

Beperkende bedingen in de arbeidsovereenkomst

Een werkgever kan er belang bij hebben dat een werknemer die zijn bedrijf verlaat, nadat hij het bedrijf heeft verlaten bepaalde dingen niet doet. Zoals bijvoorbeeld het delen van bedrijfsgeheimen van zijn ex-werkgever met derden, het in dienst treden bij de directe concurrent van de ex-werkgever of ex-collega's bewegen om ook in dienst te treden bij zijn nieuwe werkgever. Om dit doel te bereiken kan in de arbeidsovereenkomst een beding worden afgesproken met de werknemer, die hem beperkt in zijn doen en laten na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Geheimhoudingsbeding

Het beschermen van de bedrijfsgeheimen van een werkgever kan worden bereikt door het opnemen van een geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Het geheimhoudingsbeding is een effectief middel om de bedrijfsgeheimen van een werkgever te beschermen, mits het goed is geformuleerd. Ten aanzien van het geheimhoudingsbeding geldt contractsvrijheid, zodat een werkgever in principe ten aanzien van alle gegevens die hij wil beschermen aan de werknemer geheimhouding kan opdragen. Dat het van belang is om goed na te denken over de formulering van het geheimhoudingsbeding, blijkt uit de volgende zaak.

Een werknemer was werkzaam bij uitzendbureau Olympia als intercedente. Zij heeft op enig moment haar baan bij Olympia opgezegd met ingang van 1 januari 2017, omdat zij een baan elders had gevonden. Olympia heeft op 31 oktober 2016 geconstateerd dat de werknemer bestanden vanuit haar Olympia-account heeft doorgestuurd naar haar privémailadres. Olympia heeft haar daarop op 1 november 2016 op staande voet ontslagen.

In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen dat als volgt luidt:

'Werkneemster houdt zich, zowel tijdens als na het einde van de dienstbetrekking, aan de geheimhouding omtrent alle gegevens betreffende of verband houdende met de onderneming van werkgever of ondernemingen die tot de Olympia groep behoren en de afzonderlijke vestigingen. Werkneemster zal zich meer in het bijzonder zowel tijdens als na het einde van de dienstbetrekking onthouden van schadelijke mededelingen.'

Dat de werknemer bestanden naar haar privémailadres heeft gestuurd, staat vast. Echter, in het geheimhoudingsbeding stond géén verbod voor de werknemer om bestanden van Olympia naar haar eigen privémailadres te versturen. Daarmee stond dus vast dat het enkele versturen van de bestanden naar haar privémailadres geen schending van het geheimhoudingsbeding opleverde. Ook was niet vast komen te staan dat

ze de gegevens met derden had gedeeld. De werkgever had er meer aan gehad het geheimhoudingsbeding zo te formuleren dat het een verbod inhield om informatie van de werkgever naar een privé mailadres te sturen – ongeacht of dergelijke informatie zou worden gedeeld met derden.

Concurrentie- en relatiebeding

De wet biedt in art. 7:653 BW de mogelijkheid om een concurrentiebeding overeen te komen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dit in beginsel niet mogelijk, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn op basis waarvan de werkgever toch een concurrentiebeding wil opnemen. Die zwaarwegende bedrijfsbelangen moeten dan wel zijn geformuleerd in het concurrentiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst. De rechter zal uiteindelijk toetsen of de werkgever inderdaad zwaarwegende bedrijfsbelangen had om een con-



currentiebeding op te nemen in een contract voor bepaalde tijd.

Het concurrentiebeding beperkt een werknemer om op bepaalde wijze werkzaam te zijn na het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Zo kan in een concurrentiebeding worden opgenomen dat het een werknemer niet is toegestaan om bij een concurrent in dienst te treden, maar bijvoorbeeld ook dat het een werknemer niet is toegestaan een eigen bedrijf met concurrerende diensten op te zetten of advieswerkzaamheden als zelfstandige te verlenen aan concurrenten.

Volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad valt ook een relatiebeding onder de werking van art. 7:653 BW. Een relatiebeding houdt in dat het de werknemer verboden is om na het dienstverband met zijn ex-werkgever, werkzaamheden te verrichten voor klanten van de werkgever. Dit betekent dat ook voor een relatiebeding geldt dat dit in principe alleen kan worden overeengekomen in een contract voor onbepaalde tijd, tenzij een werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft om een relatiebeding op te nemen in een contract voor bepaalde tijd.

Anti-ronselbeding

Een andere variant van een beding dat een werknemer kan beperken om op zekere wijze werkzaam te zijn nadat hij bij zijn werkgever is vertrokken, is het zogenoemde anti-ronselbeding. Dat is een beding waarin is opgenomen dat het een werknemer verboden is om ex-collega's van het bedrijf waar hij werkte, te bewegen om ook bij zijn ex-werkgever weg te gaan en in dienst te treden bij het nieuwe bedrijf waar hij werkt.

