

305. Het boetebeding in de arbeidsovereenkomst

Een analyse van de civiele arbeidsrechtspraak, mede gezien vanuit het perspectief van de KNVB arbitragezaak tussen Antony en Ajax.

MR. I.V. BATELAAN

De arbitragezaak tussen profvoetballer Antony en AFC Ajax markeert de eerste keer dat de KNVB Arbitragecommissie een arbeidsrechtelijk boetebeding heeft beoordeeld. Op grond van art. 7:650 BW is een dergelijk boetebeding onderworpen aan diverse geldigheidsvereisten, waaronder het kenbaarheidsvereiste en het bestemmingsvereiste. Daarnaast kan de rechter opgelegde boetes matigen indien deze bovenmatig zijn. In dit artikel wordt de civiele arbeidsrechtspraak van de afgelopen tien jaar ten aanzien van deze elementen geanalyseerd en vergeleken met de benadering van de KNVB Arbitragecommissie in de zaak tussen Antony en Ajax. De vraag is in hoeverre de wijze van toetsing door de civiele rechter aansluit bij het oordeel van de KNVB Arbitragecommissie.

1. Inleiding

Begin 2025 boog de Arbitragecommissie van de KNVB ('de Arbitragecommissie') zich voor het eerst over een arbeidsrechtelijk boetebeding in een zaak tussen de professionele voetballer Antony Matheus Dos Santos ('Antony') en zijn voormalig werkgever AFC Ajax ('Ajax'). Aanleiding voor dit geschil was het missen van een drietal trainingen door Antony. Volgens Antony had hij toestemming van de trainer voor zijn afwezigheid. Ajax meende dat die toestemming ontbrak en legde hem op grond van het boetebeding in zijn arbeidsovereenkomst in totaal boetes op ter hoogte van € 363.560,40. Antony betwistte de rechtmatigheid van deze boetes en stapte naar de Arbitragecommissie. Hij stelde zich onder meer op het standpunt dat het boetebeding in zijn arbeidsovereenkomst nietig was en dat de opgelegde boetes dienden te worden gematigd. Omdat Nederlands recht op de arbeidsovereenkomst van Antony van toepassing was verklaard, diende de Arbitragecommissie het boetebeding te toetsen aan het Nederlandse arbeidsrecht. Op 12 februari 2025 heeft de Arbitragecommissie een tussenvonnis gewezen,¹ waarin de Arbitragecommissie heeft geoordeeld dat het boetebeding weliswaar kon standhouden, maar dat de door Ajax opgelegde boetes bovenmatig waren. Voor het vaststellen van de uiteindelijke hoogte van de boetes achtte de Arbitragecommissie het van wezenlijk belang of Antony daadwerkelijk toestemming van de hoofdtrainer van Ajax had gekregen om de trainingen niet

bij te wonen. Antony kreeg daarom middels een bewijsopdracht de gelegenheid dit aan te tonen, alvorens een nadere beslissing zou worden genomen. Een eindvonnis is echter nooit gewezen, omdat partijen uiteindelijk kort na wijzing van het tussenvonnis een schikking hebben getroffen.²

Deze arbitrageprocedure tussen Antony en Ajax vormt de aanleiding om in dit artikel stil te staan bij de toepassing en geldigheid van boetebedingen binnen het Nederlandse arbeidsrecht. In deze bijdrage wordt onderzocht hoe boetebedingen in de civiele arbeidsrechtspraak worden getoetst³ en in hoeverre deze (wijze van) toetsing overeenkomt met of afwijkt van het oordeel van de Arbitragecommissie in de zaak tussen Antony en Ajax. Voor de beantwoording van deze vraag worden eerst in paragraaf 2 de wettelijke geldigheidsvereisten van art. 7:650 BW uiteengezet. Vervolgens worden in paragraaf 3 en 4 het kenbaarheidsvereiste respectievelijk het bestemmingsvereiste besproken. Daarna komt in paragraaf 5 de rechterlijke matigingsbevoegdheid

¹ Arbitragecommissie KNVB 12 februari 2025, nr. 1622 (Antony/AFC Ajax). Te raadplegen op de website van de KNVB: <https://www.knvb.nl/downloads/bestand/29204/1622arbitraalvonnisantonyajax>.

² <https://www.ajax.nl/artikelen/ajax-en-antony-treffen-schikking-in-knvb-arbitragezaak>.

