

Een boetebeding in het arbeidscontract opnemen



Om ervoor te zorgen dat werknemers zich daadwerkelijk houden aan de bepalingen die u in de arbeidsovereenkomst heeft opgenomen, is het verstandig om een boetebeding overeen te komen. Uw werknemers weten dan dat overtredingen met een boete bestraft zullen worden. Dit werkt niet alleen preventief, het helpt u ook bij het verhalen van de schade.

Als u niet wilt dat werknemers geheime informatie openbaar maken, kunt u in hun arbeidsovereenkomst een geheimhoudingsbeding opnemen. Daarin staat dan bijvoorbeeld dat het verboden is om bepaalde gegevens over producten of klanten openbaar te maken. Ook andere gedragingen, zoals roken op de werkvloer of het verrichten van nevenactiviteiten, kunt u verbieden via een bepaling in de arbeidsovereenkomst.

Boetebeding als drukmiddel

De meeste werknemers zullen zich netjes aan deze verboden houden, maar dit geldt natuurlijk niet voor iedereen. Een goed drukmiddel om te voorkomen dat werknemers bepalingen overtreden, is het opnemen van een boetebeding in de arbeidsovereenkomst. Een boetebeding is alleen geldig als uw organisatie de bepaling schriftelijk heeft vastgelegd en de werknemer ermee heeft ingestemd.

Voorwaarden van een boetebeding

In een boetebeding moet in ieder geval staan:

- Welke gedragingen verboden zijn. Een verwijzing naar het concurrentiebeding of verbod in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement is niet genoeg. Het gaat erom dat voldoende kenbaar is bij welke gedragingen een boete kan worden berekend.
- De hoogte van de boete. Voor werknemers die het minimumloon verdienen, mag de boete maximaal de helft van het salaris per dag bedragen. Voor andere werknemers bestaat er geen limiet, maar enige redelijkheid is wel van belang. Een boete van € 1 miljoen zal bij een rechter meestal worden gematigd.
- De bestemming van de boete. De hoofdregel is dat een door de werknemer betaalde boete niet ten gunste van uw organisatie mag komen. Het bedrag moet worden overgemaakt naar 'de personeelspot' of een goed doel. Voor werknemers die meer dan het minimumloon verdienen, mag u van de hoofdregel afwijken. Uit het boetebeding moet dan blijken dat de boete tot voordeel strekt van uw organisatie.

Doel van een boetebeding

Een boetebeding werkt preventief: het kan de werknemer ervan weerhouden de regels te overtreden. Maar als een werknemer de regels onverhoopt toch aan zijn laars lapt, is het toepassen van een boetebeding een manier om de schade op deze werknemer te verhalen.

Zo kan het verrichten van nevenwerkzaamheden voor een concurrent uw organisatie schade toebrengen. Deze schade wordt via het incasseren van een boete nog enigszins gecompenseerd.

Werknemer overtreedt bewust het boetebeding

Een werknemer die als senior R&D-medewerker werkte, verdiende € 75.000 per jaar. In zijn arbeidsovereenkomst stonden een concurrentiebeding en een boetebeding, op grond waarvan de werknemer bij overtreding een boete zou moeten betalen van € 25.000 en daarnaast per dag dat de overtreding voortduurde nog eens € 10.000.

Na opzegging van zijn arbeidsovereenkomst ging de werknemer toch bij een concurrent werken. De werkgever wilde de boete dan ook bij de werknemer incasseren.

De werknemer werd na drie maanden door zijn nieuwe werkgever ontslagen en was dus negentig dagen in dienst. De boete was in die periode opgelopen tot € 925.000.

De kantonrechter matigde deze boete echter tot € 44.000. Hier was de werkgever het niet mee eens. In hoger beroep rekende het gerechtshof de werknemer aan dat hij het concurrentiebeding had overtreden, terwijl indiensttreding bij de nieuwe werkgever hem herhaaldelijk was verboden.

