RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding blijft na promoties gelden, nu niet is onderbouwd waarom deze promoties een ingrijpende wijziging meebrachten anders dan een voorzienbare groei binnen de onderneming. Duur beperkt tot vier maanden en boete gematigd.

Feiten

Werknemer is per 14 juli 2014 in dienst getreden bij werkgeefster, een bemiddelaar van hooggekwalificeerde technische en wetenschappelijke professionals. Hij maakte meerdere promoties. In 2021 is bij een functiewijziging opnieuw een concurrentie- en relatiebeding van twaalf maanden schriftelijk overeengekomen, met een boete per overtreding en per dag. Daarna volgden nog twee promoties. Die zijn alleen schriftelijk bevestigd met de mededeling dat de overige arbeidsvoorwaarden gelijk bleven. Werknemer zegde zijn arbeidsovereenkomst op en trad in dienst bij een recruitmentbureau voor IT-professionals dat ook in de Life Sciences actief is. In deze procedure vordert werkgeefster een verklaring voor recht dat werknemer aan het beding gebonden was en dat hij het heeft geschonden. Zij vordert de verbeurde boetes. Volgens werknemer had het beding na de promoties opnieuw schriftelijk overeengekomen moeten worden, omdat het zwaarder is gaan drukken. Verder stelt hij dat hij onbillijk wordt benadeeld. In voorwaardelijke reconventie vordert hij vernietiging of beperking van het beding en een vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiet van de werkgever te beschermen en niet om werknemers te binden. Het moet schriftelijk zijn overeengekomen. Verandert de arbeidsverhouding ingrijpend en gaat het beding daardoor aanmerkelijk zwaarder drukken, dan moet het opnieuw schriftelijk worden aangegaan. Die dubbele toets is hier niet gehaald. Een hoger salaris, een hogere omzetverantwoordelijkheid en het aansturen van meer medewerkers brengen niet zonder meer een ingrijpende wijziging mee. Werknemer heeft ook niet met concrete gegevens, zoals sollicitaties, onderbouwd dat hij door de promoties aanzienlijk wordt belemmerd om een gelijkwaardige werkkring te vinden bij een niet-concurrent. Uit de bevestigingsbrief, waarin staat dat de overige voorwaarden gelijk blijven, en uit zijn eigen mededeling bij opzegging blijkt dat hij wist dat het beding nog gold. De werkzaamheden bij het recruitmentbureau vallen onder het beding. Niet zijn functie is bepalend, maar bij welke werkgever hij werkt en of daar overlap bestaat. Werkgeefster heeft aan de hand van openbare gegevens aangetoond dat het bureau IT-personeel plaatst in de sectoren waarin werknemer actief was. Van onbillijke benadeling is geen sprake, omdat

werknemer met zijn kennis en ervaring ruime mogelijkheden heeft bij niet-concurrenten. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster is evenmin sprake. De onvrede over leiderschap, carrièreperspectief en beloningsstructuur haalt die hoge drempel niet. Het beding is dus geldig en het is overtreden. Bij de duur weegt mee dat werknemer op directieniveau werkt en kennis over klanten kan delen. Daar staat tegenover dat sprake is van een aanmerkelijke positieverbetering. De kantonrechter beperkt de duur tot vier maanden en matigt de boete tot € 40.000. Werkgeefster koos bewust voor een bodemprocedure en niet voor een kort geding. Verdere matiging blijft achterwege, omdat ook werknemer geen duidelijkheid zocht in kort geding. De vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van inkomensschade. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 04-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:8092
Zaaknummer: 12118062 \ AC EXPL 26-460
Rechters: H.A.M. Pinckaers
Advocaten: J. Rosendahl en D.K. Nijhuis
Wetsartikelen: 7:653 lid 1 BW, 7:653 lid 3 BW en 7:653 lid 5 BW