

# Het concurrentiebeding opnieuw geregeld

*Het concurrentiebeding is één van de meest omstreden onderdelen van de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst. Door middel van het concurrentiebeding kan de werkgever de werknemer op voorhand beperken in zijn mogelijkheden om na het einde van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde manier werkzaam te zijn.*

Zo kan de werkgever de werknemer verbieden om na het einde van de arbeidsovereenkomst binnen het werkgebied van de onderneming van de werkgever een onderneming te beginnen die concurreert met de onderneming van de werkgever, of om bij zo'n onderneming werkzaam te zijn. De werkgever kan de werknemer ook verbieden om na het einde van de arbeidsovereenkomst in dienst van een andere werkgever of als zelfstandige de klanten van de werkgever te bedienen. Hoewel evident is dat de werknemer door een zodanige afspraak wordt beperkt in zijn mogelijkheden om door middel van arbeid in zijn levensonderhoud te voorzien en hoewel concurrentie in het algemeen door de wet wordt beschermd, wordt een dergelijke beperking toch toelaatbaar geacht, omdat concurrentie door een ex-werknemer onrechtvaardig is als de werknemer daarbij gebruik maakt van de voorsprong op andere concurrenten, die hij heeft gekregen door in dienst van de werkgever te zijn geweest.

## **Voorsprong onrechtvaardig**

Zo wordt het bijvoorbeeld onrechtvaardig gevonden als de assistent-accountant die in dienst van een accountantskantoor een aantal cliënten bediende, vervolgens die cliënten via een andere werkgever of als zelfstandige gaat bedienen. De werknemer maakt aldus gebruik van de voorsprong die hij op andere concurrenten

heeft, doordat hij in dienst van de werkgever een relatie met die cliënten heeft opgebouwd. Het is die voorsprong die de werkgever mag wegnemen door een concurrentiebeding overeen te komen. Dat concurrentiebeding zal vrijwel steeds maar gedurende een beperkte tijd mogen gelden. De gedachte daarbij is dat na een bepaalde tijd de voorsprong van de ex-werknemer op andere concurrenten zo ver is afgenomen, dat het handhaven van het concurrentiebeding niet langer gerechtvaardigd is, gelet op de hinder die de ex-werknemer daarvan ondervindt. Weliswaar zal de ex-werknemer nog steeds een voorsprong op de andere concurrenten hebben, maar doordat de werkgever de kans heeft gekregen om een nieuwe assistent-accountant een relatie met de cliënten te laten opbouwen en doordat de ex-werknemer bij de cliënten een tijdje uit beeld is geweest, is de voorsprong zodanig in belang afgenomen dat op enig moment het voortduren van het concurrentiebeding niet langer te rechtvaardigen is met het oog op het belang van de werknemer om met zijn arbeid op vrijelijk te kiezen wijze aan de kost te komen.

## **Nadeel voor de werknemer**

Omdat de werknemer van het concurrentiebeding alleen maar last kan hebben, eist de wet dat het schriftelijk wordt overeengekomen, vanuit de gedachte dat de werknemer het beding dan niet te

lichtvaardig zal overeenkomen. En omdat de werknemer vooraf niet steeds kan overzien hoe verstrekkend achteraf de beperking van de mogelijkheid om op een bepaalde manier werkzaam te zijn kan zijn, geeft de wet de werknemer de mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken het concurrentiebeding achteraf alsnog te matigen, of zelfs in zijn geheel te vernietigen. Bij een dergelijk verzoek weegt de kantonrechter het belang van de werkgever bij handhaving van het concurrentiebeding af tegen het belang van de werknemer bij gehele of gedeeltelijke vernietiging van het beding.

## **Wetswijziging**

Hoewel de kantonrechter bij dergelijke verzoeken tot matiging of vernietiging van het concurrentiebeding doorgaans tot zeer redelijke afwegingen van belangen komt, heeft de wetgever het noodzakelijk geoordeeld een wetswijziging op dit punt voor te stellen. Die wetswijziging heeft onder meer ten doel om het gebruik van het concurrentiebeding terug te dringen. De gedachte van de wetgever is daarbij geweest dat er voor de werkgever behalve een voordeel, ook een nadeel verbonden is aan het aangaan van het concurrentiebeding. Aan die gedachte heeft de wetgever uitvoering willen geven door aan de rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding de voorwaarde te verbinden dat de werkgever met de werknemer vooraf een billijke vergoeding overeenkomt, die de werkgever achteraf aan de werknemer zal betalen, voor elke maand waarin de werknemer aan het concurrentiebeding gebonden

is. Onder het nieuwe wetsvoorstel zijn er dat maximaal twaalf, omdat het concurrentiebeding niet langer dan een jaar zal mogen gelden.

