

CONCURRENTIEBEDING, LUST OF LAST??

Wat doe je als werkgever om te voorkomen dat een werknemer die de organisatie verlaat alle goede klanten meeneemt. Ter voorkoming van een dergelijke gang van zaken kan een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Het is tegenwoordig erg vanzelfsprekend om een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst. De werking van een dergelijk beding is echter heel wat minder vanzelfsprekend.

Een concurrentiebeding is een bepaling waarin is opgenomen dat het een werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet is toegestaan om bij een gelijksoortige (concurrerende) onderneming in dienst te treden. Dit beding drukt dus zwaar op de werknemer, nu deze in een vrije loopbaankeuze wordt beperkt. De werking van een concurrentiebeding kan door de kantonrechter geheel of gedeeltelijk worden vernietigd. Dit gebeurt onder meer indien de rechter de mening is toegedaan dat het concurrentiebeding de carrièrekansen van de werknemer (te veel) belemmert.

De rechter zal hiertoe in ieder geval besluiten indien het concurrentiebeding onvoldoende is afgebakend. Het concurrentiebeding dient in ieder geval melding te maken van de duur van het concurrentiebeding, de geografische werking van het concurrentiebeding en welke werkzaamheden onder het concurrentiebeding horen. Wordt in het concurrentiebeding geen nadere omschrijving gegeven, zal de rechter al snel concluderen dat het concurrentiebeding de werknemer teveel in zijn vrije arbeidskeuze hindert, en dus onrechtmatig is en vervolgens deze matigen. Zelfs al wordt wel een nadere aanduiding gegeven in het concurrentiebeding, dan nog bestaat het risico dat de rechter de werking van het beding zal matigen, bijvoorbeeld omdat het concurrentiebeding gedurende onredelijk lange termijn geldt of in een te breed omschreven geografisch gebied. Zo wordt als redelijke duur van een concurrentiebeding een termijn van een jaar gehanteerd. In een enkel geval zal door de rechter een termijn van twee jaar worden geaccepteerd, maar een concurrentiebeding dat gedurende langer dan twee jaar zal voortduren, wordt door de rechter gematigd. Dit geldt ook voor de geografische werking. Een concurrentiebeding dat een werking heeft in de wereld, europa of zelfs maar Nederland, zal eveneens worden gematigd. Immers, door een dergelijke brede geografische werking, zal een werknemer er niet meer in slagen om een andere werkgever te vinden. Indien aan alle vereisten is voldaan en een correcte nadere invulling is gegeven aan het concurrentiebe-

ding, dan nog is het niet zeker of de werkgever zijn werknemer aan het concurrentiebeding kan en mag houden. Teneinde een beslissing te nemen, zal de rechter alle belangen dienen af te wegen.

Belangen van de werknemer zijn onder meer:

- is het concurrentiebeding gedurende de dienstbetrekking uitdrukkelijk overeengekomen en aangepast indien de functie van de werknemer is gewijzigd
- hoeveel risico loopt de werknemer om geen goed passende werkkring te vinden
- de eventuele omstandigheid dat de werknemer onvrijwillig is ontslagen
- de duur van de arbeidsovereenkomst

Belangen van de werkgever zijn onder meer:

- vrees voor benadeling indien de werknemer doordat de werknemer kennis heeft van bedrijfsgeheimen of andere gevoelige informatie
- de eventuele omstandigheid dat de werknemer zelf ontslag heeft genomen
- heeft de werkgever in de opleiding en deskundigheid van de werknemer heeft geïnvesteerd.

In sommige gevallen kan de rechter beslissen dat het concurrentiebeding moet worden gehandhaafd. In deze gevallen kan de rechter beslissen dat door de werkgever een bedrag aan de werknemer moet worden betaald, zulks als compensatie van de door de werknemer misgelopen inkomsten als de werknemer aan het concurrentiebeding moet worden gehouden. Uit het voorgaande blijkt dus dat de werking van een concurrentiebeding niet zo vanzelfsprekend is. Er zitten veel haken en ogen aan een concurrentiebeding, waarbij het concurrentiebeding vaak door de rechter wordt gematigd.

Een oplossing zou kunnen zijn om een relatiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Dit is een concurrentiebeding met een beperktere werking, namelijk alleen ten aanzien van de relaties van een werkgever. Meestal wil de werkgever

slechts zijn relaties met klanten, leveranciers en derden veiligstellen en voorkomen dat een medewerker aan de haal gaat met deze relaties, iets wat uitstekend kan worden ondervangen door het opnemen van een relatiebeding.

Bosschaart Incasso & Advies adviseert werkgevers en werknemers betreffende het arbeidsrecht in brede zin en staat deze, waar nodig, bij in juridische procedures. Het maken van en adviseren rondom arbeidscontracten, personeelsvoorwaarden, management-overeenkomsten en vergelijkbare (flexibele) contracten markeert het begin van onze betrokkenheid in arbeidsrechtelijk perspectief. Advisering rondom effectivering van individuele en collectieve ontslagen, reorganisaties en herstructureringen markeren het einde. Daartussenin liggen vele terreinen, waarop Bosschaart Incasso & Advies zich dagelijks begeeft: medezeggenschap, overnames en fusies, arbeid en zorg, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie, etc. Snelheid, vakkenis en door ervaring gegroeid “Fingerspitzengefühl” zijn belangrijke instrumenten om onze relaties optimaal te begeleiden en bedienen. Tot die instrumenten behoren de nauwe samenwerking en kennisoverdracht van de specialisten binnen kantoor. Doordat zaken en/of problemen zo vanuit meerdere perspectieven bekeken worden, leidt dit vaak tot zeer creatieve oplossingen. Bosschaart Incasso & Advies staat u bij in procedures voor de rechter, de ontslagcommissie van het CWI of adviseren u bij het opstellen van een eventuele beëindigingsovereenkomst. Ook voor adviezen op het gebied van medezeggenschap of CAO kunt u bij onze specialisten terecht. Regelmatig wordt opgetreden als “sparringpartner” van personeelsfunctionarissen of werknemers daar waar het gaat om vragen over rechtsposities en -dreigende- noodzaak tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

Voor meer informatie (of indien u nu al van onze expertise gebruik wenst te maken) op eender welk rechtsgebied, kunt u contact opnemen met ons kantoor. De gegevens van Bosschaart Incasso & Advies zijn hieronder opgenomen.

Bosschaart Incasso & Advies

Baron van Brakellstraat 29
4023 AG Rijswijk
info@bosschaart-incasso.nl
www.bosschaart-incasso.nl