³ Via rechtspraak.nl is gezocht naar relevante arbeidsrechtelijke jurisprudentie over boetebedingen in de periode 2015-2025. Daarbij zijn de volgende zoektermen gehanteerd: 'boetebeding', 'artikel 7:650 BW' 'kenbaarheid', 'bestemming' en 'matiging'. Dit heeft in totaal 107 zoekresultaten opgeleverd. Kortgedingzaken en zaken waarin werd vastgesteld dat het boetebeding niet was overtreden, althans waarin niet inhoudelijk op het boetebeding werd ingegaan, zijn buiten beschouwing gelaten. Dit resulteerde in een selectie van 67 relevante uitspraken, waarvan 11 over het kenbaarheidsvereiste, 12 over het bestemmingsvereiste en 52 zaken waarin de rechterlijke matigingsbevoegdheid aan de orde was. Er is gekozen voor een periode van tien jaar, omdat dit een voldoende breed en representatief beeld van de ontwikkelingen in de 'recente' rechtspraak omtrent boetebedingen vormt.

aan bod, waarbij verschillende beoordelingselementen in kaart worden gebracht. In paragraaf 6 wordt het oordeel van de Arbitragecommissie vergeleken met de civiele arbeidsrechtspraak. Daarbij komen zowel de verschillen als de overeenkomsten aan bod. Ten slotte bevat paragraaf 7 een conclusie en enkele afsluitende beschouwingen.

2. De wettelijke geldigheidsvereisten ex art. 7:650 BW

De wettelijke regeling van het boetebeding in de arbeidsovereenkomst is te vinden in de art. 7:650 en 7:651 BW.⁴ In art. 7:650 BW heeft de wetgever verschillende voorwaarden gesteld aan de geldigheid van een boetebeding in een arbeidsovereenkomst. Zo dient ten eerste in de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd voor welke overtredingen de werkgever een boete kan opleggen en moet het bedrag van de boete voor elke overtreding zijn vastgesteld (lid 1). Dit moet schriftelijk worden overeengekomen en kan niet mondeling (lid 2).⁵ Daarnaast moet in het boetebeding de bestemming van de boete nauwkeurig worden vermeld, waarbij geldt dat de bestemming niet mag strekken tot het persoonlijk voordeel van de werkgever (lid 3). Verder moet iedere boete op een bepaald bedrag zijn gesteld, uitgedrukt in loon (lid 4). Ook is de hoogte van boetes die binnen een week mogen worden opgelegd wettelijk gemaximeerd (lid 5). Tot slot geldt op basis van art. 7:651 BW een cumulatieverbod, inhoudende dat de werkgever ter zake van eenzelfde feit niet een boete kan heffen en tevens schadevergoeding kan vorderen. De genoemde voorwaarden uit lid 1 en lid 2 van art. 7:650 BW zijn van dwingend recht, zodat van deze vereisten niet kan worden afgeweken, op straffe van nietigheid. Er bestaat wel een uitzonderingsmogelijkheid voor de leden 3 tot en met 5 indien de werknemer meer dan het minimumloon verdient. In dat geval kunnen partijen op grond van het zesde lid van art. 7:650 BW in een schriftelijke overeenkomst van lid 3, 4 en 5 van art. 7:650 BW afwijken.

3. Het kenbaarheidsvereiste nader beschouwd

Het kenbaarheidsvereiste van art. 7:650 lid 1 en lid 2 BW vormt een belangrijk eerste uitgangspunt bij de toepassing van boetebedingen in arbeidsovereenkomsten. In de parlementaire geschiedenis werd destijds opgemerkt: ‘Boeten worden soms opgelegd zonder dat de verboden handelin-

gen nauwkeurig zijn omschreven of het bedrag der boete is bepaald, althans zonder dat een en ander den arbeider vooraf behoorlijk is medegedeeld (...) Niets toch maakt de boete-toepassing hatelijker dan onzekerheid omtrent het rechts des werkgevers om de boete op te leggen.’⁶ In het algemeen gelden daarom strenge eisen met betrekking tot de duidelijkheid van boetebedingen in arbeidsovereenkomsten,⁷ mede nu het gaat om een sanctiemiddel.⁸ De rechtbank Noord-Holland en de rechtbank Limburg omschrijven het als zodanig dat het voor een werknemer ‘glashelder’ moet zijn voor welke overtredingen een boete kan worden opgelegd.⁹

De omschrijving van het boetebeding dient niet dermate ruim te zijn dat dit openstaat voor enige vorm van discussie.¹⁰ Bij de uitleg van het boetebeding blijft de Haviltex-maatstaf richtinggevend: er wordt niet alleen naar de taalkundige betekenis van de tekst gekeken, maar ook naar wat partijen over en weer redelijkerwijs aan elkaars gedragingen mochten toekennen.

