

RECHTSPRAAK

Kort geding: concurrentiebeding. Werkgever heeft voldoende belang, beding en boete zijn niet excessief. Vorderingen van werknemer afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medior intercedent. Werkgever is een uitzendonderneming. Werknemer is doorgegroeid tot key accountmanager. Per 30 april 2024 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, met een relatiebeding als addendum en een schriftelijk concurrentiebeding. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen voor een duur van twaalf maanden, binnen een straal van 50 kilometer van de vestiging waar werknemer werkzaam was. Bij schending van het concurrentiebeding moet een boete van € 10.000 per overtreding en € 1.000 per dag worden betaald. Werknemer werkte voor de vestigingen in onder meer Heemskerk, Hoofddorp, Berkel en Rodenrijs, Barendrecht en Waalwijk. Per e-mail van 8 mei 2026 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 juli 2026. Vervolgens wil hij in dienst treden bij een onderneming die werkgever als directe concurrent aanmerkt. Werkgever wijst hem op het concurrentiebeding. Vervolgens heeft werknemer zich per 29 mei 2026 ziek gemeld en een heeft hij een Ziektewetuitkering ontvangen. Werknemer vordert in kort geding schorsing of beperking van het concurrentiebeding en/of het boetebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het concurrentiebeding is schriftelijk en geldig overeengekomen bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever heeft een zwaarwegend belang bij bescherming van zijn bedrijfsdebiel, omdat werknemer als key accountmanager kennis had van klanten, contactpersonen, marges en tariefstellingen. De beoogde nieuwe werkgever is een directe concurrent, richt zich op dezelfde branches en opereert in overlappende regio's binnen de afgesproken 50-kilometerzone. Het beding beperkt werknemer wel, maar niet in belangrijke mate: buiten de zone kan hij vergelijkbaar werk verrichten en hij heeft geen eenzijdige binding met de uitzendbranche. Werknemer heeft bovendien zelf zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, terwijl werkgever kort daarvoor nog een loonsverhoging en het gebruik van een leaseauto had aangeboden. Het boetebeding is niet excessief hoog en is nodig en effectief gebleken, omdat het werknemer tot nu toe heeft weerhouden bij de concurrent te gaan werken. Het belang van werknemer weegt minder zwaar dan het belang van werkgever, mede omdat hij op dit moment arbeidsongeschikt is. Alle vorderingen worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:14155

Zaaknummer: 12361408

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: mr. D.S. Kesarsing en R. de Vos

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:611 BW en 7:650 BW