

Ach dat concurrentiebeding geldt toch niet.....of toch wel?

In veel overeenkomsten worden afspraken vastgelegd die gelden voor de duur van de overeenkomst, zo ook in arbeidsovereenkomsten. Afspraken over loon, werk- en pauzetijden, vakantie, opzegtermijnen en dergelijke gelden allemaal tijdens het contract. Er zijn echter ook afspraken tussen werkgever en werknemer die weliswaar in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, maar gelden na het einde van de overeenkomst. Juristen spreken hier over een post contractueel beding. Een belangrijk voorbeeld hier van is het concurrentiebeding.

In de praktijk wordt er in een arbeidsovereenkomst nog al eens een concurrentiebeding opgenomen. In dat beding, of afspraak, wordt dan bepaald dat een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst niet in dienst mag treden bij een concurrent van de (ex-) werkgever of voor zichzelf mag beginnen en dezelfde werkzaamheden mag gaan verrichten als voorheen het geval was. De gedachte achter een concurrentiebeding is dat een werkgever nadeel leidt van een situatie waarin een werknemer eerst kennis van het bedrijf op doet en vervolgens met die kennis elders, dat wil zeggen: bij een andere werkgever, zijn voordeel doet. Met name in commerciële functies komt het veel voor dat werknemers uitgebreid "in de keuken" van de werkgever hebben kunnen kijken en zo doende kennis hebben opgedaan van inkooprijzen, winstmarges en kostenstructuren. Zo weet een inkoper van verf voor een verfhandelaar precies wat de inkooprijzen zijn die er binnen zijn bedrijf worden gehanteerd en weet hij precies hoe de verkoopprijs wordt bepaald. Gaat hij bij een concurrerende verfhandelaar werken dan weet hij precies waar hij rekening mee moet houden als er wordt ingekocht en tegen welke verkoopprijzen hij producten in de markt kan zetten. Daarmee is hij voor een nieuwe werkgever ook interessant, soms nog meer dan alleen vanwege zijn verkoopkwaliteiten.

Gaat werknemer bij een concurrent werken dan kan dat directe schade toebrengen aan de oude werkgever, en tegen dat belang van de (ex-) werkgever beschermt het concurrentiebeding.

Regelmatig wordt mij de vraag gesteld of een concurrentiebeding wel zin heeft omdat het toch geen stand zal houden. Vaak wordt dan vergeten dat een concurrentiebeding onderdeel uitmaakt van een arbeidsovereenkomst waarmee zowel de werkgever als de werknemer akkoord zijn gegaan. Het concurrentiebeding is daarmee dus geldig. Een rechter zal daarvan in een procedure dan ook uitgaan en slechts onder bijzondere omstandigheden zal het concurrentiebeding worden ingeperkt. Een rechter zal daarbij in de eerste plaats naar het belang van de werkgever kijken. Zoals hierboven al is besproken is het in het belang van de werkgever om het concurrentiebeding onverkort van toepassing te laten zijn.

Het belang van een werknemer is dat hij door (de werking van) het concurrentiebeding niet in staat is een andere baan te accepteren, hij wordt immers beperkt in zijn keuze. Zeker als de werknemer een eenzijdige werkervaring heeft opgedaan, bijvoorbeeld telkens in dezelfde sector of zelfs in dezelfde functie, kan het voor de werknemer heel moeilijk worden om ander werk te vinden als hij aan het concurrentiebeding wordt gehouden. Een rechter kan dan worden gevraagd om het concurrentiebeding te matigen, of zelfs geheel buiten toepassing te verklaren. Daartoe zal een rechter eerder overgaan als hij van mening is dat het belang van de werkgever moet wijken voor het belang van de werknemer. Dat is bijvoorbeeld aan de orde als de werknemer bij een andere werkgever een aanzienlijke positieverbetering krijgt in een functie met meer verantwoordelijkheden en meer salaris.

In deze tijden van recessie doet zich vaak de vraag voor of een werkgever een werknemer mag houden aan een concurrentiebeding als de werknemer op grond van economische omstandigheden wordt ontslagen. Met andere woorden: als de werknemer part nog deel heeft aan het ontslag. Veel werknemers veronderstellen dat een werkgever dan geen beroep meer mag doen op het concurrentiebeding, terwijl dat wel zo is. Ook in die situatie kan een werknemer dus nog steeds aan het concurrentiebeding worden gehouden!

Het is dus zaak om bij ontslag, zeker in geval van economische gronden, niet alleen te praten over de ontslagvergoeding, maar zeker ook vast te leggen dat er na ontslag geen concurrentiebeding meer van toepassing is. Want zonder nadere afspraken blijft een concurrentiebeding geldig en dat kan zeer vervelende gevolgen hebben voor een werknemer die zich er niet aan houdt.

Mr J. Withaar

OJW | Advocaten