In het algemeen moet het voor een werknemer ‘glashelder’ zijn voor welke overtredingen een boete kan worden opgelegd

Bij blijvende onduidelijkheid over de uitleg van het boetebeding, kan het *contra proferentem*-beginsel worden toegepast. Dat betekent dat een onduidelijk boetebeding in het nadeel moet worden uitgelegd van degene die het boetebeding heeft opgesteld, doorgaans de werkgever.¹¹ Voor een werkgever is het daarom van belang om een boetebeding helder te omschrijven. De verschillende gedragingen zoals omschreven in een boetebrief aan de werknemer dienen aan te sluiten bij de inhoudelijke tekst van het boetebeding.¹² Indien een werkgever een gedraging in het verleden wel regelmatig heeft gedoogd, kan het gevolg in een ander vergelijkbaar geval zijn dat de vordering van de werkgever tot betaling van de boete volledig wordt afgewezen.¹³ Anderzijds moet het voor een werknemer in sommige

4 Deze artikelen gelden als een *lex specialis* ten opzichte van de art. 6:91 tot en met 6:94 BW. Voor zover niet is afgeweken van de leden 3, 4 en 5 van art. 7:650 BW, blijven de algemene bepalingen over boetebedingen onverminderd van toepassing (art. 7:650 lid 8 BW). Art. 7:650 BW geldt niet voor verplichtingen ter zake van de beëindiging of verplichtingen na het einde der dienstbetrekking, zoals het concurrentiebeding, zie HR 4 april 2003, «JAR» 2003/107 (*Ghisyawan/LAN Alyst*). Het reikt voor deze bijdrage echter te ver om ook in te gaan op de regeling van het algemeen civielrechtelijke boetebeding. In deze bijdrage zal aldus enkel worden stilgestaan bij art. 7:650 BW.

5 Zie bijv.: Ktr. Rotterdam 23 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9678, r.o. 7.43.

6 *Kamerstukken II* 1903/04, 137, nr. 3, p. 27; A.E. Bles, *De wet op de arbeidsovereenkomst*, deel II, Den Haag: Belinfante 1908, p. 201.

7 Hof Arnhem-Leeuwarden 2 april 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:2911, r.o. 5.2; Hof Den Haag 23 juli 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:1938, r.o. 3.3 en Ktr. Arnhem 6 december 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:6917, r.o. 4.9.

8 Ktr. Roermond, 11 juli 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:6398, r.o. 4.13.

9 Rb. Noord-Holland 14 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4066, r.o. 6.19; Ktr. Roermond 11 juli 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:6398, r.o. 4.13.

10 Hof 's-Hertogenbosch 30 augustus 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:3002, r.o. 6.9.

11 Rb. Noord-Holland 14 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4066, r.o. 5.19. Zie voor eenzelfde redenering ook Ktr. Haarlem 25 april 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:3688, r.o. 5.17; Ktr. Utrecht 8 augustus 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3964, r.o. 4.3 en Ktr. Amersfoort 29 juni 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4532, r.o. 4.5.

12 Rb. Midden-Nederland 12 juni 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:3926, r.o. 3.9.

13 Idem.

situaties kenbaar zijn geweest dat hij zich op grond van het boetebeding diende te onthouden van bepaalde gedragingen waarvan het evident was dat daarmee de belangen van de werkgever zouden kunnen worden geschonden.¹⁴ Een consequent boetebeleid van de werkgever versterkt die kenbaarheid. In zo'n geval ligt het niet zonder meer voor de hand te oordelen dat de werkgever uitsluitend vanwege een te ruime of vage formulering van het boetebeding geen beroep op dit beding kan doen.

