

RECHTSPRAAK

Vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig vernietigd wegens misbruik van omstandigheden; boetevorderingen stranden, maar concurrentiebeding blijft wel van kracht.*Feiten*

Werkgeefster houdt zich bezig met arbeidsbemiddeling. Werknemer is vanaf 1 september 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als projectconsultant voor 36 uur per week. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding en een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen, beide met een boetebepaling. Werknemer heeft bij brief van 13 februari 2025 de arbeidsovereenkomst opgezegd met een opzegtermijn van een maand. Op 7 maart 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster geschreven dat hij vernomen heeft dat werkgeefster aanspraak maakt op zeer hoge contractuele boetes wegens schending van het concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding. Daarbij is namens werknemer betwist dat deze boetes verschuldigd waren en is gevraagd om een gespecificeerde onderbouwing van de hoogte daarvan. Ook is verzocht om verder niet-werkgerelateerd contact uitsluitend via de gemachtigde te laten verlopen. Partijen hebben op 10 maart 2025 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Daarin is onder meer opgenomen dat werknemer € 75.000 aan boetes verschuldigd zou zijn, waarvan € 50.000 ineens betaald moest worden indien mogelijk. Verder is bepaald dat vakantiegeld, vakantiedagen en eindejaarsuitkering met dit bedrag zouden worden verrekend, dat werknemer afstand deed van eventuele aanspraken daarop en dat het restant in maandelijkse termijnen van € 3.000 netto zou worden voldaan. Bij e-mail van 20 maart 2025 heeft de gemachtigde van werknemer de vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd wegens misbruik van omstandigheden, althans subsidiair ontbonden met een beroep op de bedenktijd. Daarbij is aangevoerd dat werkgeefster werknemer rechtstreeks had benaderd en onder druk had gezet, terwijl zij wist dat werknemer werd bijgestaan door een advocaat. In de procedure vordert werkgeefster betaling van een bedrag op grond van de vaststellingsovereenkomst en daarnaast betaling van boetes wegens schending van het concurrentiebeding dan wel het nevenwerkzaamhedenbeding, alsmede nakoming van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vaststellingsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat werknemer de vaststellingsovereenkomst op goede gronden buitengerechtelijk heeft vernietigd wegens misbruik van omstandigheden. Van werkgeefster had als zorgvuldig handelend werkgever mogen worden verwacht dat zij de advocaat van werknemer zou betrekken bij het sluiten van de overeenkomst, zeker nu die advocaat zich al uitdrukkelijk had gemeld, de verschuldigdheid van de boetes had betwist en om een specificatie van de hoogte daarvan had gevraagd. Door daarop niet te reageren en in plaats daarvan rechtstreeks met werknemer te onderhandelen en hem de overeenkomst te laten tekenen, heeft werkgeefster gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. Daarbij weegt mee dat werknemer in de vaststellingsovereenkomst afstand deed van mogelijke rechten, terwijl tussen partijen juist nog discussie bestond over de grondslag en hoogte van de gestelde boetes. De vernietiging heeft terugwerkende kracht, zodat de vaststellingsovereenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan. De daarop gebaseerde vordering van werkgeefster wordt daarom afgewezen.

Concurrentiebeding: boetes

De vordering van werkgeefster tot betaling van boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding wordt afgewezen. Werkgeefster heeft onvoldoende concreet onderbouwd wanneer werknemer via welke concurrent bij welke opdrachtgevers zou hebben gewerkt en op welke data overtredingen zouden hebben plaatsgevonden. De enkele verwijzing naar transcripties van gesprekken is onvoldoende, nu niet inzichtelijk is gemaakt waaruit precies de erkende overtredingen zouden blijken. Daarmee heeft werkgeefster niet aan haar stelplicht voldaan.

Nakoming concurrentiebeding

De vordering van werkgeefster tot nakoming van het concurrentiebeding wordt wel toegewezen. Werknemer heeft wel aangevoerd dat werkgeefster aan het beding geen rechten kan ontleen omdat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, maar dat is onvoldoende komen vast te staan. Uit de opzeggingsbrief van werknemer volgt wel dat er sprake was van spanningen, maar niet dat de opzegging het gevolg was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster in de zin van artikel 7:653 lid 4 BW. Omdat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 is geëindigd en het beding geldt voor twaalf maanden na einde dienstverband, moet werknemer het concurrentiebeding naleven tot en met 31 maart 2026. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat het beding zelf al een boeteprikkel bevat.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2399

Zaaknummer: 11813056 CV EXPL 25-16250

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:653 BW