Risico

Bovendien was de werknemer niet zelf tot inkeer gekomen, maar eindigde de overtreding van het concurrentiebeding doordat hij werd ontslagen. De werknemer had volgens het hof willens en wetens het risico genomen dat de boetes uit het boetebeding bij hem geïncasseerd zouden worden.

Ook had hij onvoldoende aangetoond dat hij een hoge boete financieel niet zou kunnen dragen. Daartegenover stond echter dat de werkgever niet voldoende aannemelijk had gemaakt dat de organisatie schade had geleden. Het hof stelde de boete daarom vast op € 100.000.

Gerechtshof Arnhem, 14 december 2010, ECLI (verkort): [7394](#)

De boete

U mag de overeengekomen boete inhouden op het salaris van de werknemer, op voorwaarde dat hij een schriftelijke mededeling krijgt met de hoogte, het tijdstip en de reden van de boete.

Als een werknemer onrechtmatig handelt, maar er geen boetebeding is afgesproken, staat u toch niet altijd met lege handen. Als de overtreding van een werknemer uw organisatie schade toebrengt, kunt u deze schade namelijk op de werknemer verhalen.

De toets die rechters hierbij hanteren, is echter erg 'streng' waardoor een procedure lang niet altijd succesvol afloopt. Een boetebeding biedt (veel) meer houvast.

Als er wel een boetebeding in het contract staat, is het niet mogelijk om voor hetzelfde feit zowel de boete te innen als een schadevergoeding te vorderen.

Alleen bij overtreding van het concurrentiebeding geldt dat de contractuele boete en een schadevergoeding elkaar niet uitsluiten.

Matigen van de boete

Zoals gezegd kan de rechter de hoogte van de afgesproken boete op verzoek van de werknemer matigen. Hiertoe gaat de rechter alleen over als de boete hem 'bovenmatig' voorkomt. In de praktijk blijkt dit vaak te gebeuren.

Hiervoor kan een rechter diverse redenen hebben:

- De werknemer heeft een uitstekende staat van dienst.
- Het inkomen van de werknemer is laag.
- De financiële positie van de werknemer is slecht.
- De werkgever wil een bepaald beding handhaven bij een werknemer, terwijl er bij collega's geen probleem wordt gemaakt van dezelfde overtreding.

Om te voorkomen dat een rechter de boete matigt, moet u consequent optreden en een werknemer voldoende waarschuwen dat bepaald gedrag niet wordt getolereerd.

Lagere boete vanwege salaris en functieniveau werknemer

In de arbeidsovereenkomst van een installateur was een concurrentiebeding opgenomen, waaraan ook een boetebeding gekoppeld was: bij indiensttreding bij een concurrent zou de werknemer een boete moeten betalen van € 11.400 en daarnaast nog eens € 450 per dag.

Desondanks zegde de werknemer na vijf jaar zijn arbeidsovereenkomst op om voor de concurrent te gaan werken. Omdat deze overtreding gedurende 73 dagen binnen de geldigheid van het concurrentiebeding viel, moest de werknemer 73 maal € 450 betalen en daarnaast de eenmalige boete. In totaal ging het om € 44.250.

Matigen

De werknemer vond dit bedrag onredelijk hoog en vroeg in hoger beroep aan het gerechtshof om de boete te matigen. Het hof stelde dat met matiging terughoudend moet worden omgegaan, maar dat in deze zaak voldoende gronden waren om dat toch te doen.

Zo waren het functieniveau en het salaris van de werknemer relatief laag en had zijn dienstverband kort geduurd.

Ook was het van belang dat de werknemer de geldigheid van het concurrentiebeding niet goed kon beoordelen, omdat de organisatie tussentijds was overgenomen.

Bovendien had de werkgever niet aangetoond schade te hebben geleden. Volgens het hof waren dit omstandigheden om tot matiging van de boete over te gaan. Matiging tot € 0 was niet aan de orde, omdat de werknemer willens en wetens het concurrentiebeding had overtreden. Het hof stelde de boete uiteindelijk vast op € 10.000.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 9 april 2013, ECLI (verkort): [6714](#)

Dit verdiepingsartikel is tot stand gekomen in samenwerking met [Marxman Advocaten](#)

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl