

Het concurrentiebeding: meer vrijheid voor de werknemer

Wat is een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst? Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in de keuze van een nieuwe werkgever of in het deelnemen in een concurrerende onderneming. Een concurrentiebeding kan ook gemaakt worden in de vorm van een relatiebeding, waarover hierna meer.

Tot 1 januari 2015 konden een werkgever en werknemer alleen schriftelijk een concurrentiebeding met elkaar overeenkomen, maar daarbij was niet van belang of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde of onbepaalde tijd was gesloten. Het kon altijd.

Vanaf 1 januari 2015, onder het nieuwe arbeidsrecht van de Wet Werk en Zekerheid, geldt als hoofdregel dat een concurrentiebeding alleen kan worden overeengekomen indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een concurrentiebeding in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet meer rechtsgeldig, tenzij de werkgever een heel zwaarwegend bedrijfsbelang daarbij heeft. De werkgever moet dit dan duidelijk en volledig schriftelijk motiveren bij het overeenkomen van het concurrentiebeding. Als een dergelijke schriftelijke motivering ontbreekt, is het concurrentiebeding niet rechtsgeldig. Ontbreekt in werkelijkheid het vereiste zwaarwegende bedrijfsbelang, of houdt het op enig moment op te bestaan, dan kan het concurrentiebeding achteraf worden vernietigd. Het zwaarwegend belang moet dus op twee peilmomenten bestaan : zowel op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt gesloten, als op het moment dat de werkgever het tegen de (ex-)werknemer inroept . Dit zal met zich meebrengen dat de werknemer vaker dan nu het geval is zal worden bevrijd van de werking van het concurrentiebeding.

Een werkgever zal in de praktijk vaak van mening zijn dat hij een zwaarwegend belang heeft bij een concurrentiebeding om daarmee zijn concurrentiepositie te kunnen beschermen. Maar dat zal op zichzelf niet voldoende zijn. De werkgever zal moeten aangeven welke bijzondere kwetsbaarheid bestaat in zijn specifieke bedrijfssituatie. De nieuwe wet definieert overigens niet wanneer er sprake is van een dergelijk zwaarwegend belang en geeft ook niet aan hoe de motivering van het beding er in de praktijk uit moet gaan zien. Maar een tekst als : "Dit beding is noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische redenen" zal nimmer voldoende zijn. Er zullen concrete feiten en omstandigheden moeten worden geformuleerd.



De toekomst zal moeten uitwijzen hoe de rechter met de nieuwe wet omgaat. Het is wel mijn verwachting dat er de nodige conflicten gaan ontstaan over de vraag of er al dan niet sprake is van een juiste motivering en of er al dan niet sprake is van voldoende zwaarwegende bedrijfsbelangen.

In een arbeidsovereenkomst komt als bijzondere vorm van het concurrentiebeding ook regelmatig een zogenaamd relatiebeding voor. Dat verbiedt de werknemer na het einde van zijn dienstverband zakelijke contacten te onderhouden met, bijvoorbeeld, klanten van zijn werkgever. Ook bij zo'n beding moet in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitdrukkelijk worden gemotiveerd waarom daarbij sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

De oude regels met betrekking tot het concurrentiebeding blijven overigens wel van toepassing op arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2015 zijn gesloten en waarin een concurrentiebeding voorkomt. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voor 1 januari 2015 is gesloten, op enig moment op of na 1 januari 2015 wordt verlengd voor wederom een bepaalde periode, dan moet de werkgever alsnog zorgen voor een schriftelijke motivering. Als de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2015 daarentegen voor onbepaalde tijd wordt voortgezet, hoeft dat natuurlijk niet. De schriftelijke motivering speelt immers alleen een rol bij contracten voor bepaalde tijd. Bij vragen kunt u contact zoeken met onze kantoren in Hulst, Terneuzen of Middelburg. Wij zullen u dan graag adviseren.

Mr. R.W.(Willem) van Voorst Vader, advocaat

Stel uw vraag online, gratis inloopsprekuren:

Hulst/Terneuzen

maandag tot en met vrijdag 08.30 - 09.30 uur

Middelburg

maandag, woensdag en vrijdag 13.00 - 16.00 uur