08 november 2022



Contactpersoon
Jaap Broekman

Contact
j.broekman@vil.nl

Vakgebieden
Arbeidsrecht & Medezeggenschap

Werkgever mag met een concurrentie- of relatiebeding werknemer niet 'vasthouden'

De bedoeling van een concurrentiebeding of relatiebeding

De bedoeling van een concurrentiebeding is het beschermen van de knowhow en goodwill van een werkgever. Bij vertrek van een werknemer kan de opgebouwde knowhow en goodwill worden aangetast als een werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële, relevante (commerciële en technische) informatie die hij met zijn nieuwe werkgever kan delen of als de betreffende werknemer unieke werkprocessen en strategieën kent en die kennis ten behoeve van zijn nieuwe werkgever gebruikt. In die gevallen komt de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de oude werkgever in het voordeel. Een concurrentiebeding dient ervoor de achterstand die een werkgever kan oplopen in die concurrentiestrijd door het vertrek van een werknemer te voorkomen.

Voor een relatiebeding geldt dat de werkgever de relaties met zijn klanten mag beschermen bij het vertrek van een werknemer die heel intensief heeft samengewerkt met die klanten. Het risico bestaat namelijk dat de betreffende klanten de werknemer volgen naar zijn nieuwe werkgever, waardoor de door de werkgever zorgvuldig opgebouwde relatie met die klanten om zeep geholpen wordt.

In de praktijk is het zo dat – en dat is zeker in een krappe arbeidsmarkt als waarin we vandaag leven het geval – de werkgever met een concurrentiebeding (ook) probeert het de werknemer moeilijk te maken over te stappen naar een concurrent en daardoor de werknemer aan zich te binden.

Wat mag wel en wat mag niet?

Medio 2022 heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over de vraag of een concurrentiebeding eigenlijk wel gebruikt mag worden om werknemers te binden, in plaats van om de eigen

knowhow en goodwill te beschermen.

De zaak was vrij eenvoudig. Een internationaal chauffeur van een transportbedrijf stapte over naar een concurrent. De chauffeur had een streng maar niet ongebruikelijk concurrentiebeding in zijn arbeidsovereenkomst staan. De kantonrechter vond dat de werknemer het concurrentiebeding moest nakomen en zijn werkzaamheden voor de concurrent diende te staken. Het hof – en later ook de Hoge Raad – dachten daar heel anders over.

Het transportbedrijf had aangegeven dat de concurrentiebedingen die het in de arbeidsovereenkomsten met haar chauffeurs had opgenomen vooral bedoeld waren de continuïteit van de bedrijfsvoering te waarborgen, nu die - als gediplomeerde medewerkers overstappen - in het gedrang zou komen in een krappe arbeidsmarkt.

Dit doel, oordeelde het hof, heeft niets te maken met het beschermen van opgebouwde knowhow en goodwill, maar alles met een poging werknemers te binden en te beletten over te stappen.

Het hof redeneert dat het gegeven dat een werknemer bij zijn vertrek kennis en ervaring die is opgedaan bij zijn werkgever ‘meeneemt' inherent is aan zijn vertrek. Dat een nieuwe werkgever profijt heeft van de kennis en ervaring van een werknemer is inherent aan het in dienst nemen van een werknemer met kennis en ervaring. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van de opgebouwde knowhow en goodwill door zo'n overstap.

De Hoge Raad borduurt hierop voort: “Geen rol speelt het belang van de werkgever om een werknemer nog een zekere tijd in dienst te houden, ook niet indien de werkgever tijd nodig heeft om in een krappe arbeidsmarkt vervangend personeel te vinden.”

Conclusie

Als werkgever zul je dus andere manieren moeten vinden om werknemers te binden en te boeien dan het middel van een concurrentie- of een relatiebeding. In de praktijk zal een concurrentiebeding in de meeste gevallen echter toch een dubbelfunctie hebben en houden: Zowel bescherming van knowhow en goodwill als een middel om werknemers aan je te binden. De juridische praktijk zal zijn dat in procedures het eerste belang zal worden opgevoerd en het tweede onbenoemd zal blijven. Werkgevers zijn tenslotte net normale mensen.

Juridisch advies is altijd maatwerk. Deze blog bevat algemene informatie. Hoewel het artikel met veel aandacht en zorgvuldigheid is geschreven, is het verstandig om in een voorkomend geval altijd deskundig juridisch advies in te winnen. (Lees onze disclaimer op vil.nl/disclaimer).