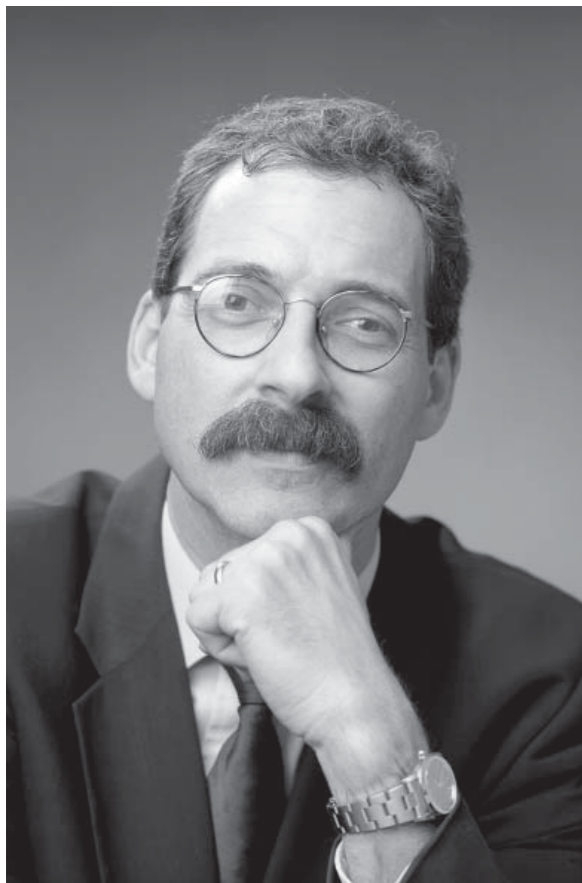


# CONCURRENTIEBEDING, GEHEIMHOUDINGSBEDING EN BEWIJSBESLAG

Werkgevers trachten in de relatie met hun werknemers de bedrijfsbelangen zoveel en zo goed mogelijk te beschermen. Vrijwel standaard maken concurrentie- en geheimhoudingsbedingen deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. In werkgeverskringen valt met regelmaat te beluisteren dat deze bedingen vrijwel niets waard zijn: de werknemer is vrij om te gaan en te staan en ook te doen wat hij wil. Dit geluid behoeft correctie.



ANTONIO ROBUSTELLA

## CONCURRENTIEBEDING

Aan het hanteren van een concurrentiebeding, dat een werknemer beperkt om na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een direct concurrent van

de werkgever actief te worden, worden door de wetgever en de rechter een aantal specifieke eisen gesteld:

- het concurrentiebeding dient schriftelijk te zijn overeengekomen, anders is het niet geldig;
- het concurrentiebeding dient te omschrijven welke werkzaamheden c.q. activiteiten onder de werking ervan vallen;
- het concurrentiebeding dient aan te geven voor welke periode het geldt, bijvoorbeeld twaalf maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- het concurrentiebeding dient aan te geven voor welk geografisch gebied het geldt, dit kan variëren van heel Nederland tot een straal van een aantal kilometers rondom de vestigingsplaats van de werkgever.

Overtreedt de werknemer het concurrentiebeding, komt de werkgever het recht toe de werknemer in rechte aan te spreken en hem te dwingen tot naleving van het concurrentiebeding. De rechter zal de werknemer daartoe dwingen, tenzij de rechter van mening is dat de belangen van de werknemer om bij een concurrent van de werkgever in dienst te treden zwaarder wegen dan die van de gewezen werkgever. Is de rechter van mening dat het concurrentiebeding de werknemer teveel beperkt om bij een

andere werkgever in dienst te treden, bijvoorbeeld omdat het geografisch gebied te ruim is omschreven, zal hij de belangen van de werknemer laten prevaleren. Uitgangspunt is echter dat de werknemer wordt gehouden aan de door hem aan de werkgever in het kader van het concurrentiebeding gedane toezegging niet bij een directe concurrent van de werkgever in dienst te treden respectievelijk voor eigen rekening en risico concurrerende activiteiten te ontplooiën.

