

Non-concurrentiebeding onder vuur in Wwz

In de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn de regels voor het overeenkomen van non-concurrentiebedingen aangescherpt.

Carolin Vethanayagam

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan sinds 1 juli 2015 in principe geen non-concurrentiebeding meer worden overeengekomen. Dit kan alleen nog als de werkgever schriftelijk in de arbeidsovereenkomst motiveert dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dat blijkt geen gemakkelijke opgave te zijn en de jurisprudentie die reeds beschikbaar is, wijst erop dat de lat erg hoog wordt gelegd.

Een tweede wijziging in de Wwz gaat over de regels rond het verval van het non-concurrentiebeding. Daarop gaan wij hier nader in.

Schadeplichtig

Onder de oude wetgeving kon een werkgever geen rechten ontleen aan een non-concurrentiebeding indien hij wegens de wijze waarop de overeenkomst was geëindigd, schadeplichtig was. Meestal wordt dan gedoeld op de schadeplichtigheid van de werkgever bij een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet aan de werknemer.

Hoewel voorbeelden van schadeplichtigheid van de werkgever expliciet in de wet waren geregeld door benoeming van concrete situaties, blijkt uit de uitspraak van de Rechtbank Zeeland-West-Brabant van 7 juli 2015 (ECLI:NL:RBZWB:2015:6146) dat ook een hogere correctiefactor (de C-factor) van de tot 1 juli 2015 gehanteerde kantonrechtsformule tot verval van het non-concurrentiebeding kon leiden.

Ernstig verwijtbaar

Onder de nieuwe wetgeving kan een werkgever geen rechten ontleen aan een non-concurrentiebeding, indien het eindigen of voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Dit 'open' criterium lijkt meer ruimte te bieden voor verval van het non-concurrentiebeding. In de parlementaire geschiedenis van de totstandkoming van de Wwz worden voorbeelden genoemd van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Te denken valt aan:

- laakbaar gedrag van de werkgever waardoor een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan;
- discriminatie door de werkgever;
- het grovelijk niet nakomen van de verplichtingen door de werkgever met een verstoorde arbeidsverhouding als gevolg;
- het aanvoeren van een valse grond voor ontslag met als enig oogmerk het creëren van een onwerkbare situatie om zo ontslag langs die weg te realiseren, en;
- arbeidsongeschiktheid van de werknemer als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de werkomstandigheden.

Op basis van de Wwz lijkt er dus meer ruimte te zijn voor verval van het concurrentiebeding. Waar voorheen in de wet expliciet was geregeld wanneer sprake is van schadeplichtigheid van de werkgever - door het benoemen van concrete situaties - wordt onder de nieuwe wetgeving een meer 'open' criterium gehanteerd.

Deel dit artikel



Carolin Vethanayagam is advocaat bij **Linea Recta Advocatuur**.

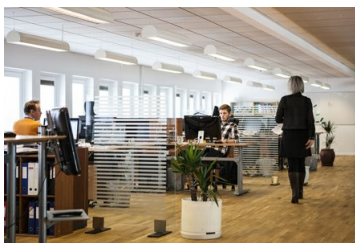
GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | 09 december 2022

De rol van vakbonden: nu en in de toekomst

Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →



NIEUWS | 23 november 2022

Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →



ARBEIDSRECHT | 31 oktober 2022

Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →



NIEUWS | 19 oktober 2022

Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →



NIEUWS | 07 oktober 2022

KLM mag oud-topman Elbers ontslagvergoeding meegeven

Oud-KLM-topman Pieter Elbers heeft volgens de rechtbank van Amsterdam recht op een ontslagvergoeding na zijn vertrek bij de luchtvaartmaatschappij. Bovendien heeft... →
