

Opnieuw overeenkomen van een concurrentiebeding

Partijen moeten het concurrentiebeding in drie gevallen opnieuw overeenkomen:

A. In de situatie dat het concurrentiebeding “beduidend zwaarder op de medewerker gaat rusten”

- Ten eerste gaat het om situaties waarbij een medewerker van functie verandert, waardoor naast de verandering van de arbeidsverhouding ook het concurrentiebeding behoorlijk zwaarder op de medewerker gaat rusten. Daarmee wordt bedoeld in hoeverre de functiewijziging ervoor zorgt dat het concurrentiebeding de werknemer extra belemmert om een nieuwe soortgelijke baan te vinden. Het gaat hier niet om de vraag of de verandering op zich ingrijpend is, maar om de vraag of door die verandering het concurrentiebeding meer beperkend wordt voor de werknemer. Het antwoord op deze vraag is voornamelijk afhankelijk van de inhoud van het beding, dus de activiteiten die het concurrentiebeding verbiedt. Bij een grote verandering van functie, bijvoorbeeld naar leidinggevende, kan het zijn dat het zwaarder gaat rusten, maar dat hoeft niet. Aan de andere kant kan een kleine verandering in functie voor het concurrentiebeding grote gevolgen hebben, zeker als het concurrentiebeding voor die medewerker een ruimer bereik krijgt, wat er dus toe kan leiden dat het beding beduidend zwaarder op de medewerker gaat rusten.
- Belangrijke veranderingen waardoor het beding beduidend zwaarder op de medewerker gaat rusten kunnen zich ook voordoen als de werkgever verandert door bijvoorbeeld overname. De overname op zich is nog geen reden om het verval van het concurrentiebeding aan te nemen, maar als door de overname de arbeidsverhouding zo wijzigt dat het beding beduidend zwaarder op de medewerker gaat rusten, kan dat wel het geval zijn.
- Een concurrentiebeding kan ook beduidend zwaarder op de medewerker gaan rusten als de werkgever zijn activiteiten belangrijk uitbreidt (meer vestigingen of andere activiteiten). Rechters verschillen in hun uitspraken of ook in deze situatie het beding komt te vervallen en dus opnieuw overeengekomen moet worden.

B. Wanneer er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de medewerker, ook wanneer deze een opvolging is van een eerder contract

Komt de werkgever met de medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst overeen, dan moet het concurrentiebeding ook opnieuw overeengekomen worden. Het is belangrijk om dat te doen, omdat het concurrentiebeding de medewerker in de meeste gevallen wezenlijk beperkt in zijn mogelijkheden om elders werkzaam te worden.

Wanneer een werknemer eerst op grond van een tijdelijk contract werkzaam was zonder concurrentiebeding, zal de werkgever bij een aangaan van een contract voor onbepaalde tijd een concurrentiebeding opnemen en willen overeenkomen. Bij een tijdelijk contract, waarin wel een concurrentiebeding is opgenomen vanwege specifieke werkzaamheden, volstaat de werkgever mogelijk met een schriftelijke bevestiging dat de overeenkomst wordt opgevolgd, waarbij uitdrukkelijk wordt vermeld dat het concurrentiebeding ook van toepassing is op deze opvolgende arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst kan mogelijk ook verklaren dat ingeval van opvolging van het contract van bepaalde tijd, het concurrentiebeding van toepassing blijft. De noodzaak voor het overeenkomen van een concurrentiebeding in een tijdelijk contract moet wel aanwezig blijven. Bij een stilzwijgende voortzetting van het contract voor bepaalde tijd, zal het concurrentiebeding

normaal gesproken blijven gelden. Het advies is evenwel om bij ieder nieuw contract het concurrentiebeding opnieuw vast te leggen en overeen te komen.

C. In de situatie dat een andere werkgever de nieuwe werkgever van de medewerker wordt, terwijl deze werkgever niet van rechtswege de vorige werkgever opvolgt zoals in geval van overgang van onderneming

Het zal in deze situaties bijvoorbeeld gaan om contractovername, waarbij een nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst overneemt die de medewerker met de vorige werkgever heeft gesloten. De medewerker moet akkoord gaan met de overname van het contract door een andere werkgever. Als hij daarmee instemt, dan betekent dat nog niet dat het concurrentiebeding van kracht blijft. Deze moet opnieuw schriftelijk aangegaan worden. Hiervan kan niet afgeweken worden door met de medewerker overeen te komen dat de volgende werkgever die het contract overneemt, het concurrentiebeding kan invoeren.

Contractovername betekent dat de nieuwe werkgever met de werknemers afsprekt dat deze wordt overgenomen. Dus een kwestie van aanbod van een contract en aanvaarding. In geval van overgang van onderneming is het anders, dan wordt een onderneming of gedeelte daarvan overgenomen. Bij overgang van onderneming gaan alle rechten en plichten mee over en blijft het concurrentiebeding gelden, dus zelfs als er niets op papier is gesteld.