

***Concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst:***

***one size fits all of concrete afweging?***

***‘Een praktijkonderzoek naar de buitenwerkingstelling van een concurrentiebeding bij een belangenafweging’***

Student Sandra van der Burg

Studentnummer s1095629

Opleiding HBO-Rechten

Vak Afstudeeronderzoek

Code 1819HBR\_JR4

Inleverdatum 18 juni 2019

Onderzoeksdocent De heer mr. V.A. Jongste

Afstudeerbegeleider Mevrouw mr. A. Hessing

Opdrachtgever LEGAL LABELS advocaten, Label SPLNR

Praktijkbegeleider De heer mr. J.J. Splinter

## Algemene informatie

Geschreven door: Sandra van der Burg

Instelling: Hogeschool Leiden

Opleiding: HBO-Rechten

Vakcode: 1819HBR\_JR4

Onderzoeksbegeleider: De heer V.A. Jongste

Afstudeerbegeleider: Mevrouw A. Hessing

Opdrachtgever: Legal Labels Advocaten, label SPLNTR

Praktijkbegeleider: De heer J.J. Splinter

Functie: Advocaat

Datum: 18 juni 2019

Collegejaar: 2018-2019

Aantal woorden: 14.818

Reguliere kans

## Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport dat ik heb uitgevoerd ter afsluiting van mijn opleiding. Bijna vier jaar geleden begon ik aan mijn opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Nu, heel wat projecten en tentamens verder, ben op het punt gekomen waar het al die jaren om draait: het afstuderen.

Het afstudeertraject heb ik ervaren als een uitdagende en leerzame periode. Bovendien heb ik de kans gekregen om mijn eerste stap te zetten in de arbeidsrechtpraktijk. Ik wil met name mijn praktijkbegeleider, Jelle Splinter, in het bijzonder bedanken voor de mogelijkheid om bij LEGAL LABELS advocaten mijn scriptie te mogen schrijven. Daarnaast wil ik mijn afstudeerbegeleidster, Anne Hessing bedanken voor de begeleiding de afgelopen periode en mijn stukken te voorzien van feedback. Tot slot wil ik mijn familie en vriend bedanken voor alle steun en het lezen van mijn stukken.

Dan rest mij alleen nog, u als lezer, te bedanken voor het lezen van dit onderzoeksrapport naar de buitenwerkingstelling van een concurrentiebeding bij een belangenafweging.

Sandra van der Burg

Nootdorp 17 juni 2019

## Samenvatting

Als uitgangspunt van de Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) geldt dat in beginsel alleen een rechtsgeldig concurrentiebeding kan worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Echter, geldt een uitzondering op de hoofdregel: het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan rechtsgeldig zijn als de werkgever schriftelijk motiveert dat het beding noodzakelijk is vanwege de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De gerechtvaardigdheid van het concurrentiebeding zorgt veelal voor discussie vanwege een spanningsveld tussen belangen. Het belang van de werkgever ter bescherming van zijn bedrijfsdebiet tegenover het belang van het recht op vrije arbeidskeuze van een werknemer.

De rechter kan een concurrentiebeding geheel vernietigen indien het belang niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarnaast kan de rechter het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het beschermen belang van de werkgever, de werknemer onbillijk wordt benadeeld. Over de invulling van het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ bestaat in de praktijk onduidelijkheid. Bovendien rijst de vraag wanneer de rechter een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk buiten werking zet bij een belangenafweging. Zowel in de wet als literatuur wordt hierover weinig duidelijkheid verschaft. Aanknopingspunten bij deze belangenafweging worden in dit onderzoeksrapport dan ook uit de rechtspraak gefilterd.

Vanwege deze onduidelijkheid heeft LEGAL LABELS advocaten, label SPLNTR het verzoek gedaan om op zoek te gaan naar het antwoord op deze vraag. Het doel van dit onderzoek is mijn opdrachtgever advies te bieden met betrekking tot de feiten en omstandigheden die meegenomen worden bij een belangenafweging waardoor een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk buiten werking kan worden gesteld en waarbij naar het criterium zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen wordt gekeken. Om de doelstelling te kunnen bereiken is de volgende centrale vraag geformuleerd: *“Wat kan aan SPLNTR advocaten geadviseerd worden ter zake de vraag wanneer geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen van een concurrentiebeding bij een belangenafweging mogelijk is, blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek?’’* Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden zijn verschillende deelvragen opgesteld. Door middel van het bestuderen van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek zijn de deelvragen van dit onderzoek behandeld.

*Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*

Op basis van het verrichte jurisprudentieonderzoek zijn verschillende resultaten naar boven gekomen. Wanneer sprake is van een gemotiveerd, schriftelijk concurrentiebeding, maar de rechter van oordeel is dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen het concurrentiebeding niet noodzakelijk maken, zal de rechter slechts één rechtsgevolg aan het concurrentiebeding verbinden; namelijk algehele vernietiging. Uit de jurisprudentie is geen algemene maatstaf te herleiden wat onder het criterium ‘zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang moet worden verstaan. Wel zijn verschillende aanknopingspunten gevonden die de rechter belangrijk acht. Zo dient een werkgever te beschrijven welke specifieke kennis en/of informatie de werknemer tijdens zijn dienstverband zal gaan vergaren. Daarbij dient tevens opgenomen te worden waarom de werkgever de vrees heeft dat precies déze werknemer het bedrijfsdebiet van de werkgever bij een andere (concurrerende) werkgever in gevaar zou kunnen brengen. Een werkgever zal dit zo concreet mogelijk moeten beschrijven. Een standaard sjabloon of algemene tekst moet in dit verband vermeden worden.

*Geheel of gedeeltelijk buiten werking op grond van een belangenafweging*

Ten aanzien van de belangenafweging is geen eenduidig antwoord te geven welk belang de rechter doorslaggevend acht. De jurisprudentie op dit punt is zeer casuïstisch. De mate waarin en de wijze waarop een rechter tot de conclusie komt om een concurrentiebeding te vernietigen dan wel te schorsen, hangt van specifieke omstandigheden af. Wel volgt uit het jurisprudentieonderzoek welke aspecten een rol spelen bij een belangenafweging, waarbij de rechter besluit het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk buiten werking te stellen. De algemene lijn die uit de onderzochte jurisprudentie valt te herleiden is dat de rechter de belangen: vrees voor benadeling van de werkgever, positieverbetering van de werknemer en gebondenheid aan branche van de werknemer zwaarder laat meewegen.

Tot slot worden aan SPLNTR een aantal aanbevelingen gegeven, welke zijn onderverdeeld in aanbevelingen ten behoeve van werkgevers en ten behoeve van werknemers. Een belangrijk aspect om het concurrentiebeding te kunnen handhaven is onder andere de formulering van het beding. Aan de hand hiervan is de aanbeveling gekoppeld om werkgevers te adviseren een concrete motivering op te nemen waarbij rekening is gehouden met de tijdsduur, geografische reikwijdte en functie van de werknemer. Het is van belang dat duidelijk uit de formulering blijkt dat rekening is gehouden met de belangen van de werknemer. Met betrekking tot de duidelijke en concrete motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen is een beslisboom opgesteld. Deze beslisboom kan gebruikt worden wanneer twijfel bestaat over de invulling van het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’.

Inhoudsopgave

[Algemene informatie 2](#_Toc11700559)

[Voorwoord 3](#_Toc11700560)

[Samenvatting 4](#_Toc11700561)

[Hoofdstuk 1 Inleiding 8](#_Toc11700562)

[1.1 De opdrachtgever 8](#_Toc11700563)

[1.2 Probleemanalyse 8](#_Toc11700564)

[1.3 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen: 10](#_Toc11700565)

[1.4 Operationaliseren van begrippen: 11](#_Toc11700566)

[1.5 Onderzoeksmethode en verantwoording per deelvraag 12](#_Toc11700567)

[1.6 Leeswijzer 13](#_Toc11700568)

[Hoofdstuk 2 Het theoretisch- juridisch kader 14](#_Toc11700569)

[2.1 Inleiding 14](#_Toc11700570)

[2.1.1 Het concurrentiebeding 14](#_Toc11700571)

[2.1.2 Wettelijke vereisten voor een rechtsgeldig concurrentiebeding 15](#_Toc11700572)

[2.1.2.1 Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 15](#_Toc11700573)

[2.1.2.2 Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 16](#_Toc11700574)

[2.1.3 Uitleg van het beding 16](#_Toc11700575)

[2.1.4 Samenvatting 17](#_Toc11700577)

[2.2 Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen 17](#_Toc11700579)

[2.2.1 Wetsgeschiedenis & doel wetgever 17](#_Toc11700580)

[2.2.2 Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen volgens wetgever 18](#_Toc11700581)

[2.2.3 Toetsmoment ten aanzien van zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen 19](#_Toc11700582)

[2.2.4 Opvattingen in de literatuur 19](#_Toc11700583)

[2.3 De belangenafweging 20](#_Toc11700584)

[2.3.1 Geheel of gedeeltelijk vernietigen 20](#_Toc11700585)

[2.3.1.1 Tijdstip van vernietiging 21](#_Toc11700586)

[2.3.2 De specifieke belangen 21](#_Toc11700587)

[2.3.3 Vergoedingen 22](#_Toc11700588)

[2.4 Tussenconclusie juridisch kader 22](#_Toc11700589)

[Hoofdstuk 3 Resultaten 24](#_Toc11700590)

[3.1 Inleiding 24](#_Toc11700592)

[3.2.1 Rechtsgeldig concurrentiebeding 25](#_Toc11700593)

[3.2.2 Inhoudelijke beoordeling en weging van de motivering 25](#_Toc11700594)

[3.2.2.1 De motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen 25](#_Toc11700596)

[3.2.2 Specifieke kwaliteiten van werknemer/werkzaamheden/functie 28](#_Toc11700598)

[3.3 Belangenafweging 29](#_Toc11700600)

[3.3.1. Rechtspraak met betrekking tot de belangenafweging 30](#_Toc11700601)

[3.3.2 Respectabele werkgeversbelangen 30](#_Toc11700602)

[3.3.3 Respectabele werknemersbelangen 32](#_Toc11700606)

[3.3.4 Overige belangen/ factoren 35](#_Toc11700612)

[3.3.5 Beperkingen concurrentiebeding bij een belangenafweging 36](#_Toc11700616)

[3.4 Tussenconclusie 37](#_Toc11700620)

[Hoofdstuk 4 Conclusie 39](#_Toc11700621)

[Hoofdstuk 5: Aanbevelingen 42](#_Toc11700622)

[Literatuurlijst 46](#_Toc11700625)

[**Bijlage I** **Beslisboom** 49](#_Toc11700626)

[**Bijlage II Lijst geanalyseerde uitspraken bij deelvraag 3** 50](#_Toc11700627)

[**Bijlage III Lijst geanalyseerde uitspraken bij deelvraag 4** 51](#_Toc11700628)

[**Bijlage IV Jurisprudentieschema deelvraag 3** 53](https://d.docs.live.net/c66819a0d7d5a95c/Documenten/concurrentiebeding%20scriptie.docx#_Toc11700629)

[**Bijlage V Jurisprudentieschema deelvraag 4** 59](https://d.docs.live.net/c66819a0d7d5a95c/Documenten/concurrentiebeding%20scriptie.docx#_Toc11700630)

## Hoofdstuk 1: Inleiding

## 

## 1.1 De opdrachtgever

Mijn opdrachtgever, LEGAL LABELS advocaten, label SPLNTR is een advocatenkantoor gevestigd te Leiden (hierna: SPLNTR). Het kantoor heeft verschillende specialisaties en SPLNTR heeft specifiek een brede expertise op arbeidsrechtelijk gebied. SPLNTR houdt zich bezig met het adviseren van cliënten en staat cliënten bij in juridische procedures, waarbij cliënten als werkgever en als werknemer voorkomen.

## 1.2 Probleemanalyse

Met ingang van 1 januari 2015 is de Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) gefaseerd ingevoerd. Met deze wet wordt evenwicht, flexibiliteit en zekerheid op de hedendaagse arbeidsmarkt beoogd. De wetgever heeft met de WWZ getracht het arbeidsrecht te moderniseren en aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw. Door de inwerkingtreding van de WWZ is onder meer het ontslagrecht hervormd, de rechtspositie van flexwerkers gewijzigd en hebben andere bestaande arbeidsrechtelijke aspecten inhoudelijke wijzigingen ondergaan, waaronder het concurrentiebeding.[[1]](#footnote-2)

Het concurrentiebeding van artikel 7:653 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) is een bijzonder beding in een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer waarbij een werknemer wordt beperkt om na het einde van het dienstverband activiteiten te ontplooien die concurreren met de ondernemingsactiviteiten van de werkgever.[[2]](#footnote-3) Het belang van een werkgever bij het overeenkomen van het concurrentiebeding is vaak gelegen in de bescherming van zijn bedrijfsdebiet[[3]](#footnote-4) of om te voorkomen dat een (ex-)werknemer bepaalde klanten meeneemt. Daartegenover staat het grondwettelijke recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer, waar de wettelijke regeling van het concurrentiebeding een beperking op kan betekenen.[[4]](#footnote-5) Een relatiebeding, waarbij een werknemer beperkt wordt om een bepaalde tijd relaties van de ex-werkgever te benutten, valt volgens de Hoge Raad onder de reikwijdte van artikel 7:653 BW.[[5]](#footnote-6)

*Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Tot 1 januari 2015 kon een concurrentiebeding in principe zowel in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgenomen.[[6]](#footnote-7) Sinds de inwerkingtreding van de WWZ kan het overeenkomen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst in beginsel alleen rechtsgeldig in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Desalniettemin is in artikel 7:653 lid 2 BW een uitzondering op deze hoofdregel geformuleerd. Het concurrentiebeding mag slechts in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen indien door de werkgever schriftelijk (in de arbeidsovereenkomst) gemotiveerd wordt opgenomen dat zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen een concurrentiebeding noodzakelijk maken.[[7]](#footnote-8) De achterliggende gedachte van deze schriftelijke motiveringseis is dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dubbel nadeel ondervinden. Dit dubbel nadeel is enerzijds de tijdelijke aard van het dienstverband op zichzelf en anderzijds dat de (ex-)werknemer bij de (gedwongen) overstap naar een andere baan door het concurrentiebeding wordt belemmerd.[[8]](#footnote-9)

Dit betekent dat, wanneer een werkgever toch een concurrentiebeding wil overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hij schriftelijk in de arbeidsovereenkomst dient te motiveren wat zijn zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die het overeenkomen van een concurrentiebeding noodzakelijk maken. Echter, wat met het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ wordt bedoeld en hoe dit ingevuld moet worden, is in de praktijk onduidelijk.

Uit de wettekst valt niet op te maken wat onder ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ verstaan wordt. De parlementaire geschiedenis reikt geen duidelijk handvat aan met betrekking tot dit criterium. Verder geeft de parlementaire geschiedenis in dit kader geen nadere aanwijzingen gegeven op basis waarvan werkgevers kunnen toetsen of hun motivering die zij voor toepassing van een rechtsgeldig beding willen hanteren voldoende concreet is. De ratio van de wetgever achter dit vereiste is wel duidelijk, namelijk dat werkgevers tot een concrete belangenafweging komen en daarmee wordt voorkomen dat er lichtvaardig gebruik van het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gemaakt.[[9]](#footnote-10) Het is de rechtspraak die zal moeten uitwijzen hoe de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in specifieke situaties moeten worden ingekleurd.

Wanneer sprake is van een gemotiveerd, schriftelijk concurrentiebeding, maar de rechter van oordeel is dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen het concurrentiebeding niet noodzakelijk maken, zal de rechter slechts één gevolg aan het concurrentiebeding verbinden; namelijk algehele vernietiging op grond van artikel 7:653 lid 3 sub a BW.[[10]](#footnote-11)

*Belangenafweging*

Echter, indien het concurrentiebeding voldoende is gemotiveerd, aannemelijk is gemaakt dat de zwaarwegende bedrijfs-/dienstbelangen het concurrentiebeding noodzakelijk maken, dan kan de rechter het beding alsnog geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW. Op grond van dit artikel kan een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk worden vernietigd indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Dit geldt zowel voor het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, als het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Per geval vergt dit een specifieke individuele afweging. De wet schrijft geen criteria voor bij de invulling van deze belangenafweging.[[11]](#footnote-12) Ook bij de (individuele) belangenafweging is het de rechtspraak waaruit de criteria over de invulling van deze belangenafweging valt te destilleren. Immers, een concurrentiebeding is maatwerk (geworden) en het risico dat het beding tijdens een gerechtelijke procedure buiten werking wordt gesteld is reëel. Daarnaast kan een rechter de daaraan gekoppelde en verbeurde boetes matigen of een vergoeding ten behoeve van de werknemer vaststellen over de periode dat het beding door de werkgever wordt gehandhaafd.

De hiervoor omschreven probleemstelling signaleert dat in de praktijk onduidelijkheid bestaat over de invulling van het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’. Bovendien rijst de vraag wanneer een rechter een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigt bij een belangenafweging. De rechter heeft daarbij beoordelingsvrijheid. Aanknopingspunten bij deze belangenafweging moeten dan ook uit de rechtspraak worden gefilterd. De gerechtvaardigdheid van het concurrentiebeding zorgt voor discussie vanwege een spanningsveld tussen belangen. Het eerder genoemde belang van de werkgever ter bescherming van zijn bedrijfsdebiet tegenover het belang van het recht op vrije arbeidskeuze van een werknemer.

