


Marion Bökkerink-de Koning
Advocatuur en Mediation

Marion Bökkerink is gespecialiseerd arbeidsrechtadvocaat, zakelijk - en arbeidsrecht registermediator en eigenaar van Antonia Advocatuur & Mediation.

COLUUMN

Het concurrentiebeding versus het relatie- en geheimhoudingsbeding: wat leidt tot het beste resultaat? goed

In deze krappe arbeidsmarkt is een toename in geschillen over een concurrentiebeding. De bedoeling van een concurrentiebeding is dat je als onderneming voorkomt dat jouw werknemer bij een directe concurrent gaat werken. Eigenlijk zou het dan ook een non-concurrentiebeding moeten heten, maar dat terzijde. In deze column ga ik in op de effectiviteit van het concurrentiebeding, afgezet tegen een relatie- en geheimhoudingsbeding.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding kan worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In heel uitzonderlijke gevallen kan het ook in een contract voor bepaalde tijd, dat laat ik in deze column buiten beschouwing.

Het concurrentiebeding verbiedt een werknemer bij de directe concurrent van jouw onderneming te gaan werken. Een werknemer is in beginsel gebonden aan een overeengekomen concurrentiebeding. Maar er is wel een vaste lijn in de jurisprudentie te ontdekken dat heel kritisch wordt gekeken naar de formulering (en daarmee de reikwijdte) van een concurrentiebeding.

Dat komt omdat een concurrentiebeding de arbeidsmogelijkheden van een werknemer beperkt, vanuit de rechtspraak worden daar hele strenge eisen aan gesteld.

Zorg er dus voor dat de formulering van je concurrentiebeding precies juist is, en in verhouding tot de beschermen belangen van de onderneming. Verwerk daarin in ieder geval de volgende elementen:

1. De straal waarbinnen niet bij de concurrent mag worden gewerkt;
2. De tijdsduur waarbinnen het concurrentiebeding van toepassing is;
3. Een hele precieze aanduiding van wat je onder de concurrent verstaat.

Bij elk element moet gekeken worden naar de redelijkheid en billijkheid: "staat het te beschermen belang in verhouding tot de beperking die de werknemer wordt opgelegd?" Als bijvoorbeeld een concurrentiebeding er op neer komt dat een werknemer zijn werkzaamheden in heel Nederland niet meer mag doen, zal dat onherroepelijk leiden tot (gedeeltelijke) vernietiging van het concurrentiebeding. Als ik zou bijhouden hoeveel juist geformuleerde concurrentiebedingen ik zie, ten opzichte van concurrentiebedingen die naar mijn mening in rechte geen stand zullen houden, valt het kwartje echt de verkeerde kant op.

Relatiebeding en geheimhoudingsbeding

Zelf ben ik veel meer een voorstander van een goed geformuleerd relatiebeding en geheimhoudingsbeding. Met daaraan gekoppeld een effectief boetebeding. Want uiteindelijk gaat het er denk ik minder om dat een werknemer bij een concurrent gaat werken, en veel meer over hoe de bedrijfsbelangen van jouw onderneming zo effectief mogelijk beschermd kunnen worden. Uiteraard is het ook bij deze bedingen van doorslaggevend belang dat deze op de juiste wijze geformuleerd worden, om maximaal effect van deze beschermende bedingen te hebben. Een in het oog springend voorbeeld van hoe het niet moet, is een relatiebeding waarin staat dat een ex-werknemer geen relaties van jouw onderneming mag benaderen.

Dat is prachtig, maar niet te bewijzen. In een effectief relatiebeding staat vermeld dat een ex-werknemer geen zaken mag doen met relaties van jouw onderneming (ongeacht wie nu wie benaderd heeft). Het geheimhoudingsbeding spreekt voor zich: daarmee voorkom je dat bedrijfseigen informatie wordt gedeeld. Heeft u hulp nodig bij het formuleren van effectieve bedingen ter bescherming van uw bedrijfsbelang? Wij helpen u graag.