



# CONCURRENTIEBEDING: EEN DODE LETTER?

Door middel van een (non-)concurrentiebeding kunnen werkgevers hun bedrijf beschermen. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die veel kennis heeft van uw bedrijf, deze kennis kan inzetten bij een concurrent. Een vaak gehoorde stelling is dat een concurrentiebeding niet langer van deze tijd is. In een maatschappij waar langdurige arbeidsrelaties steeds vaker de uitzondering zijn en de “job-hopper” de regel, wordt een concurrentiebeding steeds meer bestempeld als onacceptabel. Daar komt bij dat de wetgever - en daarmee de rechtspraak - steeds zwaardere eisen stellen aan de handhaving van een concurrentiebeding. Dit doet de vraag rijzen of het concurrentiebeding een dode letter is geworden.

In de wet staat dat een beding in de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer wordt beperkt in zijn mogelijkheid om na het einde van het dienstverband op een bepaalde wijze werkzaam te zijn [lees: een concurrentiebeding] slechts geldig is indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan én het beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer. In geval van een contract voor bepaalde tijd kunt u een dergelijk beding alleen opnemen als het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en dit in hetzelfde beding (schriftelijk) is gemotiveerd. In dit artikel beperk ik mij tot een concurrentiebeding in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

**“Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiet van een werkgever – de opgebouwde knowhow en goodwill – te beschermen.”**

De ratio van het concurrentiebeding is dat een werkgever zijn “bedrijfsdebiet” moet kunnen beschermen. Een werknemer kan immers bedrijfsspecifieke informatie van zijn werkgever meenemen naar een nieuwe werkgever en daarmee zijn voormalige werkgever beschadigen.

Het [Hof Arnhem-Leeuwarden](#) benadrukte medio vorig jaar (in kort geding) nog maar weer eens dat een concurrentie-

beding is bedoeld om het bedrijfsdebiet – de opgebouwde knowhow en goodwill – van een werkgever te beschermen. Het is niet bedoeld om werknemers te binden, maar louter ter bescherming van bedrijfsgeheimen en andere concurrentiegevoelige informatie.<sup>1</sup>

## Het concurrentiebeding in de praktijk

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen de wijzen van beperking:

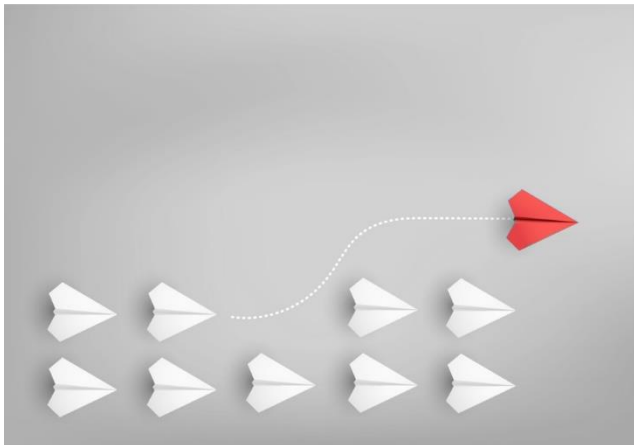
- Een functionele beperking: dit is een beperking waarbij de werknemer wordt beperkt in het soort werkzaamheden dat een werknemer al dan niet mag verrichten.
- Een geografische beperking: dat is het gebied waarbinnen de werknemer geen werkzaamheden mag verrichten.
- Een temporele beperking: dat is de termijn waarbinnen de werkzaamheden al dan niet elders mogen worden verricht.

Kortom, het gaat om functie, gebied en termijn. Daarnaast wordt aan het concurrentiebeding vaak een boetebeding gekoppeld, zodat overtreding direct gesanctioneerd is en er geen discussie ontstaat over de (omvang) van de schade die de werkgever zou hebben geleden door overtreding van het beding door de werknemer.

Ter illustratie, een voorbeeld van een concurrentiebeding waar alle drie de beperkingen alsmede het boetebeding is opgenomen:

<sup>1</sup> Met verwijzing naar ECLI:NL:GHARL:2015:9112; ECLI:NL:GHARL:2018:6776; ECLI:NL:GHARL:2019:7739

*“Het is de werknemer verboden om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende 12 maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst, op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor een onderneming, dan wel voor eigen rekening, die gelijk of gelijksoortige zijn aan die van werkgever, binnen een straal van 75 kilometer vanaf de hoofdvestiging van werkgever. Bij overtreding of niet-nakoming van het concurrentiebeding verbeurt werknemer ten gunste van werkgever, terstond een onmiddellijk opeisbare boete van € 5.000,- alsmede een boete van € 500,- voor elke dag, een dagdeel daaronder begrepen, dat de overtreding na het verzoek van werkgever om de overtreding te staken, voortduurt. Werkgever is bevoegd om in plaats van deze boete volledige schadevergoeding en nakoming te vragen.”*



### **Wat gebeurt er bij achterdeur?**

In veel gevallen ontstaat de discussie over het concurrentiebeding pas wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt en de werknemer elders in dienst treedt. De hoofdregel is: “Afspraak is afspraak”.