Voor mijn opdrachtgever, SPLNTR, is het van belang te weten welke omstandigheden regelmatig door de feitenrechter worden meegewogen bij een belangenafweging en de wijze waarop dat gebeurt. Op die manier kan SPLNTR cliënten beter adviseren bij het opnemen van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst en/of bij een gerezen geschil ten aanzien van het concurrentiebeding. Naast het voorzien van een advies kunnen de resultaten die uit dit onderzoek voortvloeien gebruikt worden bij het aandragen en onderbouwen van argumenten bij een gerechtelijke procedure. Dit vormt derhalve de aanleiding voor een praktijkgericht onderzoek naar de invulling van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de buitenwerkingstelling van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst bij een belangenafweging.

## 1.3 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen:

Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken welke feiten en omstandigheden worden meegenomen bij een belangenafweging waardoor een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk buiten werking gesteld wordt en waarbij naar het criterium zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen wordt gekeken. Voor SPLNTR breng ik deze overwegingen bij de belangenafweging in kaart. Dit zal gedaan worden door middel van het onderzoeken van de wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie. Aan de hand van de resultaten die uit dit onderzoek voortvloeien kan SPLNTR advocaten haar (potentiële) cliënten beter adviseren ter bescherming van de daadwerkelijke belangen, zowel vanuit werkgevers- als vanuit werknemersperspectief.

**Centrale vraag:**

Aan de hand van bovenstaand probleem, heb ik de volgende centrale vraag geformuleerd:

*“Wat kan aan SPLNTR advocaten geadviseerd worden ter zake de vraag wanneer geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen van een concurrentiebeding bij een belangenafweging mogelijk is, blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek?’’*

**Deelvragen**

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden maak ik gebruik van de volgende deelvragen:

Theoretisch-juridische deelvragen:

1. Wat houdt een concurrentiebeding in op grond van de geldende wet- en regelgeving en literatuur?
2. a). Hoe wordt invulling gegeven aan het criterium zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

b). Hoe wordt invulling geven aan de belangenafweging ex artikel 7:653 lid 3 sub b Burgerlijk Wetboek bij het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor zowel onbepaalde als bepaalde tijd, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

Praktijkgerichte deelvragen:

1. Welke criteria spelen een rol bij de invulling en interpretatie van de zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen, blijkens jurisprudentieonderzoek?
2. Op grond van welke feiten en omstandigheden wordt een concurrentiebeding, blijkens jurisprudentieonderzoek, door de rechter buiten werking gesteld bij een belangenafweging?

## 1.4 Operationaliseren van begrippen:

Buiten werking stellen

Onder ‘buiten werking stellen’ wordt in dit onderzoek verstaan het nemen van een constitutieve beslissing door de kantonrechter in eerste aanleg waarbij het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk wordt vernietigd dan wel de beslissing van de voorlopige voorzieningenrechter in kort geding om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen.

## 1.5 Onderzoeksmethode en verantwoording per deelvraag

Theoretisch- juridische deelvragen

*Deelvraag 1, 2a en 2b*

Ter beantwoording van deelvraag 1, 2a en 2b is gebruik gemaakt van theoretisch- juridisch onderzoek. Door middel van het bestuderen van wet- en regelgeving, parlementaire geschiedenis en literatuur zijn de deelvragen van dit onderzoek behandeld. In de literatuurlijst zijn de geraadpleegde bronnen terug te vinden.

Praktijkgerichte deelvragen

*Deelvraag 3*

Deze deelvraag is beantwoord aan de hand van jurisprudentieonderzoek en richt zich op uitspraken van de rechtbank. De uitspraken zijn geraadpleegd op rechtspraak.nl en zijn gevonden op de zoektermen: ‘zwaarwegende bedrijfs- en of dienstbelangen’ en ‘concurrentiebeding’. Om het onderzoek actueel te houden is getracht om recente uitspraken te gebruiken, echter in het kader van de jurisprudentie waarin de zwaarwegende bedrijfs- en of dienstbelangen inhoudelijk worden behandeld, is de jurisprudentie vrij gering en zouden dit te weinig uitspraken zijn om valide onderzoek te doen. Om die reden is gekozen om uitspraken te analyseren die gewezen zijn met ingang van de Wet werk en zekerheid. De uitspraken die geanalyseerd zijn gaan over de periode vanaf 2015 tot en met februari 2019.

Met bovenstaande zoekcriteria zijn 37 uitspraken naar boven gekomen. Van de 37 uitspraken worden 10 uitspraken geanalyseerd. De overige 27 uitspraken zijn niet bruikbaar voor dit onderzoek, omdat er een motivering ontbrak in de arbeidsovereenkomst waarin de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen is opgenomen, hetgeen betekent dat het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sowieso nietig is. Dit levert voor dit onderzoek naar de invulling van zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen geen inhoudelijke resultaten op. Om die reden is gekozen voor deze selectie van uitspraken.

Voor de analyse van de jurisprudentie zijn de volgende topics voor deelvraag 3 gebruikt:

- Sprake van specifieke werkzaamheden

- Sprake van een specifieke functie die concurrentiebeding vereisen

- Voldoende concreet

- Noodzakelijkvereiste

- specifieke kwaliteiten werknemer

*Deelvraag 4*

Deze deelvraag is beantwoord aan de hand van jurisprudentieonderzoek en richt zich op de uitspraken van de rechtbank. De uitspraken zijn geraadpleegd op rechtspraak.nl en zijn geselecteerd op de volgende zoektermen: ‘concurrentiebeding’ ‘belangenafweging’, en ‘onbillijke benadeling’. Bij deze deelvraag is gebruik gemaakt van uitspraken die gewezen zijn in de periode vanaf 2018 tot en met februari 2019. Om het onderzoek gering te houden is gekozen voor de eerste 22 uitspraken. De uitspraken 23 tot en met 25 zijn uitspraken die ook gebruik zijn bij de beantwoording van deelvraag 3. In deze 3 uitspraken kwam de rechter toe aan een belangenafweging omdat de zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen gerechtvaardigd werden geacht, waardoor deze uitspraken ook in de analyse van deze deelvraag zijn betrokken. De uitspraken vormen tezamen een coherent geheel. Ter verantwoording van de uitspraken is het van belang om te weten dat 22 uitspraken gewezen zijn door de rechter in een voorlopige voorziening. Omdat partijen in een geschil over een concurrentiebeding vaak gebaat zijn bij een oordeel dat snel kan worden gegeven, zijn deze vaak in eerste (en vaak enige) instantie voorgelegd aan de voorzieningenrechter. Vernietiging van het concurrentiebeding kan echter niet bij een voorlopige voorziening procedure worden uitgesproken, waardoor in dat geval alleen schorsing de enige mogelijkheid is. Echter, dit doet niet af aan de afweging van belangen die de rechter maakt.

Voor de analyse van de jurisprudentie zijn de volgende topics voor deelvraag 4 gebruikt:

* Vrees voor benadeling (werknemer heeft kennis, ervaring en contacten)
* Investeringen in een werknemer
* Gebondenheid aan bepaalde branche
* Positieverbetering
* Persoonlijke omstandigheden
* Verwijtbaar gedrag van partijen
* Initiatiefnemer van beëindiging arbeidsovereenkomst

## 1.6 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt het juridisch kader beschreven. Het juridische kader bevat de theoretisch- juridische deelvragen. Vanaf paragraaf 2.1 wordt de wet- en regelgeving uitgelegd die van toepassing is om een rechtsgeldig concurrentiebeding overeen te komen. Vervolgens wordt gekeken naar de invulling van het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ en de belangenafweging. Ter afsluiting van het juridisch kader volgt een tussenconclusie. In hoofdstuk 3 worden de resultaten uit de jurisprudentie-analyse gepresenteerd. Vanaf dit hoofdstuk worden de praktijkgerichte deelvragen behandeld. Op basis van het bestuderen van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie wordt in hoofdstuk 4 een conclusie getrokken waarmee de centrale vraag van dit onderzoek wordt beantwoord. Ten slotte worden in hoofdstuk 5 aanbevelingen aan SPLNTR gegeven.

## Hoofdstuk 2 Het theoretisch- juridisch kader

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat een concurrentiebeding is en worden de theoretisch- juridische deelvragen beantwoord door middel van het bestuderen van wet- regelgeving en literatuur.

Als een werknemer of werkgever besluit het dienstverband te beëindigen, kan een werkgever verbieden dat een werknemer bij een concurrent aan de slag gaat of zelf een concurrerend bedrijf te starten, mits dit in de arbeidsovereenkomst (op juiste wijze) is overeengekomen? De wettelijke regeling omtrent het concurrentiebeding wordt in dit hoofdstuk besproken, daarbij worden tevens de voorwaarden voor geldigheid van het concurrentiebeding uitgelegd.

In paragraaf 2.2 wordt ingegaan op het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ die aanwezig moeten zijn en het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk maken.

Vervolgens wordt in paragraaf 2.3 besproken wanneer de rechter een concurrentiebeding bij een belangenafweging geheel of gedeeltelijk kan vernietigen. Ten slotte wordt het juridisch kader afgesloten met een conclusie.

2.1.1 Het concurrentiebeding

Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst is een zogenaamd ‘bijzonder beding’. De wettelijke regeling van het concurrentiebeding is opgenomen in artikel 7:653 BW. De eerste zinsnede van het artikel luidt als volgt: *’Het beding tussen werkgever en werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn’*.

Door middel van het opnemen van een concurrentiebeding probeert een werkgever meestal te voorkomen dat een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst bepaalde verworven knowhow of persoonlijke goodwill bij de klanten zal beconcurreren in dienst van een onderneming dan wel als zelfstandige.[[12]](#footnote-13)

De bovengenoemde omschrijving van artikel 7:653 lid 1 BW impliceert drie elementen om te kunnen spreken van een rechtsgeldig concurrentiebeding. Het eerste element is de relatie tussen een werkgever en een werknemer. Dit betekent dat het concurrentiebeding in de individuele arbeidsovereenkomst moet zijn opgenomen. Een concurrentiebeding dat is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Het tweede element impliceert dat de arbeidsovereenkomst waarin het concurrentiebeding in opgenomen was, is beëindigd. Het derde element ziet op het op zekere wijze werkzaam zijn. Dit betekent dat in het concurrentiebeding moet worden aangegeven welke werkzaamheden onder het beding vallen. Daarbij gaat het niet alleen om de aard van de werkzaamheden, maar spelen ook de plaats en tijdsduur een belangrijke rol.[[13]](#footnote-14) De omschrijving van artikel 7:653 lid 1 BW is ruim, en algemeen wordt aangenomen dat het relatiebeding ook onder de reikwijdte van artikel 7:653 BW valt.[[14]](#footnote-15) Een relatiebeding verbiedt slechts bepaalde vormen van concurrentie, zoals het benaderen en/of benutten van zakelijke relaties van de (ex)werkgever.[[15]](#footnote-16)

2.1.2 Wettelijke vereisten voor een rechtsgeldig concurrentiebeding

Sinds de inwerkingtreding van de WWZ dient bij de vraag of er sprake is van een rechtsgeldig concurrentiebeding onderscheid te worden gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd.

Het huidige artikel 7:653 lid 1 sub a BW bepaalt dat een concurrentiebeding slechts geldig is indien het een beding overeen is gekomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het tweede lid van het artikel staat een uitzondering op het eerste lid. Een concurrentiebeding kan namelijk ook in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgenomen, op voorwaarde dat in de schriftelijke arbeidsovereenkomst een motivering is opgenomen waaruit blijkt dat het opnemen van het beding voor de werkgever noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.[[16]](#footnote-17)

2.1.2.1 Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Om een rechtsgeldig concurrentiebeding te sluiten tussen een werknemer en een werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden twee formele vereisten:

* het beding moet schriftelijk worden overeen gekomen;
* met een meerderjarige werknemer.

Het schriftelijkheidsvereiste van het concurrentiebeding houdt in dat het persoonlijk en schriftelijk met een werknemer moet worden overeengekomen. De ratio achter het schriftelijkheidsvereiste is dat een werknemer ervan bewust is dat hij een dergelijk beding heeft ondertekend en dit verstrekkende gevolgen voor hem of haar kan hebben.

Met andere woorden, met het schriftelijkheidsvereiste wordt een zekere waarborgfunctie aan een werknemer geboden.[[17]](#footnote-18)

In het arrest *Philips/Oostendorp* heeft de Hoge Raad het schriftelijkheidsvereiste wel enigszins verruimd.[[18]](#footnote-19) Volgens dit arrest wordt aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan wanneer het concurrentiebeding is opgenomen in arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in een ander document dan het document dat een werknemer heeft ondertekend. In dit geval waren deze arbeidsvoorwaarden wel als bijlage gevoegd bij de ondertekende arbeidsovereenkomst. In de literatuur is dan ook kritiek op dit arrest vanwege de beschermingsgedachte van het schriftelijkheidsvereiste.[[19]](#footnote-20) Wanneer in een arbeidsovereenkomst verwezen wordt naar een bijlage waarin het concurrentiebeding is opgenomen, zal de situatie zich voordoen dat een werknemer niet op de hoogte is van het concurrentiebeding. [[20]](#footnote-21)

Het tweede vereiste is meerderjarigheid. Hoewel artikel 7:612 BW een minderjarige vanaf 16 jaar bekwaam stelt om een arbeidsovereenkomst te sluiten, dient de term in de zin van artikel 7:653 BW ‘meerderjarige’ te worden opgevat als de persoon van boven de achttien jaar.[[21]](#footnote-22) Een concurrentiebeding dat door een minderjarige werknemer wordt aangegaan is nietig.[[22]](#footnote-23)

2.1.2.2 Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Voor het overeenkomen van een rechtsgelding concurrentiebeding met een werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden strengere voorwaarden. Voorts moet worden opgemerkt dat de Philips-Oostendorp-leer dan ook niet van toepassing is bij arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor een bepaalde tijd.

Naast de twee bovengenoemden formele eisen die gelden voor een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, stelt de wet als aanvullende eis dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen een concurrentiebeding kan worden opgenomen als uit de schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het opnemen van het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Een werkgever dient deze belangen zo concreet en duidelijk mogelijk te formuleren.[[23]](#footnote-24)

2.1.3 Uitleg van het beding

Indien onduidelijkheid bestaat over de uitleg of reikwijdte van het concurrentiebeding, kunnen partijen de rechter vragen de bedoeling vast te stellen. Dat zal de rechter vaak doen aan de hand van het beroemde Haviltex-criterium van de Hoge Raad: niet de letterlijke tekst van het beding is doorslaggevend, maar wat partijen in de gegeven omstandigheden over en weer uit elkaars gedragingen hadden mogen begrijpen en redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten.[[24]](#footnote-25) Daarbij wordt mede gekeken naar de maatschappelijke positie en de rechtskennis van beide partijen.

## Als de toepassing van het Haviltex-criterium geen duidelijkheid biedt, dan kan de subsidiaire contra-proferentem-regel worden toegepast. Deze regel houdt in dat bij onduidelijkheid een concurrentiebeding ten nadele van werkgever wordt uitgelegd, omdat de werkgever de opsteller van de betreffende tekst is en in het algemeen veelal meer juridische kennis en ondersteuning heeft.

## 2.1.4 Samenvatting

## Resumerend; een concurrentiebeding is een beding tussen een werkgever en een werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Naast de formele vereisten die gelden voor een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat het beding noodzakelijk moet zijn vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever. Dit zal in de volgende paragraaf worden toegelicht.

## 2.2 Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

In de vorige paragraaf is aangegeven dat voor het aangaan van een rechtsgeldig concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder andere vereist is dat de werkgever motiveert dat het opnemen van het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Deze term zal in deze paragraaf uitgebreid worden toegelicht.

## 2.2.1 Wetsgeschiedenis & doel wetgever

Sinds de inwerkingtreding van de WWZ moet bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus sprake zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan de kant van de werkgever om van een rechtsgeldig concurrentiebeding te kunnen spreken. De wet stelt als eis dat de werkgever een schriftelijke motivering in de arbeidsovereenkomst dient op te nemen, waaruit blijkt dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege de zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen.[[25]](#footnote-26)

Waarom is er door de wetgever gekozen om een aanvullende eis te stellen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd? De achterliggende gedachte van deze aanvullende (motiverings)eis is het dubbele nadeel dat door wetgever is geschetst. Dit dubbel nadeel is enerzijds de tijdelijke aard van het dienstverband op zichzelf en anderzijds dat de werknemer bij de overstap naar een andere baan door het concurrentiebeding wordt belemmerd.[[26]](#footnote-27)

Uit de memorie van toelichting blijkt dat de wetgever van mening is dat een concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in principe verboden is. Daarbij wordt een uitzondering geformuleerd: “*Het kan echter voorkomen dat een tijdelijke werknemer bijvoorbeeld specifieke werkzaamheden verricht of in een specifieke functie werkzaam is, waarbij het belang van de werkgever bij een concurrentiebeding wel kan opwegen tegen het nadeel van voor de werknemer.”*[[27]](#footnote-28) Met andere woorden, in specifieke situaties kan een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wel gerechtvaardigd zijn, het belang van de werkgever bij zo’n beding prevaleert dan ten opzichte van het nadeel dat de werknemer bij zo’n beding ondervindt.

2.2.2 Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen volgens wetgever

De parlementaire geschiedenis verschaft geen absolute duidelijkheid over het criterium zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De wetgever heeft niet laten weten waar een werkgever dan aan moet toetsen.[[28]](#footnote-29) De memorie van toelichting gaat slechts in op welke belangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen.