4. De aan- of afwezigheid van een bestemming van de boete

Het komt voor dat partijen geen bestemming in het boetebeding hebben opgenomen. In de rechtspraak bestaan hierover twee stromingen. Sommige feitenrechtters oordelen dat de afwezigheid van de bestemming van de boete impliceert dat partijen gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om van dit vereiste contractueel af te wijken,¹⁵ terwijl er ook uitspraken zijn waarin lagere rechtters van oordeel zijn dat indien schriftelijk niets is vastgelegd over de bestemming van de boete of indien expliciet is bepaald dat de boete niet ten goede komt van de werkgever (hetgeen *de facto* een bevestiging is van wat in de wet staat opgenomen), geen sprake kan zijn van een rechtsgeldige afwijking, waardoor het beding nietig is.¹⁶ Deze tweede lijn lijkt momenteel de heersende leer in de literatuur te zijn.¹⁷

Een rechtsgeldige afwijking van het bestemmingsvereiste dient uitdrukkelijk en schriftelijk te gebeuren, met vermelding van een concrete bestemming van de boetes

De eerste redenering wordt gestoeld op de gedachte dat ten aanzien van werknemers die meer verdienen dan het minimumloon afwijking van deze bepaling mogelijk is.¹⁸ Daarnaast zou het niet zijn vereist dat uit het boetebeding van de arbeidsovereenkomst nadrukkelijk volgt dat de werkgever heeft willen afwijken van art. 7:650 lid 3 BW. Een dergelijke eis zou niet volgen uit de wet dan wel de

wetsgeschiedenis.¹⁹ De andere lijn berust op het dwingend-rechtelijke vereiste dat een afwijking van de wettelijke regeling schriftelijk dient te worden overeengekomen. Volgens de kantonrechter Utrecht duidt het begrip '*mag worden afgeweken*' (maar ook de zinsnede in de volgende volzin '*is zulks geschied*') in art. 7:650 lid 6 BW aan dat het voor de werknemer kenbaar moet zijn dat de werkgever er kennelijk geen behoefte aan heeft nauwkeurig de bestemming van de boete te vermelden dan wel de boete wel tot persoonlijk voordeel te laten strekken.²⁰ In een zaak bij de kantonrechter Gouda had de werkgever een boete uitgevaardigd voor het onrechtmatig privégebruik van de bedrijfsauto. In het betreffende boetebeding was opgenomen: '*Werkgever legt werknemer een boete op van € 100,- per geconstateerde overtreding alsmede een bedrag van € 2,50 per verreden kilometer. Deze boete wordt op het nettoloon van werknemer ingehouden.*' Naar het oordeel van de kantonrechter is hierin niet nauwkeurig vermeld wat de bestemming van de boete is, hetgeen met zich meebrengt dat het boetebeding nietig is.²¹ Een rechtsgeldige afwijking van het bestemmingsvereiste dient ook in mijn optiek uitdrukkelijk en schriftelijk te gebeuren, met vermelding van een concrete bestemming van de boetes.

Dit zou bijvoorbeeld kunnen door op te nemen dat 'in afwijking van art. 7:650 lid 3 BW zullen de boetes aan de werkgever ten goede komen'.

5. De rechterlijke bevoegdheid tot matiging van een boete

Indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van de art. 7:650 lid 3 tot en met 5 BW, heeft de rechter op grond van art. 7:650 lid 6 BW de (ambtshalve) bevoegdheid om de boete op een lagere som te bepalen wanneer de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.²² De rechter dient bij deze beoordeling alle omstandigheden van het geval in aanmerking te nemen. In 41 van de 52 behandelde uitspraken gaan rechtters over tot (vergaande) matiging van de contractuele boetes die zijn opgelegd aan een werknemer, waarbij verschillende elementen terugkomen.

Zo valt op dat, alhoewel het vaststaan van (de omvang van) de schade geen vereiste is voor verschuldigdheid van de boete, de aan- of afwezigheid van schade van de werkgever wel een belangrijke rol kan spelen bij de vraag of een rech-

14 Zie bijv. Hof 's-Hertogenbosch 30 augustus 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:3002, r.o. 6.9 en Ktr. Almere 16 augustus 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:4201, r.o. 4.2.

15 Zie bijv. Ktr. Rotterdam 1 februari 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:1162 r.o. 4.4; Hof Amsterdam 13 december 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3529, r.o. 3.5.3, en Hof Amsterdam 1 september 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:2391, r.o. 3.3.2.

16 Zie bijv. Ktr. Gouda 30 maart 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:3494 en Ktr. Arnhem 6 december 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:6917, r.o. 4.9.

17 A.R. Houweling (red.) e.a., *Loonstra & Zondag. Arbeidsrechtelijke Themata I*, Den Haag: Boom juridisch 2023, p. 389; F.M. Dekker, 'Het boetebeding', in: J.H. Even e.a., *Arbeidsrechtelijke bedingen*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 23.

