

Hoe handhaaf je een concurrentiebeding

Het blijft in de praktijk lastig om een concurrentiebeding te handhaven. Rechters zijn hiervan niet altijd gecharmeerd, terwijl ondernemers juist hun bedrijfsdebiet willen beschermen door een concurrentiebeding.

Een beroep op een concurrentiebeding is alleen gerechtvaardigd als de ondernemer daar ook een zwaarwegend belang bij heeft.

Zo niet, dan beperkt een concurrentiebeding het grondrecht van de vrijheid van arbeidskeuze en kan het beding door de voorzieningenrechter geschorst worden.

Uitspraak

Uit een recente uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland blijkt dat het enkele feit dat de werkgever door de overstap van zijn werknemer een goede werknemer verliest, ontoereikend is om te spreken van een ongerechtvaardigd voordeel in de concurrentiestrijd tussen werkgever en een concurrerend bedrijf.

In de arbeidsovereenkomst van de werknemer was een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Ondanks dit beding maakte de werknemer een overstap naar een concurrent. De werknemer beriep zich erop dat een concurrentiebeding het grondrecht van de vrijheid van arbeidskeuze beperkt. Bovendien zou hij een aanzienlijk betere positie hebben gekregen bij deze concurrent.

Hiertegenover betoogde de werkgever dat de overgang van de werknemer een bedreiging vormde voor zijn bedrijf doordat de specifieke kennis van de werknemer die hij had opgedaan tijdens zijn dienstverband bij een concurrent zou terecht komen. Echter, de specifieke kennis stond gewoon op de website en het intranet en kon volgens de Rechter niet worden gekwalificeerd als unieke bedrijfskennis.

De omstandigheid dat de werkgever een goede werknemer verliest en de concurrent een goed werknemer rijker wordt, vindt de Rechter onvoldoende om van een zwaarwegend belang van de werkgever bij handhaving van het beding te spreken. Het beperkt namelijk het grondrecht van de vrijheid van arbeidskeuze zonder dat daar een zwaarwegend belang van de werkgever tegenover staat. Als gevolg van deze afweging werd het concurrentiebeding geschorst.

Wanneer kan een werkgever rechten ontlenen aan een concurrentiebeding?

Uit de rechtspraak wordt blijkt dat een werkgever een zwaarwegend belang moet hebben bij het opnemen en vervolgens handhaven concurrentiebeding. Voorbeelden van zwaarwegende belangen zijn: de vrees voor (ernstige) benadeling door de kennis van bedrijfsgeheimen en het persoonlijke contact met klanten en relaties die een werknemer meeneemt; de lange duur van het dienstverband; de investering in de opleiding en deskundigheid van de werknemer.

Kortom: handhaving van het concurrentiebeding is noodzakelijk het bedrijfsdebiet van de werkgever te beschermen.

Vragen over een concurrentiebeding?

Wij adviseren graag over de juiste formulering en het handhaven van concurrentiebedingen. De Raadgevers kan u al begeleiden vanaf € 159 arbeidscontract

Neem gerust contact op met het Team Arbeidsrecht De Raadgevers bedrijfsjuristen 088-13 313133