

Downloaded from UvA-DARE, the institutional repository of the University of Amsterdam (UvA)
<http://hdl.handle.net/11245/2.9318>

File ID uvapub:9318
Filename 46_-_T_A_april_2000.pdf
Version unknown

SOURCE (OR PART OF THE FOLLOWING SOURCE):

Type article
Title Bescherm uw klantenkring
Author(s) R.M. Beltzer
Faculty FdR, FdR: Hugo Sinzheimer Instituut (HSI)
Year 2000

FULL BIBLIOGRAPHIC DETAILS:

<http://hdl.handle.net/11245/1.170364>

Copyright

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content licence (like Creative Commons).

Bescherm uw klantenkring

Werknemers komen en gaan. Daar zitten ook werknemers bij die goede relaties onderhouden met uw klantenkring. U zit er natuurlijk niet op te wachten dat die werknemers er met uw beste klanten vandoor gaan. Wat is de beste manier om dat te voorkomen?

Concurrentiebeding

Het meest voor de hand ligt dat u een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst opneemt. De wet legt u daarbij maar weinig beperkingen op. U mag een concurrentiebeding alleen schriftelijk overeenkomen met een meerderjarige werknemer. U kunt aan het concurrentiebeding geen rechten ontlenen als u vanwege een onjuiste opzegging aan de werknemer een schadevergoeding moet betalen (bijvoorbeeld omdat u niet de juiste opzegtermijn in acht hebt genomen).

Inhoud van het beding

In principe kan in een concurrentiebeding van alles staan. Zo zou u de werknemer kunnen verbieden gedurende vijf jaar zijn oude vak uit te oefenen binnen een straal van tien kilometer van uw bedrijf. En dit dan op straffe van betaling van een fikse boete. Maar past u op: accepteert de werknemer dat niet en weet hij vervolgens de rechter ervan te overtuigen dat het beding hem onredelijk benadeelt, dan kan de rechter het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen. Dat komt nog wel eens voor bij hele zware bedingen, bijvoorbeeld wanneer het de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst überhaupt wordt verboden zijn vak uit te oefenen of wanneer u de boete op overtreding van het beding erg hoog hebt gesteld.

Relatiebeding

Een lichte vorm van het concurrentiebeding is het relatiebeding. In dit beding wordt de werknemer verplicht na het einde van de arbeidsovereenkomst geen relaties van de werkgever mee te nemen of zelf te benaderen. Dit beding wordt in de praktijk steeds populairder. Dat ligt ook wel een beetje voor de hand. U hoeft namelijk niet snel te vrezen dat het beding voor de rechter geen stand houdt. Een rechter zal namelijk niet snel vinden dat het een onredelijk beding is. Het afblijven van relaties van de oude werkgever ziet de rechter namelijk als een verplichting van fatsoen: het gaat immers om uw klanten die de werknemer heeft leren kennen toen hij nog bij u werkte. Trochelt de werknemer die van u af, dan zal de rechter dat vaak als onrechtmatige concurrentie beschouwen.

Let u er wel op dat het relatiebeding verder hetzelfde wordt behandeld als een concurrentiebeding: u kunt het slechts schriftelijk overeenkomen met een meerderjarige werknemer. Ook op de overtreding van een relatiebeding kunt u een boete stellen.

Tip: Als u er zeker van wilt zijn dat uw concurrentiebeding juridisch door de beugel kan, sluit u dan een relatiebeding met uw werknemers.