Hoewel een dergelijke vergoeding in vrijwel alle Europese landen gebruikelijk is, is de billijke vergoeding vervolgens het piëce de résistance van het wetsvoorstel geworden. Dat kwam vooral omdat de regering enerzijds weigerde om duidelijkheid te geven over hoe hoog de billijke vergoeding zou moeten zijn, en anderzijds (anders dan in het buitenland) de werkgever wilde verplichten om de billijke vergoeding hoe dan ook te betalen. Dat zou ook moeten gebeuren als de werknemer achteraf helemaal geen last had van het concurrentiebeding en zelfs als de werknemer het concurrentiebeding aan zijn laars lapte. De rechter zou het concurrentiebeding ook niet achteraf mogen verlagen (verhogen wel), dat alles met de gedachte dat van de verplichting tot betaling van de billijke vergoeding wel genoeg dreiging moest blijven uitgaan om de werkgever van het

onnodig aangaan van het concurrentiebeding te weerhouden.

Inmiddels is de Tweede Kamer akkoord gegaan met een nieuwe regeling van het concurrentiebeding, waarbij de scherpste kantjes gelukkig van het voorstel zijn afgeslepen. De kantonrechter kan de billijke vergoeding achteraf zowel verhogen als verlagen. En de werkgever hoeft de billijke vergoeding onder bepaalde voorwaarden niet te betalen, als hij de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst tijdig laat weten geen beroep op het concurrentiebeding te zullen doen.

#### Relatiebeding of concurrentiebeding

Wat voor accountants van belang is, is dat het relatiebeding niet langer wordt beschouwd als een concurrentiebeding in de zin van de wet. Voor het relatiebeding geldt dus niet alleen niet de verplichting vooraf een billijke vergoeding overeen te komen, maar ook niet langer de mogelijkheid voor de werknemer om matiging van het concurrentiebeding te vragen. Helaas wordt als relatie-

beding alleen beschouwd het beding dat verbiedt om relaties te benaderen (hetgeen waarschijnlijk ook zonder concurrentiebeding wel zou zijn verboden omdat het al snel een onrechtmatige daad oplevert) en niet om die te bedienen, wat veel effectiever is. Accountants zouden onder de nieuwe wet enerzijds een relatiebeding kunnen overeenkomen dat de werknemer verbiedt om cliënten te benaderen. Aan dat beding hoeft geen billijke vergoeding te worden verbonden en het mag langer dan een jaar duren. Daarnaast zouden accountants een concurrentiebeding kunnen overeenkomen dat de werknemer verbiedt om cliënten te bedienen. Alleen als dat een concurrentiebeding is dat na de inwerkingtreding van de nieuwe wet wordt overeengekomen, moet daarin een billijke vergoeding worden opgenomen en moet de duur tot een jaar worden beperkt. **AA**

*mr. J.P.M. van Zijl,  
advocaat te Tilburg.*

Adress: <http://www.fusie-overnamebank.nl>

## Bedrijfskundig Adviesburo Klop Nijkerk B.V.



### Accountantspraktijken ter overname gevraagd/aangeboden [www.fusie-overnamebank.nl](http://www.fusie-overnamebank.nl)

#### Gevraagd:

- PRAKTIJK TE TIEL, ROSMALEN EN CULEMBURG ter voeging bestaande kantoren middelgrote accountantsorganisatie
- PRAKTIJK TE GRONINGEN EN ASSEN omzet € 1 à € 1,5 mio, ter voeging bestaande praktijk
- PRAKTIJKEN DOOR GEHEEL NEDERLAND als nieuwe vestiging van bestaande organisatie of ter voeging met bestaande kantoren

#### Aangeboden:

- regelmatig KLEINERE RA- EN AA-PRAKTIJKEN door geheel Nederland
- opties tot SAMENWERKING E/O INTEGRATIE door geheel Nederland

Home

Proposities

Geïntegreerd

Bezembinder 12A • Postbus 1085 • 3860 BB NIJKERK • T. 033 2459433 • F. 033 2460612

[info@fusie-overnamebank.nl](mailto:info@fusie-overnamebank.nl)