

Concurrentiebeding in tijdelijke arbeidsovereenkomst geldig

Per 1 januari 2015 is het uitgangspunt dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet geldig is. In de wetsgeschiedenis is daarentegen overwogen, dat de specifieke werkzaamheden die de werknemer verricht of diens specifieke functie een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst kunnen rechtvaardigen. Dientengevolge is wettelijk bepaald, dat de werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet kan worden gebonden aan een concurrentiebeding, tenzij de werkgever motiveert welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen hij heeft, die het concurrentiebeding noodzakelijk maken. Op verzoek van de werknemer kan de rechter het concurrentiebeding vernietigen, wanneer het beding niet noodzakelijk wordt geacht of de werknemer daardoor onbillijk wordt benadeeld.

Uit de wetsgeschiedenis volgt, dat de noodzaak van het concurrentiebeding moet bestaan op het moment van het aangaan van het concurrentiebeding én op het moment dat de werkgever zich op het concurrentiebeding beroept. In het concurrentiebeding dient te worden uiteengezet op welke bedrijfs- of dienstbelangen het beding ziet en waarom deze belangen dienen te worden beschermd. Op de werkgever rust aldus een motiveringsplicht, die hem dwingt een concrete en voor de werknemer kenbare afweging te maken.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat bovenbedoelde, middels de WWZ geïntroduceerde vereisten niet gelden voor een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die is aangegaan voor 1 januari 2015 en het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het uitgangspunt is, dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde (die is aangegaan na 31 december 2014) bij hoge uitzondering geldig wordt bevonden. De uitspraak van de kantonrechter Arnhem van 9 februari 2016 (ECLI:NL:RBGEL:2016:1385) is een zeldzaam voorbeeld, waarin een dergelijk concurrentiebeding geldig is bevonden.

Casus

De kantonrechter Arnhem heeft geoordeeld in een kort gedingprocedure, waarin de werknemer – onder meer – de schorsing van het tussen partijen geldig overeengekomen concurrentiebeding heeft gevorderd. De motivering – die onderdeel uitmaakt van het concurrentiebeding – luidt als volgt:

“Het opnemen van het bovengenoemde concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever. Er is sprake van zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever omdat:

- tot de werkzaamheden van de werknemer behoort dat hij kennis neemt van klantenlijsten / prijslijsten / kostprijzen/leveranciersgegevens / werkwijzen / know-how, met name deze klantenlijsten / prijslijsten / kostprijzen / leveranciersgegevens / werkwijzen / know-how bepalend zijn voor het succes van de onderneming van de werkgever;
- kennisname van deze klantenlijsten / prijslijsten / kostprijzen / leveranciersgegevens / werkwijzen / computerprogrammatuur / know-how door directe concurrenten van de werkgever er toe kan leiden dat de werkgever grote schade ondervindt in de vorm van toenemende concurrentie door deze concurrenten;
- de onderneming van de werkgever zijn producten / diensten aanbiedt binnen het gebied dat hierboven is beschreven;
- de werkgever er een zwaarwegend belang bij heeft te voorkomen dat concurrenten in het hierboven beschreven gebied op oneigenlijke wijze kennis nemen van deze klantenlijsten / prijslijsten / kostprijzen / leveranciersgegevens / werkwijzen/know-how door de werknemer in dienst te nemen of op andere wijze van zijn diensten gebruik te maken.”

Naar het standpunt van de werknemer is er geen sprake van zwaarwegende bedrijfsbelangen die een concurrentiebeding rechtvaardigen, althans hij wordt door het concurrentiebeding onbillijk benadeeld. De kantonrechter volgt de werknemer niet in zijn standpunten.

Onverminderd het standpunt van de werknemer, dat de motivering niet specifiek ziet op de branche waarin de werkgever actief is, overweegt de kantonrechter, dat het concurrentiebeding aan de minimale

formele vereisten voldoet, onder meer omdat de zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn benoemd en is aangegeven waarom het overeenkomen van het concurrentiebeding noodzakelijk is. Vervolgens volgt de inhoudelijke waardering van de noodzaak een concurrentiebeding over een te komen, ofwel de motivering. De kantonrechter overweegt in dit verband dat de werkgever – tijdens de zitting – voldoende heeft onderbouwd waarom de werknemer aan een concurrentiebeding is gebonden. Het standpunt van de werknemer – dat hij geen specifieke kennis heeft opgedaan – doet hieraan niet af. Daarnaast overweegt de kantonrechter, dat de werknemer niet onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het concurrentiebeding. Ook niet wanneer handhaving ertoe leidt, dat hij zijn baan bij de nieuwe werkgever verliest en hij geen aanspraak zou kunnen maken op een WW-uitkering. In dit verband rekent de kantonrechter het de werknemer aan, dat de werknemer bewust was van het concurrentiebeding en – zonder overleg met zijn oude werkgever – is overgestapt naar de nieuwe werkgever. Daarnaast is het concurrentiebeding beperkt in onder meer geografische reikwijdte, waardoor het onvoldoende aannemelijk is, dat de werknemer geen andere baan zal kunnen vinden. Tot slot wijst de kantonrechter de vorderingen van de werknemer – waaronder begrepen het schorsen van het concurrentiebeding – af.

