

Overspelig personeel

Olga van Ditzhuijzen

Het concurrentiebeding moet werkgevers beschermen tegen het uitventen van bedrijfsgeheimen door goed geïnformeerde werknemers. Maar hoe staat het met het recht van die werknemer om elders aan de slag te gaan?

Het concurrentiebeding blijkt in veel arbeidscontracten een adder onder het gras, onzichtbaar en gevaarlijk.

In het concurrentiebeding kan een werkgever eisen dat de werknemer bij ontslag niet al zijn kennis en kunde bij een concurrerend bedrijf gaat uitventen. Die regel is soms beperkt tot specifieke werkzaamheden, maar kan ook zijn: een jaar lang geen vergelijkbare werkzaamheden uitvoeren.

In de wet staat dat de werkgever een concurrentiebeding mag instellen, schriftelijk, en dat de rechter dat kan vernietigen of matigen als de werknemer onbillijk' wordt benadeeld. Meer wettelijke regels zijn er niet.

Misschien iets té algemeen, vinden werkgevers- en werknemersorganisaties: de werkgever heeft alle vrijheid om het beding zo ruim of krap te maken als hij wil en dat kan voor beide partijen nadelig uitpakken, mocht het tot een conflict voor de rechter komen.

Vijf jaar geleden is begonnen met het beter afbakenen van het concurrentiebeding. In het nog goed te keuren wetsvoorstel wordt de maximale geldigheidsduur van het beding vastgesteld, evenals de grootte van de schadevergoeding. Als een bedrijf eist van een werknemer dat hij niet bij een concurrent aan de slag gaat, moet daar een schadevergoeding tegenover staan.

Het wetsvoorstel over het concurrentiebeding ligt bij de Eerste Kamer, die advies heeft gevraagd aan de SER (Sociaal-Economische Raad). Dit advies- en overlegorgaan vindt de nieuwe regels nog steeds te onduidelijk.

In de praktijk is een concurrentiebeding beperkt in tijd en ruimte: de voorwaarde geldt een paar maanden, of een jaar; het kan gelden voor alle concurrenten in de regio van de toekomstige ex-werkgever of zelfs wereldwijd. Vaak is er een boete (voor de werknemer die het beding overtreedt) aan verbonden, of een schadevergoeding (om de beperkte vrijheid van de werknemer te compenseren). De hoogte van die bedragen staat niet vast.

De werkgever heeft nu alle vrijheid om de bepaling voor zichzelf zo gunstig mogelijk op te stellen. Volgens Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam, slaan werknemers in eerste instantie te weinig acht op het concurrentiebeding. Maar als ze dan een overstap willen maken naar een ander bedrijf schrikken ze van de boetebepaling.

Omdat de boetebepaling hen onzeker maakt, zoeken ze geen andere baan. En dat is jammer: Het is belangrijk om mobiliteit en vrijheid op de arbeidsmarkt te stimuleren. Als werknemers te veel beperkt worden is dat slecht voor de economie.

Arbeidsrechtadvocate Kim Voordes merkt in haar praktijk dat een conflict over het concurrentiebeding meestal wordt uitonderhandeld. Ze benadrukt dat ruzie met de ex-werkgever nooit goed is voor iemands carrièrekansen. Je speelt hoog spel als je een conflict over concurrentiebeding voor de rechter brengt. Het oordeel van de rechter kan soms strenger uitpakken dan het resultaat van onderlinge afspraken.

Het concurrentiebeding is niet alleen bedoeld om de werknemer aan banden te leggen, de werkgever kan veel schade oplopen als goed geïnformeerd personeel met vertrouwelijke informatie naar de concurrent stapt.

Leonard Verburg is partner bij advocatenkantoor Allen & Overly en vertegenwoordigt vaak werkgevers die bescherming zoeken tegen overspelig' personeel. Volgens hem speelt een concurrentiebeding vooral een rol bij werknemers met een commerciële functie: Zij kennen het product en de bedrijfsstrategieën tot in de finesses, dat zijn zaken waar de concurrent dolgraag kennis van zou nemen.

Verhulp wijst op het risico dat werkgevers terughoudend kunnen worden om knowhow en bedrijfsgeheimen met werknemers te delen. En als de werkgever heeft geïnvesteerd in een opleiding, heeft hij er de pest in als zijn personeel die kennis gaat gebruiken bij de concurrent.

Verburg vindt dat het concurrentiebeding in de praktijk zo rot nog niet' werkt. Wel vindt hij dat werkgevers in een contract meer maatwerk moeten toepassen. Nu gebeurt dat vaak pas bij de rechter, die belangen van werkgever en werknemer

tegen elkaar afweegt en vervolgens een compromis figuurzaagt'.

