

HET CONCURRENTIE- BEDING

Advocaat en mediator bij
Zwezerijnen Advocatuur



barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl,
030 6876181

Het is duidelijk dat het beter gaat met de economie. Positieve geluiden verschijnen in de media. Het consumentenvertrouwen stijgt en het aantal werklozen daalt. Als arbeidsrecht advocaat merk je dat ook direct in de praktijk. Het laatste jaar heb ik nauwelijks nog reorganisaties begeleid. Daar staat tegenover dat ik aanzienlijk meer vragen krijg over concurrentiebedingen.

Maar hoe zit het nu precies met het concurrentiebeding? Uitgangspunt in Nederland is het recht op vrije keuze van arbeid. Dat is vastgelegd in de grondwet. Aan dit grondrecht kunnen in een wet beperkingen worden gesteld. De Nederlandse wetgever heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt en biedt werkgevers de mogelijkheid hun onderneming tegen oneerlijke concurrentie te beschermen.

“Uitgangspunt in Nederland is het recht op vrije keuze van arbeid”

Aangezien een concurrentiebeding inbreuk maakt op een grondrecht, heeft de wetgever waarborgen in de wet opgenomen waar een dergelijk beding aan moet voldoen. De belangrijkste voorwaarde voor het ontstaan van een concurrentiebeding, is dat het beding schriftelijk moet zijn overeengekomen. Een werknemer moet zich er goed van bewust zijn dat hij een dergelijk beding tekent. Een concurrentiebeding opgenomen in een CAO is niet voldoende. Een concurrentiebeding in het personeelshandboek kan wel, mits in de arbeidsovereenkomst is verwezen naar het handboek en het handboek gelijktijdig met de arbeidsovereenkomst is overhandigd. Om discussies hierover te voorkomen, adviseer ik om het beding in de arbeidsovereenkomst op te nemen, of als apart document door de werknemer te laten tekenen.

Sinds de invoering van de WWZ is een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen mogelijk als in de arbeidsovereenkomst een schriftelijke motivering wordt opgenomen waaruit blijkt dat het voor de werkgever noodzakelijk is een concurrentiebeding op te nemen vanwege zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. De jurisprudentie over de afgelopen twee jaar laat zien dat rechters niet snel aannemen dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. Het enkele feit dat de werknemer vertrouwelijke informatie ontvangt in de uitoefening van zijn of haar werk is doorgaans niet voldoende. Het uitlekken van deze vertrouwelijke informatie kan volgens de rechter ook voorkomen worden door het opnemen van een geheimhoudingsbeding.

Maar ook als sprake is van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een meerderjarige werknemer, heeft de rechter de mogelijkheid het beding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. De rechter zal het belang van de werkgever om zijn bedrijf te beschermen afwegen tegen het belang van de werknemer. Daarbij zullen alle omstandigheden meegevoegd worden.

Tot slot nog een waarschuwing voor werkgevers: indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever (daarvan zou bijvoorbeeld sprake kunnen zijn bij een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet), kan de werkgever geen beroep meer doen op het concurrentiebeding.

Barbara