Goed voorbeeld?

De vraag rijst of bovenbedoelde motivering – die door de kantonrechter Arnhem is beoordeeld – past binnen het die de wetgeschiedenis heeft opgesteld. De bovenbedoelde motivering geeft de indruk, dat de werkgever de motivering heeft opgesteld met het doel het concurrentiebeding een ruime reikwijdte te geven. Een nadere specificatie van bijvoorbeeld de functie en werkzaamheden van de werknemer worden in het concurrentiebeding niet uiteengezet. Op grond van de uitspraak wordt ervan uitgegaan, dat deze motivering wel door de werkgever is gegeven tijdens de zitting. De vereiste noodzaak is dan aanwezig op het moment dat de werkgever zich op het concurrentiebeding beroept, maar onduidelijk is of de noodzaak bestond op het moment van het aangaan van het concurrentiebeding. De vraag is dan ook of deze uitspraak van kantonrechter Arnhem in toekomstige rechtspraak zal worden gevolgd.

Op grond van het uitgangspunt – dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet geldig is, uitzonderingen daargelaten – heeft de kantonrechter Amsterdam in diens uitspraak van 24 maart 2016 (ECLI:NL:RBAMS:2016:1680) een concurrentiebeding (en een relatiebeding) wel geschorst, omdat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn motiveringsplicht. De motivering – geldend voor het concurrentie- en relatiebeding – luidt als volgt:

“De reden van het verbod [...] is gelegen in zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. De door werknemer te bekleden functie van adviseur geeft hem/haar toegang tot belangrijke informatie, daaronder begrepen tarifiering en marges, zowel ten aanzien van opdrachtgevers van werkgeefster alsook van werkgeefster zelf. Werkgeefster ziet zich genooddaakt haar bedrijfsdebet op deze wijze te beschermen.”

De kantonrechter Amsterdam overweegt, dat het relatiebeding aan dezelfde wettelijke bepalingen dient te worden getoetst als het concurrentiebeding. Vervolgens overweegt de kantonrechter, dat het toetsen (van de motivering) van een concurrentiebeding (respectievelijk relatiebeding) geschiedt op grond van de minimale formele vereisten (waaraan in deze zaak is voldaan) en een inhoudelijk beoordeling. In verband met de inhoudelijke beoordeling en onder verwijzing naar de wetgeschiedenis en rechtsliteratuur overweegt de kantonrechter, dat de door de werkgever genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen onvoldoende concreet zijn gemaakt en de noodzaak van het concurrentiebeding onvoldoende is onderbouwd. De overwegingen van de kantonrechter goed begrepen, is de schriftelijke motivering in algemene bewoordingen niet kenbaar gericht op de functie en werkzaamheden van werknemer. Bovendien wordt de term “belangrijke informatie” onvoldoende gespecificeerd. Dientengevolge is het niet aannemelijk dat de noodzaak van het concurrentiebeding bestond op het moment van het aangaan van het concurrentiebeding. Vervolgens wijst de kantonrechter de vordering van de werknemer – om het concurrentie- en relatiebeding te schorsen – toe.

Conclusie

De schriftelijke motiveringen van de concurrentiebedingen – die zijn beoordeeld door de kantonrechter Arnhem en kantonrechter Amsterdam – zijn niet gelijklopend. Evenwel hebben deze motiveringen met

elkaar gemeen, dat zij zijn opgesteld in algemene bewoordingen, althans niet op (de werkzaamheden en functie van) de betreffende werknemer zijn toegesneden. De uitkomsten van beide procedures zijn verschillend. Het ziet ernaar uit dat de kantonrechter Arnhem een minder strenge toets ten grondslag heeft gelegd aan diens uitspraak, dan de kantonrechter Amsterdam. Toekomstige rechtspraak zal uitwijzen hoe groot de rek is in de toetsing van het concurrentiebeding, dat is aangegaan met een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Vooralsnog komt het raadzaam voor de uitspraak van de kantonrechter Amsterdam als uitgangspunt te nemen, aangezien diens overwegingen meer op een lijn lijken te liggen met de wetgeschiedenis, dan de overwegingen van de kantonrechter Arnhem. Te meer, omdat het onduidelijk is of de kantonrechter Arnhem is nagegaan of de vereiste noodzaak van het concurrentiebeding bestond op het moment van het aangaan van het concurrentiebeding.

Deze bijdrage is geschreven door mr. Remmelt Suir.

Voor meer informatie over de uitspraak of over [Van Diepen van der Kroef Advocaten](#): stuur een email naar mw. mr. Babs Dubois – Van Kleef Van Diepen Van der Kroef Haarlem, tel. 023 542 42 92.