

Het concurrentiebeding in een personeelsreglement

Geldt een concurrentiebeding als dit in een personeelsreglement is opgenomen? En moet de werknemer dat personeelsreglement dan (voor akkoord) ondertekenen? Deze vragen kwamen aan de orde in een voor de rechtspraak zeer belangrijke uitspraak van de Hoge Raad.

In de rechtspraak en literatuur werd vanaf de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet) vrij algemeen aangenomen dat een concurrentiebeding niet in een arbeidsvoorwaardenregeling rechtsgeldig kon worden opgenomen. Dit was anders als de regeling zelf door de werknemer was ondertekend. Dit uitgangspunt vloeit rechtstreeks voort uit de wet, waar de schriftelijkheidseis is opgenomen (artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek). De achtergrond hiervan is dat een concurrentiebeding een dermate ingrijpend beding is dat dit persoonlijk met de werknemer moet zijn aangegaan. Een concurrentiebeding kan de vrijheid van een werknemer en daarmee de ontwikkeling van zijn carrière, zijn inkomsten en zijn arbeidsvrijheid in aanzienlijke mate beperken. Dit verklaart waarom er relatief zware eisen worden gesteld aan het rechtsgeldig sluiten van een concurrentiebeding.

Verdeelde rechtspraak in het verleden

Een concurrentiebeding moet dus schriftelijk worden overeengekomen. Rechter waren in het verleden vaak

verdeeld over de vraag wanneer een concurrentiebeding schriftelijk is overeengekomen. Zo is eerder uitgemaakt dat een concurrentiebeding niet geldt indien dit uitsluitend vermeld staat op een bijlage waarnaar de arbeidsovereenkomst verwijst, zoals bijvoorbeeld

“Er worden relatief zware eisen gesteld aan het rechtsgeldig sluiten van een concurrentiebeding.”

een personeelsreglement. Dit geldt ook indien de werknemer een arbeidsovereenkomst tekent waarin staat dat hij kennis heeft genomen en instemt met een reglement, waarin een concurrentiebeding is opgenomen. Feitelijk was de tendens dat werknemers vrij eenvoudig onder het concurrentiebeding uitkwamen.

In 2007 wees de Hoge Raad twee opvallende arresten, die in de praktijk belangrijke gevolgen hadden voor de naleving van het concurrentiebeding. Sindsdien komen werknemers minder snel dan voorheen onder het concurrentiebeding uit. Met de hierna te bespreken uitspraak van de Hoge Raad lijkt het voor werknemers nog een stapje moeilijker te worden om onder het concurrentiebeding uit te komen.

Uitspraak Hoge Raad

De feiten in deze zaak zijn als volgt. De werknemer treedt op 1 april 1987 in dienst bij de werkgever, een account-

tantskantoor, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst wordt later omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen zijn oorspronkelijk een concurrentiebeding overeengekomen dat was vermeld in

de in de arbeidsovereenkomst toepasselijke arbeidsvoorwaarden. In 1997 heeft de werkgever een vernieuwd exemplaar van die arbeidsvoorwaarden aan de werknemer toegestuurd, met daarin wederom een concurrentiebeding. In de aanbiedingsbrief van de werkgever staat het volgende: *“Het doet ons een genoegen u hierbij het nieuwe exemplaar van onze arbeidsvoorwaarden zoals deze per 1 januari 1998 zal gelden te mogen aanbieden. Deze arbeidsvoorwaarden treden in de plaats van het eerder aan u overhandigde exemplaar. Door medeondertekening verklaart u zich akkoord met de inhoud van deze gewijzigde voorwaarden. Graag ontvangen wij één exemplaar van deze brief van u retour.”*

In reactie hierop schrijft de werknemer: *“Deze zijn door mij geaccordeerd.”*

Na enkele jaren zegt de werknemer de arbeidsovereenkomst op en heeft hij het voornemen om bij een concurrent

in dienst te treden. De vraag is dan of het concurrentiebeding zoals dit voorkomt in de (nieuwe) arbeidsvoorwaarden wel of niet geldt.

De werknemer stelt vanzelfsprekend dat het concurrentiebeding niet geldt, nu hij de arbeidsvoorwaarden niet zelf heeft ondertekend, maar uitsluitend een brief heeft geschreven waarin hij stelt dat de arbeidsvoorwaarden door hem zijn geaccordeerd. De Hoge Raad overweegt echter dat het uiteindelijk niet (langer) is vereist dat de arbeidsvoorwaarden zelf door de werknemer moeten zijn ondertekend. Evenmin is vereist, zo bepaalt de Hoge Raad, dat de akkoordverklaring op de aanbiedingsbrief van de werkgever, nadrukkelijk naar de aanvaarding van het concurrentiebeding verwijst. De Hoge Raad meent verder dat niet aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan in gevallen waarin de werknemer zich schriftelijk akkoord verklaart met de

“Het verdient nog steeds aanbeveling om het concurrentiebeding “gewoon” in de arbeidsovereenkomst op te nemen”

inhoud van een document waarin een concurrentiebeding is opgenomen, als dit document niet is bijgevoegd. Dit is anders als de werknemer nadrukkelijk verklaart dat hij met het concurrentiebeding instemt.

Conclusie

De conclusie is dat met deze uitspraak de rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding eerder wordt aangenomen. De uitspraak zal dan ook voor veel werkgevers uitkomst bieden. Het verdient echter nog steeds aanbeveling om het concurrentiebeding “gewoon” in de arbeidsovereenkomst op te nemen en deze door de werknemer te

laten paraferen. Ook verdient het aanbeveling bij iedere contractverlenging het beding nadrukkelijk van toepassing te verklaren op het verlengde contract. Bij een promotie die niet binnen “het gebruikelijke carrièreperspectief” valt, verdient het zelfs aanbeveling het concurrentiebeding opnieuw overeen te komen. Mocht het concurrentiebeding in de arbeidsvoorwaardenregeling van de werkgever zijn opgenomen, dan is relevant om de werknemer de integrale arbeidsvoorwaardenregeling te overhandigen of toe te zenden, met een aanbiedingsbrief waarin nadrukkelijk wordt vermeld dat de werknemer door ondertekening van de brief zich eveneens akkoord verklaart met de bijgevoegde arbeidsvoorwaardenregeling. De werknemer moet worden verzocht deze aanbiedingsbrief voor akkoord te tekenen en aan de werkgever te retourneren. Ook kan in de arbeidsovereenkomst of brief expliciet worden opgenomen dat de werknemer ver-

klaart de bijlage te hebben ontvangen. De toekomst zal leren of het concurrentiebeding dat is opgenomen in een CAO eveneens geldig wordt geacht.

mr. M.I. (Michiel) van Dijk
Arbeidsrecht
T +31 (0)30 2121 320
E michiel.vandijk@cms-dsb.com