

Concurrentiebeding: een anachronisme?

Nu het beginsel 'vrijheid, blijheid' tegenwoordig een *leitmotiv* lijkt, rijst de vraag of het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst nog wel van deze tijd is. Die vraag lijkt des te meer gerechtvaardigd in een krappe arbeidsmarkt. Uit onderzoek van de Hay Group, een internationaal onderzoeks- en adviesbureau op het gebied van Human Resource Management, blijkt immers dat Nederland zich de komende twee decennia geconfronteerd ziet met een groot personeelsgebrek.

Vrijheid van arbeid

Sedert 1907 is in de wet vastgelegd dat in een arbeidsovereenkomst een (non) concurrentiebeding kan worden opgenomen. Onder het begrip 'concurrentiebeding' wordt verstaan alle bedingen tussen de werkgever en de werknemer waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Alhoewel in de Grondwet is vastgelegd dat iedere Nederlander het recht van vrije arbeidskeuze heeft, wordt een concurrentiebeding aanvaardbaar geacht mits de beperking die daaruit voortvloeit proportioneel is.

Spelregels

Het overeenkomen en kunnen handhaven van een concurrentiebeding is aan een aantal spelregels gebonden. Een concurrentiebeding moet schriftelijk en mag alleen met meerderjarige werknemers worden overeengekomen. Wil een werkgever naleving van een concurrentiebeding (in rechte) kunnen afdwingen dan is vereist dat het belang van de werkgever zodanig is dat het nadeel dat de werknemer hiervan ondervindt, daarvoor moet wijken. Het komt dus aan op een belangenafweging. Aspecten die hierbij onder andere een rol kunnen spelen, zijn aan werkgeverszijde: bescherming van de klantenkring en specifieke bedrijfsgegevens en aan werknemerszijde: positieverbetering, eenzijdige ervaring en daarmee gebondenheid aan de branche. Verder kunnen de duur van het dienstverband en de wijze waarop het dienstverband is geëindigd van belang zijn.

Boetebeding

Om naleving van het concurrentiebeding af te dwingen, is het beding in veel arbeidsovereenkomsten gekoppeld aan een boetebeding. Overtreding van het concurrentiebeding leidt tot het verbeuren van vaak forse en direct opeisbare boetes.

De rechter kan een boete(-beding) echter matigen, zelfs als in de boeteclausule is vastgelegd dat de boete niet voor matiging vatbaar is.

Uit een recent gepubliceerde uitspraak blijkt dat het een (ex-)medewerker van

TomTom duur kwam te staan dat hij zonder toestemming van zijn werkgever bij een directe concurrent in dienst was getreden. Het feit dat TomTom het jaarcontract van de betreffende werknemer niet had verlengd en dat de werknemer door TomTom al vier maanden op non-actief was gesteld, deed volgens de kantonrechter niet ter zake. De kantonrechter oordeelde dat vaststond dat de werknemer het concurrentiebeding had overtreden omdat hij zonder schriftelijke toestemming bij een directe concurrent

in dienst was getreden. De werknemer werd veroordeeld tot het betalen van € 25.000,- aan verbeurde boetes.

Geen belang, toch een boete

De zaak is opmerkelijk, omdat de kantonrechter ook vaststelde dat de werkgever geen belang (meer) had bij handhaving van het concurrentiebeding. De werkgever bleek niet in staat om concreet aan te geven over welke kennis de werknemer na vier maanden van non-activiteit nog beschikte. De kantonrechter schorste om die reden de werking van het concurrentiebeding. Ondanks het ontbreken van belang aan de zijde van de (ex-)werkgever werd de werknemer dus toch veroordeeld tot het betalen van de reeds verbeurde boetes.

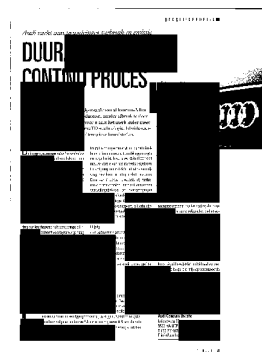
(Nog) geen anachronisme

Uit de voortdurende stroom aan uitspraken over concurrentiebedingen blijkt dat het concurrentiebeding, ook in deze tijd, nog niet aan kracht heeft ingeboet. Een wetsvoorstel om hierin verandering te brengen, is gestrand. Het komt bij concurrentiebedingen nog steeds en vooral aan op een belangenafweging. Verder geldt ook bij concurrentiebedingen: *it ain't over until it is over*, ofwel doordat partijen daar heldere afspraken over maken, ofwel door een uitspraak van de rechter.

Tekst: MR. AUKJE HAAN ■

Advocaat

CMS Derks Star Busmann
aukje.haan@cms-dsb.com



Publicatie : Utrecht Business
Datum : 31/07/2008
Pagina : 31

Oplage : 6.500
Frequentie : 6x per jaar

Advertentiewaarde : € 665,00
Regio : Utrecht

© Xander van Ommen

