

Overtreding van concurrentiebeding of niet? Waar kan het fout gaan?

In het arbeidsrecht wordt nog steeds vaak gebruik gemaakt van een concurrentiebeding, of van een bepaalde vorm van concurrentiebeding, te weten het relatiebeding. De voorwaarden die gelden om hierop een beroep te doen als werkgever zijn strikt. Hierbij zal ik u twee praktijkvoorbeelden geven waarin het fout ging voor de werkgever en hoe dit had kunnen worden voorkomen.

Het eerste voorbeeld betreft een kwestie waaruit blijkt hoe belangrijk de formulering van het concurrentie-/relatiebeding is. In dit voorbeeld heeft de werkgever het relatiebeding te 'strikt' omschreven, op basis waarvan een beroep op het beding in een specifieke situatie onmogelijk was.

De werkgever was een relatiebeding overeengekomen met zijn werknemer. De tekst van dit relatiebeding luidde als volgt:

"Het is werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om binnen een termijn van twee jaar na het einde van deze overeenkomst, direct of indirect in enigerlei vorm voor zichzelf of voor anderen, werkzaam te zijn voor of betrokken te zijn bij relaties van werkgever, dan wel relaties te bewegen de band met de werkgever te verbreken. Onder relaties worden verstaan alle (natuurlijke of rechts-) personen die in een periode van 24 maanden voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werkgever of haar rechtsvoorgangsters een nota hebben ontvangen: de administratie van de werkgever is daarbij doorslaggevend."

Dit relatiebeding bevat meerdere elementen. Allereerst wordt een periode genoemd waarvoor het relatiebeding geldt, daarnaast wordt omschreven wat de werknemer verboden is en tot slot wordt aangegeven wat wordt beschouwd als een relatie. Deze elementen zijn ook gebruikelijk voor een concurrentiebeding/relatiebeding en zelfs noodzakelijk. Er moet immers een termijn worden gesteld waarvoor het beding geldig is en ook moet expliciet worden omschreven wat de (ex-)werknemer nu precies wordt verboden. Het laatste element is echter niet perse noodzakelijk.

Welke termijn als een redelijke termijn wordt beschouwd voor de geldigheid van een concurrentie-/relatiebeding verschilt per

branche en per functie. Een termijn van 1 jaar wordt in zijn algemeenheid als een redelijke termijn beschouwd. Voor sommige functies in branches waar juist de relatie het belangrijkste bedrijfsdebet is van de werkgever, is ook een termijn van 2 jaar geaccepteerd.

Het goed formuleren van de verboden activiteiten is ook een belangrijk element van het concurrentie-/relatiebeding. Want het moet wel duidelijk zijn dat de gedraging waaraan de ex-werknemer zich schuldig maakt ook daadwerkelijk in strijd is met het beding. En als de omschrijving in het beding niet ruim genoeg is geformuleerd, kan de gedraging van de werknemer net niet onder de omschrijving vallen. En daardoor is dan ook geen sprake van een overtreding van het beding.

En dan het element waar het fout ging in het hiervoor genoemde voorbeeld. De werkgever had het begrip relatie uitgewerkt in het beding en het begrip voor hem zelf beperkter gemaakt dan strikt noodzakelijk was. Als relatie in de zin van het beding was namelijk opgenomen "alle (natuurlijke of rechts-) personen die in een periode van 24 maanden voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werkgever of haar rechtsvoorgangsters een nota hebben ontvangen: de administratie van de werkgever is daarbij doorslaggevend."

Als relatie werd niet beschouwd een klant waarvoor werkzaamheden waren verricht in de periode van 24 maanden voor het moment dat de arbeidsovereenkomst met de ex-werknemer eindigde, maar een klant die in deze periode een nota hadden ontvangen van de werkgever. En daar strandde de zaak voor de werkgever. Wat was het geval? De werknemer had werkzaamheden verricht voor een klant van de werkgever en daarbij waren ook een aantal andere bedrijven betrokken, waaronder bedrijf X. Een vertegenwoordiger van bedrijf X was ook altijd

aanwezig als er besprekingen werden gehouden en er werd ook rechtstreeks gecommuniceerd door de ex-werknemer met bedrijf X. De werkgever stuurde echter alleen aan de klant van de werkgever een nota en niet aan de andere bedrijven, waaronder dus bedrijf X.

