

# *Het concurrentiebeding*

*Het oordeel van de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding*



*door*

*Sheila van Vliet*

*Tilburg, mei 2010*

# *Het concurrentiebeding*

*Het oordeel van de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding*

Onderzoeksrapport voor het Juridisch Loket

Afstuderen E3 & E4  
Opleiding: HBO-Rechten  
Afstudeermentor: M. de Vet  
Afstudeerdocent: C. van der Voort

28 mei 2010

door

Sheila van Vliet  
2005687

## Woord vooraf

Het laatste onderdeel van mijn opleiding HBO-Rechten staat in het teken van mijn afstudeerstage. Het doel van deze afstudeerstage is om te laten zien dat ik het niveau heb van een beginnend beroepsoefenaar. Bij een afstudeerstage ligt het accent op het zelfstandig verrichten van een juridisch onderzoek.

Voor het Juridisch Loket heb ik onderzoek gedaan naar het concurrentiebeding ingevolge artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek. Het was een uitdaging om het oordeel van de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding in kaart te brengen. Ik ben dan ook trots op het feit dat ik voor de medewerkers van het Juridisch loket een toetsingsschema heb ontwikkeld. Met dit toetsingsschema kunnen zij op een efficiënte manier de klanten specifieke juridische informatie en advies geven over de geldigheid van een concurrentiebeding. Indirect is dit onderzoek dus bedoeld voor de klanten, werknemers, die te maken hebben met een concurrentiebeding en zich hiermee geen raad weten.

Deze periode was een drukke, maar vooral leerzame periode. Zonder mijn afstudeermentor de heer M. de Vet had ik nooit een beeld kunnen krijgen van het probleem. Bij deze wil ik hem bedanken voor al zijn adviezen en brainstorm momenten. Het Juridisch Loket wil ik bedanken voor de mogelijkheid die zij mij hebben geboden om een onderzoek te mogen verrichten binnen hun organisatie. Daarnaast wil ik mijn afstudeerdocolent mevrouw C. van der Voort bedanken voor haar begeleiding en de heer C. Loonstra, hoogleraar arbeidsrecht, voor het geven van zijn mening over het meerderjarigheidsvereiste.

Sheila van Vliet

# Inhoudsopgave

## Paginanummers

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Samenvatting                                                                                                         | 6  |
| <b>1 Inleiding</b>                                                                                                   | 7  |
| 1.1 De organisatie                                                                                                   | 7  |
| 1.2 Probleem                                                                                                         | 7  |
| 1.3 Doelstelling                                                                                                     | 8  |
| 1.4 Vraagstelling                                                                                                    | 8  |
| 1.5 Onderzoeksopzet                                                                                                  | 8  |
| <b>2 Wat is een concurrentiebeding?</b>                                                                              | 10 |
| 2.1 Inleiding                                                                                                        | 10 |
| 2.2 Doel van het concurrentiebeding                                                                                  | 10 |
| 2.3 Geschiedenis                                                                                                     | 11 |
| 2.4 De elementen van een concurrentiebeding                                                                          | 11 |
| 2.4.1 Tussen de werkgever en de werknemer                                                                            | 12 |
| 2.4.2 Na het einde van de overeenkomst                                                                               | 12 |
| 2.4.3 Op zekere wijze werkzaam zijn                                                                                  | 12 |
| 2.5 Wat kan de ex-werknemer doen tegen een concurrentiebeding?                                                       | 13 |
| 2.5.1 Gesprek met de werkgever                                                                                       | 13 |
| 2.5.2 Gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding                                                | 13 |
| 2.6 Wat kan de ex-werkgever doen bij overtreding van het concurrentiebeding?                                         | 14 |
| 2.6.1 Vordering tot nakoming van het concurrentiebeding                                                              | 14 |
| 2.6.2 Vergoeding van de schade en het boetebeding                                                                    | 15 |
| 2.7 De uitleg van het concurrentiebeding                                                                             | 16 |
| 2.8 Relatiebeding                                                                                                    | 17 |
| 2.9 Wetsvoorstel 28167 "Nieuwe regeling concurrentiebeding"                                                          | 17 |
| 2.10 Conclusie "Wat is een concurrentiebeding?"                                                                      | 18 |
| <b>3 Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?</b>                                      | 19 |
| 3.1 Inleiding                                                                                                        | 19 |
| 3.2 Zijn de werkgever en de werknemer het concurrentiebeding geldig overeengekomen?                                  | 19 |
| 3.2.1 Het meerderjarigheidsvereiste                                                                                  | 20 |
| 3.2.1.1 Minderjarige werknemer van tenminste zestien jaar                                                            | 20 |
| 3.2.1.2 Minderjarige werknemer onder de zestien jaar                                                                 | 21 |
| 3.2.1.3 Geldigheid van het concurrentiebeding na leeftijdsverjaring                                                  | 22 |
| 3.2.2 Het schriftelijkheidsvereiste                                                                                  | 22 |
| 3.2.2.1 Moment van aangaan van een concurrentiebeding                                                                | 22 |
| 3.2.2.2 De geldigheid van een concurrentiebeding opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst of in een document. | 23 |
| 3.2.2.3 De geldigheid van een concurrentiebeding opgenomen in een CAO                                                | 24 |
| 3.2.2.4 De geldigheid van een concurrentiebeding opgenomen in een regeling van arbeidsvoorwaarden.                   | 24 |
| 3.2.2.5 Grenzen van het schriftelijkheidsvereiste                                                                    | 26 |
| 3.3 Is het afgesproken concurrentiebeding nog wel geldig?                                                            | 27 |
| 3.3.1 Geldigheid van een concurrentiebeding na functiewijziging                                                      | 27 |
| 3.3.1.1 Uitspraken met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding na functiewijziging.                  | 28 |
| 3.3.1.2 Conclusie met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding na functiewijziging.                   | 30 |
| 3.3.2 Geldigheid van een concurrentiebeding bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst                              | 31 |
| 3.3.2.1 Voortzetting voor bepaalde tijd                                                                              | 31 |
| 3.3.2.2 Voortzetting voor onbepaalde tijd                                                                            | 32 |