Onlangs heeft de rechtbank Zeeland-West-Brabant bepaald dat ook een dergelijk anti-ronselbeding onder de werking van art. 7:653 BW kan vallen. Het ging in deze zaak om een werkneemster die als recruiter werkte voor een bedrijf, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was onder andere een anti-ronselbeding opgenomen.

Dat luidde als volgt:

'(...) Het is de werknemer gedurende 2 jaren na einde van het dienstverband verboden om activiteiten te verrichten teneinde te trachten, direct of indirect, personeel van de werkgever – of van een met haar gelieerde vennootschap – weg te trekken en/of op enigerlei wijze ertoe te bewegen in dienst te treden bij (een onderneming van) de werknemer dan wel bij een andere werkgever.(...).'

Nadat de werkneemster haar contract voor bepaalde tijd tussentijds heeft opgezegd, is zij bij een ander bedrijf in dienst getreden als recruiter. Er is toen contact geweest tussen haar huidige en vorige werkgever, over de verplichtingen van de werkneemster om geen medewerkers van haar ex-werkgever te benaderen.

Daarna heeft een werknemer van het bedrijf waar de werkneemster voorheen werkte, via LinkedIn contact met haar opgenomen om te informeren naar een vaca-

ture bij het huidige bedrijf waar zij werkte. De werknemer heeft toen aangegeven geïnteresseerd te zijn in een afspraak voor meer informatie over de vacature. De werkneemster heeft deelgenomen aan de sollicitatieprocedure die daarop volgde en die er ook in geresulteerd heeft dat de werknemer een overstap heeft gemaakt naar het bedrijf waar de werkneemster nu werkte. Haar ex-werkgever stelt zich vervolgens op het standpunt dat zij haar anti-ronselbeding heeft overtreden. De werkneemster stelt zich op het standpunt dat het beding niet rechtsgeldig is overeengekomen en dat zij dit beding ook niet overtreedt.

Volgens de kantonrechter moet het in art. 7:653 BW opgenomen criterium 'op zekere wijze werkzaam zijn' ruim worden opgevat. Dit betekent dat daar meer onder kan vallen dan enkel het 'standaard' concurrentiebeding. In dat verband overweegt de kantonrechter dat indien de in het beding overeengekomen beperkingen betrekking hebben op de bevoegdheid van de werknemer om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, het beding onder art. 7:653 BW valt. Zoals hiervoor al aangegeven geldt zulks ook al voor het relatiebeding.

Op grond van het in deze zaak overeengekomen anti-ronselbeding, mocht de werkneemster personeel van de werkgever niet wegtrekken en/of bewegen bij een andere werkgever in dienst te treden. Omdat zij een recruiter is en haar functie dus het werven van personeel was en is, wordt zij door het overeengekomen beding beperkt in de werkzaamheden bij haar volgende werkgever. Om die reden is art. 7:653 BW – en de daaruit volgende voorwaarden om een dergelijk beding overeen te komen – volgens de kantonrechter dus van toepassing. Nu de werkgever geen schriftelijke motivering heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waaruit blijkt dat het anti-ronselbeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen, is het anti-ronselbeding nietig.

Conclusie

Werkgevers hebben de mogelijkheid om hun bedrijfsbelangen te beschermen, door met werknemers een beding overeen te komen dat hen beperkt om bedrijfsgeheimen te delen met derden en/of op bepaalde wijze werkzaam te zijn na het einde van de arbeidsovereenkomst. Om dit doel te bereiken is het wel van belang dat het beperkende beding goed wordt geformuleerd. Voor een concurrentie-, relatie- en anti-ronselbeding geldt dat dit in beginsel alleen kan worden overeengekomen in een contract voor onbepaalde tijd. Indien een werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft om een dergelijk beding in een contract voor bepaalde tijd op te nemen, is dat in sommige gevallen mogelijk. Echter, ook voor deze bedingen geldt dat een goede formulering belangrijk is. Het beperken van een werknemer in zijn doen en laten na de arbeidsovereenkomst, moet dus niet te lichtvaardig worden opgevat. ■

mr. M. Maaijen, *Pallas Advocaten*, www.pallas.nl

Wet: art. 7:653 BW

Jurisprudentie: Rb. Limburg 20-03-2017, 5598691 / AZ VERZ 16-445 (ECLI:NL:RBLIM:2017:2517); HR 3-03-2017, 15/05146 (ECLI:NL:HR:2017:364); Rb. Zeeland-West-Brabant 17-01-2018, 6183126 CV EXPL 17-3475 (ECLI:NL:RBZWB:2018:1947)

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via www.loonzaken.nl