

# GOED WERKNEMERSCHAP

Het komt nog steeds voor dat een arbeidsovereenkomst geen concurrentie- en/of relatiebeding en zelfs geen geheimhoudingsbeding bevat. Een werknemer zal zich hierdoor minder belemmerd kunnen voelen om strijdig te handelen met de belangen van de werkgever. De genoemde bedingen betekenen in de praktijk echt wat en rechters nemen een afgesproken concurrentiebeding zeker serieus. Jaarlijks worden diverse malen werknemers veroordeeld tot het betalen van soms hoge boetes wegens schending van het concurrentie- relatie- of geheimhoudingsbeding. Het idee: 'Ach, dat beding houdt toch geen stand' is hardnekkig en onjuist. Een concurrentiebeding, mits goed schriftelijk geformuleerd, houdt wel zeker stand bij een rechter. Een werknemer kan uiteraard via de rechter proberen een concurrentie- of relatiebeding laten vernietigen of te doen matigen in tijd of gebied. Maar het initiatief zal van de werknemer moeten komen, met het procesrisico voor hem of haar en juridische kosten, die een nieuwe werkgever in de praktijk vaak wel wil betalen om een onbelemmerde werknemer binnen te halen.

Maar af en toe is de werkgever vergeten of te goed van vertrouwen om dit soort bedingen in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Staat hij dan met lege handen als de werknemer onder de duiven van de werkgever schiet? Kan de werkgever schade vorderen als werknemer belangrijke en vertrouwelijke informatie deelt met een concurrent? Wanneer hij dat opzettelijk in de uitvoering van zijn werkzaamheden doet en de werkgever lijdt hierdoor schade, dan kan dat op grond van de wet die bepaalt dat de werknemer aansprakelijk is voor de schade van de werkgever als hij opzettelijk of bewust roekeloos handelt. En hoe zit het dan als de werknemer nadat hij heeft opgezegd (om naar de concurrentie over te stappen) een (potentiële) klant met de voorkennis

en in strijd met het geheimhoudingsbeding naar de concurrent leidt, waardoor zijn (voormalig) werkgever schade lijdt? Wat er in zo'n situatie overblijft als argument tegen de werknemer is dat zijn gedrag strijdt met goed werknemerschap. Een werknemer moet zich als goed werknemer gedragen en het aftroggelen van een klant is dat niet. Dat goed werknemerschap heeft dus ook nog werking nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. We noemen dit de postcontractuele werking van het goed werknemerschap.

Indien u - misschien toch nog te naïef - geen concurrentie- en/of relatie- en/of geheimhoudingsbeding hebt opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de werknemer pleegt inbreuk op uw belangen als werkgever met schade tot gevolg, dan zijn uw mogelijkheden samengevat als volgt.

De inbreuk vindt plaats tijdens de uitvoering van de werkzaamheden: de werknemer kan persoonlijk aansprakelijk zijn voor de schade als het opzettelijk of bewust roekeloos handelen van de werknemer is.

De inbreuk is systematisch, stelselmatig, met gebruikmaking van de kennis die bij de werkgever is opgebouwd: de werknemer kan aansprakelijk zijn wegens onrechtmatig handelen.

De inbreuk is niet in de uitvoering van de werkzaamheden: strijd met goed werknemerschap zowel tijdens als na afloop arbeidsovereenkomst. In het laatste geval is de plicht van het goed werknemerschap wel wat zwakker geworden, volgens mijn favoriete kantonrechter mr. P.J. Jansen van Zaanstad/ rechtbank Noord-Holland in een uitspraak van 19 november 2020. Ook handelen in strijd met goed werknemerschap kan grond zijn voor schadevergoeding. Maak het uzelf dit jaar gemakkelijker als werkgever en neem al die bedingen op in de arbeidsovereenkomst. Het levert u echt bescherming tegen inbreuken.



**MARCUS DRAAISMA,**

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