18 Zie bijv. Ktr. Rotterdam 1 februari 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:1162, r.o. 4.4.

19 Ktr. Noord-Holland 24 december 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:11537, r.o. 4.18. Zie voor eenzelfde redenering ook Hof Amsterdam 13 december 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3529, r.o. 3.5.3, onder verwijzing naar A.E. de Bles, *De wet op de arbeidsovereenkomst*, Deel II, Den Haag: Belinfante 1908, p. 339 e.v.

20 Ktr. Utrecht, 8 augustus 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3964, r.o. 4.4.

21 Ktr. Gouda 30 maart 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:3494, r.o. 3.4.

22 Deze mogelijkheid heeft de rechter ook indien niet is afgeweken op grond van art. 6:94 BW, indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist.

ter al dan niet overgaat tot matiging van een boete.²³ De rechtbank Rotterdam heeft in een zaak met betrekking tot een statutair bestuurder die geld had verduisterd voor eigen gewin, zelfs aangenomen dat het ontbreken van een specificatie van de werkelijke schade erop duidt dat de schade gering is geweest, waarna de rechtbank is overgegaan tot een halvering van het boetebedrag.²⁴ Een werkgever dient de werkelijke schade die hij lijdt naar aanleiding van een gedraging van de werknemer in beginsel dus goed te onderbouwen, bij gebreke waarvan de rechter de boete eerder zal kwalificeren als bovenmatig en de boete als gevolg voor matiging in aanmerking kan komen.

Daarnaast blijkt dat naast de werkelijke schade van de werkgever ook het inkomen en de draagkracht van een werknemer een rol kunnen spelen bij de beoordeling van de hoogte van de boetes.²⁵ Dat de hoogte van de boete en de financiële positie van de werknemer in een redelijke verhouding tot elkaar moeten staan, baseert de kantonrechter Overijssel op art. 7:650 lid 5 BW: *‘binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag’*. Volgens de kantonrechter kan het niet de bedoeling van de wetgever zijn geweest dat een werknemster door een enkele overtreding van een geheimhoudingsbeding ruim twee keer een maandinkomen is verschuldigd.²⁶ Daarentegen bepleit Dekker dat de hoogte van een boete niet moet worden bepaald aan de hand van het salaris van de werknemer, maar door de aard en ernst van de overtreding.²⁷ Die stelling wordt bevestigd in de lagere rechtspraak wanneer bijvoorbeeld sprake is van zogenaamde ‘eenheidsboetes’, waarbij het boetebeding een bedrag koppelt aan uiteenlopende overtredingen en geen mogelijkheid biedt om het bedrag van de boete aan de hand van de ernst van de overtreding te differentiëren. Alsdan kan een rechter aanleiding zien om meer maatwerk te leveren door de boete verhoudingsgewijs te matigen.²⁸

Ik onderschrijf in dit kader dat de aard en ernst van de overtreding als element van belang kunnen zijn bij het bepalen van de hoogte van de boete, maar ik meen tegelijkertijd dat ook het inkomen van de werknemer kan worden betrokken bij deze beoordeling. Het is immers lastig uit te leggen dat, gezien het disciplinaire karakter en de afschrikkende werking, dit niet zo zou zijn. Dat zou kunnen betekenen dat een grootverdiener binnen een bedrijf een boete minder voelt dan een werknemer met een lager salaris, waardoor

de beoogde prikkel tot naleving aan effectiviteit zou inboeten. Uit de lagere rechtspraak volgt daarom dat er bij het opleggen van een boete voldoende signaal moet uitgaan, mede om andere werknemers te ontmoedigen soortgelijk gedrag te vertonen.²⁹

Wat mij betreft, zijn dus zowel de aard en ernst van de overtreding als het inkomen van de werknemer elementen die kunnen worden meegenomen in de beoordeling of een boete voor matiging in aanmerking komt.

