

RECHTSPRAAK

***Werkgever vordert boete vanwege overtreding concurrentiebeding.
Kantonrechter gaat over tot matiging van de boete.****Feiten*

Werknemer is van 1 februari 2023 tot 30 juni 2025 bij werkgever in dienst geweest. Zijn laatste functie was accountmanager. In de arbeidsovereenkomst zijn partijen een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer is op 1 juli 2025 bij een ander bedrijf gaan werken. Op 24 juli 2025 heeft de voorzieningenrechter geoordeeld dat dit een concurrent van werkgever betreft en dat werknemer zich aan het concurrentiebeding moet houden. Naar aanleiding van dit vonnis is werknemer direct, per 24 juli 2025, gestopt met werken voor deze concurrent. In deze procedure vordert werkgever betaling van een bedrag van € 27.500 aan contractuele boete die werknemer door overtreding van het concurrentiebeding in de periode van 1 tot en met 24 juli 2025 verschuldigd is. Werknemer voert aan dat werkgever met het vorderen van deze boete misbruik maakt van zijn bevoegdheid en dat hij door het opleggen van de boete onevenredig zwaar wordt gestraft. Voor het geval een boete wordt opgelegd verzoekt werknemer om matiging van die boete.

Oordeel

De kantonrechter wijst een gematigde boete toe van € 4.000. In deze procedure wordt ervan uitgegaan dat werknemer van 1 juli 2025 tot 24 juli 2025 het concurrentiebeding heeft overtreden. Het beroep op misbruik van bevoegdheid volgt de kantonrechter niet. Werknemer wist van het concurrentiebeding en hij wist dat hij in een concurrentiegevoelige markt werkzaam was. Ook wist hij al vanaf 20 mei 2025 dat werkgever hem aan het concurrentiebeding zou houden als hij bij de concurrent in dienst zou treden. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling aangevoerd dat hij het vermoeden heeft dat hij door het in dienst treden van werknemer bij de concurrent een deal van € 50.000 is misgelopen. Werkgever heeft aangevoerd dat de markt van printers een zeer concurrentiegevoelige markt is en dat hij een voorbeeld wil stellen voor andere werknemers met wie concurrentiebedingen zijn gesloten. Ook heeft werkgever onweersproken gesteld dat een concurrerend bedrijf met de juiste informatie klanten/opdrachten kan weghalen bij werkgever, waarmee overigens niet vaststaat dat dat hier daadwerkelijk het geval is geweest. Het beschermen van het belang van de onderneming en het inroepen van het concurrentiebeding tegen eventuele concurrentie door werknemer geeft geen blijk van misbruik van bevoegdheid door werkgever. De vraag is echter wel of werkgever recht heeft op de volledig overeengekomen boete of dat matiging van deze boete op zijn plaats is. Voor matiging is slechts grond als de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. Dit brengt mee dat de rechter pas van zijn bevoegdheid tot matiging gebruik mag maken

als de toepassing van een boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. De kantonrechter is van oordeel dat de boete moet worden gematigd. Werkgever heeft de door hem gestelde schade onvoldoende onderbouwd, terwijl de gevorderde boete meer dan dertien nettomaandsalarissen van werknemer betreft. Het opleggen van de gevorderde boete lijdt dan ook tot een buitensporig resultaat. De gevraagde matiging tot nihil is echter niet gepast, omdat werknemer met zijn indiensttreding bij de concurrent het concurrentiebeding bewust heeft overtreden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2142

Zaaknummer: 12015479 \ UC EXPL 25-10058

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: I. Luijt-Visser en C. Uluman

Wetsartikelen: 3:13 BW, 6:119 BW, 6:94 BW, 6:248 BW, 7:632 BW, 7:653 BW en 233 Rv