Duidelijk was dus wel dat de ex-werknemer wel werkzaam was geweest voor bedrijf X, maar ook duidelijk was dat de werkgever geen nota had gestuurd aan bedrijf X. En dus viel bedrijf X niet onder de reikwijdte van het relatiebeding. En dus stond het de werknemer vrij om na het einde van zijn dienstverband met de werkgever voor bedrijf X werkzaam te zijn.

Hoe was dit te voorkomen geweest? In deze kwestie zou de uitkomst mogelijk anders zijn geweest als in het beding niet was opgenomen dat het hebben ontvangen van een nota essentieel was voor het begrip relatie. Als bijvoorbeeld opgenomen was geweest dat als relatie waren te beschouwen alle (natuurlijke of rechts-) personen waarvoor de werknemer in een periode van 24 maanden voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werkgever werkzaamheden heeft verricht, dan zou de uitkomst van deze kwestie mogelijk heel anders hebben uitgepakt.

Een tweede voorbeeld ziet op de vraag of überhaupt wel een concurrentiebeding is afgesproken. Een keiharde eis is namelijk dat een concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen. En voor de duidelijkheid, dit moet zijn overeengekomen in de laatste versie van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Staat het beding daar niet in, dan is het beding ook niet van toepassing. Zelfs niet als wordt gemeld dat 'ook de andere voorwaarden uit de eerdere arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard'. Ben daar dus heel zorgvuldig in.

Recentelijk moest de kantonrechter zich uitspreken over de volgende situatie. Een werknemer was in dienst getreden bij een werkgever en in de arbeidsovereenkomst met deze werknemer was een concurrentiebeding opgenomen. Op basis hiervan was het de werknemer verboden om binnen een periode van vijf jaar na het einde van het dienstverband in dienst te treden bij een concurrent binnen Europa. Een zeer verstrekkend beding dus.

Na twee jaar ging de werknemer over naar een ander bedrijf binnen hetzelfde concern. Afgesproken werd dat hij bij dit concern in dienst kwam en dat bepaalde specifiek benoemde voorwaarden uit de oude overeenkomst ook gingen gelden bij de nieuwe werkgever. Hierbij werd niet het concurrentiebeding genoemd.

Weer twee jaar later vertrok de werknemer bij de werkgever en ging voor een concurrent werken. De werkgever schreef de werknemer aan dat hij het concurrentiebeding overtrad en sommeerde hem om de boete te betalen die hij verschuldigd zou zijn op grond van het boetebeding dat ook in de (eerste) arbeidsovereenkomst was opgenomen.

De werknemer gaf aan dat er geen concurrentiebeding gold omdat die niet in de laatste arbeidsovereenkomst was opgenomen en dat hij dus ook niet in overtreding was. De werkgever stapte naar de rechter en vorderde dat de werknemer zou stoppen met het overtreden van de werkzaamheden bij de nieuwe

werkgever en dat hij de verschuldigde boete (die inmiddels in de tienduizenden euro's liep) moest betalen.

De kantonrechter maakte hiermee echter korte metten en oordeelde dat er geen concurrentiebeding van toepassing was omdat dit niet was overeengekomen, althans niet schriftelijk. En dus viste de werkgever achter het net. Een dure vergissing dus, want als hij bij de overgang van de werknemer naar het andere onderdeel van het concern ook het concurrentiebeding zou hebben benoemd, was de uitkomst heel anders geweest. De rechter zou ongetwijfeld het beding hebben gematigd, omdat een periode van vijf jaar onredelijk lang is en het geografisch gebied waarvoor het gold te groot was, maar het beding zou zeker hebben gegolden.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor advies over het opstellen van een concurrentie-/relatiebeding of voor een geschil op dat gebied, kunt u terecht bij Peelland Advocaten (www.peellandadvocaten.nl), gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Erik Jansen
Advocaat