



Door
Mike Timmer
advocaat
BAX advocaten
belastingkundigen

Recht

Concurrentie- beding

De gedachte bestaat dat het weinig zinvol is om nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd schriftelijk aan te gaan omdat in de wet staat dat opvolgende overeenkomsten worden geacht te zijn aangegaan voor dezelfde tijd en onder dezelfde voorwaarden.

De wet bepaalt echter ook dat een concurrentiebeding schriftelijk met een werknemer moet worden overeengekomen (mag alleen bij meerderjarigen). De vraag die dan opkomt, is of een concurrentiebeding (daaronder valt ook een relatiebeding), dat is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vervolgens wordt verlengd, geldig is indien partijen bij die verlenging het concurrentiebeding niet expliciet en schriftelijk opnieuw overeenkomen.

Vaak sluiten werkgever en werknemer geen nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst, maar verlengen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een brief.

Het gerechtshof 's-Hertogenbosch heeft dit jaar geoordeeld dat bij uitdrukkelijke omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde naar onbepaalde tijd géén nieuw concurrentiebeding behoeft te worden overeengekomen. Het concurrentiebeding blijft in de visie van dat hof dus ook na omzetting naar onbepaalde tijd geldig. Het gerechtshof Arnhem oordeelde in 2011 evenwel dat, indien er sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst, het concurrentiebeding wél opnieuw moet worden overeengekomen.

Het belang van een rechtsgeldig concurrentie- en relatiebeding is, onder meer gelet op de vlucht die sociale media hebben genomen, nog steeds groot. Veel werknemers voegen zakelijke bedrijfsrelaties toe aan hun digitale sociale netwerk. Dat maakt het leggen van contact na einde arbeidsovereenkomst met uw relaties voor de ex-werknemer zeer eenvoudig. Indien u daar als werkgever tegen wilt optreden, dient er wel een rechtsgeldig concurrentiebeding van toepassing te zijn.

Door de verschillende uitspraken blijft het vooralsnog onduidelijk of het in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgenomen concurrentiebeding haar geldigheid verliest bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst indien het beding daarbij niet opnieuw schriftelijk wordt overeengekomen. Totdat de Hoge Raad of de wetgever over deze situatie duidelijkheid geeft, wordt geadviseerd om bij verlenging van een arbeidsovereenkomst het concurrentiebeding schriftelijk in een door beide partijen ondertekende (verlengings-) overeenkomst op te nemen.

Reageren? Mail naar:

m.timmer@baxadvocaten.nl