## GEHEIMHOUDINGSBEDING

Over het geheimhoudingsbeding heeft de wetgever niets geregeld. Niets staat er dan ook aan in de weg dat de werkgever in de arbeidsovereenkomst met de werknemer een geheimhoudingsbeding opneemt en de werknemer verbiedt, hetzij gedurende de arbeidsovereenkomst, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm ook, enige mededeling te doen betreffende de onderneming van de werkgever respectievelijk de aan de onderneming van de werkgever gerelateerde zaken, zoals relaties van de werkgever.

## DEZE BEDINGEN BLIJKEN IN PRAKTIJK ALLES BEHALVE "DODE LETTERS" TE ZIJN.

### SCHENDING GEHEIMHOUDINGSBEDING

Anders dan over concurrentiebedingen wordt er weinig geprocedeerd over het niet naleven van een geheimhoudingsbeding door de werknemer. Dit laat zich verklaren door de lastige processuele positie, waarin een werkgever die een werknemer verdenkt van het schenden van het geheimhoudingsbeding zich bevindt. Het ligt op de weg van de werkgever niet alleen te stellen dat de werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden, doch ook om deze beschuldiging te bewijzen.

De werkgever zal dienen aan te tonen dat vertrouwelijke bedrijfsinformatie door de werknemer is gelekt c.q. doorgespeeld aan de concurrent. De werkgever ervaart dit als een onmogelijke opgave en ziet om die reden af van het voeren van gerechte-

lijke procedures, ergo het aanspreken van de werknemer.

## BEWIJSBESLAG

De werkgever staat echter niet altijd met lege handen ingeval hij een werknemer verdenkt van schending van het geheimhoudingsbeding. De rechter toont zich bereid onder omstandigheden aan de in bewijsnood verkerende werkgever tegemoet te komen.

De werkgever, die had verzuimd met zijn werknemer een concurrentiebeding overeen te komen maar wel een geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst had opgenomen, zag zich na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de ex-werknemer geconfronteerd met een nieuwe concurrent. De ex-werknemer besloot dezelfde activiteiten als de werkgever te ontplooiën. De ex-werknemer dong met de werkgever regelmatig naar dezelfde opdrachten en wist de werkgever met regelmaat de loef af te steken.

De werkgever sprak het vermoeden uit dat de werknemer beschikt over vertrouwelijke informatie betreffende de door de werkgever gehanteerde offerte-strategie, prijzen en de door de werkgever gehanteerde calculatiemethode. Daarnaast verdacht de werkgever de ex-werknemer ervan te beschikken over relevante informatie – namen, contactpersonen, adressen etc. – betreffende zijn klantenbestand.

Besloten werd de ex-werknemer een halt toe te roepen. Aan de rechter werd op basis van de gerezen, gemotiveerd uiteengezette, vermoedens verzocht toestemming te verstrekken voor het leggen van beslag op de zich in de bedrijfsruimte van de ex-werknemer in hard copy en digitale vorm aanwezige van de werkgever afkomstige informatie zoals offerten, prijslijsten, calculaties en het relatiebestand. Het verzoek van de werkgever, waarover de ex-werknemer door de rechter niet werd gehoord en waarvan hij aldus onkundig bleef, werd door de rechter gehonoreerd op grond van de overweging dat de werkgever in

staat moest worden gesteld haar in eigendom toebehorende informatie/gegevens veilig te stellen en terug te krijgen.

Met de van de rechter verkregen toestemming kon de werkgever onverwacht en tegen de wil van de ex-werknemer de bedrijfsruimte van de ex-werknemer betreden en werd het vermoeden van de werkgever bewaarheid: vertrouwelijke informatie van de werkgever werd zowel in hard copy als in digitale vorm aangetroffen en veiliggesteld. Tot verdere gerechtelijke procedures kwam het niet, omdat de ex-werknemer besloot de werkgever te compenseren voor de door de werkgever als gevolg van het handelen van de ex-werknemer geleden schade.

## CONCLUSIE

Een werkgever die zijn bedrijfsbelangen beschermt, heeft standaard in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen een concurrentie- en geheimhoudingsbeding. Deze bedingen blijken in praktijk alles behalve "dode letters" te zijn. Als het gaat om de naleving van concurrentiebedingen door werknemers, weet de werkgever die gewapend is met een goed geformuleerd concurrentiebeding zich in het merendeel van de gevallen gesteund door de rechter. Is schending van het geheimhoudingsbeding aan de



orde, blijkt het bewijsbeslag een effectief middel om van de (bewijs)nood een deugd te maken. ■