|          |                                                                                                          |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.3    | Geldigheid van een concurrentiebeding bij schadeplichtig ontslag                                         | 32        |
| 3.3.3.1  | Bijzondere situaties schadeplichtig ontslag                                                              | 33        |
| 3.3.4    | Geldigheid van een concurrentiebeding bij proeftijdontslag                                               | 33        |
| 3.3.5    | Geldigheid van een concurrentiebeding bij faillissement                                                  | 34        |
| 3.3.6    | Geldigheid van een concurrentiebeding bij overgang van een onderneming                                   | 34        |
| 3.3.7    | Geldigheid van een concurrentiebeding bij een beëindigingsovereenkomst                                   | 35        |
| 3.4      | Conclusie "Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?"                       | 36        |
| <b>4</b> | <b>Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?</b>                           | <b>37</b> |
| 4.1      | Inleiding                                                                                                | 37        |
| 4.2      | Welke procedures kan de werknemer starten om de billijkheid van het concurrentiebeding te laten toetsen? | 37        |
| 4.2.1    | Belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW                                                                  | 38        |
| 4.2.2    | Bodemprocedure, Kort geding of eis in reconventie                                                        | 38        |
| 4.3      | Welke belangen spelen een rol bij de belangenafweging van de rechter?                                    | 40        |
| 4.3.1    | Werkgeversbelangen                                                                                       | 40        |
| 4.3.1.1  | Bescherming van het bedrijfsdebet                                                                        | 41        |
| 4.3.1.2  | Overige werkgeversbelangen                                                                               | 41        |
| 4.3.2    | Werknemersbelangen                                                                                       | 42        |
| 4.3.2.1  | Gebondenheid aan een bepaalde branche                                                                    | 42        |
| 4.3.2.2  | Positie- en of salarisverbetering                                                                        | 42        |
| 4.3.2.3  | Overige werknemersbelangen                                                                               | 43        |
| 4.4      | Overige conclusies jurisprudentieonderzoek                                                               | 43        |
| 4.5      | Billijkheid van het concurrentiebeding                                                                   | 46        |
| 4.6      | Conclusie "Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?"                       | 47        |
| <b>5</b> | <b>Conclusies &amp; aanbevelingen</b>                                                                    | <b>48</b> |
| 5.1      | Conclusies                                                                                               | 48        |
| 5.1.1    | Conclusies geldigheid van het concurrentiebeding                                                         | 48        |
| 5.1.2    | Conclusies billijkheid van het concurrentiebeding                                                        | 50        |
| 5.2      | Aanbevelingen                                                                                            | 52        |
| <b>6</b> | <b>Evaluatie</b>                                                                                         | <b>53</b> |
|          | Lijst van aangehaalde en geraadpleegde literatuur                                                        | 54        |
|          | Lijst van aangehaalde en geraadpleegde jurisprudentie                                                    | 56        |
|          | Bijlagen (in aparte omslag)                                                                              |           |
| 1        | Wetsvoorstel 28167 "Nieuwe regeling concurrentiebeding"                                                  |           |
| 2        | Toetsingsschema geldigheid van het concurrentiebeding                                                    |           |
| 3        | Belangen van de werkgever en de werknemer                                                                |           |

