als audicien bij de nieuwe werkgever werken, alleen niet binnen de gemeentegrenzen gedurende een periode van één jaar. De kantonrechter gaat ervan uit dat de extra reistijd voor werknemer overkomelijk is. Er bestaat ook geen aanleiding om de duur van het door Beter Horen gevorderde verbod te beperken. Beter Horen heeft het beding al ingeperkt, zowel qua tijdsduur van 2 jaar naar één jaar als qua geografische reikwijdte (van 25 naar ongeveer 10 km). Daarbij speelt mede een rol dat werknemer (samen met de nieuwe werkgever) willens en wetens in strijd met het concurrentiebeding heeft gehandeld en inmiddels meer dan vier maanden werkzaam is bij de nieuwe werkgever. Het gevorderde verbod wordt toegewezen. Aan het verbod wordt een dwangsom verbonden van € 500 per dag. De vordering tot betaling van een vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW wordt afgewezen, omdat niet aannemelijk is dat de toe te wijzen vordering werknemer in belangrijke mate belemmert om als audicien werkzaam te zijn. Werknemer en de nieuwe werkgever worden hoofdelijk in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2159

**Zaaknummer:** 12078586 \ KK EXPL 26-71

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** H.W. van Osch en mr. I.H.W. van der Ven

**Wetsartikelen:** 7:653 BW