Op de vraag of de wetgever voorbeelden kon geven wat onder dergelijke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan worden verstaan, is door de wetgever als reactie gegeven dat daarover geen algemene uitspraak kan worden gedaan. “*Aangezien een werkgever per geval dient te motiveren welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen, kan geen algemene uitspraak worden gedaan over welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan de orde moeten zijn om een dergelijk beding te rechtvaardigen. Dit vergt per geval een specifieke afweging en motivering. Een dergelijke motivering kan gelegen zijn in hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer op zal doen, waarbij de werkgever onevenredig wordt benadeeld als de werknemer overstapt naar een concurrent.”[[29]](#footnote-30)*

Wel is het begrip ‘zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen’ elders in de wet terug te vinden. In de Wet flexibel werken komt het criterium zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen ook terug.[[30]](#footnote-31) Toch blijkt uit de parlementaire geschiedenis van de WWZ dat het criterium in artikel 7:653 lid 2 BW niet hetzelfde is als het criterium dat genoemd is in de Wet flexibel werken.[[31]](#footnote-32) Hier kan dus geen vergelijking worden gemaakt.

2.2.3 Toetsmoment ten aanzien van zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen

Een belangrijk element van artikel 7:653 lid 2 BW is het noodzakelijkvereiste. In het kader van de motiveringsplicht bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is het van belang dat het, zowel op het moment waarop het concurrentiebeding wordt aangegaan als bij het einde van de arbeidsovereenkomst, vanwege de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen noodzakelijk moet zijn dat het beding is overeengekomen.[[32]](#footnote-33) De noodzaak van het concurrentiebeding moet zowel bestaan ten tijde van het sluiten van het beding als op het moment dat de werkgever zich er op beroept.[[33]](#footnote-34) De rechter moet beide momenten kunnen toetsen, waarbij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aanwezig dienen te zijn. Indien dat niet het geval is, dan kan de nietigheid van het concurrentiebeding worden ingeroepen.[[34]](#footnote-35)

Hoewel sprake is van een ‘kan’-bepaling is het uitgangspunt van de wetgever dat de rechter overgaat tot gehele vernietiging van het beding indien het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen ontbreekt.[[35]](#footnote-36)

2.2.4 Opvattingen in de literatuur

Er is geen algemene kwalificatie wat onder het criterium ‘zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen moet worden verstaan.[[36]](#footnote-37) Duidelijk is dat de toetsing wegens de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen specifiek is, en de bijbehorende motivering is maatwerk. Dit is ook de opvatting in de literatuur.

Besselink en Van Snippenburg[[37]](#footnote-38) zijn van mening dat hoe concreter een werkgever de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen motiveert, hoe groter de kans is dat het concurrentiebeding in een geding stand zal houden. Daarbij betogen zij dat een werkgever in de motivering niet de bedrijfsgevoelige informatie kenbaar hoeft te maken zoals prijs- of productgevoelige informatie.

Nijhof[[38]](#footnote-39) en Jansen[[39]](#footnote-40) menen dat voor de werknemer kenbaar moet zijn welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn en welke afweging de werkgever heeft gemaakt. Het standpunt van de werkgever kan niet alleen volstaan met een beschrijving van het bedrijfseconomisch belang dat een risico loopt als een werknemer bij een concurrent in dienst treedt. De werkgever zal dit moeten koppelen aan de kennis en/of informatie die de werknemer tijdens zijn dienstverband zal opdoen. Daarbij moet de werkgever zich realiseren dat hij per situatie moet motiveren welk zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang een concurrentiebeding rechtvaardigt.

Welke belangen zich kwalificeren als zwaarwegend bedrijf of dienstbelangen van de werkgever zal dan ook uit de jurisprudentieanalyse, welke is opgenomen in hoofdstuk 3 van dit rapport, moeten blijken.

2.3 De belangenafweging

Een concurrentiebeding kan door de rechter geheel of gedeeltelijk worden vernietigd op grond van een belangenafweging. Wanneer een werknemer vindt dat hij door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld, kan hij de rechter verzoeken het beding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. Hierbij gaat het om een belangenafweging. In deze paragraaf wordt de belangenafweging besproken. Vervolgens wordt in deze paragraaf besproken welke bevoegdheden de rechter heeft, welke belangen een rol spelen en het al dan niet toekennen van een vergoeding.

2.3.1 Geheel of gedeeltelijk vernietigen

Artikel 7:653 lid 3 sub b BW bepaalt dat de rechter een concurrentiebeding kan vernietigen indien, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Oftewel, de rechter kan het gehele concurrentiebeding buiten toepassing laten. In de praktijk komt het vaak voor dat de rechter het concurrentiebeding matigt. Met matiging wordt bedoeld dat dat de geldigheidsduur van het concurrentiebeding wordt verkort, bijvoorbeeld een concurrentiebeding dat voor één jaar geldt wordt beperkt naar zes maanden, ook wel het temporele bereik genoemd. Voorts heeft de rechter de bevoegdheid het functionele bereik te wijzigen en/of het geografische bereik en de verbeurde boete te matigen.[[40]](#footnote-41) Daarnaast heeft de rechter de mogelijkheid om het concurrentiebeding om te zetten naar een relatiebeding.[[41]](#footnote-42)

Vernietiging van het concurrentiebeding kan na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar ook tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst. Bij een rechtsgeschil over het concurrentiebeding zijn partijen in de praktijk veelal gebaat bij een snel oordeel. Bij zo’n spoedeisend geval kan het geschil worden voorgelegd aan de voorzieningenrechter. Echter, in een kort geding kan de rechter het concurrentiebeding niet matigen. De voorzieningenrechter mag immers geen constitutieve beslissing nemen. Dit betekent dat een uitspraak niet mag leiden tot wijziging van een rechtstoestand. Wel is de voorzieningenrechter bevoegd om het beding te schorsen, totdat het geschil in de bodemzaak is beslist.[[42]](#footnote-43)

Artikel 7:653 lid 3 sub b BW behelst een vernietigingsgrond, te weten de ‘onbillijke benadeling’ jegens een werknemer.[[43]](#footnote-44) Hierbij gaat het om een belangenafweging. Deze afweging geldt zowel voor een beding dat is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, als voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin een concurrentiebeding is opgenomen dat wordt gerechtvaardigd door zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.[[44]](#footnote-45)

## 2.3.1.1 Tijdstip van vernietiging

Besluit de rechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen dan moet daarbij worden aangegeven op welk moment/tijdstip de vernietiging in zal gaan. Op grond van artikel 3:53 BW heeft de rechter de bevoegdheid om het concurrentiebeding met terugwerkende kracht te vernietigen. Het tijdstip van vernietiging is essentieel voor verbeurde boetes en/of vergoedingen.[[45]](#footnote-46)

2.3.2 De specifieke belangen

Alvorens de rechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigt op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW, zal de rechter moeten afwegen of het te beschermen belang van de werkgever en de werknemer aanpassing van het beding noodzakelijk maakt.[[46]](#footnote-47) Een werkgever vreest vaak voor de aantasting van de knowhow, een werknemer die over bedrijfsgeheimen beschikt en het meenemen van klanten.[[47]](#footnote-48)

Specifieke werkgeversbelangen die in dit verband een rol spelen zijn de investeringen van een werkgever in een werknemer, zoals het bieden van scholing en vakbekwaamheid van de werknemer. Ook kan bij de werkgever een vrees zijn voor benadeling door de werknemer. Specifieke werknemersbelangen zijn de duur van het dienstverband, de hoogte van het salaris en de mogelijkheid elders een hoger loon te verdienen, de perspectieven op de arbeidsmarkt en de persoonlijke omstandigheden. Volgens Loonstra en Zondag wordt in veel gevallen ook betekenis gegeven op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst is geëindigd.[[48]](#footnote-49)

Houweling en Loonstra hebben over de periode 2000 tussen 2010 jurisprudentie geanalyseerd waarbij gekeken is naar de belangenafweging.[[49]](#footnote-50) Uit deze analyse hebben Houweling en Loonstra een aantal vuistregels geformuleerd.

Ten eerste moet worden bekeken of er sprake is van primaire belangen van de werkgever en de werknemer. De primaire belangen bestaan uit: vrees voor benadeling, gebondenheid aan branche en de positieverbetering. Als blijkt dat een werkgever niet of nauwelijks in zijn belangen wordt geschaad, dan ligt een beslissing die uitvalt in het voordeel van de werknemer voor de hand.

Voorts is uit de analyse van Houweling en Loonstra gebleken, dat in het voordeel van de werknemer moet worden geoordeeld als de werknemer kan aantonen dat hij gebonden is aan een bepaalde branche waarbinnen hij werkzaam is en een positieverbetering kan ondergaan. Voor de werkgever geldt aan de andere kant dat hij moet kunnen aantonen dat hij door de overstap van de werknemer in zijn concurrentiepositie wordt aangetast.

2.3.3 Vergoedingen

Op grond van dit artikel heeft de rechter een extra bevoegdheid gekregen om maatwerk te kunnen bieden bij een belangenafweging. Indien het concurrentiebeding de werknemer in belangrijke mate belemmert anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter bepalen dat een werkgever een vergoeding moet betalen aan de werknemer voor de duur van de beperking.[[50]](#footnote-51)

Het is volgens Loonstra en Zondag denkbaar dat een werkgever een rechtmatig belang heeft bij de handhaving van het concurrentiebeding, dan wel dat het concurrentiebeding gedeeltelijk is vernietigd maar de werknemer nog steeds zwaar wordt getroffen door de gevolgen. In zo’n situatie kan de beperking die de werknemer is opgelegd, gecompenseerd worden door een vergoeding toe te kennen. Op basis van de duur van de beperking wordt de vergoeding vastgesteld, hetgeen voor de werkgever betekent dat hij geen vergoeding aan de werknemer is verschuldigd indien hij meedeelt dat voor het einde van de looptijd van het concurrentiebeding de werknemer niet meer aan het beding zal worden gehouden. [[51]](#footnote-52)

2.4 Tussenconclusie juridisch kader

Nu het juridisch kader is beschreven, en de deelvragen zijn beantwoord kan er een conclusie worden getrokken.

In het eerste hoofdstuk zijn de verschillende aspecten van het concurrentiebeding ter sprake gebracht. De wettelijke regeling van het concurrentiebeding wordt in artikel 7:653 gedefinieerd als: ‘Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere werkzaam te zijn.’

Door middel van het opnemen van concurrentiebeding (in de arbeidsovereenkomst) tracht de werkgever te voorkomen dat een werknemer, met de opgedane knowhow of bepaalde bedrijfsgeheimen, ten einde van de arbeidsovereenkomst hem zal beconcurreren, hetzij in een concurrerende onderneming, hetzij als zelfstandige, hetzij anderszins. [[52]](#footnote-53)

Sinds de invoering van de WWZ dient bij de beantwoording of sprake is van een rechtsgeldig concurrentiebeding onderscheid tussen arbeidsoverkomsten voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd worden gemaakt. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gelden, naast formele eisen als meerderjarigheid en schriftelijkheid, ook materiële eisen, namelijk een schriftelijke motivering in de arbeidsovereenkomst van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Het blijft na de analyse van wet- en regelgeving, parlementaire geschiedenis en literatuur onduidelijk hoe de motivering en invulling exact moet worden vormgegeven en wat nu concreet onder zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen dient te worden verstaan.

Vanuit de parlementaire geschiedenis en vanuit de wet ontbreekt dan ook een duidelijk referentiekader. Voor zowel werkgevers als werknemers schept dit weinig duidelijkheid en zekerheid. De wetgever heeft met de WWZ beoogd werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd extra te beschermen vanwege het geschetste ‘dubbel nadeel’. Voor werkgevers die toch een concurrentiebeding willen overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dit niet eenvoudig. Zo moet de motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zowel ten tijde van het overeenkomen van het concurrentieding als ten tijde van het inroepen van het beding opgaan. Voor werkgevers die een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd willen overeenkomen, ligt de lat dus hoog.

De rechter heeft bovendien de (discretionaire) bevoegdheid een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen, dan wel in voorlopige voorziening te schorsen. In de literatuur zijn aanknopingspunten te vinden welke belangen en factoren voor een rechter belangrijk zijn bij de beoordeling van het concurrentiebeding. De belangen van de werkgever staan soms recht tegenover de belangen van een werknemer. De belangen: vrees voor benadeling, gebondenheid aan branche en de positieverbetering, worden door Houweling en Loonstra gezien als primaire belangen. De rechter laat deze belangen zwaarder wegen.

Hoofdstuk 3 Resultaten

## Het concurrentiebeding in de rechtspraak

3.1 Inleiding

Uit de wet en literatuur blijkt dat het voor de geldigheid van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van belang is dat de werkgever voldoende zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft om het opnemen van het beding te rechtvaardigen. Is vastgesteld dat het beding geldig overeengekomen is, dan moet, onafhankelijk van het feit of het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, beoordeeld worden of het beding in de specifieke situatie stand kan houden. Dit is afhankelijk van een belangenafweging: welke belangen van werkgever en werknemer spelen dan een rol.

Dit hoofdstuk is ingedeeld aan de hand van topics die als basis voor de jurisprudentieanalyse hebben gediend. De analyseschema’s zijn terug te vinden in de bijlagen. Allereerst worden de resultaten besproken van het jurisprudentieonderzoek naar het bestaan van voldoende zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen om een concurrentiebeding geldig overeen te kunnen komen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het analyseschema is terug te vinden in bijlage III. Vervolgens worden in dit hoofdstuk de resultaten besproken ten aanzien van het jurisprudentieonderzoek naar de belangenafweging bij de vraag of een geldig overeengekomen concurrentiebeding ook stand houdt in een specifieke situatie. Het analyseschema van de belangenafweging is terug te vinden in bijlage V van dit onderzoeksrapport.

3.2. Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Hieronder worden de meest opvallende en terugkerende punten bij de beoordeling van de aanwezigheid van een voldoende zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang voor het opnemen van een concurrentiebeding besproken. Uit het literatuuronderzoek is een aantal belangrijke punten naar voren gekomen, aan de hand waarvan kan worden beoordeeld hoe invulling kan worden gegeven aan het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’. Die punten zijn bevestigd bij het jurisprudentieonderzoek. Deze belangrijke punten zijn gekozen als ‘topics’, om zo een zuivere vergelijking tussen verschillende uitspraken te kunnen maken. De onderzochte uitspraken zijn ‘gelabeld’ met de nummers 1 tot en met 10.[[53]](#footnote-54) Tijdens het uitvoeren van de jurisprudentieanalyse bleek dat sommige topics nauw met elkaar verbonden zijn. Om die reden worden sommige topics samengevoegd en behoeven zij geen aparte bespreking. Hierna zal eerst het aspect van een voldoende motivering van de noodzaak van het opnemen van een concurrentiebeding worden besproken (topics ‘motivering voldoende concreet’ en ‘noodzakelijkheidsvereiste’), waarna de invloed van de specifieke kwaliteiten van de werknemer worden belicht.

3.2.1 Rechtsgeldig concurrentiebeding

Logischerwijs is uit de analyse gebleken dat de rechter bij geschillen tussen een werkgever en een werknemer bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarin een concurrentiebeding is opgenomen, als eerste beoordeelt of het beding rechtsgeldig overeen is gekomen. De rechter beantwoordt de vraag of 1) het beding schriftelijk is overeengekomen, 2) met een meerderjarige werknemer en 3a) sprake is van een daarbij opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever en 3b) het beding noodzakelijk is vanwege de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. In alle 10 de uitspraken die geanalyseerd zijn, is dit eerst door de rechter formeel getoetst.

3.2.2 Inhoudelijke beoordeling en weging van de motivering

Vervolgens komt de rechter toe aan de inhoudelijke toets. De rechter kan het concurrentiebeding geheel vernietigen als de motivering de noodzaak van het concurrentiebeding vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen onvoldoende dragend is. Het noodzakelijkheidsvereiste hangt dan ook nauw samen met de motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

## 3.2.2.1 De motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

De werkgever dient in de arbeidsovereenkomst gemotiveerd op te nemen welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen hij heeft en waarom deze belangen een concurrentiebeding noodzakelijk maken. Deze motiveringsplicht vergt dus een inhoudelijke beoordeling en weging door de rechter.

Met betrekking tot de motiveringsplicht is het van belang om op te merken dat de motivering afdoende moet zijn aan het begin van de arbeidsovereenkomst. Voorshands oordeelde de rechter in uitspraak 9 dat de werkgever de genoemde zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen onvoldoende concreet had gemaakt en de noodzakelijkheid onvoldoende was toegelicht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Ter zitting heeft de werkgever een nadere motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen gegeven, maar dat mocht echter niet baten. Hieruit blijkt dat de motivering ten aanzien van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen gelijk moet worden overeengekomen.[[54]](#footnote-55)

Motivering is onvoldoende concreet

In meer dan de helft van de onderzochte uitspraken[[55]](#footnote-56) oordeelde de rechter dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, die door de werkgever waren gemotiveerd, onvoldoende concreet waren gemaakt. Een goed voorbeeld hiervan is terug te vinden in de uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland.[[56]](#footnote-57) Deze uitspraak illustreert dat de rechter een opsomming van bedrijfsgegevens waarin een werknemer gedurende zijn dienstverband inzicht zou verwerven, te algemeen en onvoldoende specifiek vindt. De motivering van de werkgever, zoals die was opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, luidde als volgt:

*“In de functie van sales intercedent bestaan de werkzaamheden van Werknemer*

*voornamelijk uit:*

*• contact met klanten, relaties, leveranciers • ondersteuning van beleidsbepalende / strategische werkzaamheden • werkzaamheden met vertrouwelijke softwaresystemen*

*Werknemer zal door het uitoefenen van bovengenoemde functie over relevante kennis en vertrouwelijke informatie beschikken die zeer waardevol is voor een concurrerende onderneming.*

*Zo zal Werknemer inzicht hebben in:*

*• offertes/ marges / inkoopprijzen*

*• marketing- / verkoopstrategieën*

*• klantenbestand en/of kennis van de klant*

*• leveranciers*

*• kennis van een bepaald systeem o.i.d.*

*• contractvoorwaarden*

*• nieuw te ontwikkelen producten /diensten*

*Gezien de vertrouwelijkheid van deze informatie en specifieke kennis, evenals de relevantie hiervan voor haar organisatie, is het voor Werkgever van groot belang dat werknemer gebonden is het aan het in dit beding opgenomen verbod.”[[57]](#footnote-58)*

De rechter oordeelde in dit verband dat er niet gesteld werd om welke concrete ‘commercieel gevoelige en vertrouwelijke bedrijfsinformatie’ het specifiek gaat en waarmee werknemer het bedrijfsdebiet van de werkgever in gevaar kan brengen. Met andere woorden, het opnemen van zoveel mogelijk ‘bullets’ in de motivering hoeft niet te betekenen dat daarmee de bedrijfs- of dienstbelangen worden gedekt. Opvallend in deze uitspraak is dat de rechter in overweging nam dat de ‘zware’ toets bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het nadeel van de werkgever moet worden uitgelegd.[[58]](#footnote-59)

Vrijwel in alle onderzochte uitspraken luidt de motivering van het concurrentiebeding dat een werknemer tijdens het dienstverband in contact komt (essentiële) en concurrentiegevoelige informatie, waardoor het beding volgens de werkgever noodzakelijk is. Hoe concreter de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen door de werkgever worden gemotiveerd, hoe groter de kans wordt dat de rechter het beding noodzakelijk acht.