## Samenvatting

Voor het Juridisch Loket is er onderzoek gedaan naar het concurrentiebeding tussen de werkgever en de werknemer. De medewerkers van Het Juridisch Loket krijgen namelijk regelmatig vragen van klanten over het concurrentiebeding. De klanten, werknemers, willen in dat geval weten of zij zich als “ex” werknemer dienen te houden aan het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding zorgt er namelijk voor dat de werknemer gedurende een bepaalde tijd wordt beperkt in zijn recht om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn.

Het landelijke producthandboek, dat door de medewerkers van het Juridisch Loket wordt gebruikt bij de advisering aan de klanten, bevat een productblad “concurrentiebeding”. Dit productblad bevat momenteel alleen algemene informatie over het concurrentiebeding. De medewerkers van het Juridisch Loket zouden de klanten, werknemers, graag specifieke informatie en advies willen geven over het concurrentiebeding. Om te zorgen dat de medewerkers van het Juridisch Loket in de toekomst specifieke juridische informatie en advies aan de klanten kunnen geven is er onderzoek gedaan naar het oordeel van rechter over de twee belangrijkste aspecten van het concurrentiebeding: de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding. Het oordeel van de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding is van belang, omdat de rechtspraak nadere invulling geeft aan de beoordeling van een concurrentiebeding. Voor de werknemers is de geldigheid van het concurrentiebeding een belangrijk aspect, omdat een ongeldig concurrentiebeding namelijk tot gevolg heeft dat de werknemers niet gebonden zijn aan het concurrentiebeding en dat de werkgever dus geen beroep op dit concurrentiebeding kan doen. De billijkheid oftewel de redelijkheid is een belangrijk aspect, omdat een geldig overeengekomen concurrentiebeding niet automatisch ook billijk is. Een onbillijk concurrentiebeding heeft namelijk voor de werknemer tot gevolg dat de rechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk kan vernietigen.

In dit onderzoeksrapport is de betekenis van het concurrentiebeding ingevolge art. 7:653 BW uitvoerig onderzocht. Hieruit is onder andere gebleken dat het concurrentiebeding aan een aantal elementen dient te voldoen om te kunnen spreken van een concurrentiebeding. Met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding is gebleken dat er twee vereisten zijn om te kunnen spreken van een geldig concurrentiebeding: het meerderjarigheidsvereiste en het schriftelijkheidsvereiste. Met name het schriftelijkheidsvereiste zorgt voor onduidelijkheden. Om deze onduidelijkheden weg te nemen is er uitvoerig literatuur en jurisprudentieonderzoek gedaan. Op basis van de resultaten van dit onderzoek is er een efficiënt toetsingsschema ontwikkeld. Door dit toetsingsschema door te lopen kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket op een efficiënte manier achterhalen of het concurrentiebeding van de klant geldig is. De elementen die van belang zijn om te kunnen spreken van een concurrentiebeding vormen het startpunt van dit toetsingsschema. De vraag “Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?” is dus beantwoord in dit onderzoek. De vraag “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?” is daarentegen niet eenduidig beantwoord. De resultaten van het jurisprudentieonderzoek hebben namelijk slechts algemene informatie opgeleverd. Het enige dat, kort gezegd, geconcludeerd kan worden is dat de rechter een belangenafweging maakt en dat het resultaat van deze belangenafweging afhankelijk is van de omstandigheden van het geval. Voor de medewerkers van het Juridisch Loket betekent dit concreet dat zij na toepassing van het toetsingsschema een antwoord hebben op de vraag of het concurrentiebeding geldig is. Als zij vervolgens van mening zijn dat de klant, werknemer, belang heeft bij een gehele of gedeeltelijke vernietiging, dan is het advies om deze klant door te verwijzen naar een advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht. De advocaat kan vervolgens op basis van ervaring een inschatting maken of een beroep op de gehele of gedeeltelijke vernietiging kans van slagen heeft.

