

ONL Voor Ondernemers: “Draai het concurrentiebeding niet zomaar de nek om!”

De regering staat op het punt om forse wijzigingen aan te brengen aan de regels omtrent het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding was en is al lange tijd een belangrijk instrument voor de werkgever om te voorkomen dat een intern opgeleide en gevormde werknemer vertrekt om bij de concurrent aan de slag te gaan óf voor zichzelf begint en daarmee een nieuwe concurrent wordt. Nog steeds zijn veel ondernemers in hun positie als werkgever gebaat bij een dergelijk beding zodat zij geen tijd, geld en moeite verspillen aan een medewerker die vervolgens ‘aan de overkant’ aan de slag gaat. Het concurrentiebeding is echter ook onderhevig geweest aan mis- en overmatig gebruik waardoor het een standaardelement in de arbeidsovereenkomst is geworden. De voorgestelde wijzigingen om het concurrentiebeding weer urgent en van belang te maken zijn volgens ONL voor Ondernemers echter té beklemmend voor werkgevers, die in deze rol al veel vaker met de rug tegen de muur komen te staan.

ONL voor Ondernemers spitst zich in deze reactie op de internetconsultatie graag toe op een aantal wijzigingen die een onevenredige belasting teweegbrengen voor de werkgever. Een Mkb-ondernemer doet dit regelmatig in zijn eigen tijd en voor een beperkt aantal werknemers. Over het algemeen is het verloop bij een Mkb-bedrijf niet hoog en investeert de ondernemer veel tijd in zijn personeel om zijn eigen zaak zo goed mogelijk te laten draaien. De kennis en kunde van het personeel wordt ook wel menselijke activa genoemd. De ondernemer probeert de genomen moeite en middelen vervolgens te beschermen doormiddel van het overeenkomen van een concurrentiebeding. Deze voorgestelde wijzigingen zouden moeten worden afgezwakt of volledig moeten worden geschrapt om aanpassingen voor de Mkb-werkgever behapbaar en dragelijk te houden.

Motivering zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

Een van de voorstellen is een plicht tot extra motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang bij het invoeren of overeenkomen van een concurrentiebeding. Hiermee wordt er voor de Mkb-ondernemer veel onzekerheid gecreëerd over wanneer hij een concurrentiebeding mag instellen. Er zijn veel verschillende situaties denkbaar waarin een werkgever een concurrentiebeding wil instellen. Denk hierbij aan: voorkomen van het overstappen van een intern opgeleide werknemer naar een concurrent, het beschermen van het relatiebestand van een horecalocatie of ter voorkoming dat een vertegenwoordiger als zelfstandige begint en daarbij gebruik maakt van het klantenbestand van de oud-werkgever.

In de voorgestelde wetswijzigingen wordt niet duidelijk gemaakt hoe verstrekkend de motivatie of hoe zwaarwegend de bedrijfsbelangen moeten zijn, het eindoordeel ligt nog steeds bij de rechter. De wetgeving zorgt daardoor voor veel onduidelijkheid vooraf over wanneer het concurrentiebeding voor moet worden gebruikt, terwijl het eindoordeel nog steeds in een rechtszaak moet worden geveld. De wijzigingen hebben als doel het voorkomen van het opnemen van een onnodige of doelloos concurrentiebeding. De voorstellen zullen echter leiden tot een situatie waarin het concurrentiebeding, waarmee wordt voorkomen dat een werknemer met essentiële en waardevolle informatie of connecties overstapt naar de concurrent, een



ontoereikend middel waarbij de werkgever onevenredig grote risico's moet nemen om zijn eigen intellectueel eigendom en commerciële positie binnen een stad of dorp te beschermen.

Vergoeding van 50% van het maandloon per maand voor inroepen concurrentiebeding

Een van de grootste veranderingen, waarmee er getracht wordt een flinke rem op het concurrentiebeding te zetten is de maandelijkse vergoeding die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer. Door het instellen van een dergelijke 'boete' wordt de werkgever als het ware gestraft op het moment dat hij een beroep doet op het beding. Dit terwijl de werkgever tijdens het lopende dienstverband met de werknemer vaak al veel geld en tijd heeft geïnvesteerd om de werknemer op te leiden, wegwijs te maken in het bedrijf en meenemen in belangrijke technieken en vaardigheden. De werknemer wordt in kennis gesteld van belangrijke informatie. Het is de omgekeerde wereld dat een Mkb-ondernemer vervolgens voor het beschermen van die gedane moeite en investeringen, en ter voorkoming dat een werknemer belangrijke informatie en klantenrelaties naar een nieuwe werkgever meeneemt, een extra vergoeding per maand moet betalen. Het invoeren van een dusdanige financiële vergoeding zal ook tot gevolg hebben dat het concurrentiebeding slechts voorbehouden blijft aan grote bedrijven met diepe zakken. Hiermee wordt het voor Mkb-ondernemers onmogelijk gemaakt om te voorkomen dat werknemers zonder pardon kunnen overstappen en daarmee concurrenten onevenredig bevoordelen.

Conclusie

De voorgenomen voorstellen om het concurrentiebeding extra aan te scherpen zullen tot gevolg hebben dat het beding zal verworden tot een lege huls. De aanscherpingen op het gebied van verstrekkende motivatie en het opleggen van een maandelijkse vergoeding ter hoogte van een half maandloon, zorgen ervoor dat een werkgever geen makkelijke manier heeft om zijn bedrijfsvoering te beschermen. De wijzigingen, die als doel hebben om onrechtmatig gebruik en misbruik van het concurrentiebeding tegen te gaan, slaan té ver door en zorgen ervoor dat ondernemers geen redelijk instrument meer. ONL voor Ondernemers roept daarom op om de voorstellen (gedeeltelijk) op te schorten of aan te passen, zodat ondernemers in hun rol als werkgever de mogelijkheid tot een concurrentiebeding niet bruut wordt ontnomen.

