

Concurrentiebeding in tijdelijk contract blijft mogelijk

Iedereen kent ze, en waarschijnlijk gebruikt u ze ook in de arbeidsovereenkomsten met uw werknemers: concurrentiebedingen. Zo'n clause waarin staat dat het de medewerker verboden is om bijvoorbeeld gedurende een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst in een straal van 10 kilometer rond Rotterdam werkzaamheden uit te voeren, voor eigen rekening of in loondienst, welke concurrerend zijn met de activiteiten van de werkgever.

Gebruikelijk beding

Veel werkgevers nemen een concurrentiebeding standaard op in hun arbeidsovereenkomsten, ook als het beding misschien niet helemaal op zijn plaats is gezien de functie van de betreffende medewerker. Het beding heeft immers afschrikwekkende werking waardoor de medewerker niet snel naar de concurrent zal overstappen en bovendien wordt de discussie over de redelijkheid van het beding pas achteraf gevoerd. Het discussieert uiteraard gemakkelijker als er al een concurrentiebeding vastligt met daarin een contractuele boete. Het is immers aan de werknemer om de gang naar de rechter te maken om het beding van tafel te krijgen.

Nieuwe wetgeving voor tijdelijke contracten

Sinds begin dit jaar is het wettelijk verboden om een concurrentiebeding op te nemen in tijdelijke ar-



Mr. Laura van Luipen

SørensenWeijers&Co
Arbeidsrechtadvocaten
T: 010 - 2492 444
E: vanluipen@swnc.nl

beidscontracten, tenzij in het beding wordt aangegeven waarom het beding hier noodzakelijk is. Als een werkgever aangeeft dat het noodzakelijk is om te voorkomen dat zijn gegevens over klanten en marges bij de concurrent terechtkomen is dat onvoldoende. In het beding moet specifiek worden aangegeven welke bedrijfsbelangen op het spel staan en welke specifieke kennis de werknemer verkrijgt van bepaalde concurrentiegevoelige informatie. Uit de eerste rechtspraak hierover blijkt dat de rechter deze regel strikt toepast. Logisch, als de hoofdregel een ver-

bod op concurrentiebedingen in tijdelijke contracten inhoudt, moet een werkgever van goeden huize komen om aan te geven waarom hij meent in dit geval gebruik te kunnen maken van de uitzonderingsmogelijkheid. De rechter toetst dus heel gedetailleerd en met een algemene motivering komt de werkgever niet weg. Een aantal juristen voorspelt dat er door deze ontwikkeling binnenkort geen concurrentiebedingen meer in tijdelijke contracten zullen voorkomen.

Achteraf discussiëren blijft gemakkelijker

Ondanks de strikte motiveringsplicht zullen werkgevers echter ook in tijdelijke contracten concurrentiebedingen blijven gebruiken. Dit gebruik zal wel afnemen, omdat werkgevers worden gedwongen om na te denken waarom er in een specifieke arbeidsrelatie een concurrentiebeding noodzakelijk is, en dat is prima. Wat echter onveranderd blijft, is dat er pas achteraf wordt gediscussieerd over de redelijkheid van het beding, en dat het aan de werknemer is om de gang naar de rechter te maken om die discussie te beslechten. De werknemer heeft een grotere kans gekregen om bij de rechter in het gelijk gesteld te worden, maar tot die tijd profiteert de werkgever van het voordeel van de twijfel. Daarom zal het concurrentiebeding minder vaak gaan voorkomen in tijdelijke contracten maar er niet uit verdwijnen.