

Als arbeidsrechtadvocaat word ik vaak geraadpleegd door ondernemers die door ex-werknemers beconcurrereerd worden. De tijd van life time employment ligt achter ons; mensen gaan 'job hoppers' door het leven of beginnen op eens voor zichzelf.

HET CONCURRENTIEBEDING: BETTER SAFE THAN SORRY!

DOOR
CAROLIEN BREDERIJE



Is aan dat soort concurrentie juridisch iets te doen? Dat hangt af van de vraag wat voor arbeidsovereenkomst er met deze werknemers gesloten is. Is daarin een concurrentiebeding of 'relatiebeding' opgenomen, dan heb je als ex-werkgever zeker iets in handen.

Is dat niet het geval, dan is het heel moeilijk iets te doen tegen concurrerende ex-werknemers. Dat kan dan alleen, wanneer sprake is van onrechtmatige concurrentie en dat is volgens vaste rechtspraak niet snel het geval. Veel mensen hebben het idee dat een concurrentiebeding, al is daarvoor getekend, niet veel waard is. "Daar komen ze toch altijd wel onderuit!" is de gedachte. Ten onrechte; een concurrentiebeding is wel degelijk wat waard. Een wetsvoorstel om de regels rond het concurrentiebeding voor werkgevers strenger te maken is in 2006 zelfs nog afgeschoten door de Eerste Kamer. Nog steeds kan men dus gewoon een concurrentiebeding afsluiten.

Bedenk daarbij in ieder geval: een concurrentiebeding kan alleen schriftelijk worden aangegeven en alleen met een meerderjarige werknemer; bij elke functie-wijziging van enig gewicht dient het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen te worden;

de duur van het beding moet in verhouding zijn met de duur van de arbeidsovereenkomst; zet in een jaarcontract dus géén concurrentiebeding van 2 jaar; maak het beding zoveel mogelijk 'op maat'; hoe duidelijker is, wat de werknemer na einde dienstverband niet mag doen, hoe groter de kans dat het beding bij een rechter stand zal houden; kom ook een boete op de overtreding van het beding overeen.

Belangrijk: zet direct bij het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding in het contract; de werknemer zal daar dan sneller voor tekenen dan wanneer hij al jaren bij u in dienst is. Hopelijk hebt u het beding vervolgens nooit nodig, maar zo wel, dan hebt u het maar! Immers: die topwerknemer van nu is mogelijk in de toekomst uw grootste concurrent. Oftewel: het concurrentiebeding, better safe than sorry!

Mr. Carolien Brederije is partner bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten ■ Den Haag