

Concurrentiebeding: wanneer wel en niet rechtsgeldig?

In de Wet Werk en Zekerheid is ook plaats ingeruimd voor het concurrentiebeding. Een concurrentiebeding kan deel uitmaken van een arbeidsovereenkomst; in dat geval wordt vastgelegd een werknemer niet – of onder voorwaarden – mag overstappen naar een nieuwe werkgever (of als zelfstandige). In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op 1 januari 2015 of een latere datum worden gesloten kan geen concurrentiebeding meer worden opgenomen, tenzij het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Concurrentiebedingen die zijn opgenomen in arbeidsovereenkomsten die al liepen op 1 januari 2015 blijven geldig, maar in arbeidscontracten die zijn afgesloten na 1 januari 2015 kan een concurrentiebeding alleen worden opgenomen als er zwaarwegende belangen spelen. Een werkgever moet deze belangen schriftelijk motiveren. Daarbij moet worden aangegeven om welke belangen het gaat en waarom die belangen opname van het concurrentiebeding noodzakelijk maken. Er zijn geen voorbeelden van dit soort belangen; dat is uiteindelijk aan de rechter. Wel wordt in de wet aangegeven dat het moet gaan om specifieke, tijdelijke functies of om specifieke functies die er voor zorgen dat het voordeel van de werkgever bij opname van het concurrentiebeding opweegt tegen het nadeel daarvan voor de werknemer.

Met andere woorden: het gaat om een belangenafweging. Het concurrentiebeding is een beperking voor de werknemer: die is niet vrij om vergelijkbare functies bij een andere werkgever te vervullen of om als zelfstandige een vergelijkbare functie te gaan uitoefenen.

Een rechter kan bij het toetsen van de houdbaarheid van een concurrentiebeding beslissen dat het beding nietig kan worden verklaard – dus niet van toepassing, ook al staat het in het arbeidscontract. Nietigverklaring is aan de orde als de motivatie van de werkgever ontbreekt; het beding kan ook na een belangenafweging door de rechter worden vernietigd. En tot slot kan de rechter beslissen dat de werknemer te sterk wordt benadeeld door het concurrentiebeding, afgezet tegen het belang dat de werkgever heeft bij handhaving van het beding. Ook dan wordt het beding geheel (of gedeeltelijk) nietig verklaard.

De eerste jurisprudentie laat zien hoe de rechter hiermee om kan gaan. In een zaak tussen een werkgever en werknemer stelt de werkgever dat deze heeft geïnvesteerd in de medewerker (door opleidingen te verzorgen). De medewerker heeft een contract voor bepaalde tijd gekregen op 1 maart 2015. De kantonrechter constateerde dat een concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig. Daarnaast is het beding niet inhoudelijk gemotiveerd: de werkgever heeft nagelaten welke specifieke informatie voor het bedrijf beschermd zou moeten blijven. Bovendien is een deel van de cursussen al voor aanvang van het tijdelijke arbeidscontract gestart (toen was de werknemer gedetacheerd) en deed hij toen andere werkzaamheden. Deze uitspraak is te vinden via Rechtbank Amsterdam (uitspraak 23 juli 2015) via [ECLI:NL:RBAMS:2015:4864](https://uitspraken.rechtspraak.nl?ident=NL:RBAMS:2015:4864)