

DE VOLGENDE STAP

De donkere dagen voor kerst zijn vooral vol op de weg, druk op het werk en vol borrel-ontmoetingen. Tijd voor bezinning is er nauwelijks. Tot kerst is het vooral overleven. Als u toch aan het bezinnen slaat - al dan niet geïnspireerd door een goed kerstborrelgesprek - vermoed ik dat uw gedachten gaan over de vraag of u uw werk nog leuk vindt. Misschien is het tijd naar een nieuwe baan uit te kijken. Wat zou die nieuwe baan moeten hebben? Meer loon? Meer vrije tijd? Dichter bij huis? Hogere functie met meer verantwoordelijkheid?

Werkt u lang in uw huidige baan, dan wordt een overstap lastiger. De employability van een werknemer is het grootst als hij verschillende banen heeft gehad. Hij mag niet te eenzijdig zijn gevormd. Ergens te kort werken, werkt argwaan. Waarom hield iemand het maar twee jaar uit? Waren de kerstborrels te saai? Werd de arbeidsovereenkomst niet verlengd? Was er een ontslagtraject, waarover de kandidaat-werknemer niet wilde vertellen?

Een overstap na vier à vijf jaar roept meestal geen vragen op over flexibiliteit en trammelang bij de vorige werkgever. Maar als u verder mijmert over een overstap in het nieuwe jaar, dan denkt ook even aan de arbeidsrechtelijke belemmeringen die in uw arbeidsovereenkomst staan. Het concurrentiebeding, het relatiebeding, het anti-ronselbeding. En u denkt misschien ook nog aan het studiekostenbeding. Moet u de studiekosten terugbetalen van een dure opleiding die u dit of een eerder jaar hebt genoten? De praktijk leert dat mensen vaak weggaan na een gedegen opleiding die de baas heeft betaald. Zo'n opleiding heeft hen geïnspireerd en vleugels gegeven.

Het concurrentiebeding knelt doorgaans het meest. En daarover zijn recent weer interessante vonnissen verschenen. De kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland oordeelt (op 5 augustus 2019) dat een beperking van een concurrentiebeding voor een nieuwe baan slechts gerechtvaardigd is als daar een groot belang van de werkgever tegenover staat. De werkgever had aangegeven dat de werknemer bijzondere kennis heeft, maar die bleek op het intranet van het bedrijf

beschikbaar te zijn. Dus zo bijzonder was die kennis niet. Ook heeft de werknemer geen bijzondere positie, zoals de werkgever stelt. Dat de werkgever een goede werknemer verliest aan de concurrent en de concurrent een goede werknemer rijker wordt, geeft geen reden en geen groot belang bij handhaving van het concurrentiebeding. Volgens jurisprudentie mag een concurrentiebeding niet gebruikt worden om goed personeel vast te houden. De werkgever moet met een concurrentiebeding zijn belangen beschermen. Dat noemen we bescherming van het bedrijfsdebiët van de werkgever. 'Bedrijfsdebiët' is een beetje een gek woord, dat alleen in deze context gebruikt wordt. Een accountant of een bankier vraagt nooit aan de directie van een bedrijf: 'Hoe gaat het met uw bedrijfsdebiët?'. Dus het concurrentiebeding in de genoemde zaak is door de kantonrechter geschorst en de werknemer is inmiddels onbelemmerd bij de concurrent gaan werken.

Gesteld dat het concurrentiebeding wel stand houdt, dan is de vraag wanneer de termijn van het concurrentiebeding gaat lopen. De rechtbank Rotterdam oordeelt (op 4 oktober 2019) over de matiging van een concurrentiebeding dat dit tot één jaar kon worden beperkt en dat de begindatum van dat jaar begint te lopen vanaf het moment dat de werknemer feitelijk geen werkzaamheden meer heeft verricht wegens ziekte. Dus de ziekteperiode die voorafgaat aan het einde van de arbeidsovereenkomst, kan van de duur van het concurrentiebeding worden afgetrokken. Dit is begrijpelijk, want tijdens de ziekte wordt niets aan kennis over het bedrijf opgebouwd en heeft de werkgever geen dure investeringen gedaan in de kennis en vaardigheden in de werknemer. Het concurrentiebeding wordt hetzelfde behandeld als het relatiebeding.

Wanneer u bij uw overpeinzingen nadenkt over uw concurrentiebeding, wees niet te optimistisch dat het concurrentiebeding niet gehandhaafd kan worden. Loop anders even langs bij uw advocaat om te checken of het concurrentiebeding zal gaan knellen en wat u daartegen kunt doen. Gebruik de donkere dagen om de gewenste verandering voor te bereiden.



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl