



FOTO: BROER VAN DEN BOOM

‘INVESTEER IN OPLEIDINGEN, INZETBAARHEID EN WERKNEMERSTEVREDENHEID’

Bescherm je kroonjuwelen

Nu personeel schaars is en loyaliteit een rekbaar begrip, kunnen je beste medewerkers zomaar ineens opstappen. Ze worden weggekocht door de concurrent of beginnen voor zichzelf. Daarmee ligt jouw unieke aanpak, strategisch plan, intellectueel eigendom en/of klantenbestand ‘op straat’. Wat kun je als ondernemer juridisch doen om je ‘kroonjuwelen’ te beschermen? Linda Jacobs van ALEXadvocaten uit Wijchen geeft tips..

• DOOR TON VERHEIJEN

Heb je het al gehoord? Arie gaat bij Van Buren aan de slag.’ Het nieuws gonst over de werkvloer. Voor jou als werkgever is het een drama, want met Arie kon je juist lezen en schrijven. Als jong broekie kwam hij binnen het bedrijf. Je stak tijd in zijn opleiding. Je gaf hem elk jaar salarisverhoging en ging akkoord toen hij drie maanden vakantie wilde. In de tussentijd leerde je hem alle kneepjes van het vak. Hij kent alle belangrijke klanten, weet van de hoed en de rand. De plannen en prijzen op het gebied van RGS-contracten? Arie weet ervan. De ideeën om bedrijfsonderdeel X te verkopen? Arie is op de hoogte. En nu gaat hij weg. Dat kan jouw concurrentiepositie schaden.

Concurrentiebeding

Arbeidsrechtjurist Linda Jacobs van het in Wijchen gevestigde ALEXadvocaten krijgt veel vragen over het concurrentiebeding van ondernemers. Tijdens de coronacrisis waren die vragen tweeledig. In de horeca, detailhandel, reis- en evenementenbranche hadden ondernemers weinig omzet en gingen de vragen vooral over ontslag, transitievergoeding en contracten voor bepaalde tijd. In de medische sector, e-commerce en bouwgerelateerde branches ging het werk gewoon door. Daar gingen de vragen vooral over inzet van oproepkrachten en behoud van personeel. Jacobs wil ondernemers “de goede kant op” sturen.

In de bouwsector wordt veel personeel weggeplukt bij de concurrent. Hoe kunnen werkgevers dit voorkomen?

Jacobs: “Toon interesse in medewerkers als je ze graag wilt behouden. Daar loopt de bouw op achter. Investeer in

opleidingen, duurzame inzetbaarheid en werknemerstevredenheid. Laat ouderen korter werken en wees flexibel in werktijden. Doe je dit allemaal niet, dan is het gras bij de burens al snel groener. Vaak schermt de buurman met een beter salaris of functieverbetering. Laat dat niet gebeuren. Je houdt personeel binnenboord met een goed salaris, interessante klussen en de juiste balans tussen werk en privé.”

Wat zie je bij dienstverlenende bedrijven gebeuren?

“Deze bedrijven hebben vaak meer commerciële medewerkers. Vooral zij hebben de relaties met klanten. Ik zie veel discussie ontstaan over de voorwaarden waarop

‘Toon interesse als je medewerkers graag wilt behouden’

salesmedewerkers mogen vertrekken. Iemand gaat weg en neemt de kennis mee van jouw specifieke aanpak of unieke product. Dat kan je marktpositie schaden. Als een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst staat, kunnen bedrijven zich daarop beroepen. Realiseer je wel dat het concurrentiebeding niet is bedoeld om werknemers te binden aan je bedrijf, maar om het ‘bedrijfsdebiet’ van de werkgever te beschermen. Dan moet je denken aan goodwill, knowhow, essentiële technische informatie of strategische plannen. Daar heeft de rechter vaak wel begrip voor als het goed omschreven staat in de arbeidsovereenkomst.” >

◀ Linda Jacobs: “Je houdt personeel binnenboord met een goed salaris, interessante klussen en de juiste balans tussen werk en privé.”

Relatiebeding

Waar zijn ondernemers bang voor?