Uit de lagere civiele rechtspraak volgt dat er bij het opleggen van een boete voldoende signaal moet uitgaan, mede om andere werknemers te ontmoedigen soortgelijk gedrag te vertonen

Er zijn echter ook elf behandelde uitspraken waarin de rechter geen aanleiding heeft gezien voor matiging.³⁰ De kantonrechter Noord-Holland oordeelde bijvoorbeeld dat het enkele feit dat het bestaan van schade aan de zijde van werkgever niet is komen vast te staan, onvoldoende is om tot matiging over te gaan,³¹ hetgeen niet overeenkomt met de zaken waarin het element van schade aan de zijde van werkgever wel werd meegenomen in de beoordeling tot matiging. Het hof 's-Hertogenbosch heeft voorts een verzoek tot betaling van een boete ter hoogte van € 224.630 toegewezen, omdat de werkgever aantoonbaar grote schade had geleden en de werknemer te weinig inzicht had gegeven in zijn financiële situatie, waaruit tegelijkertijd lijkt te volgen dat de draagkracht van de werknemer wel een rol van betekenis zou hebben gespeeld indien dit door hem meer inzichtelijk was gemaakt.³² In een andere zaak bij de kantonrechter Amsterdam werd de matigingsbevoegdheid bovendien helemaal niet behandeld.³³ De werknemster had klantgegevens met fotomateriaal onrechtmatig aangewend ten behoeve van haar eigen onderneming en klanten van werkgever gevraagd om reviews te schrijven op de Google-pagina van haar eigen onderneming. Daarmee had zij vijf keer het boetebeding ter hoogte van € 5.000 overtreden, dus in totaal € 25.000, welke vordering integraal is toegewezen.

23 Hof 's-Hertogenbosch 31 januari 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:361; Ktr. Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:4130, r.o. 33 en Rb. Rotterdam 26 februari 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:1604, r.o. 4.56.

24 Rb. Rotterdam 26 februari 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:1604, r.o. 4.56.

25 Hof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3529, r.o. 3.7.3. Zie ook Ktr. Noord-Holland 24 december 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:11537, r.o. 4.20; Ktr. Gelderland 26 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1139, r.o. 4.5.

26 Ktr. Overijssel 12 april 2021, ECLI:NL:RBOVE:2021:1598.

27 F. Dekker, 'Het boetebeding', in: J.H. Even (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen, themabundel Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, Den Haag: Sdu 2012, p. 107.

28 Ktr. Noord-Holland 21 februari 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:2222, r.o. 4.13.

29 Ktr. Noord-Holland 25 juli 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:6928, r.o. 5.10 en Ktr. Amsterdam 19 juli 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:4130, r.o. 33.

30 Zie bijv. Hof Amsterdam 1 september 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:2391; Hof Den Haag 31 januari 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:49; Hof Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:1173; Hof Den Haag 26 oktober 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:2531; Rb. Noord-Nederland 29 januari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:350; Rb. Noord-Holland 11 maart 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1559; Hof Den Bosch 11 april 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1575 en Rb. Rotterdam 25 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9258.

31 Ktr. Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:1559, r.o. 5.23. Zie ook Ktr. Groningen 29 januari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:350.

32 Hof 's-Hertogenbosch 12 april 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:1173, r.o. 3.8.2-3.8.3.

33 Ktr. Amsterdam 27 maart 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:1899.

Rechters nemen, resumerend, bij de beoordeling van (de hoogte van) een aan een werknemer opgelegde boete een aantal elementen in overweging, waaronder de verhouding tussen de werkelijke schade en de hoogte van de boete, de verhouding tussen de hoogte van de boete en het inkomen van de werknemer, de aard en ernst van de overtreding en de vraag of van de hoogte van de boete voldoende afschrikkende werking uitgaat.

6. Het oordeel van de Arbitragecommissie in de zaak Antony -Ajax

Met inachtneming van de behandelde geldigheidsvereisten en de gezichtspunten bij de rechterlijke matigingsbevoegdheid, wordt in deze paragraaf de zaak tussen Antony en Ajax onder de loep genomen en wordt gezien hoe deze KNVB-arbitragezaak zich verhoudt tot de behandelde civiele arbeidsrechtspraak.

In de arbeidsovereenkomst van Antony is een boetebeding opgenomen, waarin het volgende is bepaald:

‘Without prejudice to the articles 7:671b, 7:677 en 7:678 of the Civil Code, in the event of breach by the Employee any of the provisions in this contract of employment, and/or any of the written Rules of Conduct handed over to the Employee, the Employer shall be entitled to impose appropriate sanctions or a fine. The fine may be withheld from the Employee’s salary without the need of any prior claim but only after the Employer has notified the Employee of the relevant decision in writing. Under no circumstances may this fine benefit the Employer, nor may it exceed 10 % of the Fixed gross salary applicable at the time in accordance with clause 4 of this employment contract, in each case of a breach.’

