

Over nut en noodzaak van het concurrentiebeding

Het concurrentiebeding: een onding?

DOOR SANDRA SANCHEZ EN JULIETTE VAN KESTEREN

Talent houdt u graag binnen uw bedrijf. Maar helaas lukt dat niet altijd, want ook uw meest getalenteerde werknemers kunnen het gras bij uw concurrent groener gaan vinden of hun droom van een eigen onderneming willen laten uitkomen. Kan een concurrentiebeding tegenwoordig nog voorkomen dat kennis en ervaring worden ingezet bij uw concurrent? Of blijft een dergelijk beding nooit overeind staan en is het dus inmiddels een nutteloos beding geworden?

Het concurrentiebeding is een aantal jaren een heikel punt geweest in de Tweede Kamer. Op het moment dat de wettekst met betrekking tot het concurrentiebeding ruim 100 jaar oud was, ontstond in 2001 het idee de inhoud van deze wet middels het wetsvoorstel 'herziening concurrentiebeding' aan te passen aan de huidige eisen en wensen.

De meeste drastische in dit voorstel opgenomen wijziging was dat bij het opleggen van een concurrentiebeding een vergoeding betaald zou moeten worden door de werkgever aan de werknemer. Deze betaling diende plaats te vinden ongeacht of de werknemer nu wel of niet bij een concurrent zou willen werken. Het opleggen van een concurrentiebeding zou hem namelijk al dusdanig in zijn arbeidskeuze beperken, dat daarmee al het toekennen van een vergoeding gerechtvaardigd zou zijn. Het voorstel heeft tot een jarenlange discussie tussen Kamerleden en juristen geleid.

Uiteindelijk is dit wetsvoorstel in 2006 door de Eerste Kamer verworpen en daarmee is de wet na ruim 100 jaar dus nog steeds dezelfde.

Tip 1 Bedenk goed wat u wilt 'beschermen' en of een concu-

rentiebeding dan wel het best passende beding is. Om te voorkomen dat uw ex-werknemer uw relaties gaat benaderen of daarvoor gaat werken, kan bijvoorbeeld beter gekozen worden voor een relatiebeding. En indien het u met name gaat om een compensatie van de investering die u in uw werknemer heeft gedaan middels het betalen van een studie, kan ook gedacht worden aan een studiekostenovereenkomst met een terugbetalingsregeling.

Anno 2008: zin en onzin

De vraag die nu vaak gesteld wordt, is of een concurrentiebeding gebaseerd op zulke oude wetgeving nog wel enige waarde heeft. Bijna iedereen kent namelijk wel een zaak waarbij een rechter de werknemer met een concurrentiebeding toch toestond bij de concurrent aan de slag te gaan. Worden deze zaken echter kritisch bekeken, is het meestal niet de inhoud van de wet maar de wijze waarop het beding is geformuleerd de reden dat het beding geen stand houdt. De waarde van een concurrentiebeding staat of valt dus met de formulering van het beding. Is deze correct, dan heeft u met een concurrentiebeding nog steeds een zeer goed middel in handen om te voorkomen dat uw talent zondermeer naar de concurrent kan lopen.



Houdt een concurrentiebeding kennis en ervaring binnenboord?

Tip 2 Vergeet nooit het concurrentiebeding te koppelen aan een boetebeding. Een schadevergoeding kan altijd gevorderd worden, maar blijkt in de praktijk en bijna onmogelijke zaak door bewijsrechtelijke problemen. Een boete is daarentegen veel makkelijker te vorderen.

Een concurrentiebeding met waarde

Hoe ziet een goed concurrentiebeding eruit? In de eerste plaats moet het voldoen aan de wettelijke geldigheidseisen. Dit houdt in dat het beding schriftelijk met een meerderjarige werknemer dient te worden overeengekomen. (Let op: een beding opgenomen in een cao is niet rechtsgeldig.) Om een concurrentiebeding vervolgens ook in de praktijk stand te laten houden, dient het beding verder nog aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- In het beding dient een redelijke geografisch reik-

wijde te worden opgenomen. Dit geografische bereik dient beperkt te blijven tot het gebied waarin de werkgever daadwerkelijk concurrentie van de werknemer kan ondervinden. Verder dient de werknemer nog een reële mogelijkheid te hebben elders aan de slag te kunnen. Alleen in uitzonderlijke gevallen is een reikwijdte van heel Europa of heel Nederland dus toegestaan.

- In het beding dient tevens opgenomen te worden voor welke werkzaamheden de beperking geldt. Ook dit dient weer redelijk te zijn. Het verbieden van een financieel manager om bij de concurrent als beveiliging aan de slag te gaan, zal niet snel stand houden. De kans op nadeel voor de werkgever is dan immers (normaal gesproken) nihil.
- en slotte dient de duur van het verbod in het beding opgenomen te worden. De

In elk nummer van *P&Oactueel* behandelt een gerenomeerd advocatenkantoor op deze pagina een actueel thema op het terrein van arbeids- of sociale-zekerheidsrecht.

maximale duur die redelijk wordt geacht is 12 maanden (bij een onbepaalde tijd contract). Wilt u voorkomen dat uw talent straks het talent van u meest gevreesde concurrent is, aarzel dan dus niet en neem een goed geformuleerd concurrentiebeding op in de arbeidsovereenkomst van dit talent!

Tip 3 Houd goed in de gaten of een eenmaal afgesloten concurrentiebeding nog steeds geldig is. Indien de functie van een werknemer ingrijpend wijzigt zal bijvoorbeeld ook opnieuw een concurrentiebeding overeengekomen dienen te worden!

Sandra Sanchez en Juliette van Kesteren vormen samen 2Work Arbeidsjuristen

MEER INFORMATIE:

www.2-work.nl
030-228 79 70