Uit meer dan de helft van de onderzochte uitspraken[[59]](#footnote-60) werd bovendien niet aannemelijk waarmee en met welke informatie precies déze werknemer het bedrijfsdebiet van de werkgever zou kunnen aantasten, zodat het concurrentiebeding absoluut noodzakelijk is. De rechter kwam tot de conclusie dat, ondanks een omschrijving van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, de werknemer niet aan het concurrentiebeding kon worden gehouden.

Zoals uit de analyse is gebleken, hecht de rechter veel waarde aan of de motivering is toegesneden op een individuele werknemer, en of er sprake is van specifieke werkzaamheden of een specifieke functie. Per geval vergt dit een specifieke afweging een motivering.

Motivering is voldoende concreet

In een drietal uitspraken[[60]](#footnote-61) oordeelde de rechter dat de motivering voldoende was en het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang.

Een opmerkelijk uitspraak is uitspraak 8. In deze uitspraak oordeelde de rechter dat een brede omschrijving echter wel gerechtvaardigd is. De werkgever kon immers in het concurrentiebeding haar bedrijfsbelang voldoende inzichtelijk gemaakt en voldoende concreet omschreven. Zo kon de werkgever onder meer nader omschrijven welke en zeer uitgebreide salesinformatie werknemer kennis zou hebben verworven door gebruik van klantmanagementsystemen en door het bijwonen van diverse meetings. De werknemer was op de hoogte van: gevoerde prijstactieken, prijsstellingen en andere strategische kennis. Al deze informatie werd door de werkgever als ‘concurrentiegevoelige informatie’ bestempeld. Ook de (sales) markt waarin werknemer werkzaam is, is zeer competitief en daarom extra van belang dat juist die informatie en kennis niet bij concurrenten bekend wordt. De rechter achtte deze omschrijving voldoende aannemelijk, mede gelet op het feit dat de werknemer toegang tot informatie had waardoor een brede omschrijving van het bedrijfsbelang wel gerechtvaardigd is.[[61]](#footnote-62)

Ook de kantonrechter in Arnhem in uitspraak 5 achtte de motivering ten aanzien van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voldoende onderbouwd en noodzakelijk. De werknemer was bovendien op de hoogte van:

* belangrijke klantinformatie;
* prijsstelling van bepaalde producten;
* omzetten en bedrijfsresultaten.

De kantonrechter achtte van belang dat de werkgever afdoende in de motivering heeft onderbouwd waarom precies deze werknemer met het oog op de door hem uit te voeren werkzaamheden en de te verwerven kennis over klanten, prijzen, leveranciersgegevens, werkwijzen en knowhow in het bediende afzetgebied de werknemer wil binden aan het concurrentiebeding.[[62]](#footnote-63) Gelet op de informatie waar de werknemer toegang toe had en de wijze waarop het bedrijf werd gevoerd oordeelde de rechter dat het beding gerechtvaardigd is.

Deze uitspraken illustreren dat een werkgever niet altijd met lege handen hoeft komen te staan ondanks een zware toets. Desalniettemin kan er naast artikel 7:653 sub 3 lid a BW ook (nog) een afweging van belangen op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW worden overwogen. Deze belangenafweging wordt in paragraaf 3.3 van dit onderzoeksrapport besproken.

3.2.2 Specifieke kwaliteiten van werknemer/werkzaamheden/functie

Een ander belangrijk aspect dat de rechter meeneemt in zijn beslissing of een concurrentiebeding mag worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn de specifieke kwaliteiten van de werknemer.

Dit topic hangt immers samen met de specifieke kwaliteiten en specifieke functie en worden om die reden ook samen besproken. In een klein aantal[[63]](#footnote-64) van de onderzochte uitspraken is dit door de rechter meegenomen in de overweging.

In uitspraak 7[[64]](#footnote-65) oordeelde de rechter dat het terecht is dat een concurrentiebeding is opgenomen. De werkgever heeft nadrukkelijk onderbouwd welke specifieke kennis de werknemer zal vergaren.De motivering van het concurrentiebeding luidt als volgt:

*(…) ‘In de uitoefening van zijn functie zal Werknemer kennis opdoen van een samenhangend geheel van financiële, organisatorische en (marketing)technische informatie die Werkgever onderscheidt van zijn concurrenten en in belangrijke mate zijn marktpositie bepaalt. Werknemer krijgt bovendien, gelet op zijn functie volledig inzicht in de locatie waar Werkgever actief is, alsmede de financiële positie van Werkgever en haar klanten. Werkgever heeft er een groot belang bij dat voornoemde kennis niet gebruikt wordt door zijn concurrenten. Het in dit artikel opgenomen concurrentiebeding is derhalve noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen als bedoeld in artikel 653 lid 2 BW’. (…)[[65]](#footnote-66)*

De rechter oordeelde dat de belangen voldoende gespecificeerd zijn met betrekking tot de functie en de werkzaamheden van de werknemer. Daarbij kon de werkgever ter zitting aannemelijk maken dat de werknemer in uitvoering van zijn functie contact is gekomen met vertrouwelijke informatie en kennis heeft opgedaan van knowhow en werkwijzen van de werkgever.

Een voorbeeld van een uitspraak waarin de specifieke kwaliteiten onvoldoende aannemelijk werden geacht was in de uitspraak over de medewerker van een detacheringsbureau.[[66]](#footnote-67) Deze uitspraak illustreert wanneer de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen onvoldoende concreet zijn gemaakt met betrekking tot de werkzaamheden en functie van een werknemer. De nuance in deze zaak ligt in het feit dat het om een detacheringsbureau ging en de medewerker als consultant werkzaam was. In dit kader overwoog de rechter dat bij een detacheringsbureau verschillende werkzaamheden worden verricht. Het opgebouwde netwerk, marktgebied, de behoeften en werkwijze van werkgever was niet nader ingevuld. Uit de omschrijving werd dus niet duidelijk wélke specifieke kennis en/of vertrouwelijke bedrijfsinformatie de werknemer bij werkgever zal verkrijgen en die beschermd moeten worden door het concurrentiebeding. Waardoor de specifieke kennis en kunde van de werknemer wel als vrees voor benadeling kan worden gezien. [[67]](#footnote-68)

## Specifieke individuele afweging

Tenslotte laat de rechter meewegen of de werkgever een afweging van belangen heeft gemaakt bij het overeenkomen van het concurrentiebeding. Een opvallende uitspraak betreft de kantonrechter Midden-Nederland. Hierbij stelde de werkgever dat zij voor iedere werknemer met de functie ‘salesmanager’ een concurrentiebeding overeenkomt. In dit kader oordeelde de kantonrechter dat de werkgever dus voor meerdere salesmanagers hetzelfde concurrentiebeding met dezelfde toelichting wordt gehanteerd en dus geen specifieke individuele afweging heeft gemaakt.[[68]](#footnote-69)

Hieruit volgt dat een werkgever een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts kan opnemen in een individueel geval. Bovendien moet sprake zijn van een specifieke functie of werkzaamheden. Ten slotte zal de werkgever concreet moeten beschrijven dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Algemene opsommingen zal door een rechter niet worden aanvaard.

## 3.3 Belangenafweging

Als duidelijk is dat een concurrentiebeding rechtsgeldig overeengekomen is, dus schriftelijk en met een meerderjarige werknemer, waarbij voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog geldt dat het (gemotiveerd) zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang opgenomen moet zijn, dan komt de rechter toe aan een oordeel of het beding in dit specifieke geval in stand kan blijven. Daarbij maakt de rechter een belangenafweging.

Hieronder worden, net als in de vorige paragraaf, de meest opvallende en terugkerende punten bij de beoordeling bij een belangenafweging. Allereerst worden de meest voorkomende belangen van de werkgever toegelicht. Vervolgens worden de belangen van werknemer besproken. De belangen worden opgesplitst in werkgeversbelangen, werknemersbelangen en overige factoren om de leesbaarheid te bevorderen. De onderzochte uitspraken zijn ‘gelabeld’ met de nummers 1 tot en met 25.[[69]](#footnote-70) Ook in deze paragraaf wordt gebruik gemaakt van topics die in paragraaf 1.5. van dit onderzoeksrapport zijn beschreven.

3.3.1. Rechtspraak met betrekking tot de belangenafweging

Welke belangen worden meegewogen en welk gewicht daaraan kan worden toegekend zal in deze paragraaf worden besproken. Jurisprudentie is op dit punt is casuïstisch van aard en hangt derhalve af van de belangen die een werkgever en werknemer aan de rechter presenteren. Om te kunnen beoordelen of het concurrentiebeding kan worden gehandhaafd, maakt de rechter een belangenafweging tussen de bescherming van het bedrijfsdebiet van de werkgever enerzijds en anderzijds het grondrecht van de werknemer om vrij te zijn in zijn arbeidskeuze.

3.3.2 Respectabele werkgeversbelangen

Uit de analyse kwamen de navolgende werkgeversbelangen bij handhaving van het concurrentiebeding regelmatig naar voren. Hieronder worden de meest opvallende aspecten besproken die de rechter meeneemt in zijn beslissing.

Mate waarin nieuwe werkzaamheden concurrerend zijn

Bij de belangenafweging worden de wederzijdse belangen van werkgever en werknemer door de rechter in zijn overwegingen betrokken. De maatstaf is dat werknemer onbillijk benadeeld wordt tot beschermen belang van de werkgever. In het merendeel van de 25 onderzochte uitspraken heeft de rechter eerst gekeken of de nieuwe werkgever wel aangemerkt kan worden als concurrent. Als dit namelijk niet het geval is, dan staat het concurrentiebeding niet in de weg om elders in dienst te treden. Om vast te kunnen stellen of sprake is van een concurrerende onderneming, kijkt de rechter of de daadwerkelijke werkzaamheden van de nieuwe werkgever concurrerend zijn met de werkzaamheden van de (ex-)werkgever.[[70]](#footnote-71) Hierbij kijkt de rechter onder meer naar de omschrijving van het doel van de ondernemingen. De rechter beoordeelt dit voornamelijk aan de hand van een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel of de nieuwe werkgever aangemerkt kan worden als ‘concurrent’.[[71]](#footnote-72)

Vrees voor benadeling werkgever

Opvallend is dat in alle uitspraken de werkgever vreest voor benadeling en vindt dat hij daadwerkelijk belang heeft bij het niet delen van concurrentiegevoelige informatie, specifieke kennis, bedrijfsdebiet of bepaalde relaties. Echter, de rechter oordeelde slechts in minder dan de helft van de uitspraken[[72]](#footnote-73) dat de werkgever een gegronde vrees heeft. De werknemer kan met zijn opgedane kennis tijdens zijn dienstverband, ervaring en/of contacten de werkgever beconcurreren. Uit de analyse blijkt dat de werkgever dit aannemelijk dient te maken. Het belang van werkgever diende in deze uitspraken te prevaleren voor het belang van de werknemer. De rechter achtte in dit kader het relevant dat de specifieke kennis en ervaring van de werknemer door toedoen van de werkgever is verworven.

In uitspraak 23 werd door de rechter als doorslaggevend genoemd dat de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt waarom de werknemer met het oog op de door hem uit te voeren werkzaamheden en de te verwerven kennis over klanten, prijzen, leveranciersgegevens, werkwijzen en knowhow de werknemer wil binden aan het concurrentiebeding. In dit kader overwoog de rechter dat door handhaving van het beding de werknemer niet onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het beschermen belang van de werkgever. [[73]](#footnote-74)

Zo is ook uit uitspraak 4 gebleken dat een werkgever in feite gewoon niet ‘wilde’ dat de werknemer een overstap maakte naar de concurrent. De rechter vond het belang van de werknemer doorslaggevend, gezien het feit dat hij op geen enkele wijze beschikte over concurrentiegevoelige informatie. [[74]](#footnote-75)Als de waarde van een bepaalde kennis niet voldoende aannemelijk is of niet actueel wordt ook de bedrijfsinformatie minder gevoelig. Het belang van de werkgever is dan onvoldoende om het concurrentiebeding in stand te kunnen houden.

Investeringen die werkgever in werknemer heeft gedaan

De rechter betrok in een aantal uitspraken[[75]](#footnote-76) in zijn belangenafweging of de werkgever al dan niet in de werknemer geïnvesteerd heeft. Het merendeel van de uitspraken werd dit belang in het geding gebracht, maar niet door de rechter aannemelijk geacht. Dit belang hing vaak samen met de vrees van benadeling.

Een goed voorbeeld waar de rechter tot de conclusie kwam dat de werkgever daadwerkelijk voldoende in de werknemer had geïnvesteerd is terug te vinden in uitspraak 18.[[76]](#footnote-77) De werkgever investeerde in het netwerk van (ex) werknemer door middel van het betalen van een lidmaatschap van een bepaald netwerk van €10.890,00 per jaar. De rechter oordeelde vervolgens dat de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft omdat hij in deze werknemer adequaat geïnvesteerd heeft.[[77]](#footnote-78)

In dit verband moet opgemerkt worden dat slechts een cursus of het behalen van veiligheidscertificaten die nodig zijn om op een bepaald werkterrein te kunnen werken in het kader van de belangenafweging niet is aan te merken als zijnde investering in kennis en kunde van de werkgever in de werknemer ten aanzien van zijn functie. Een werkgever dient aannemelijk te maken dat de vaardigheden van een werknemer in aanzienlijke mate tijdens het dienstverband bij de werkgever heeft opgedaan en op welke manier of wijze deze kennis bij de nieuwe werkgever kan worden gebruikt om hem te beconcurreren.[[78]](#footnote-79)

3.3.3 Respectabele werknemersbelangen

Uit de analyse kwamen de navolgende werknemersbelangen regelmatig naar voren waarbij het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk buiten werking werd gesteld. Hieronder worden de meest opvallende aspecten besproken die een rol van gewicht spelen bij een belangenafweging.

Positieverbetering werknemers elders

Het is opgevallen dat werknemers het belang van ‘positieverbetering’ in het overgrote deel van de onderzochte uitspraken als belang aandragen. Door de overstap naar een nieuwe werkgever te maken, zal de werknemer een (aanzienlijke) positieverbetering realiseren, hetgeen betekent dat de werknemer elders een hoger salaris kan verdienen en/of betere arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden of werkzaamheden met meer inhoud kan verkrijgen. Weliswaar is dit werknemersbelang in de meeste uitspraken terug te lezen, toch oordeelde de rechter slechts in iets meer dan de helft van de gevallen dat daadwerkelijk sprake is van een (aanzienlijke) positieverbetering. Een werknemer dient dit aannemelijk te maken door de geschetste positieverbetering met gedocumenteerde stukken te onderbouwen.[[79]](#footnote-80) Stukken waarin met name inzage wordt gegeven in het financiële plaatje of de nieuwe werkzaamheden kan de stelling voor de rechter aannemelijk maken.[[80]](#footnote-81) In de zaak van een fitnessinstructeur kon de instructeur bij een andere onderneming als personal trainer aan de slag te gaan. De fitnessinstructeur had gemotiveerd dat deze carrière stap zowel bij zijn huidige werkgever als bij andere willekeurige ondernemingen niet mogelijk zou zijn. Hij heeft hiertoe verklaringen van de nieuwe werkgever overlegd waarin de nieuwe werkgever bevestigt dat de fitnessinstructeur een opleiding en meer uren krijgt, wat de stelling voor de rechter voldoende aannemelijk maakte.[[81]](#footnote-82)

Wanneer de werknemer ook (nog) kan aantonen dat er geen andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn en hij deze positieverbetering niet kon krijgen bij een andere werkgever, een die niet een concurrent is, zal de rechter veeleer oordelen dat een werknemeronbillijk wordt benadeeld door handhaving van het beding.[[82]](#footnote-83)

Opvallend is dat in de zaken waarin de positieverbetering niet aannemelijk wordt gemaakt, de belangenafweging in het voordeel van de werkgever uitvalt. Dit betekent dat de rechter, volgens de analyse, veel waarde lijkt te hechten aan het feit of een nieuwe functie daadwerkelijk een positieverbetering meebrengt.

Mate van verwijtbaar gedrag

In een klein deel van de uitspraken is bij de belangenafweging naar voren gekomen dat één van de partijen een verwijt betrof met betrekking tot beëindigen van het dienstverband. Dit topic behoeft enigszins nuance omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Dit waren voornamelijk uitspraken dat een werknemer zich niet meer in de werkwijze van de werkgever kon vinden[[83]](#footnote-84), een werknemer geen promotie kreeg[[84]](#footnote-85), structureel gebrek aan waardering[[85]](#footnote-86), een werknemer die ongefundeerde verwijten kreeg[[86]](#footnote-87) en een laag inkomen[[87]](#footnote-88). Uit de analyse is gebleken dat dit belang wordt meegewogen met een positieverbetering.