“Ze zijn bang dat goede mensen vertrekken en de concurrent profiteert van die kennis en ervaring. Met het concurrentiebeding kan de werkgever voorkomen dat een medewerker gaat werken voor de concurrent. Het relatiebeding wordt in juridische zin ook concurrentiebeding genoemd, maar betekent net iets anders: werknemers mogen vertrekken, maar mogen de relaties van het oude bedrijf niet benaderen en geen contact onderhouden met die relaties. In mijn praktijk zie ik dat vooral bij bouw- en schildersbedrijven. Zij hebben er vaak niet zo'n probleem mee dat de medewerker voor de concurrent gaat werken. Ze zijn wel bang dat hij klanten meeneemt of zijn collega's probeert over te halen om ook te vertrekken. Dat laatste kan weer worden voorkomen met het anti-ronselbeding.”

Niet ronselen dus...

“Het doel van het anti-ronselbeding is om de werknemer een verbod op te leggen om na het einde van het dienstverband collega's of zzp'ers over te halen om ook hun relatie met de werkgever te beëindigen en bij de nieuwe werkgever aan de slag te gaan. Daar kun je afspraken over maken in de arbeidsovereenkomst.”

Bij de rechter

Hoe reageert de rechtspraak op claims van ondernemers?

“Het relatiebeding houdt meestal wel stand, maar het concurrentiebeding wordt vaak geschorst. Ook al is het in de arbeidsovereenkomst opgenomen. De rechter veegt dit vaak van tafel omdat de werkgever zijn belang bij het

‘Niks vastgelegd? Dan kun je nergens op terugvallen’

behoud van het concurrentiebeding niet voldoende aan-nemelijk kan maken. De rechter weegt het belang tegen elkaar af van de werknemer (om er niet aan gebonden te zijn en te kunnen vertrekken) en de werkgever (om er wel aan gebonden te zijn en de werknemer vast te houden). Dat de werknemer ‘belangrijk’ is voor het bedrijf, is vaak niet voldoende. De rechter wijst op de reden dat het concurrentiebeding wordt aangegaan: het beschermen van goodwill, knowhow, essentiële technische informatie en strategische plannen. Op grond van die belangenafweging krijgt de werknemer vaak gelijk en recht op vrije arbeidskeuze, een grondrecht. In de praktijk maken werkgevers en werknemers vaak afspraken om het concurrentiebeding om te zetten in een relatiebeding.”

Heb je een goed praktijkvoorbeeld?

“Een manager van een middelgroot installatiebedrijf wilde naar een concurrent in de regio. De man had veel contact met klanten. Zijn baas gunde hem een nieuwe uitdaging, maar over het relatiebeding wilde hij per se afspraken maken. Dat is gelukt. Ze hebben een lijstje met namen gemaakt waarmee de manager gedurende twee jaar geen contact mocht zoeken. En ze hebben een boeteclausule opgenomen. Als hij het toch doet, zijn de consequenties duidelijk.”

Kun je dat eigenlijk wel controleren?

“Je staat er versteld van wat je in het veld te horen krijgt, toevallig, via LinkedIn of via oud-collega's. Hoe is het? Ja goed, we werken nu voor dit en dit bedrijf. O ja? Hoe ben je daar binnengekomen? Nou, wij hadden contact met die en die. Het komt vaak aan het licht.”

Boodschap

Wat is je belangrijkste boodschap?

“Regel het goed aan de voorkant, dus in de arbeidsovereenkomst. Als je niks hebt vastgelegd, kun je ook nergens op terugvallen en heb je geen onderhandelingspositie als het misgaat. Dan is de werknemer vrij om je concurrentie aan te doen. Dat is marktwerking.” •

JURIDISCHE PIKETPAALTJES

Werkgevers mogen sinds 1 januari 2015 geen concurrentiebeding opnemen in een contract voor bepaalde tijd. Tenzij het noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dat moet in de arbeidsovereenkomst zijn gemotiveerd. Voor contracten voor onbepaalde tijd geeft Linda Jacobs de volgende tips:

1. Bedenk vooraf waar je bedrijf belang bij heeft: het concurrentiebeding, relatiebeding, anti-ronselbeding of geheimhoudingsbeding.
2. Kom het beding schriftelijk overeen inclusief handtekening. En bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: motiveer het zwaarwegende bedrijfsbelang.
3. Beperk de geografische reikwijdte en duur (maximaal twee jaar) van het beding.
4. Zorg voor een duidelijke omschrijving, in heldere taal, en neem alleen op wat nodig is.
5. Neem een boeteclausule op voor het geval dat het beding toch wordt genegeerd.