

# Concurrentiebeding



Mr. J.S. Wurfbain

Om te voorkomen dat een werknemer na het dienstverband zijn voormalige werkgever concurrentie aandoet bevatten arbeidsovereenkomsten vaak een concurrentiebeding. Daarin staat een verbod voor de werknemer om gedurende een bepaalde periode na de arbeidsovereenkomst bij een concurrent in dienst te treden, op straffe van een boete.

De meeste arbeidsrelaties beginnen met een dienstverband voor bepaalde tijd. Als de werknemer bevalt, dan krijgt hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. De vraag rijst dan: wat gebeurt er met het concurrentiebeding?

Een voorbeeld: een werknemer treedt in dienst bij een werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. In deze arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. Vervolgens wordt de arbeidsovereenkomst verlengd en na twee periodes krijgt de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met de titel "aanvulling op de arbeidsovereenkomst". In die aanvulling staat: "dat de overige bepalingen uit de overeenkomst ongewijzigd blijven". Na een paar jaar zegt de werknemer op en gaat hij werken bij een directe concurrent van de werkgever. De werkgever is in alle staten en vindt in de eerste arbeidsovereenkomst het concurrentiebeding. Hij verzoekt de rechter de werknemer te beletten om bij de concurrent in dienst te treden. Het Hof Leeuwarden oordeelde over zo'n zaak op 22 februari jl. In die zaak was het betoog van de werknemer dat het concurrentiebeding bij de verlenging niet opnieuw rechtsgeldig tot stand was gekomen. Daarin ging het Hof niet mee. Volgens het Hof zijn partijen uitdrukkelijk en schriftelijk een aanvulling op de overeenkomst overeengekomen. Met deze aanvulling hebben partijen geen nieuwe overeenkomst maar een wijziging van de bestaande overeenkomst bedoeld. Het concurrentiebeding is in stand gebleven.

Het lijkt een duidelijk verhaal maar niet alle rechters oordelen gelijk. Zo oordeelde het Hof Den Haag op 12 juni jl. dat een concurrentiebeding opnieuw (schriftelijk) moet worden overeengekomen bij het aanbieden van een andere functie door dezelfde werkgever. Verwijzing naar een concurrentiebeding in de

eerdere arbeidsovereenkomst volstaat niet. Het Hof Arnhem ging in een uitspraak van 31 maart jl. nog verder: na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met twee verleningen is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden. Bij de laatste verlenging schrijft de werkgever aan de werknemer: 'Hetgeen is overeengekomen in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 28 februari 2007, blijft onverminderd van kracht'. Het Hof vond deze verwijzing onvoldoende en achtte het concurrentiebeding uit de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet langer geldig, vooral omdat de werknemer er niet uitdrukkelijk mee had ingestemd. Over dit onderwerp wordt, zo blijkt uit bovenstaande, heel verschillend gedacht.

U doet er dus verstandig aan om bij een omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde naar onbepaalde tijd een nieuwe arbeidsovereenkomst op te stellen en ter ondertekening aan de werknemer voor te leggen. In die nieuwe arbeidsovereenkomst neemt u opnieuw uitdrukkelijk een concurrentieverbod op. Overigens is een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst nog geen zekere garantie voor het voorkomen van concurrentie door de ex-werknemer. Als de werknemer door het concurrentiebeding bijvoorbeeld ernstig benadeeld wordt bij het vinden van een passende werkkring dan kan de rechter desgevraagd het concurrentiebeding vernietigen. In een dergelijke situatie weegt de rechter de belangen van de werkgever en de werknemer af. Als de werkgever slechts beperkt belang bij handhaving van het beding heeft is de rechter sneller geneigd het concurrentiebeding te vernietigen, als daartegenover de belangen van de werknemer bij indiensttreding bij de concurrent aanmerkelijk zijn. Bij dat laatste moet u denken aan een aanzienlijke positieverbetering of een sterke loonsverhoging ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden bij de vorige werkgever. U dient daar bij het formuleren van het concurrentiebeding vooraf rekening mee te houden. Als u daarover nog aanvullende vragen heeft dan kunt u contact opnemen met: ■

Voor meer informatie: Van Veen Advocaten  
Mr J.S. Wurfbain, Tel: 0318 – 68 78 96  
e-mail: j.wurfbain@vanveen.com