Gebonden aan de branche

In enkele uitspraken komt aan de orde dat het van belang kan zijn in welke branche een werknemer werkzaam is. De rechter nam in deze uitspraken als belang van de werknemer mee in overweging dat hij gebonden was aan het werk binnen de branche van de ex-werkgever en moeilijk buiten die branche werk zou kunnen vinden. Werknemers werden door hun specialisme gebonden aan een bepaalde bedrijfstak (bijvoorbeeld IT of (elektro)techniek). De werkgever moet hierbij in acht nemen dat het overeenkomen van een concurrentiebeding voor de werknemer extra belemmerd is. De werknemer is dan in feite aangewezen op het vinden van werk buiten die branche, hetgeen de rechter niet terecht acht. Dit belang is gelegen in het feit als een werknemer een specifieke opleiding heeft gevolgd.

In deze zaken prevaleerde het belang van de werknemer om werk te blijven doen dat aansluit bij zijn specifieke kennis dus boven dat van de werkgever bij instandhouding van het concurrentiebeding.[[88]](#footnote-89)

Omstandigheden werknemer

Slechts in zes uitspraken[[89]](#footnote-90) werden de persoonlijke omstandigheden van de werknemer door de rechter betrokken bij de belangenafweging. Een goed voorbeeld hiervan is onder andere terug te vinden in uitspraak 11. In deze uitspraak woog de rechter zwaar mee dat werknemer jong was (24 jaar), nog aan het begin van zijn carrière staat en bovendien weinig werkervaring had. Ook de gezins– en leefomstandigheden die bij de belangenafweging een rol spelen neemt de rechter in de ogenschouw. Met name gezins- of leefomstandigheden die aanzetten tot een overstap naar een nieuwe baan. Zo achtte de rechter in uitspraak 13 mede van belang dat de (ex) werkneemster een jong gezin heeft en met de overstap dichterbij huis aan de slag kan en zodoende een beperkte reistijd heeft.[[90]](#footnote-91) Ook in een andere uitspraak prevaleerde het belang van de werknemer boven dat van de werkgever. In deze uitspraak werd het belang ‘omstandigheden werknemer’ niet als doorslaggevend gezien, maar meegewogen met de belangen die de werknemer in het geding had aangedragen, zoals een positieverbetering en investering van de werkgever in een studie en daarbij nam de rechter als bijkomende factor mee dat de aanvaarding van een nieuwe baan de werknemer terug zou kunnen keren naar Barcelona, de plek waar de werknemer vandaan komt en waar zijn schoonfamilie woont.[[91]](#footnote-92) Dit betekent dat de rechter in specifieke situaties dit belang soms zwaarder laat meewegen.

Duur dienstverband

Voorts werden in een aantal uitspraken mede in overweging genomen dat het dienstverband van korte duur was. In uitspraak 11 had de werknemer weliswaar de een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar werd de arbeidsovereenkomst door de werknemer na 2 jaar opgezegd. Dit leidde tot schorsing van het beding.[[92]](#footnote-93) In een dienstverband dat twee jaar duurt zal een werknemer minder kennis en ervaring opdoen dan bij een dienstverband dat langer duurt. In een uitspraak 25 was sprake van een tijdelijk dienstverband waarbij de rechter oordeelde in dit verband ook oordeelde dat werkneemster onbillijk werd benadeeld gezien de werknemer een tijdelijk dienstverband had en het dienstverband slechts vijf maanden heeft geduurd.[[93]](#footnote-94)

## 3.3.4 Overige belangen/ factoren

In deze deelparagraaf worden de overige belangen/factoren besproken die regelmatig in de jurisprudentie naar voren zijn gekomen.

Initiatief beëindigen dienstverband

Slechts in twee uitspraken[[94]](#footnote-95) werd het dienstverband beëindigd door de werkgever. In de overige zaken werd het dienstverband beëindigd door de werknemer. In een drietal uitspraken werd als meewegende factor genoemd, op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Daarbij is interessant om op te merken dat in uitspraken waar een werknemer een billijke vergoeding vorderde, en het belang uiteindelijk in het voordeel van de werkgever uitviel, de billijke vergoeding werd afgewezen. De rechter motiveerde bij de afgewezen vordering dat een werknemer uit eigen beweging is weggegaan.[[95]](#footnote-96) Uit de uitspraken wordt de indruk ontleend dat een beroep op een billijke vergoeding weinig gehonoreerd wordt als een werknemer immers zelf de arbeidsovereenkomst heeft laten beëindigen.

Slechts in één uitspraak oordeelde de rechter dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer. De rechter woog in die uitspraak mee dat de werknemer er zelf voor gekozen had zijn arbeidsovereenkomst op het spel te zetten door ondanks een concurrentiebeding zelf een concurrerende onderneming op te zetten. Het belang van de werkgever prevaleerde boven het belang van de werknemer bij zijn vrije arbeidskeuze.[[96]](#footnote-97)

Goed werkgeverschap

Opvallend is dat de rechter in zijn afweging meeneemt of partijen zich als goed werkgever of als goed werknemer hebben gedragen. De rechter beoordeelt of een werkgever bepaalde toezeggingen jegens de werknemer is nagekomen. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer vraagt om meer inhoudelijk werk en de werkgever dit vervolgens niet doet, dan zal de rechter het belang van de werknemer zwaarder meewegen als de werknemer elders zijn positie kan verbeteren.[[97]](#footnote-98)

Indien de rechter tot de conclusie komt dat een werkgever zich als ‘goed werkgever’ heeft gedragen kan de belangenafweging in het voordeel van de werkgever uitvallen. Een goed voorbeeld wordt gegeven in uitspraak 20. Deze uitspraak illustreert dat het zijn van een ‘goed werkgever’ van belang kan zijn bij een belangenafweging. In casu deed de vertrekkende werknemer een beroep op een positieverbetering: bij de concurrent zou de werknemer een hogere functie kunnen vervullen. Volgens de werkgever was dit echter niet het geval. De werknemer kon de stelling van de werkgever onvoldoende betwisten. De rechter kwam in dit geval tot de conclusie dat de werkgever zich als goed werkgever had gedragen omdat de werknemer een behoorlijk riant salaris ontving met goede nevenvoorzieningen.[[98]](#footnote-99)

Geheimhoudings- en relatiebeding

In meer dan de helft van de uitspraken is naast een concurrentiebeding ook een geheimhoudingsbeding en/of relatiebeding overeengekomen. Opvallend is dat de rechter minder strengt toetst wanneer een relatie of geheimhoudingsbeding is overeengekomen. Indien voldoende aannemelijk is geworden dat het belang voornamelijk gelegen is in de geheimhouding van bedrijfsinformatie of het benutten van relaties, dan gelden nog steeds het relatie en geheimhoudingsbeding, die voldoende waarborg bieden om te voorkomen dat een ex-werknemer bepaalde gevoelige informatie deelt met de nieuwe werkgever. Een rechter neemt mee in overweging wanneer een werknemer expliciet verklaart zich bewust van te zijn en zich aan de bedingen zal houden.[[99]](#footnote-100)

3.3.5 Beperkingen concurrentiebeding bij een belangenafweging

In deze deelparagraaf worden de beperkingen die regelmatig door de rechter werd toegepast nader besproken.

Motivering en afweging van belangen

Ten slotte is uit de analyse gebleken dat de motivering van het concurrentiebeding niet te ruim mag zijn. Dit is een belangrijk aspect. Zo is uit de onderzochte uitspraken gebleken dat de rechter hoge eisen aan de stelplicht en bewijslast aan de werkgever stelt. Dit betekent dat bij de formulering door de werkgever dus enige voorzichtigheid is geboden. Namelijk: hoe groter de beperking voor de werknemer wordt, hoe groter het belang voor de werkgever moet zijn. Deze beperking kan gelegen zijn in duur van het concurrentiebeding en/of de geografische reikwijdte. Met andere woorden, hoe ruimer de formulering van bijvoorbeeld de geografische reikwijdte en/ of tijdsduur, hoe concreter de werkgever zijn belang moet aantonen.

Een voorbeeld hiervan is uitspraak 1. De rechter achtte in casu het beding te ruim omdat het beding geografisch onbeperkt was en betrekking had op alle gelieerde ondernemingen van de werkgever.[[100]](#footnote-101)

Een voorbeeld van uitspraak waar het geografisch bereik wel van toepassing bleef is een uitspraak 20. De rechter oordeelde dat een afstand van 15 kilometer geen dusdanige belemmering is voor werknemer.[[101]](#footnote-102) Gelet op het feit dat de werknemer werkzaam was als makelaar en veel specifieke kennis had over de regio. Bovendien is de concurrentie, gezien de branche, heel groot.

## Temporeel bereik

Een goed voorbeeld over het temporele bereik wordt gegeven in uitspraak 17. In deze zaak waren werkgever en werknemer een concurrentiebeding overeengekomen van 5 jaar. De rechter oordeelde daartoe dat een concurrentiebeding, gezien de functie, onacceptabel lang is.[[102]](#footnote-103)

## Gedeeltelijk vernietigen

Ten slotte is opgevallen dat het lastig is om een eenduidig antwoord te geven wanneer de rechter bij gedeeltelijke schorsing/vernietiging de tijdsduur van het concurrentiebeding aanpast. Dit hangt af van verschillende omstandigheden. Als een werknemer over concurrentiegevoelige informatie beschikt, zal de actualiteitswaarde van die informatie na enige tijd verloren gaan. Dit betekent dat de bedrijfsinformatie minder gevoelig wordt. De rechter neemt mee in overweging per wanneer de werkzaamheden van de werknemer zijn gestaakt. Over het algemeen is de lijn in de jurisprudentie dat een concurrentiebeding ongeveer 12 maanden (maximaal) mag worden gehandhaafd.

3.4 Tussenconclusie

Uit het voorgaande kan geconcludeerd worden dat bij het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de lat voor de werkgever hoog ligt. Zoals uit de jurisprudentieanalyse volgt, oordeelt de rechter veelal dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen onvoldoende concreet zijn gemaakt. Hieruit volgt dat de inhoudelijke toets met betrekking tot de motiveringsplicht een zware toets blijkt te zijn. De rechter neemt voornamelijk in zijn beschouwing mee of de werkgever duidelijk heeft omschreven welke (bedrijfsgevoelige)informatie betreft en waarom die informatie het noodzakelijk maakt om een concurrentiebeding overeen te komen.

Een duidelijke omschrijving van de invulling van het begrip ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ ontbreekt vooralsnog. De onderzochte uitspraken bieden echter wel aanknopingspunten voor werkgevers om een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afdoende te motiveren. Zo is gebleken dat een algemene opsomming onvoldoende wordt geacht. De motivering ten aanzien van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen moet toegesneden zijn op de werkzaamheden van de werknemer. Bovendien is belangrijk dat het beding een duidelijke en concrete omschrijving bevat waarin de werkzaamheden van de werknemer zijn opgenomen. Uit de motivering moet blijken met welke essentiële of bedrijfsgevoelige informatie juist déze werknemer het bedrijfsdebiet van de werkgever in gevaar kan brengen. Zodat het beding noodzakelijk is om die specifieke informatie te beschermen. Daarbij speelt bepaalde kennis die de werknemer tijdens zijn dienstverband heeft vergaard een rol.

Met betrekking tot de belangenafweging is geen eenduidigheid wat de rechter doorslaggevend acht. Wel is een lijn te ontdekken in wat de rechter zwaarder laat wegen. De algemene lijn die uit de onderzochte jurisprudentie valt te herleiden is dat de rechter de belangen: vrees voor benadeling van de werkgever, positieverbetering van de werknemer en gebondenheid aan branche van de werknemer zwaarder laat meewegen. Indien de werkgever niet of nauwelijks het risico loopt dat hij in zijn concurrentiepositie zal worden aangetast, dan zal de belangenafweging waarschijnlijk in het voordeel van de werknemer uitvallen.

Daarnaast kan een concurrentiebeding buiten werking worden gesteld indien de formulering van het concurrentiebeding ruim is. In een geding zal de werkgever moeten stellen en bewijzen wat zijn belangen zijn bij de ruime formulering. Hoe ruimer de formulering van de geografische reikwijdte en/ of tijdsduur, hoe concreter de werkgever zijn belang moet aantonen.

Hoofdstuk 4 Conclusie

In de vorige hoofdstukken zijn door middel van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek de deelvragen van dit onderzoek behandeld. Aan de hand van de bevindingen zal in dit hoofdstuk antwoord worden gegeven op de centrale vraag van dit onderzoek. De centrale vraag luidt als volgt: *“Wat kan aan SPLNTR advocaten geadviseerd worden ter zake de vraag wanneer geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen van een concurrentiebeding bij een belangenafweging mogelijk is, blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek?’’*

In dit onderzoeksrapport is duidelijk geworden dat men, sinds de invoering van de WWZ, bij de beantwoording of sprake is van een rechtsgeldig concurrentiebeding onderscheid dient te maken tussen arbeidsoverkomsten voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd. De lat voor werkgevers ligt hoger om een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan voor onbepaalde tijd. Dit is immers het beoogde doel van de WWZ, dat werkgevers een afweging maken en lichtvaardig gebruik van het concurrentiebeding wordt voorkomen. Dat het gaat om maatwerk is ook duidelijk geworden uit de jurisprudentie analyse.

*Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*

Voor contracten voor bepaalde tijd geldt een extra toets voordat de rechter over gaat tot een belangenafweging. Zowel uit de parlementaire geschiedenis, als uit de literatuur en jurisprudentie is gebleken dat dit een zware toets betreft. Een werkgever kan in een individueel geval, op voorwaarde dat sprake is van specifieke werkzaamheden in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een concurrentiebeding opnemen. Op de werknemer rust de stelplicht en bewijslast om aannemelijk te maken dat er niet of niet meer sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Weliswaar is in de onderzochte jurisprudentie geen concrete invulling aan het criterium ‘zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen’ gegeven, maar wordt wel duidelijk waaraan de rechter onder meer toetst. Een werkgever dient te motiveren welke kennis en informatie de werknemer tijdens zijn dienstverband zal gaan vergaren. Daarbij dient tevens concreet opgenomen te worden waarom de werkgever de vrees heeft dat precies déze werknemer zijn bedrijfsdebiet bij een andere werkgever in gevaar zou kunnen brengen. In een geding moet een werkgever laten zien dat het daadwerkelijk gaat om specifieke werkzaamheden of om een specifieke functie en dat het opnemen van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Alleen dan is de kans voor de werkgever het grootst op handhaving van het concurrentiebeding. Indien een werkgever de noodzakelijkheid vanwege de zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen niet aannemelijk kan maken, zal de rechter het beding geheel vernietigen dan wel schorsen.

*Geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen op grond van een belangenafweging*

Uit het jurisprudentieonderzoek volgt welke belangen en factoren de rechter bij de beoordeling laat mee wegen. Tegelijkertijd kan geconcludeerd worden dat de jurisprudentie ten aanzien van de belangenafweging een breed spectrum van casuïstiek vertoont en de mate waarin en wijze waarop een rechter besluit een concurrentiebeding te vernietigen dan wel te schorsen, hangt af van de specifieke omstandigheden. Zowel de werkgever als werknemer dienen aannemelijk te maken welke belangen zij hebben bij het wel of niet in stand houden van het beding.

Een werknemer dient voldoende onderbouwd te stellen waarom zijn belangen dienen te prevaleren boven de belangen van de werkgever. Zo is gebleken dat de rechter streng toetst of een werknemer daadwerkelijk een (aanzienlijke) positieverbetering kan realiseren. Wanneer de werknemer dit niet voldoende aannemelijk maakt, lijkt de belangenafweging eerder in het voordeel van de werkgever uit te vallen.

Een concurrentiebeding zal geheel buiten werking worden gesteld in situaties waarbij een belang aan de zijde van de werkgever ontbreekt. De belangenafweging zal waarschijnlijk in het voordeel van de werknemer uitvallen indien de werkgever niet of nauwelijks het risico loopt dat hij in zijn concurrentiepositie zal worden aangetast als de werknemer elders in dienst treedt. Toont een werknemer daarbij ook aan dat hij een positieverbetering kan realiseren dan wel dat hij gebonden is aan een bepaalde branche waarbinnen hij werkzaam is, dan zal dit voor een werknemer tot een positieve uitkomst leiden.

Een concurrentiebeding zal gedeeltelijk buiten werking worden gesteld of zelfs worden gehandhaafd als een werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij in zijn concurrentiepositie wordt aangetast door het vertrek van de werknemer. Een (ex-) werknemer dient te bewijzen dat hij elders een positieverbetering kan ondergaan of gebonden is aan een bepaalde branche. De rechter zal het concurrentiebeding beperken wanneer de belangen van de werknemer eveneens groot zijn. Vormen van beperkingen zijn: beperking in geografisch gebied, tijdsduur van het concurrentiebeding of het verrichten van een bepaalde activiteit.

Andere factoren die minder zwaar worden meegewogen maar wel in het voordeel van de werknemer uit kunnen vallen zijn: 1) de persoonlijke omstandigheden, 2) werkgever heeft zich niet als goed werkgever gedragen, 3) werkgever heeft ten aanzien van de werknemer weinig in hem geïnvesteerd of 4) het dienstverband was van korte duur. Factoren van de werkgever die kunnen leiden tot een positieve uitkomst zijn: 1) werknemer heeft dienstverband zelf beëindigd of 2) werkgever heeft voldoende in de werknemer geïnvesteerd.

