

Concurrentiebeding: het was goed zoals het was!

De gang van zaken rond een wetsontwerp kennen accountants vooral van fiscale wetsontwerpen. Veel daarvan hebben ten doel om gaten te dichten die onwelgevallige jurisprudentie van de belastingrechter of constructies van spitsvondige belastingadviseurs in de belastingwetgeving hebben geslagen. Dergelijke wetsontwerpen halen het Staatsblad vrijwel altijd. Het belang dat 's Rijks schatkist gevuld blijft, staat daar borg voor.

Met wetsontwerpen in het arbeidsrecht is het heel anders gesteld. Nogal eens halen wetsontwerpen de eindstreep niet. Soms stranden zij zelfs in het zicht van de haven, als de Eerste Kamer afstemt wat de Tweede Kamer aanvankelijk had goedgekeurd. Zelfs het bereiken van overeenstemming tussen de sociale partners in de SER of Stichting van de Arbeid biedt niet de garantie dat een wetsvoorstel de eindstreep haalt, al was het maar omdat die wetsvoorstellen er na amendering in de Tweede Kamer soms heel anders uit zien dan die sociale partners bedoeld hadden.

Een goed voorbeeld van zo'n arbeidsrechtelijk wetsvoorstel is het wetsvoorstel tot wijziging van de wettelijke regeling van het concurrentiebeding. Dit wetsvoorstel was gebaseerd op de nota Flexibiliteit en zekerheid van 1995/1996, waarin geconstateerd werd dat het concurrentiebeding de mobiliteit van werknemers en de concurrentie nadelig beïnvloedde, en op het rapport van de Commissie Marktwerking Deregulering en Wetgevingskwaliteit van 31 mei 1997, waarin een wijziging van de wettelijke regeling van het concurrentiebeding eveneens bevorderlijk werd geacht voor onder meer de marktwerking op de arbeidsmarkt. Een kabinetsstandpunt van het eerste paarse kabinet werd onder meer gevolgd door een advies van de Stichting van de Arbeid. In 2001 werd een wetsvoorstel ingediend door het tweede paarse kabinet. De verdediging van dat wetsvoorstel in de Tweede Kamer vond plaats door het kabinet Balkenende. In de Tweede Kamer kwam echter zo veel kritiek op het wetsvoorstel dat de regering ingrijpende amendementen moest toestaan. Sommige amendementen gingen zelfs zo ver dat de regering zich op het standpunt stelde liever het hele wetsvoorstel in te trekken dan de voorgestelde amendementen over te nemen. Uiteindelijk ging de Tweede Kamer na uitgebreide amendering met het wetsvoorstel akkoord, maar moest de regering forse kritiek in de Eerste Kamer weerstaan omdat het uiteindelijke resultaat niet geschikt werd geacht voor de praktijk. Toen de SER om advies gevraagd werd en kritisch adviseerde, was het lot van het wetsvoorstel bezegeld. Na tien jaar voorbereiding werd het door de Eerste Kamer verworpen.

Om het sneuvelen van het wetsvoorstel hoefden werkgevers niet rouwig te zijn. Het wetsvoorstel zou een nieuw concurrentiebeding alleen nog rechtsgeldig maken als dat de werkgever zou verplichten om aan de werknemer een billijke vergoeding te betalen voor elke maand waarin de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst aan het concurrentiebeding gebonden zou zijn. Dat zou werkgevers moeten weerhouden van het sluiten van overbodige concurrentiebedingen. Wanneer een vergoeding billijk is, wilde de regering echter niet vooraf vaststellen.

Voor eigenaren van accountantskantoren zou ook redelijk desastreus zijn geweest dat de duur van het concurrentiebeding zou worden beperkt tot maximaal een jaar. Dat zou medewerkers van accountantskantoren in staat hebben gesteld om voor zichzelf te beginnen of bij een ander kantoor te gaan werken en vervolgens al na een jaar weer te gaan werken voor de cliënten van het oude kantoor. Door een beetje handig te manoeuvreren met het tijdstip waarop het "jaarwerk" werd gedaan, zou de medewerker zelfs geen jaarrekening van die cliënten hoeven te missen. Aldus zou een kwaadwillende medewerker een kantoor van een deel van zijn cliënten kunnen beroven, terwijl die cliënten en de daarin besloten liggende goodwill door de eigenaar van het accountantskantoor vaak gezien worden als een stuk oudedagsvoorziening.

De praktijk kan inmiddels prima vooruit met de oude wettelijke regeling van het concurrentiebeding. Door aan de kantonrechter gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding te vragen, kan een werknemer de scherpe kantjes van het concurrentiebeding slijpen. In de praktijk leidt dat meestal tot heel redelijke uitkomsten. En ook als er geen concurrentiebeding is overeengekomen, kan de werkgever met een onrechtmatige daadsactie te vergaande concurrentie door een ex-werknemer best wel voorkomen. Om de roemloze ondergang van het wetsvoorstel hoeft dus niet te worden getreurd. ■

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