De Arbitragecommissie oordeelt dat het boetebeding, gelet op de ruime afwijkmogelijkheid van art. 7:650 lid 6 BW, ‘(net) de toets kan doorstaan’.³⁴

Het gebruik van het woord ‘net’ doet de indruk wekken dat de Arbitragecommissie twijfel heeft gehad over de rechtsgeldigheid van het boetebeding. Met betrekking tot de geldigheidsvereisten gaat zij enkel in op de voorschriften op overtreding waarvan boete is gesteld en de bestemming van de boete.

De Arbitragecommissie oordeelt dat het boetebeding, gelet op de ruime afwijkmogelijkheid van art. 7:650 lid 6 BW, ‘(net) de toets kan doorstaan’

De Arbitragecommissie acht het in de eerste plaats toelaatbaar dat het boetebeding betrekking heeft op alle voor-

schriften uit de arbeidsovereenkomst van Antony. Daarmee hanteert zij ten opzichte van de civiele rechtspraak omtrent het kenbaarheidsvereiste een ruime uitleg. De Arbitragecommissie vindt dat het voor Antony voldoende duidelijk moet zijn dat het niet (tijdig) verschijnen voor een training/wedstrijd wordt beboet.³⁵ Daarbij is het in dit geval op zichzelf beschouwd ook geen vreemde overweging van de Arbitragecommissie dat een betaald voetballer gehouden is zich beschikbaar te houden voor het trainen en spelen van wedstrijden (zoals dat in de arbeidsovereenkomst van Antony met Ajax ook was opgenomen) en dat een reguliere werknemer de bedongen arbeid dient te verrichten, in welke vorm dan ook, en dat zulks aldus als kernverplichting mag hebben te gelden.

Ten aanzien van het bestemmingsvereiste overweegt de Arbitragecommissie dat de tekst van het boetebeding geen nauwkeurige bestemming van de boete bevat, maar zij oordeelt dat dit in het onderhavige geval – vanwege de ruime afwijkmogelijkheid van art. 7:650 lid 6 BW – ook niet is vereist.³⁶ Opmerkelijk is dat de Arbitragecommissie hiermee aansluiting heeft gezocht bij de eerstgenoemde lijn omtrent het bestemmingsvereiste in paragraaf 4,³⁷ terwijl de hiervoor beschreven tegengestelde tweede opvatting de heersende leer in de literatuur lijkt te zijn. In het boetebeding wordt expliciet vermeld dat de boete niet ten goede komt aan de werkgever, waarmee zou kunnen worden betoogd dat de strekking en het doel van art. 7:650 lid 3 BW voldoende worden gewaarborgd.³⁸ Vanuit deze opvatting kan men zich echter afvragen of een dergelijke afwijking expliciet genoeg is, of dat in dergelijke gevallen moet worden vermeld waar de boete dan wel toe zou strekken. Nu het boetebeding in de arbeidsovereenkomst van Antony niet uitdrukkelijk bepaalt dat de boete ten goede komt van de werkgever, maar slechts vermeldt dat de boete niet toekomt aan de werkgever, blijft onduidelijk wat de bestemming van de boete dan wel is. Temeer nu de boetes blijken te zijn verrekend met het salaris van Antony, hetgeen impliceert dat de boetes wel ten gunste van Ajax zijn gekomen en in die zin art. 7:650 lid 3 BW niet wordt gewaarborgd. De enkele vermelding dat de boete niet ten goede komt aan de werkgever, is mijns inziens dan ook onvoldoende, met als gevolg dat het beding op dit punt nietig had moeten worden verklaard.

Uiteindelijk kwalificeert de Arbitragecommissie de boetes van ruim € 360.000 – (ongeveer) drie nettomaandsalarissen voor het niet-bijwonen van drie groepstrainingen – als bovenmatig. De Arbitragecommissie acht daarnaast het

³⁴ Arbitragecommissie KNVB 12 februari 2025, nr. 1622 (Antony/AFC Ajax), par. 18.

³⁵ Arbitragecommissie KNVB 12 februari 2025, nr. 1622 (Antony/AFC Ajax), par. 14-16.

³⁶ Arbitragecommissie KNVB 12 februari 2025, nr. 1622 (Antony/AFC Ajax), par. 18.