Komen partijen er niet uit, wat in de praktijk vaak betekent dat de werknemer toch concurrerende werkzaamheden verricht, dan moet de rechter zijn of haar oordeel geven over de geldigheid van het concurrentiebeding. In eerste instantie zal de rechter in kort geding oordelen of het concurrentiebeding moet worden geschorst. Een kort geding is bedoeld voor gevallen, waarbij een voorlopig oordeel op korte termijn vereist is, in de regel ontvangt u binnen circa zes weken een vonnis.

De rechter toetst summier, omdat in een dergelijke procedure onvoldoende tijd is om alles uit te diepen. Wilt u een definitieve uitspraak, dan moet u (daarna) naar de bodemrechter, die beslist definitief. Een kort geding heeft vaak de voorkeur, omdat een bodemprocedure, teveel tijd in beslag neemt (minimaal een half jaar).

### **Hoe beoordeelt de rechter het concurrentiebeding?**

In de wet zijn geen eisen gesteld aan de inhoud van het concurrentiebeding. De wet bepaalt wel dat de rechter het

concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk kan vernietigen indien - in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever - de werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld.

En dit is nou precies waar de discussie bij de rechter om gaat, *in the end* komt het allemaal neer op een belangenafweging; weegt het belang van de werknemer bij vernietiging van het concurrentiebeding zwaarder dan het belang van de werkgever bij handhaving daarvan?

Belangen die voor de werkgever spelen zijn bijvoorbeeld de tijd die en het geld dat de werkgever heeft geïnvesteerd in de (vakbekwaamheid) van de werknemer en de (gegrondheid van de) vrees van de werkgever voor benadeling van zijn onderneming door de werknemer. Voor de werknemer kunnen de volgende belangen een rol spelen: de kansen op de arbeidsmarkt, waaronder de mogelijkheid om een (veel) hoger salaris te verdienen, alsmede de gezins- en leefomstandigheden. De wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd wordt ook vaak meegewogen door de rechter.

Of een concurrentiebeding al dan niet wordt vernietigd door de rechter, is zeer afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Om een indruk te geven wordt hierna een aantal uitspraken van het afgelopen jaar besproken waarin de rechter heeft geoordeeld over de geldigheid van een concurrentiebeding.

## **“Afspraak is afspraak.”**

### **Geldig beroep op concurrentiebeding**

Het [Hof Arnhem-Leeuwarden](#) oordeelde begin 2020 over een concurrentiebeding dat beperkt was tot twaalf maanden na einde dienstverband, maar waar geen beperking was in gebied. De werknemer mocht kort gezegd niet in dienst treden bij “een concurrent”. Hoewel er geen geografische beperking was, kon dit de werknemer in dit geval niet baten, omdat hij binnen de provincie waarin de voormalige werkgever gevestigd was een eigen onderneming was gestart die concurrerend was aan de onderneming van zijn voormalige werkgever. Ook aan het beroep op matiging werd geen gehoor gegeven. Enerzijds vond het Hof dat de gedraging dermate ernstig was dat matiging niet voor de hand lag, anderzijds had de werknemer ondanks een vonnis van de kantonrechter de concurrerende werkzaamheden voortgezet. Het Hof bekrachtigde het vonnis van de kantonrechter waarin de voormalige werknemer werd veroordeeld tot onder andere betaling van € 389.000,00 aan zijn voormalige werkgever.

Het [Hof 's-Hertogenbosch](#) weigerde medio 2020 in kort geding om het concurrentiebeding van een werknemer te schorsen. Het beding gold voor de duur van één jaar, waarbij hij wereldwijd (!) niet werkzaam mocht zijn bij een gelijksoortig bedrijf. De werknemer kon bij de nieuwe werkgever 90% (!) meer salaris verdienen. Toch schorste het Hof het concurrentiebeding niet, omdat voldoende aannemelijk was geworden dat de nieuwe werkgever de werknemer had “weggekocht” - mede vanwege het hoge salaris - en de werknemer over dusdanig veel informatie beschikte, dat daadwerkelijk schade kon worden aangericht aan de voormalige werkgever. Het betrof een uitspraak in kort geding, derhalve een beperkte toetsing. Het is op het moment van het schrijven van dit artikel nog onbekend wat de bodemrechter heeft geoordeeld.