Het belangrijkste advies aan werknemers: Neem het serieus.

Veiligheids-clausule kan soms valkuil in loopbaan worden

Salesmanager (33): Dat loopt wel los, dacht ik toen ik het contract tekende bij mijn ex-werkgever, een ICT-bedrijf. In de overeenkomst was een concurrentiebeding opgenomen, dat bepaalde dat ik binnen een jaar na een eventueel ontslag niet dezelfde werkzaamheden mocht uitvoeren bij een ander. Veel aandacht heb ik er toen niet aan besteed, ik was te blij met mijn nieuwe baan als salesmanager. Na een aantal jaar kreeg ik de kans om bij een ander bedrijf manager te worden. Een promotieplaats, die ik bij mijn oude werkgever niet kreeg. Ik wilde weg, maar herinnerde me het concurrentiebeding. Het bedrijf had hun andere salesmanager net ontslagen, ik wist dat ze mij niet zomaar wilden laten gaan. Ik zag een fantastische nieuwe baan al bijna aan mijn neus voorbijgaan.

Zelf dacht ik dat mijn ex-werkgever het concurrentiebeding veel te ruim had opgesteld. Het zou betekenen dat ik bij een overstap helemaal geen ICT-werk in de gezondheidszorg meer kon doen, terwijl dat mijn vak is. In de bepaling was ook een boetebeding opgenomen: voor elke dag dat ik mij niet aan de regel zou houden, kostte dat 1.250 euro.

Hoewel de nieuwe functie verschilt van mijn oude werk - ik moet nu andere werknemers aansturen, niet meer zelf klanten bezoeken - maakte ik me zorgen. Vooral van de hoge boete werd ik onrustig.

Arbeidsrechtadvocate Kim Voordes van Labor Advocaten heeft advies gegeven welke strategie ik het best kon toepassen om ruzie te voorkomen. Langzaam maar zeker heb ik mijn oude werkgever laten weten dat ik weg wilde, dat ik een nieuwe baan had. Ik heb duidelijk gemaakt dat ik niet hun klanten zou meenemen, dat ik mij niet bezighield met concurrentiegevoelige informatie. Uiteindelijk zijn we op een prettige manier uit elkaar gegaan.

Ik ben deze week aan mijn nieuwe baan begonnen. Het concurrentiebeding is nog een jaar geldig, dus ik probeer zo voorzichtig mogelijk te doen. Vandaar dat ik niet met mijn naam in de krant wil.

Ik heb hier wel van geleerd: weet waar je voor tekent bij een nieuwe baan. Ik heb een paar angstige maanden beleefd. In mijn geval was het beding zó ruim opgesteld, dat de werkgever het naar hartelust had kunnen interpreteren. Dat stoort mij aan het concurrentiebeding: de last wordt helemaal bij de werknemer neergelegd. Voor je het weet zit je een jaar thuis. Wat had ik dan moeten doen? Een krantenwijk nemen?

Wat is een concurrentie-beding?

Een afspraak tussen werkgever en werknemer, schriftelijk vastgelegd in het arbeidscontract.

Een verbod om na ontslag of uitdiensttreding bij de concurrent aan de slag te gaan.

Vaak geografisch begrensd: de werknemer mag bijvoorbeeld niet een nieuwe baan accepteren binnen een straal van dertig kilometer van de vestiging van de werkgever.

Bij de concurrent mag de werknemer geen contacten onderhouden met de relaties of klanten van de oude werkgever.

Het concurrentiebeding geldt meestal voor een bepaalde periode, volgens vaste rechtspraak maximaal een jaar.

In de bepaling is vaak een boete opgenomen die de werknemer moet betalen als hij toch bij een concurrent in dienst treedt. Vaak gaat dat om bedragen van tienduizenden euro's per week. Het komt eigenlijk nooit voor dat de nieuwe werkgever bereid is om dat bedrag op tafel te leggen.

Als de werknemer op straat wordt gezet, is de rechter geneigd om het concurrentiebeding te matigen.

Over het concurrentiebeding is net zo goed te onderhandelen als over het salaris.

Juristen raden aan om goed te bedenken wat de contractsbepaling voor gevolgen in de toekomst zou kunnen hebben.

Datum: 05-04-2006

Sectie: Economie

Pagina: 18

Foto-onderschrift: De salesmanager, die anoniem op de foto wilde: De last wordt bij de werknemer gelegd.

Trefwoord: Arbeid; Arbeidsvoorwaarden

Op dit artikel rust auteursrecht van NRC Handelsblad BV, respectievelijk van de oorspronkelijke auteur.