Met betrekking tot het opnemen van de geografische reikwijdte in een concurrentiebeding geldt dat hoe groter het bereik is, hoe specifieker het belang van de werkgever moet zijn om het concurrentiebeding te kunnen handhaven. Ook de duur speelt een rol. De duur van het concurrentiebeding moet evenredig zijn aan de duur van het dienstverband. Uit de jurisprudentie is gebleken dat 12 maanden de maximale duur lijkt te zijn dat het concurrentiebeding mag worden gehandhaafd. Voor werkgevers vergt dit dus een concrete afweging en motivering.

*Reflectie werkbare invulling in de praktijk*

Nu een conclusie is getrokken, kan gereflecteerd worden of dit onderzoeksrapport bruikbaar is voor mijn opdrachtgever SPLNTR advocaten. Hoewel bij de belangenafweging geen eenduidigheid bestaat wat de rechter doorslaggevend acht, wordt in dit rapport wel duidelijk welke belangen de rechter in zijn afweging meeneemt en welk gewicht hij daaraan toekent. Het is helaas moeilijk te voorspellen welk belang de rechter van doorslaggevend acht. Ten aanzien van het criterium zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wordt duidelijk hoe de rechter toetst en waaraan de motivering moet voldoen. Hiermee is inzichtelijk gemaakt wanneer de rechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk buiten werking kan zetten. Dit betekent dat de resultaten en de daarbij behorende aanbevelingen, die uit dit onderzoek voortvloeien, grotendeels bruikbaar zullen zijn in de dagelijkse praktijk van SPLNTR advocaten.

Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

Het kennisdoel van dit onderzoek is advies geven aan SPLNTR advocaten. Op basis van de bevindingen in dit onderzoek worden in dit hoofdstuk bruikbare aanbevelingen gegeven zodat SPLNTR advocaten haar cliënten, zowel werkgevers als werknemers, van een actueel en hoogwaardig advies kan voorzien. Zoals eerder gezegd, de jurisprudentie met betrekking tot het geheel of gedeeltelijk vernietigen van het concurrentiebeding is zeer casuïstisch om eenduidig antwoord te kunnen geven. Door middel van dit onderzoek is in kaart gebracht wanneer een concurrentiebeding buiten werking kan worden gesteld bij een belangenafweging. De belangrijkste resultaten worden hieronder toegelicht zodat SPLNTR werkgevers kan adviseren om het beding te kunnen handhaven en werknemers kan adviseren of het beding in een gerezen geschil stand zou kunnen houden. Daarnaast kunnen deze aanbeveling gebruikt worden wanneer SPLNTR werkgevers dan wel werknemers bijstaat in een gerechtelijke procedure.

## Aanbeveling ten behoeve van werkgevers

## 

1. Duidelijke en concrete motivering zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Om ervoor te zorgen dat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet buiten werking wordt gezet, dienen de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen concreet gemotiveerd te worden. Uit de rechtspraak zijn verschillende punten gefilterd waaraan een motivering moet voldoen. Hierbij is het van belang om op te nemen:

* de (specifieke) functie te noemen van de werknemer;
* uit hoofde van de voornoemde functie krijgt de werknemer toegang tot de bedrijfsgevoelige informatie en benoem deze informatie zo concreet en specifiek mogelijk;
* welke investeringen de werkgever in de werknemer zal doen, zoals geld en middelen om werknemer op te kunnen leiden, werknemer wordt door deze investering aantrekkelijker voor concurrenten;
* dat een werkgever ernstig wordt benadeeld als de werknemer met de door hem opgedane kennis en gevoelige bedrijfsinformatie, na het beëindigen van het dienstverband zou overstappen naar een concurrerende onderneming.

Bovendien kunnen deze punten gebruikt worden ter beoordeling van een motivering van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In bijlage 1 is een product toegevoegd die als ondersteuning gebruikt kan worden.

1. Sprake van een bepaalde branche

Wanneer sprake is van een bepaalde branche, is het aan te bevelen om een werkgever te adviseren dat hij hierbij in acht moet nemen dat het overeenkomen van een concurrentiebeding voor de werknemer extra belemmerd wordt. De werknemer is dan in feite aangewezen op het vinden van werk buiten die branche. Wanneer dit uiteindelijk tot een procedure zal leiden, is de kans groot dat de rechter het beding geheel of gedeeltelijk buiten werking zet. Als de belangen van de werkgever ook middels een relatie- en/of geheimhoudingsbeding gedekt kunnen worden, is het advies om een werkgever te adviseren een relatie- en/of geheimhoudingsbeding op te nemen in plaats van een concurrentiebeding.

1. Aannemelijk maken van voldoende investeringen

Om te kunnen stellen dat een werkgever voldoende geïnvesteerd heeft in een werknemer en op die manier kan aantonen dat er sprake is van een (zwaarwegend) belang, is het van belang om aannemelijk te maken dat de werkgever de intentie heeft gehad om een werknemer in een onderneming waardevoller te maken. Door bepaalde cursussen of opleiding te bieden moet de werknemer ook daadwerkelijk waardevoller worden, in die zin, voor concurrerende ondernemingen.

1. Belang tot bescherming bedrijfsdebiet

Wanneer SPLNTR werkgevers in een procedure bijstaat, wordt aanbevolen om aannemelijk te maken dat sprake is van een gegronde vrees, omdat de werknemer tijdens zijn dienstverband kennis en ervaring heeft opgedaan waarmee hij in feite mee zou kunnen concurreren. Wanneer dit belang onvoldoende aannemelijk wordt gemaakt zal de rechter het beding geheel buiten werking stellen.

1. Beperking in tijd en regio

Het verdient de aanbeveling om werkgevers te wijzen op de tijdsduur van het concurrentiebeding en/ of een beperking naar de regio op te nemen. Om een concurrentiebeding in stand te kunnen houden dient de werkgever zijn (zwaarwegend) belang aannemelijk te maken. De tendens die uit de jurisprudentie voortvloeit is namelijk dat het werkgeversbelang lang niet zo groot is als is de opgenomen beperking in het concurrentiebeding. De duur van het concurrentiebeding moet in verhouding staan tot de duur van de arbeidsovereenkomst. Zo wordt in de rechtspraak uitgegaan van een periode van maximaal 1 jaar om de werknemer aan het beding te houden. Ten aanzien van de geografische reikwijdte is het aan te bevelen om duidelijk te maken dat het beding geen stand zal houden als de reikwijdte groter is dan waar daadwerkelijk de concurrenten werkzaam zijn.

1. Rekening houden met belang van werknemer

Tot slot verdient het de aanbeveling is het belangrijk om werkgevers te adviseren om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd geen concurrentiebeding op te nemen die voor iedere werknemer voor iedere functie geldt. Het is dan ook aan te bevelen om een werkgever te adviseren om dit per functie te houden en niet voor iedere medewerker hetzelfde beding. Daarbij komt dat uiteindelijk voor de rechter van belang is dat bij het overeenkomen van het beding rekening is gehouden met de belangen van de werknemer.

## Aanbevelingen ten behoeve van werknemers

1. Maak aannemelijk dat er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn

Het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft een dubbele toets. Zowel een formele toets als inhoudelijk. Voor een werknemer is dit een kans om te stellen en te bewijzen dat 1) de motivering niet afdoende is, 2) er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn en 3) die het beding noodzakelijk maken. Om aannemelijk te maken dat er geen sprake is van zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen kan gebruik worden gemaakt van de punten die genoemd worden bij aanbeveling 1 ten behoeve van werkgevers. Bovendien is het aan te bevelen om subsidiair te vorderen dat de werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. Zo heeft de werknemer nog de optie het concurrentie- of relatiebeding te laten vernietigen op de reguliere belangenafweging.

1. Aannemelijk maken van een positieverbetering

Bij een positieverbetering: draag gedocumenteerde stukken aan waaruit dit blijkt. Wanneer dit belang wordt aangedragen toetst de rechter dit streng, en wanneer dit belang aannemelijk wordt gemaakt kent de rechter een behoorlijke mate van gewicht toe aan dit belang. Met name stukken waarin inzicht over het financiële plaatje of inhoud van werkzaamheden worden verschaft acht de rechter van belang. Dit kan bijvoorbeeld een verklaring zijn van de beoogde werkgever of een (concept) arbeidsovereenkomst.

1. Benadruk een relatie- of geheimhoudingsbeding

Indien een relatie- en/of geheimhoudingsbeding is overeengekomen is het aan te bevelen om dit in een gerechtelijke procedure te benadrukken. De rechter zal eerder het concurrentiebeding vernietigen als de belangen van de werkgever ook beschermd kunnen worden in een relatie- en/of geheimhoudingsbeding. Voor zover het belang van de werkgever is gelegen in geheimhouding van informatie en/of behoud van relaties. Het is dan aan de werkgever om voldoende aannemelijk te maken dat een werknemer bepaalde kennis tijdens het dienstverband die bescherming behoeft door middel van een concurrentiebeding.

## Literatuurlijst

Boeken

**Boot, Houweling & Keulaerds** **2015**

G.C. Boot , A.R. Houweling & M.J.M.T. Keulaerds, *Parlementaire geschiedenis wet werk en zekerheid*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015.

**Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2017.

**Van Drongelen & van Drongelen 2017**

J. van Drongelen & A. van Drongelen, *De tijdelijke arbeidsovereenkomst in de praktijk*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2017.

**Geugjes & Wits**

H.C. Geugjes & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2018.

**Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015**

J.W.M. van der Grinten/ W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2015.

**Heerma van Voss**

G.J.J. Heerma van Voss, *Asser 7-V Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**Houweling en Loonstra 2011**

A.R. Houweling & C. Loonstra, *Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

**Loonstra & Zondag 2018**

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijk themata I*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2018.

**Nijhoff 2015**

G.W. Nijhoff, *De geldigheid van het concurrentiebeding*, Amersfoort: Celsus juridische uitgeverij 2015.

Artikelen en tijdschriften

**Besselink & Van Snippenburg 2017**

P.J.B.M. Besselink & S.A. Van Snippenburg, *‘Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’, zegen of misére?* Tijdschrift arbeidsrecht praktijk 2017/69.

**Bitterlich-Straver 2015**

A.D. Bitterlich-Straver, *‘De motivering van het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: hoe moet de werkgever dit vormgever?’* Tijdschrift arbeidsrecht Praktijk 2015/1.

**Jansen 2014**

A.G.J.J. Jansen*, ’Daar gaan we weer? Het concurrentiebeding revisited’,* Tijdschrift arbeidsrecht Praktijk 2014/3.

Digitale bronnen

Rechtspraak.nl

Regelgeving en parlementaire stukken

Kamerstukken II 2013/14 33 818, 3 (MvT)

Kamerstukken I 2013/14, 33 818, nr. C.

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr 7.

Jurisprudentie

Hoge Raad 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158, NJ 1981, 635 (Haviltex).

Hoge Raad 28 maart 2008, ECLI:NL:HR:2008: BC0384 (Philips/Oostendorp).

Hoge Raad 3 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:364 (Lodder c.s./werknemer).

## **Bijlage I Beslisboom**



## **Bijlage II Lijst geanalyseerde uitspraken bij deelvraag 3**

De uitspraken die voor het beantwoorden van deelvraag 3 zijn gebruikt worden hieronder genoemd.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraak** | **Datum** | **Instantie** | **Bijzonder kenmerk** | **ECLI-nummer** |
| Uitspraak 1 | 6 februari 2019 | Rechtbank Midden-Nederland | Eerste aanleg | ECLI:NL:RBMNE:2019:415 |
| Uitspraak 2 | 19 februari 2019 | Rechtbank Den Haag | Eerste aanleg | ECLI:NL:RBDHA:2019:1580 |
| Uitspraak 3 | 4 december 2018 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2018:5960 |
| Uitspraak 4 | 23 juli 2015 | Rechtbank Amsterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBAMS:2015:4864 |
| Uitspraak 5 | 9 februari 2016 | Rechtbank Gelderland | Kort geding | ECLI:NL:RBGEL:2016:1385 |
| Uitspraak 6 | 8 juni 2016 | Rechtbank Midden-Nederland | Eerste aanleg | ECLI:NL:RBMNE:2016:3811 |
| Uitspraak 7 | 6 juli 2017 | Rechtbank Noord-Holland | Kort geding | ECLI:NL:RBNHO:2017:10006 |
| Uitspraak 8 | 19 februari 2016 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2016:1216 |
| Uitspraak 9 | 24 maart 2016 | Rechtbank Amsterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBAMS:2016:1680 |
| Uitspraak 10 | 8 maart 2016 | Rechtbank Noord-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBNNE:2016:2296 |

