

Concurrentiebeding - werknemers

Wat is een concurrentiebeding?

Een werkgever kan er groot belang bij hebben dat bepaalde werknemers niet bij een (directe) concurrent of als zelfstandige gaan werken. Dit is te voorkomen door het aangaan van een concurrentiebeding. Met dit beding wordt de werknemer beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Het gaat hier niet om een beding waarbij nevenwerkzaamheden tijdens de contractduur worden verboden, dus onderstaande informatie geldt daarvoor niet.

Wat zijn de eisen voor een concurrentiebeding?

Voor een concurrentiebeding geldt dat deze schriftelijk moet worden overeengekomen tussen de werkgever en een meerderjarige werknemer. Aan de schriftelijkheidvereiste is volgens de Hoge Raad voldaan indien:

- het concurrentiebeding is in de arbeidsovereenkomst is opgenomen en de werknemer deze arbeidsovereenkomst heeft ondertekend;
- het concurrentiebeding in een ander geschrift is opgenomen (bijvoorbeeld een arbeidsvoorwaardenreglement) en de werknemer dit geschrift heeft ondertekend;
- indien in de arbeidsovereenkomst of een brief wordt verwezen naar bijgevoegde arbeidsvoorwaarden waarin een concurrentiebeding voorkomt en de werknemer deze arbeidsovereenkomst of brief heeft ondertekend;
- indien de werknemer schriftelijk akkoord gaat met de arbeidsvoorwaarden die niet zijn bijgevoegd en daarbij uitdrukkelijk het daarin opgenomen concurrentiebeding accordeert.

Ook na het aangaan van de arbeidsovereenkomst kunnen partijen een concurrentiebeding overeenkomen. Zelfs na het einde van de arbeidsovereenkomst is dit nog mogelijk, bijvoorbeeld in het kader van een beëindigingsregeling wat wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een werknemer die daarmee instemt, beperkt zijn mogelijkheden

om elders te kunnen werken. Maar als een werknemer onder druk wordt gezet om het concurrentiebeding te tekenen, dan maakt de werkgever zich mogelijk schuldig aan misbruik van omstandigheden. Dat kan een reden zijn om het concurrentiebeding te vernietigen.

Wanneer moet het concurrentiebeding opnieuw worden overeengekomen?

In de volgende gevallen kan het zo zijn dat het concurrentiebeding opnieuw moet worden overeengekomen:

- wanneer bij een ingrijpende wijziging, bijvoorbeeld een (niet voorzienbare) wijziging van de functie van de werknemer, in de arbeidsverhouding het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat wegen;
- bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of het omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- bij een overgang van onderneming of bij een andere overgang naar een andere werkgever.

Wat dient er in het concurrentiebeding te worden opgenomen?

In het concurrentiebeding moet duidelijk worden omschreven wat de verboden concurrerende activiteiten zijn. Mocht dit onduidelijk zijn, dan komt dit veelal voor risico van de werkgever. De werkgever kan ook een geografische beperking en een boeteclausule opnemen. Rechteren zijn verder over het algemeen van mening dat het belang van de werkgever bij handhaving niet zodanig is dat de werknemer gedurende een periode van meer dan een jaar aan het beding gehouden kan worden.

Wanneer is het concurrentiebeding niet geldig?

Het concurrentiebeding kan geheel of gedeeltelijk worden vernietigd door de rechter. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien (let op: een en ander is sterk afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval):

- de werknemer al enige tijd uit dienst is en na verloop van tijd bij de concurrent in dienst wil treden;
- de werkgever geen belang (meer) heeft bij nakoming van het concurrentiebeding;
- het concurrentiebeding een te zware beperking vormt voor de werknemer;
- er geen geografische beperking is of deze beperking te groot is;
- de beperking in tijdsduur te groot is.

Wat kan een werkgever of een werknemer vorderen?

De werknemer kan belang hebben bij een schorsing of vernietiging van het concurrentiebeding indien hij een baanaanbod bij een concurrent heeft gekregen. Een werkgever kan nakoming van het concurrentiebeding vorderen. Indien er een boetebeding is overeengekomen, kan de werkgever ook de verbeurde boetes op de werknemer verhalen. Nakoming vorderen is niet nodig om er een overtreding van te maken.

Wanneer kan de werkgever geen rechten ontlenen aan het concurrentiebeding?

Als de werkgever door de manier waarop de arbeidsovereenkomst geëindigd is schadeplichtig is, kan deze geen beroep doen op het concurrentiebeding. Dit betekent dat de werkgever geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding indien:

- de werkgever de opzegtermijn niet of niet juist in acht heeft genomen;
- de werkgever een dringende reden heeft veroorzaakt en de arbeidsovereenkomst door de rechter op die grond is ontbonden.
- de werkgever de werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen;

In andere gevallen kan de werkgever rechten aan het concurrentiebeding ontlenen, ook als de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Bijvoorbeeld in het geval van een kennelijk onredelijk ontslag of als de werkgever een schadevergoeding moet betalen door een bedrijfsongeval of beroepsziekten.

Vergoeding voor de werknemer die concurrentiebeding in acht neemt

De rechter kan bepalen dat de werkgever voor de duur van het concurrentiebeding een billijke vergoeding aan de werknemer moet betalen. In de praktijk komt dit echter niet of nauwelijks voor.

Wijzigingen met ingang van 1 januari 2015

Met ingang van 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor het concurrentiebeding. Dan geldt namelijk dat het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts geldig is indien uit een bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever. Zonder deze motivering is het concurrentiebeding niet geldig. Er is (nog) geen algemene maatstaf voor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De jurisprudentie zou hier duidelijkheid moeten creëren. De verwachting is wel dat de toets of sprake is van zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen zwaar zal zijn.

Verder 1 januari 2015 geldt ook dat de werkgever geen rechten kan ontleen aan het concurrentiebeding indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het criterium van schadeplichtigheid van de werkgever (zie hierboven) komt dan te vervallen.

De bovenstaande wijzigingen gelden voor arbeidsovereenkomsten (met concurrentiebeding) die tot stand zijn gekomen op of na 1 januari 2015. Voor arbeidsovereenkomsten (met concurrentiebeding) die vóór 1 januari 2015 tot stand zijn gekomen blijft het oude recht van toepassing.

Wat kan Absolute Advocaten voor u betekenen?

Absolute Advocaten werkt alleen met ervaren advocaten die gespecialiseerd zijn in het arbeidsrecht. Zij kunnen u als werknemer op alle gebieden van het arbeidsrecht begeleiden, waaronder het concurrentiebeding. Zij kunnen onder andere:

- beoordelen of het concurrentiebeding in uw arbeidsovereenkomst geldig is;

ABSOLUTE ADVOCATEN

- u adviseren over de mogelijkheden indien u een baanaanbod van de concurrent van uw werkgever heeft gekregen;
- u bijstaan in een juridische procedure tot schorsing of vernietiging van het concurrentiebeding.

Voor verdere informatie of mogelijkheden kunt contact op nemen via het telefoonnummer 026 325 9023.

VOOR MEER INFORMATIE KUNT U CONTACT OPNEMEN MET:
ABSOLUTE ADVOCATEN B.V • TELEFOON +31 (0)26 325 90 23
EMAIL: INFO@ABSOLUTEADVOCATEN.NL
WWW.ABSOLUTEADVOCATEN.NL