³⁷ Zie bijvoorbeeld: Hof Arnhem-Leeuwarden 21 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1610; Hof Amsterdam 13 december 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3529 en Ktr. Den Haag 30 maart 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:3494.

³⁸ I. Asscher-Vonk, ‘Bijzondere bedingen’, *ArA* 2004/3, p. 13.

opleggen van een boete voor het missen van één collectieve training, gelijk aan € 50.000, bovenmatig. Daarbij wordt onder meer betrokken dat Ajax aan Antony eerder een boete van € 400 heeft opgelegd en dat een kenbaar boetebeleid binnen Ajax ontbreekt. Dit oordeel van de Arbitragecommissie sluit grotendeels aan bij de lijn die in paragraaf 4 is beschreven, namelijk dat in veel gevallen een hoge boete wordt aangemerkt als bovenmatig en daarom door de rechter wordt gematigd. Bij de beoordeling van de boete betreft de Arbitragecommissie evenals de civiele rechter de aard en de ernst van de overtreding, in dit geval het missen van een training, alsmede het inkomen van Antony en de verhouding tussen deze twee onderdelen. De schade van de werkgever wordt door de Arbitragecommissie echter niet meegenomen. Uit het tussenvonnis volgt ook niet in hoeverre Ajax schade heeft geleden, noch op welke wijze deze schade door Ajax is onderbouwd. Wel blijkt uit het vonnis dat een boetebeding fungeert als prikkel tot nakoming en deze functie haar betekenis verliest zodra de arbeidsovereenkomst is geëindigd, zoals bij het opleggen van de derde en tevens laatste boete het geval was. Het disciplinaire karakter van de boete kan immers geen effect meer sorteren wanneer de contractuele relatie reeds is geëindigd.

7. Conclusie en afsluitende opmerkingen

De besproken civiele rechtspraak mede in relatie tot de zaak tussen Antony en Ajax werpt zo een interessant licht op de juridische houdbaarheid van (de hoogte van) boetebedingen in arbeidsovereenkomsten. De Arbitragecommissie lijkt overwegend eenzelfde lijn aan te houden als de civiele rechter, hetgeen ook niet onlogisch is nu de Arbitragecommissie diende te toetsen aan het Nederlands arbeidsrecht. Uit de analyse van de civiele jurisprudentie volgt dat de rechter hoge eisen stelt aan de kenbaarheid van boetebedingen en verlangt dat de werknemer precies weet bij welke overtredingen een boete kan worden opgelegd. De Arbitragecommissie hanteert hierbij een brede benadering door te

oordelen dat het boetebeding betrekking kan hebben op alle bepalingen van de arbeidsovereenkomst. In het specifieke geval van Antony, voor wie deelname aan een training tot de kernverplichting behoort, is die uitleg begrijpelijk. In een reguliere arbeidsrelatie waarbij onduidelijkheid bestaat of de gedraging al dan niet beboetbaar is, zou zo'n ruime formulering mogelijk niet standhouden. Wat betreft het bestemmingsvereiste wordt het niet-opnemen van een bestemming door de Arbitragecommissie aangemerkt als schriftelijke afwijking, terwijl in de rechtspraak en literatuur ook een andere lijn is te zien, namelijk dat wanneer schriftelijk niets is vastgelegd over de bestemming van de boete of juist uitdrukkelijk is bepaald dat de boete niet ten goede komt van de werkgever, geen sprake is van een rechtsgeldige afwijking en het boetebeding als nietig wordt beschouwd. De Arbitragecommissie wekt uiteindelijk net als in veel gevallen bij de civiele rechter, de indruk over te gaan tot vergaande matiging van de boetes. Zowel de civiele rechter als de Arbitragecommissie benadrukt hierbij dat een boete evenredig moet zijn aan de ernst van de overtreding, de draagkracht van de werknemer en de afschrikkende werking die ervan mag uitgaan. Opvallend blijft in dit kader ook de eindconclusie van de Arbitragecommissie, te weten dat het boetebeding de toets maar 'net' kon doorstaan. Die formulering suggereert dat het boetebeding in de arbeidsovereenkomst van Antony bij een strengere toetsing aan de civielrechtelijke geldigheidsvereisten ook nietigheid tot gevolg zou kunnen hebben gehad.

Dit artikel is afgesloten op 11 november 2025.

Over de auteur



Mr. I.V. (Ivo) Batelaan
Jurist te Haarlem bij BMDW Advocaten