

CONCURRENTIEBEDING ZEKER NIET ZINLOOS

Uit de mond van veel werkgevers wordt door ons nog al eens opgetekend dat het weinig zin heeft om met een werknemer een concurrentiebeding af te sluiten, omdat hij of zij daar in de praktijk 'toch niet aan gehouden wordt'. De rechtspraak, waaronder enkele recente uitspraken van de Hoge Raad, laat zien dat deze stelling niet opgaat.

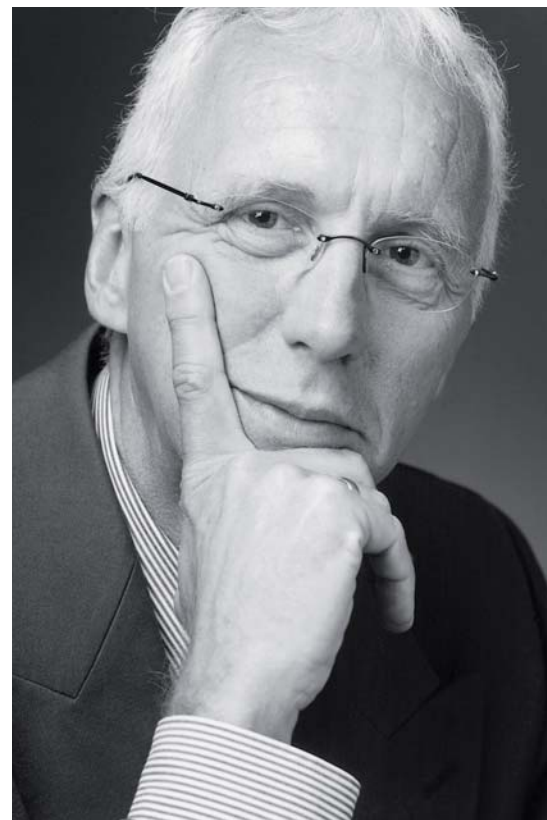
Het arbeidsrecht mag zich verheugen in onafgebroken politieke belangstelling. Op dit moment prijkt de herziening van het ontslagrecht hoog op de agenda van de Ministerraad. Enige tijd geleden was dat het geval met de gewenste wijziging van de regelingen omtrent het concurrentiebeding. Na een negatief advies van de Raad van State haalde een door de Tweede Kamer aanvaard wetsvoorstel het uiteindelijk niet. De regeling is dus gebleven zoals hij was: een concurrentiebeding tussen werkgever en werknemer is slechts geldig indien dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer. Wettelijk is het concurrentiebeding niet aan een maximumtermijn gebonden.

De rechter kan het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen. De (kanton)rechter dient hierbij de belangen van werkgever en werknemer tegen elkaar af te wegen. Uitgangspunt bij deze afweging is in de rechtspraak geworden het grondrecht van de werknemer op vrije arbeidskeuze. De werkgever moet dus wel goede argumenten hebben om de werknemer aan de werking van het concurrentiebeding te kunnen houden. Hierbij gaat het dan in de regel om aan de werknemer gegeven opleidingen, wetenschap bij de werknemer omtrent bedrijfsgeheimen, binding tussen de werknemer en relaties van de werkge-

ver etc. Het komt in de praktijk met grote regelmaat voor dat de door de werkgever aangedragen argumentatie voldoende wordt geacht en de werknemer dus aan het concurrentiebeding wordt gehouden. Wel wordt de termijn (in de regel maximaal twee jaar) en de geografische reikwijdte (afhankelijk van de omstandigheden) beperkt.

Reeds in 1979 bepaalde de Hoge Raad dat, als de functie van de werknemer ingrijpend wijzigt, een reeds afgesloten concurrentiebeding zwaarder gaat drukken en daardoor opnieuw moet worden afgesloten. Is dat niet gebeurd, dan is er dus geen concurrentiebeding. De achtergrond hiervan is dat, indien een werknemer een hogere functie krijgt het voor hem of haar, in geval van ontslag, moeilijker zal zijn elders een gelijkwaardige functie te vinden en het concurrentiebeding daartoe een extra belemmering vormt. Het moet bij het verkrijgen van die nieuwe functie om die reden dan opnieuw worden afgesproken c.q. vastgelegd.

In een tweetal recente arresten heeft de Hoge Raad het 'zwaarder drukken criterium' aangescherpt. Wil de werknemer met succes kunnen stellen dat het concurrentiebeding bij de wijziging van de functie opnieuw had moeten worden gesloten, dan moet de werknemer niet alleen aantonen dat het concurrentiebeding door de func-



| TJEERD VAN VEEN |

tiewijziging daadwerkelijk zwaarder is gaan drukken maar ook dat hij of zij daardoor in de praktijk daadwerkelijk wordt belemmerd. Bovendien moet dan ook komen vast te staan dat de functiewijziging bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet was te voorzien.

Hiermee wordt nog maar weer eens onderstreept dat de gedachte dat werknemers 'toch nooit aan een concurrentiebeding worden gehouden' naar het Rijk der Fabelen dient te worden verwezen. ■

MR T.J. VAN VEEN,
PARTNER VAN VEEN ADVOCATEN,
LID SECTIE ARBEIDSRECHT