De [Rechtbank Noord-Holland](#) veroordeelde twee voormalige werknemers onlangs (februari 2021) tot betaling van een boete van € 50.000,00 wegens overtreding van een concurrentiebeding waarbij de duur was beperkt tot twaalf maanden, maar het gebied een straal van 150 km betrof. Kanttekening die hierbij moet worden geplaatst is dat in de procedure niet was verzocht om het concurrentiebeding (gedeeltelijk) te vernietigen. Het belangrijkste advies? Zorg voor een goede advocaat!

De [Rechtbank Gelderland](#) oordeelde begin vorig jaar dat het concurrentiebeding van een werknemer dat was beperkt tot de duur van twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat zag op het verrichten van soortgelijke werkzaamheden in Nederland, gehandhaafd mocht worden. Hoewel beide partijen voldoende gerechtvaardigde belangen aannemelijk hadden gemaakt, achtte de Rechtbank het belang van de werkgever bij handhaving van het beding groter dan het belang van de werknemer bij vernietiging. Het feit dat het beding nog slechts zes maanden zou duren en het feit dat de werknemer gedurende die periode wel in dienst mocht treden bij soortgelijke werkgevers, zolang hij zich maar niet specifiek met subsidies bezig zou houden, lijken hierbij van doorslaggevend belang te zijn.

### Concurrentiebeding (gedeeltelijk) vernietigd

De [Rechtbank Noord-Holland](#) schorste het concurrentiebeding van een werknemer omdat de voormalige werkgever door handhaving van het concurrentiebeding niet haar bedrijfsdebet wilde beschermen, maar zij haar werknemer wilde binden.<sup>2</sup> Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen vertrek van een werknemer naar een concurrent.

Eind april 2020 overwoog de [Rechtbank Midden-Nederland](#): *“Gelet op het voorgaande is het naar het oordeel van de kantonrechter niet aannemelijk geworden dat werkgever door indiensttreding van werknemer bij X in haar bedrijfsdebet wordt aangetast op een wijze die bescherming verdient. Daaruit volgt naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat het door het concurrentiebeding te beschermen belang van werkgever onvoldoende zwaarwegend is tegenover het belang van werknemer om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van haar in artikel 19 lid 3 van de Grondwet neergelegde recht op vrijheid van arbeidskeuze.”* De werknemer beschikte niet over bedrijfsgevoelige informatie die de nieuwe werkgever ten koste van de oude werkgever kon baten.

Het [Hof Arnhem-Leeuwarden](#) schorste in september 2020 – in tegenstelling tot de kantonrechter eerder in dezelfde zaak – het concurrentiebeding omdat het concurrentiebeding geen bescherming biedt tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebet door zo’n overstap. Het enkele feit dat een werknemer in dienst treedt bij een concurrent maakt nog niet dat het bedrijfsdebet is aangetast. Het Hof achtte het belang van de werknemer bij een vrije keuze van arbeid en de betere arbeidsomstandigheden zwaarder wegen dan het belang van werkgever bij handhaving van het concurrentiebeding. Het Hof schorste het beding.

### TIPS!

#### 1. Afspraak is afspraak

Onderhandel bij de voordeur over het overeenkomen van een concurrentiebeding en de inhoud daarvan.

#### 2. Boetebeding

Ter voorkoming van discussie over de schade aan de zijde van werkgever: koppel aan het concurrentiebeding een boetebeding.

#### 3. Bedrijfsdebet

Er moet daadwerkelijk sprake zijn van aantasting van het bedrijfsdebet.

#### 4. Goede advocaat

Het belangrijkste advies is: zorg voor een goede advocaat. Uit de jurisprudentie blijkt duidelijk dat voor het al dan niet slagen van een beroep op een concurrentiebeding, het drukken op de juiste knoppen van doorslaggevend belang is.

<sup>2</sup> Deze uitspraak is door het Hof Arnhem-Leeuwarden bekrachtigd in [ECLI:NL:GHARL:2020:4815](#).

## Conclusie

Op basis van het voorgaande kan geconcludeerd worden dat een concurrentiebeding verre van een dode letter is geworden. Uit de jurisprudentie blijkt – kort gezegd – dat als een concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen én het bedrijfsdebiet vervolgens daadwerkelijk wordt geschaad, het beding in de meeste gevallen wordt gehandhaafd, ondanks de belangen van de werknemer.

Twijfelt u over de rechtsgeldigheid van uw concurrentiebeding en/of bent u in een geschil verwickeld? Wij weten exact op welke knoppen er gedrukt moet worden!

- **mw. mr. M.C. Evertse**



*De auteur heeft grote zorgvuldigheid betracht in het weergeven van delen uit het geldende recht. Evenwel is noch de auteur noch Boers Advocaten aansprakelijk voor schade van welke aard dan ook indien gebaseerd op onjuiste en/of onvolledige informatie uit deze publicatie. Deze uitgave althans delen daarvan mag uitsluitend worden vereenvoudigd met volledige vermelding van de naam van de auteur.*