## **Bijlage III Lijst geanalyseerde uitspraken bij deelvraag 4**

De uitspraken die voor het beantwoorden van deelvraag 4 zijn gebruikt worden hieronder genoemd.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraak** | **Datum** | **Instantie** | **Bijzonder kenmerk** | **ECLI-nummer** |
| Uitspraak 1 | 30 augustus 2018 | Rechtbank Rotterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBROT:2018:7265 |
| Uitspraak 2 | 27 november 2018 | Rechtbank Rotterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBROT:2018:10055 |
| Uitspraak 3 | 1 oktober 2018 | Rechtbank Rotterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBROT:2018:8110 |
| Uitspraak 4 | 15 mei 2018 | Rechtbank Rotterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBROT:2018:5364 |
| Uitspraak 5 | 13 maart 2018 | Rechtbank Noord-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBNNE:2018:1232 |
| Uitspraak 6 | 4 juni 2018 | Rechtbank Limburg | Kort geding | ECLI:NL:RBLIM:2018:5161 |
| Uitspraak 7 | 18 mei 2018 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2018:2168 |
| Uitspraak 8 | 19 maart 2018 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2018:1160 |
| Uitspraak 9 | 30 augustus 2018 | Rechtbank Overijssel | Kort geding | ECLI:NL:RBOVE:2018:3342 |
| Uitspraak 10 | 13 september 2018 | Rechtbank Limburg | Eerste aanleg | ECLI:NL:RBLIM:2018:8708 |
| Uitspraak 11 | 11 september 2018 | Rechtbank Overijssel | Kort geding | ECLI:NL:RBOVE:2018:3428 |
| Uitspraak 12 | 31 januari 2018 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2018:423 |
| Uitspraak 13 | 31 januari 2019 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2019:974 |
| Uitspraak 14 | 6 februari 2019 | Rechtbank Midden- Nederland | Eerste aanleg | ECLI:NL:RBMNE:2019:402 |
| Uitspraak 15 | 6 februari 2019 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2019:416 |
| Uitspraak 16 | 25 januari 2019 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2019:441 |
| Uitspraak 17 | 8 juni 2018 | Rechtbank Overijssel | Kort geding | ECLI:NL:RBOVE:2018:2068 |
| Uitspraak 18 | 22 februari 2018 | Rechtbank Rotterdam | Kort geding | ECLI:NL:RBROT:2018:1418 |
| Uitspraak 19 | 21 augustus 2018 | Rechtbank Overijssel | Kort geding | ECLI:RBOVE:2018:3815 |
| Uitspraak 20 | 25 januari 2018 | Rechtbank Noord-Holland | Kort geding | ECLI:NL:RBNHO:2018:379 |
| Uitspraak 21 | 26 februari 2019 | Rechtbank Den Haag | Kort geding | ECLI:NL:RBDHA:2019:4609 |
| Uitspraak 22 | 26 januari 2018 | Rechtbank Amsterdam | Eerste aanleg | ECLI:NL:RBAMS:2018:1103 |
| Uitspraak 23 | 9 februari 2016 | Rechtbank Gelderland | Kort geding | ECLI:NL:RBGEL:2016:1385 |
| Uitspraak 24 | 6 juli 2017 | Rechtbank Noord-Holland | Kort geding | ECLI:NL:RBNHO:2017:10006 |
| Uitspraak 25 | 19 februari 2016 | Rechtbank Midden-Nederland | Kort geding | ECLI:NL:RBMNE:2016:1216 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | *Topic 1* **Bijlage IV Jurisprudentieschema deelvraag 3**  *Welke criteria spelen een rol bij de invulling en interpretatie van de zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen, blijkens jurisprudentieonderzoek?*  **Specifieke werkzaamheden** | *Topic 2*  **Specifieke functie die beding vereist** | *Topic 3*  **Motivering voldoende concreet** | *Topic 4*  **Noodzakelijkvereiste** | *Topic 5*  **Specifieke kwaliteiten werknemer** | **Rechtsgevolg/**  **beslissing** | **Functie werknemer** |
| **1** | Werknemer neemt kennis van klantenlijsten, prijslijsten, werkwijze, leveranciersgegevens etc. | Ter uitoefening van de functie van de werknemer is het een feit dat hij kennis en ervaring opdoet over bedrijfsprocessen, leveranciers en klanten. Nieuwe en concurrerende werkgever kan hier profijt van hebben, maar is inherent want geldt namelijk voor alle werkgevers. | Nee, de schriftelijk opgenomen motivering is te algemeen en uitvoerige opsomming gegeven van belangen die ook voor ieder ander commercieel bedrijf zou kunnen gelden. Het is dus niet een op maat gemaakt beding. | Nee, werkgever heeft in toelichting op het beding niet duidelijk en concreet beschreven welke verworven bedrijfsinformatie en kennis/ervaring het gaat, waarmee het bedrijfsdebiet van werkgever kan aantasten, zodat het concurrentiebeding absoluut noodzakelijk is. | Beding is toegeschreven op de functie van salesmanager en wordt gehanteerd voor meerdere met dezelfde functie  Ook geen afweging van belangen geweest op voorhand.  Ervaring in verpakkingsbranche ligt voor de hand dat einde dienstverband weer in die branche gaat werken | Niet voldaan aan motiveringsplicht ten aanzien van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.  Concurrentiebeding is niet (rechts)geldig | Sales manager |
| **2** | Het garanderen van zorgniveau (van werkgever), bij overname kan weliswaar het zorgniveau niet gegarandeerd worden, maar een zorgafnemer kan zelf ook kiezen voor andere zorg, waardoor ook geen garantie van het zorgniveau is. | In het beding opgenomen als: ‘’*Door gezin specifieke situatie en het ingezette begeleidingstraject volgens certificering kan Stichting Benita Home het zorgniveau garanderen.*’’ Door overname kan stichting haar cliënten verliezen. | Het zwaarwegend bedrijfsbelang valt eerder te kwalificeren als bedrijfsdoelstelling en inhoudelijk is de bepaling nogal vaag | Niet te kwalificeren als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang en dus ook niet noodzakelijk. | Niet besproken | Concurrentiebeding wordt vernietigd. | Functie onbekend, maar werkgever is een zorginstelling |
| **3** | Werkzaamheden die bestaan uit acquisitie, relatiebeheer, maken van oorafdrukken, service verlening en administratieve taken die behoren tot de sales en marketing van gehoorbescherming | Werknemer verwerft kennis en komt in contact met klantenbestand van werkgever, bepaalde werkwijzen en productieprocessen etc. | Werkgever heeft zwaarwegende bedrijfs-dienstbelangen onvoldoende geconcretiseerd. De opsomming in concurrentiebeding is te algemeen en onvoldoende specifiek | Nee, werkgever heeft onvoldoende geconcretiseerd en had moeten vermelden welke bedrijfsinformatie, kennis en kunde de werknemer beschikt, waarmee het bedrijfsdebiet van de werkgever in gevaar kan worden gebracht en beding dus noodzakelijk wordt geacht. | Onbesproken. Wel kan (ex-) werknemer met de overstap naar de concurrent een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen en een positieverbetering | Schorsing concurrentiebeding wordt toegewezen  Schorsing relatiebeding afgewezen | Accountmanager/otometrist |
| **4** | De feitelijke werkzaamheden van de consultant kunnen van geval tot geval verschillen. | Rechter is van oordeel dat beperking ook in studiekostenbeding of geheimhoudingsbeding kon worden opgenomen en niet direct in een concurrentiebeding. | De opgenomen zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn onvoldoende concreet gemaakt. Het opgebouwde netwerk, marktgebied, de behoeften en de werkwijze is niet verder ingevuld. Een omschrijving welke specifieke kennis en/of (vertrouwelijke) bedrijfsinformatie de Consultant Banking & Insurance bij DPA zal verwerven die beschermd moet worden door het concurrentiebeding ontbreekt. In dit verband is van belang dat DPA een detacheringsbureau is en dat haar werknemers bij verschillende opdrachtgevers te werk worden gesteld en feitelijk doorgaans niet bij DPA zelf. | Nee, er is onvoldoende gebleken om welke concrete zwaarwegende bedrijfsbelangen het gaat en/of dat niet aan het noodzakelijkheidsvereiste is voldaan | De rechter overwoog zelfs nog dat indien de motivering wel voldoende was omschreven, dat het beding ook geen stand zou houden op grond van de onbillijke benadeling. | Schorsing van het beding | Consultant Banking & Insurance |
| **5** | Ja specifieke werkzaamheden in als onderhoudsmonteur in de zwembadbranche | Ja, werknemer is zwembadmonteur en op de hoogte van de installaties. Ook beschikt hij over klantinformatie, bepaalde prijsstelling van diverse producten en omzetten van bepaalde bedrijfsresultaten | Ja, werkgever heeft voldoende onderbouwd waarom werknemer gebonden moet worden aan het concurrentiebeding | De werkzaamheden van de werknemer en de daarbij behorende kennis over welke klanten, prijzen, leveranciersgegevens, werkwijzen en knowhow beschikt en in welk gebied wordt daarom noodzakelijk geacht. | Ja, werkgever heeft specifieke kennis tijdens zijn dienstverband vergaard | Wordt geschorst, maar dan gelet op wederzijdse belangen | Zwembadmonteur |
| **6** | Werkgever voert in de procedure aan dat het gaat om de klantenbestanden, contractsduur, prijzen, hoeveelheden en verkoopstrategieën. Echter is dit niet in het beding zelf opgenomen. | Werkgever en werknemer (hoedanigheid van accountmanager) zijn ook een geheimhoudingsbeding overeen gekomen | Nee, onvoldoende onderbouwd waarom het belang om bedrijfsgevoelige informatie een concurrentie- en relatiebeding vereist. In motivering is opgenomen dat bedrijfsgevoelige informatie bescherming verdiend, maar niet concreet welke kennis het gaat. | Nee, het concurrentie- en relatiebeding is naar oordeel van de rechter te algemeen en wordt niet duidelijk welke bedrijfs- of dienstbelangen het beding noodzakelijk maken. | Niet besproken | Vernietiging concurrentie- en relatiebeding | Accountmanager |
| **7** | Met de werkzaamheden tijdens zijn functie voldoende in aanraking is gekomen met vertrouwelijke informatie en kennis heeft genomen van de werkwijzen en knowhow van werkgever | Door de werkzaamheden vormen werknemer 1 en werknemer 2 het hart van de organisatie. | In het concurrentiebeding wordt voldoende specifiek vermeld welke kennis werknemer 2 zal vergaren en in het relatiebeding wordt expliciet gewezen op het klantencontact. Daarmee zijn de belangen gespecificeerd met betrekking tot de werkzaamheden en de functie van werknemer 2. Dat het beding geen functienaam bevat en dat het gelijkluidend is aan het beding van werknemer 1 doet hieraan niet af. | Ja, wordt noodzakelijk geacht |  | Concurrentiebeding houdt stand | Adviseurs in vastgoed |
| **8** | Werknemer heeft zeer uitgebreide sales informatie verkregen door gebruik van klantmanagementsysteem en door het bijwonen van diverse meetings waarbij concurrentiegevoelige informatie ter sprake kwam. | Vanuit kennis en ervaring die werknemer bij werkgever heeft opgedaan, overtuigend dat hij beschikt over concurrentiegevoelige informatie | Werkgever heeft bedrijfsbelang voldoende concreet omschreven en inzichtelijk gemaakt. Volgens de rechter is de (brede) omschrijving gerechtvaardigd vanwege het bedrijfsbelang | Ja, wordt ook noodzakelijk geacht | Vanuit kennis en ervaring die werknemer bij de werkgever heeft opgedaan, beschikt hij over concurrentiegevoelige informatie | Schorsing duur van het concurrentiebeding | Sales Representative Pakketshops |
| **9** | Functie van adviseur en heeft toegang tot belangrijke informatie, tarieven en marges. | Functieomschrijving in het contract ontbreekt en functienaam in dit verband kan er geen aanknopingspunten worden geboden. | Motivering heeft een te algemeen karakter en onvoldoende kenbaar toegespitst op de werknemer | De noodzakelijkheid is onvoldoende toegelicht | De specifieke kennis is onvoldoende omschreven | Schorst het concurrentie- en relatiebeding | Adviseur (bouw infra sector) |
| **10** | Functie als sales-intercedent | Er is niet gesteld waarom juist deze werknemer het bedrijfsdebiet van de werkgever in gevaar zou kunnen brengen. | Werkgever heeft zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen onvoldoende geconcretiseerd. Er is echter een opsomming gegeven van bedrijfsgegevens maar opsomming wordt te algemeen en onvoldoende specifiek geacht. | Nee, er is niet voldoende aannemelijk gemaakt waarom juist deze werkgever het bedrijfsdebiet zou kunnen aantasten en het beding dus noodzakelijk is. | Werknemer is op de hoogte van prijzen en contractvoorwaarden | Schorst het concurrentiebeding | Sales-intercedent |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | *Topic 1*  Vrees voor benadeling ex-werkgever | *Topic 2* **Bijlage V Jurisprudentieschema deelvraag 4**  *Op grond van welke feiten en omstandigheden wordt een concurrentiebeding, blijkens jurisprudentieonderzoek, door de rechter buiten werking gesteld bij een belangenafweging?*  Mate van gebondenheid aan branche | *Topic 3*  Positieverbetering werknemer elders | *Topic 4*  Initiatief beëindigen arbeidsovereenkomst | *Topic 5*  Omstandigheden werknemer | *Topic 6*  Mate van verwijtbaar gedrag van één van partijen | *Topic 7*  Investeringen die werkgever in werknemer heeft gedaan | Valt in voordeel uit van |
| 1 | Ja, bedrijven worden als directe concurrenten beschouwd. |  | Werknemer kan elders zijn positie verbeteren. Hetgeen betekent dat hij een forse promotie krijgt, zowel qua inhoud werkzaamheden als qua arbeidsvoorwaarden. | Werknemer | Vermindering reistijd en vergoten van werkplezier. | Niet aanwezig. | De investeringen die in werknemer zijn gedaan kunnen niet worden aangemerkt als ‘investering’. | Werknemer |
| 2 | Ja, bedrijven zijn aan te merken als concurrenten van elkaar  Onvoldoende gebleken dat er sprake is van concrete, specialistische en geheime vak kennis die werknemer tijdens dienstverband heeft opgedaan en die bescherming behoeft met concurrentiebeding. |  | Werknemer kan elders zijn positie verbeteren. Gelet op de inhoud van functieomschrijving en hoger salaris en zal toetreden tot het management. Wil zijn kennis en knowhow op een ander vlak gaan inzetten. | Werknemer | Voorgehouden carrièreperspectief niet aantrekkelijk genoeg en werknemer kan zich niet langer vinden in de sfeer en wijze waarop leiding wordt gegeven | *Niet aanwezig.* |  | Werknemer |
| 3 | Ja, bedrijven zijn aan te merken als elkaars concurrenten |  | Ja bij (beoogde werkgever) zijn meer doorgroeimogelijkheden en bij huidige werkgever waren die er niet meer. Ook op financieel vlak gaat werknemer met haar nieuwe functie op voor uit. Werknemer wil zich verder ontwikkelen in haar specialistische werkzaamheden. | Werknemer |  | Geen verwijtbaar gedrag van werkgever/werknemer. Maar ik het kader van goed werkgeverschap is werknemer nooit voor promoties in aanmerking gekomen omdat zij dat zelf moest aangeven. In normale bedrijfsvoering hoort een werkgever dat te doen | Nee, zeer algemene kennis en ervaring die werknemer tijdens dienstverband heeft opgedaan. Niet gebleken dat werknemer bovengemiddeld heeft geïnvesteerd in de ontwikkeling van werknemer. | *Werknemer* |
| 4 | Bedrijven strijden samen om dezelfde/projecten en opdrachten.  Werknemer heeft geen kennis van prijsstellingen en heeft evenmin contacten onderhouden met klanten/relaties | Werknemer is al eerder in dienst geweest bij (beoogde) werkgever en is tijdens dat dienstverband opgeleid tot elektromonteur | Sprake van loonverbetering. Bij beoogde werkgever kan hij werken als eerste monteur. Thans werkt hij namelijk onder leiding van eerste monteur. | Werknemer | Werknemer heeft een affectieve relatie met dochter van (beoogde) werkgever | Niet aanwezig. |  | Werknemer |
| 5 | Beide bedrijven zijn actief in verfbranche, maar ieder in een ander segment. Dit beperkt dan ook de concurrentiegevoeligheid. Daarnaast presenteert werknemer zich als vakinhoudelijk gedreven manager en zal het overeengekomen geheimhoudingsbeding respecteren. |  | Positieverbetering in financieel opzicht. Bij nieuwe werkgever meer leidinggevende mogelijkheden en meer uitdagende functie | Werknemer |  | Niet verwijtbaar. Maar voor werknemer werd structureel gebrek aan waardering voor zijn inzet ‘de druppel’. | Dat werknemer over specifieke commerciële bedrijfsgegevens beschikt is door de voorzieningenrechter in onvoldoende mate gebleken. Bovendien wordt de kennis gedekt door geheimhoudingsbeding. Kennis van werknemer is niet slechts opgedaan bij werkgever, maar expertise in belang van werkgever ingezet. | Werknemer |
| 6 | Recentelijk zijn aantal klanten van werkgever naar (beoogde) wekgever vertrokken. Werknemer onderhoudt relaties met klanten en vreest dat daardoor meerdere klanten zullen vertrekken. Onder die omstandigheid acht de rechter dat werkgever op die manier haar bedrijfsdebiet wil beschermen. |  | Onbesproken | Werknemer, rechter heeft dit meegewogen in zijn beslissing en dat werknemer wist dat zijn nieuwe werkgever een directe concurrent is |  |  | Niet in geding | Werknemer/werkgevr namelijk gedeeltelijke beperking |
| 7 | Rechter is van oordeel dat beide bedrijven concurrerende ondernemingen zijn voor zover het pensioen-tak betreft. Novida heeft belang bij het concurrentiebeding om precedentwerking te voorkomen.  Kennis die is opgedaan is niet als exclusief aan te merken en werknemer kent geen bedrijfsgeheimen. |  | Werknemer zal er in zijn financiële positie op vooruit gaan. De kantonrechter acht de positie verbetering van werknemer onvoldoende zwaarwegend. Daarbij heeft de rechter meegewogen dat werknemer zich makkelijk liet benaderen door recruiters op LinkedIn. Werknemer heeft niet aannemelijk kunnen maken dat hij deze positieverbetering niet kon krijgen bij een andere werkgever. | Werknemer. Kantonrecht vindt dat het zoeken en vinden naar een andere werkgever niet onredelijk beperkend is. | Onbesproken |  |  | Gedeeltelijke beperking |
| 8 | Ja werknemer heeft bedrijfsgevoelige informatie tijdens dienstverband opgedaan |  | Rechter acht positieverbetering niet aannemelijk | Werknemer |  |  |  | Werkgever |
| 9 | Voldoende aannemelijk gemaakt dat werkgever een groot belang heeft bij handhaving van concurrentiebeding.  Werknemer beschikt vanuit zijn functie over cruciale en vertrouwelijke informatie over de prijsopbouw en valt aan te merken als bedrijfsgevoelige relevante commerciële informatie. |  | Nieuwe (beoogde) werkgever heeft fors hoger salaris geboden. Zelfs hoger dan in de geldende cao is opgenomen.  De rechter oordeelt dat daarmee niet is gezegd dat werknemer elders geen redelijk salaris kan verdienen. | Werknemer. Werknemer heeft ook niet geprobeerd om elders te solliciteren dan alleen dit bedrijf. |  |  |  | Werkgever |
| 10 | Bescherming bedrijfsdebiet dient te prevaleren voor het belang van werknemer. Met specifieke opgedane kennis kan de (ex)werknemer zijn voordeel doen die ten koste gaat van de concurrentiepositie van (ex)werkgever.  Tijdens jarenlange dienstverband heeft hij kennis en ervaring opgedaan van klantenbestand, inzicht in bedrijfsvoering, marktstrategieën en wijze waarop markt en klanten worden benaderd. | Niet aanwezig geacht | Nee, werknemer kan zich niet meer vinden in de werkwijze en visie dit heeft werknemer pas tijdens de behandeling kenbaar gemaakt. | Werkgever. Rechter heeft meegewogen dat werknemer zijn baan kon behouden, maar werknemer besloot om een concurrerende onderneming op te richten. |  |  |  | Belang werkgever maar beding wordt gematigd |
| 11 | Beide bedrijven zijn concurrenten van elkaar. Voldoende aannemelijk dat werknemer door werkgever kennis en ervaring heeft opgedaan die vanuit concurrentie oogpunt bedreigend is voor de werkgever. | Niet aanwezig geacht | Werknemer zal qua functie en salaris op vooruit gaan. Aanmerkelijke positieverbetering zowel financieel als inhoudelijk. En wilde meer inhoud | Werknemer | Werknemer is pas 24 jaar en heeft nog maar kort bij werkgever gewerkt. En staat nog aan het begin van zijn carrière. |  | Tijdens studie en stage van werknemer heeft hij kennis en ervaring opgedaan, maar tijdens dienstverband is werknemer beter in geworden. Ook zijn er cursussen gevolgd. | Werknemer |
| 12 | Het hanteren van het concurrentiebeding wordt niet buiten proportie geacht ten opzichte van het beschermen van bedrijfsdebiet.  Werknemer was op de hoogte van inkoopprijzen van producten. | Niet aanwezig geacht | Niet aannemelijk dat sprake is van een aanzienlijke positie verbetering. Werkzaamheden zijn vergelijkbaar en salaris is nagenoeg gelijk. | Werknemer |  |  |  | Werkgever |
| 13 | Of bedrijven directe concurrenten zijn wordt door de rechter in het midden gelaten. Is een relatiebeding en geheimhoudingsbeding overeengekomen die voldoende waarborg moeten bieden om te voorkomen dat (ex)werknemer bepaalde gevoelige informatie deelt. Werkgever heeft niet nader toegelicht hoe werknemer in nieuwe functie concurrerend zal opereren. | Niet aanwezig geacht | Voldoende aannemelijk sprake is van een positieverbetering. Werknemer gaat meer verdienen en heeft meer doorgroeimogelijkheden. | Werknemer | Werknemer heeft een jong gezin en is voor haar van belang dat ze nu in haar nabije omgeving kan werken en beperkte reistijd heeft |  | Werkgever heeft in studie van werknemer geïnvesteerd maar door studiekostenbeding heeft werknemer die kosten al terugbetaald. | werknemer |
| 14 | Bedrijven worden als concurrent aangemerkt. Bij alle drie de (ex)werknemers oordeelt de rechter dat alleen in dienst treden bij de concurrent niet tot concurrentie hoeft te leiden. Daarvoor is nodig dat werknemers met verkregen kennis hun werkgever beconcurreren. |  |  | Werknemers |  |  | Onvoldoende gebleken | werknemer |
| 15 | Bedrijven worden beschouwt als concurrenten. Niet aannemelijk geworden dat werknemer bedrijfsdebiet kan aantasten op een wijze die dan ook bescherming verdient. | Werknemer is gebonden aan IT branche en is daar uitsluitend voor opgeleid en heeft weinig werkervaring. |  | Werknemer | Werknemer is net een schoolverlater |  | Werknemer is een schoolverlater en heeft zijn interne training nauwelijks afgerond. Bovendien is hij nooit gedetacheerd of aan een klant ter beschikking gesteld. Ook is het een kort dienstverband geweest en is niet aannemelijk geworden dat hij over bedrijfsgevoelige informatie beschikt. Een investering die niet beoogde resultaat oplevert hoort bij werkgeverschap. | Werknemer |
| 16 | Bedrijven worden aangemerkt als elkaars concurrenten. Werknemer is een specialist |  | Komt weinig gewicht toe. Werknemer heeft ook nog een verbeterd aanbod gekregen van werkgever. | Werknemer |  |  | Werkgever heeft in werknemer geïnvesteerd door opleidingen aan te bieden en te betalen. Werknemer heeft meer commerciële en strategische kennis dan de gemiddelde werknemer | Werkgever |
| 17 | Bedrijf Y en huidige werkgever worden aangemerkt als concurrenten. Werknemer is vooral goed in zijn eigen handigheid en beschikt niet over de specialistische kennis. | Werknemer is opgeleid in elektrotechniek en wil zich daar verder in ontwikkelen | Werknemer kan een grote stap maken in zijn carrière om met geavanceerde systemen te gaan werken. | Werknemer | Werknemer is verlegen en functioneert op LBO niveau. Werknemer is niet de werknemer die bij nieuwe werkgever een voorsprong geeft. | Werknemer kreeg ongefundeerde verwijten waardoor hij niet langer op de goede plek zit | Dat werknemer specialistische cursussen heeft gevolgd op kosten van werkgever is niet onderbouwd. Ook is niet onderbouwd dat werknemer over zodanige kennis of ervaring beschikt | Werknemer |
| 18 | Bedrijven zijn concurrenten van elkaar.  Werknemer is op de hoogte van gevoelige bedrijfs gegevens. |  | Werknemer heeft bij (beoogde) werkgever minder reistijd en kan daar aandeelhouder worden. Er is sprake van een positieverbetering, maar is echter gering. | Werknemer |  |  | Werkgever heeft geïnvesteerd in werknemer. Door een lidmaatschap aan te schaffen en te betalen van € 10.890,00 per jaar. | Werkgever |
| 19 | Bedrijven zijn elkaars concurrenten |  | Sprake van een positieverbetering | Werknemer | Moet gedwongen thuis wonen vanwege lage uurloon | Werknemer kreeg weinig uren |  | Werknemer |
| 20 | Bedrijven zijn elkaars concurrenten |  | Geen sprake van positieverbetering. Zijn huidige werkgever wordt door de rechter als een goed werkgever gezien. | Werknemer |  |  |  | Werkgever |
| 21 | Bedrijven zijn concurrenten |  | Sprake van positieverbetering |  | Dichterbij familie wonen |  | Ja cursus is betaald door werkgever | Werknemer |
| 22 | Ja bedrijven zijn als elkaars concurrenten aan te merken | Gebonden aan de branche. Vanwege weinig opleiding werknemer |  | Werkgever |  |  |  | Werknemer/werkgever gedeeltelijk beperkt |
| 23. | Bedrijven zijn geduchte concurrenten.  Werkgever heeft afdoende kunnen onderbouwen welke kennis over klanten, prijzen, leveranciers, werkwijzen, en knowhow werknemer heeft en daardoor aan het concurrentiebeding wil binden. | Het beding beperkt zich niet noodzakelijkerwijs tot de zwembad branche, gezien elektro achtergrond en werkervaring |  | Werknemer | Niet aanwezig geacht |  |  | Werkgever |
| 24. | Werknemer 1 en werknemer 2 houden zich na dienstverband bezig met concurrerende werkzaamheden.  Werkgever heeft voldoende kunnen onderbouwen dat werknemers tijdens hun functies in aanmerking zijn gekomen met vertrouwelijke informatie en kennis heeft verkregen van de werkwijzen en knowhow van werkgever. | Werkzaam in de vastgoedbranche, welke een zeer kleine wereld is. Werknemers blijven dus dezelfde activiteiten ontplooien. Werkgever heeft terecht weersproken dat ze ook buiten deze branche kunnen werken. | Door een eigen onderneming te starten stellen de ex- werknemers een positieverbetering te realiseren. De rechter weegt het belangt nauwelijks mee, omdat dienstverband pas 1 jaar duurde en werknemer nu al aangaf dat er geen sprake was van doorgroeimogelijkheden. | Werknemers | Niet aanwezig geacht |  | Werknemers zijn opgeleid binnen de branche van werkgever van verkoop van gronden. | Wekgever |
| 25. | Werknemer beschikt over concurrentiegevoelige informatie. Deze informatie heeft werknemer niet als tastbare informatie meegekregen die later nog kan worden nageslagen. Ook e duur van het dienstverband (iets meer dan 5 maanden) zullen die gegevens niet lang in het geheugen van de ex- werknemer blijven |  | Niet aanwezig geacht | Werknemer |  |  |  | Werknemer |

1. Kamerstukken II 2013/14 33818, 3, p.3. (MvT) [↑](#footnote-ref-2)
2. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p. 239. [↑](#footnote-ref-3)
3. De waarde van een onderneming hangt vaak samen met knowhow, ervaring en relaties die door werknemers zijn opgebouwd. Tezamen met een goede naam of de goodwill van de onderneming kan dat worden aangemerkt als het ‘bedrijfsdebiet’. Een werkgever kan zijn bedrijfsdebiet beschermen door het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst, of wel door werknemers voor aantasting van het bedrijfsdebiet aansprakelijk te stellen op grond van de onrechtmatige daad, zie hierover Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017, p. 89. [↑](#footnote-ref-4)
4. Kamerstukken II 2013/14 33818, 3, p.16. (MvT) [↑](#footnote-ref-5)
5. HR 3 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:364 (*Lodder c.s./werknemer*). [↑](#footnote-ref-6)
6. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p.238. [↑](#footnote-ref-7)
7. Nijhoff 2015, p. 8. [↑](#footnote-ref-8)
8. Kamerstukken II 2013/14 33818, 3, p.18. (MvT) [↑](#footnote-ref-9)
9. Kamerstukken II 2013/14 33818, 3, p.17. (MvT) [↑](#footnote-ref-10)
10. Loonstra & Zondag 2018, p. 347. [↑](#footnote-ref-11)
11. Loonstra & Zondag 2018, p. 364. [↑](#footnote-ref-12)
12. Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017, p. 90. [↑](#footnote-ref-13)
13. Van Drongelen & Van Drongelen 2017, p.157-158. [↑](#footnote-ref-14)
14. HR 3 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:364 (*Lodder c.s./werknemer*). [↑](#footnote-ref-15)
15. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p.239. [↑](#footnote-ref-16)
16. Loonstra & Zondag 2018, p.337. [↑](#footnote-ref-17)
17. Loonstra & Zondag 2018, p.339. [↑](#footnote-ref-18)
18. HR 28 maart 2008, ECLI:NL:HR:2008: BC0384 (*Philips/Oostendorp*). [↑](#footnote-ref-19)
19. Loonstra & Zondag 2018, p.341. [↑](#footnote-ref-20)
20. Loonstra & Zondag 2018, p.342. [↑](#footnote-ref-21)
21. Heerma van Voss 2015, p.234. [↑](#footnote-ref-22)
22. Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017, p. 91. [↑](#footnote-ref-23)
23. Loonstra & Zondag 2018, p. 346 [↑](#footnote-ref-24)
24. HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158, NJ 1981, 635 (*Haviltex*). [↑](#footnote-ref-25)
25. Loonstra & Zondag 2018, p. 344. [↑](#footnote-ref-26)
26. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 18. (MvT) [↑](#footnote-ref-27)
27. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MvT) p. 17. [↑](#footnote-ref-28)
28. Bitterlich-Straver, Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk 2015/1, p.16. [↑](#footnote-ref-29)
29. De Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) stelde de vraag aan de regering, Kamerstukken I 2013/14, 33 818, nr. C, p.103-104. [↑](#footnote-ref-30)
30. Destijds de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). [↑](#footnote-ref-31)
31. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr 7, p. 130. [↑](#footnote-ref-32)
32. Jansen, Tijdschrift arbeidsrecht Praktijk 2014/3, p. 221. [↑](#footnote-ref-33)
33. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 91 [↑](#footnote-ref-34)
34. Loonstra & Zondag 2018, p. 347 [↑](#footnote-ref-35)
35. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p.245. [↑](#footnote-ref-36)
36. Boot, Houweling & Keulaerds 2015, p. 329. [↑](#footnote-ref-37)
37. Besselink & Van Snippenburg, Tijdschrift arbeidsrecht Praktijk 2017/2, p.9. [↑](#footnote-ref-38)
38. Nijhof 2015, p. 37. [↑](#footnote-ref-39)
39. Jansen, Tijdschrift arbeidsrecht Praktijk 2014/3, p. 219-220. [↑](#footnote-ref-40)
40. Het beperken van een boete valt ook te kwalificeren als een vorm van matiging van het concurrentiebeding. Verschuldigde boetes kunnen gematigd worden volgens de regeling van artikel 6:91 BW e.v. [↑](#footnote-ref-41)
41. Loonstra & Zondag 2018, p. 363. [↑](#footnote-ref-42)
42. Geugjes & Wits 2018, p. 107. [↑](#footnote-ref-43)
43. Houweling & Loonstra 2011, p. 170. [↑](#footnote-ref-44)
44. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p. 245. [↑](#footnote-ref-45)
45. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p. 246. [↑](#footnote-ref-46)
46. Nijhof 2015, p. 46 [↑](#footnote-ref-47)
47. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p. 245. [↑](#footnote-ref-48)
48. Loonstra & Zondag 2018, p. 365. [↑](#footnote-ref-49)
49. Een analyse van gepubliceerde rechtspraak in de periode 2000 tot 2010 van in totaal 159 uitspraken waarin een belangenafweging ex artikel 7:653 lid 2 BW (thans artikel 7:653 lid 3 BW) heeft plaatsgevonden. Zie uitvoerig: Houweling & Loonstra 2011, p. 165 e.v. [↑](#footnote-ref-50)
50. Van der Grinten/ Bouwens & Duk 2015, p. 247. [↑](#footnote-ref-51)
51. Loonstra & Zondag 2018, p. 366. [↑](#footnote-ref-52)
52. Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017, p.90. [↑](#footnote-ref-53)
53. Zie bijlage II [↑](#footnote-ref-54)
54. Rb. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1680, r.o. 3.10. [↑](#footnote-ref-55)
55. Rb. Midden-Nederland 6 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:415, Rb. Den Haag 19 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:1580, Rb. Midden-Nederland 4 december 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5960, Rb. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864, Rb. Midden-Nederland 8 juni 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3811, Rb. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1680 en Rb. Noord-Holland 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296. [↑](#footnote-ref-56)
56. Rb. Noord-Nederland 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296. [↑](#footnote-ref-57)
57. Rb. Noord-Nederland 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296, r.o. 1.2. [↑](#footnote-ref-58)
58. Rb. Noord-Nederland 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296, r.o. 3.9. [↑](#footnote-ref-59)
59. Rb. Midden-Nederland 6 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:415, Rb. Den Haag 19 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:1580, Rb. Midden-Nederland 4 december 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5960, Rb. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864, Rb. Midden-Nederland 8 juni 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3811, Rb. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1680 en Rb. Noord-Holland 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296. [↑](#footnote-ref-60)
60. Rb. Gelderland 9 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1385, Rb. Noord-Holland 6 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10006 en Rb. Midden-Nederland 19 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1216. [↑](#footnote-ref-61)
61. Rb. Midden-Nederland 19 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1216, r.o. 4.5- 4.6. [↑](#footnote-ref-62)
62. Rb. Gelderland 9 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1385, r.o. 4.5. [↑](#footnote-ref-63)
63. Rb. Midden-Nederland 6 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:415, Rb. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864, Rb. Gelderland 9 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1385, Rb. Noord-Holland 6 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10006, Rb. Midden-Nederland 19 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1216, Rb. Amsterdam 24 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1680 en Rb. Noord-Holland 8 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2296. [↑](#footnote-ref-64)
64. Rb. Noord-Holland 6 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10006. [↑](#footnote-ref-65)
65. Rb. Noord-Holland 6 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10006, r.o. 2.4. [↑](#footnote-ref-66)
66. Rb. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864. [↑](#footnote-ref-67)
67. Rb. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864, r.o. 9. [↑](#footnote-ref-68)
68. Rb. Midden-Nederland 6 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:415, r.o. 3.7. [↑](#footnote-ref-69)
69. Zie bijlage III [↑](#footnote-ref-70)
70. Rb. Midden-Nederland 25 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:441, r.o. 4.5. [↑](#footnote-ref-71)
71. Rb. Midden-Nederland 25 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:441, r.o. 4.5. en Rb. Overijssel 8 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2068, r.o. 4.5- 4.6. [↑](#footnote-ref-72)
72. Rb. Limburg 4 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5161, Rb. Midden-Nederland 18 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2168, Rb. Midden-Nederland 19 maart 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1160, Rb. Overijssel 30 augustus 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3342, Rb. Limburg 13 september 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:8708, Rb. Midden-Nederland 31 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:423, Rb. Midden-Nederland 25 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:441, Rb. Rotterdam 22 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1418 en Rb. Noord-Holland 25 januari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:379. [↑](#footnote-ref-73)
73. Rb. Gelderland 9 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1385, r.o. 4.6. [↑](#footnote-ref-74)
74. Rb. Rotterdam 15 mei 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5364, r.o. 4.6. [↑](#footnote-ref-75)
75. Rb. Overijssel 11 september 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3428, Rb. Midden-Nederland 31 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:974, Rb. Midden-Nederland 25 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:441, Rb. Rotterdam 22 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1418, Rb. Den Haag 26 februari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2018:1103 en Rb. Noord-Holland 6 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10006. [↑](#footnote-ref-76)
76. Rb. Rotterdam 22 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1418. [↑](#footnote-ref-77)
77. Rb. Rotterdam 22 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1418, r.o. 4.7. [↑](#footnote-ref-78)
78. Rb. Rotterdam 30 augustus 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:7265, r.o. 5.10. [↑](#footnote-ref-79)
79. Rb. Midden-Nederland 19 maart 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1160, r.o. 4.4. [↑](#footnote-ref-80)
80. Rb. Rotterdam 27 november 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:10055, r.o. 4.7, Rb. Overijssel 21 augustus 2018, ECLI:RBOVE:2018:3815, r.o. 2.14 en Rb. Noord-Holland 25 januari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:379, r.o. 5.7. [↑](#footnote-ref-81)
81. Rb. Overijssel 21 augustus 2018, ECLI:RBOVE:2018:3815, r.o. 5.11. [↑](#footnote-ref-82)
82. Rb. Midden-Nederland 18 mei, ECLI:NL:RBMNE:2018:2168, r.o. 4.9. [↑](#footnote-ref-83)
83. Rb. Rotterdam 27 november 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:10055, r.o. 4.7. [↑](#footnote-ref-84)
84. Rb. Rotterdam 1 oktober 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:8110, r.o. 5.9. [↑](#footnote-ref-85)
85. Rb. Noord-Holland 13 maart 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:1232, r.o. 4.9. [↑](#footnote-ref-86)
86. Rb. Overijssel 8 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2068, r.o. 3.2.1. [↑](#footnote-ref-87)
87. Rb. Overijssel 21 augustus 2018, ECLI:RBOVE:2018:3815, r.o.5.11. [↑](#footnote-ref-88)
88. Rb. Overijssel 8 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2068, Rb. Overijssel 11 september 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3428 en Rb. Amsterdam 26 januari 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:1103. [↑](#footnote-ref-89)
89. Rb. Rotterdam 15 mei 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5364, Rb. Overijssel 11 september 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3428, Rb. Midden-Nederland 31 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:974, Rb. Midden-Nederland 6 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:416, Rb. Overijssel 8 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2068 en Rb. Den Haag 26 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:4609. [↑](#footnote-ref-90)
90. Rb. Midden-Nederland 31 januari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:974, r.o. 4.11. [↑](#footnote-ref-91)
91. Rb. Den Haag 26 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:4609, r.o. 4.9. [↑](#footnote-ref-92)
92. Rb. Overijssel 11 september 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3428, r.o. 4.11. [↑](#footnote-ref-93)
93. Rb. Midden-Nederland 19 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1216, r.o. 4.9. [↑](#footnote-ref-94)
94. Rb. Limburg 13 september 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:8708 en Rb. Amsterdam 26 januari 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:1103. [↑](#footnote-ref-95)
95. Rb. Overijssel 30 augustus 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3342, r.o. 4.15. [↑](#footnote-ref-96)
96. Rb. Limburg 13 september 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:8708, r.o. 4.24. [↑](#footnote-ref-97)
97. Rb. Overijssel 11 september 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3428, r.o. 4.11. [↑](#footnote-ref-98)
98. Rb. Noord-Holland 25 januari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:379, r.o. 5.7. [↑](#footnote-ref-99)
99. Rb. Midden-Nederland 31 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:423, r.o. 4.9. [↑](#footnote-ref-100)
100. Rb. Rotterdam 30 augustus 2018, ECLI:RBROT:2018:7265, r.o. 5.12. [↑](#footnote-ref-101)
101. Rb. Noord-Holland 25 januari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:379, r.o. 5.8. [↑](#footnote-ref-102)
102. Rb. Overijssel 8 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2068, r.o. 4.6.2. [↑](#footnote-ref-103)