# 1 Inleiding

Zoals de titel al weergeeft gaat dit onderzoek over het concurrentiebeding. Er zijn heel veel overeenkomsten waarin men een concurrentiebeding kan opnemen. Dit onderzoeksrapport is gericht op het concurrentiebeding tussen de werkgever en de werknemer. De wettelijke bepalingen omtrent het concurrentiebeding zijn opgenomen in art. 7:653 BW. Dit artikel is summier geformuleerd en zorgt daarom regelmatig voor onduidelijkheden. Er is weinig recente literatuur over het concurrentiebeding geschreven, terwijl er juist de afgelopen jaren veel ontwikkelingen zijn in de rechtspraak. Dit onderzoeksrapport zal daar verandering in brengen en alle onderwerpen met betrekking tot het concurrentiebeding behandelen die nodig zijn voor het geven van juridische informatie en advies. Voordat dit onderwerp inhoudelijk wordt behandeld zal in dit hoofdstuk worden besproken voor welke organisatie dit onderzoek is gedaan. Waarom er onderzoek is gedaan naar het concurrentiebeding. Wat het doel is van dit onderzoek en welke centrale vraag er beantwoordt dient te worden. Als laatste zal worden besproken hoe dit onderzoek is opgebouwd en met name wat het verband is tussen de verschillende hoofdstukken. Daarnaast zal worden besproken wat de methoden van onderzoek zijn geweest.

## 1.1 De organisatie

Dit onderzoek is in opdracht van het Juridisch Loket verricht. Het Juridisch Loket is een landelijke organisatie met 30 vestigingen. Iedere Nederlandse burger kan bij het juridisch Loket terecht voor gratis juridisch advies. Het Juridisch Loket is laagdrempelig en men kan advies krijgen via telefoon, internet of in persoon. Het Juridisch Loket is een stichting die, via het Ministerie van Justitie, wordt gefinancierd met subsidie van de Raad voor Rechtsbijstand. Het Juridisch Loket behandelt in principe alle rechtsgebieden. Op het moment dat de juridische vraag te complex is, dan wel een procedure onvermijdelijk is, wordt de klant doorverwezen naar een andere instantie. Het Juridisch Loket verwijst de klanten bijvoorbeeld door naar een advocaat, een mediator of naar de rechtsbijstandverzekeraar waar de klant een rechtsbijstandverzekering heeft afgesloten. Het Juridisch Loket kan de klant met vragen over het beheer van vermogens, zakelijke kwesties, pacht of verhuur van onroerend goed en dergelijke niet helpen.

De medewerkers van het Juridisch Loket verrichten een aantal werkzaamheden. Zij geven juridische informatie en advies via de inloopbalie, de spreekkamer of per telefoon. De medewerkers van het Juridisch Loket zijn in het bezit van een juridische Hbo-opleiding, iets vergelijkbaars of een universitaire opleiding en zij volgen regelmatig cursussen om hun kennis up to date te houden. Aangezien de klanten van het Juridisch Loket de meest uiteenlopende vragen stellen, is het onmogelijk om overal parate kennis van te hebben. Bij de advisering wordt er gebruik gemaakt van literatuur in de vorm van boeken, tijdschriften en internet. Naast deze bronnen beschikt het Juridisch Loket ook over intranet. Via intranet kan men het landelijke producthandboek van het Juridisch Loket raadplegen. Ieder rechtsgebied heeft zijn eigen productbladen. Zo ook het rechtsgebied arbeidsrecht, waaronder het concurrentiebeding valt. Wanneer men een productblad, onderwerp, aanklikt krijgt men praktische juridische informatie te zien, die men vervolgens kan gebruiken bij het geven van juridische informatie en advies aan de klanten.

## 1.2 Probleem

Zoals vermeld in de vorige subparagraaf maken de medewerkers van het Juridisch Loket gebruik van het landelijke producthandboek. Het rechtsgebied arbeidsrecht heeft verschillende productbladen, waaronder het productblad "concurrentiebeding". De medewerkers van het Juridisch Loket krijgen regelmatig vragen van klanten over een concurrentiebeding. De klanten zijn in de meeste gevallen werknemers. Zij willen onder

andere graag weten of ze zich als “ex” werknemer dienen te houden aan het concurrentiebeding.

Wanneer de medewerkers van het Juridisch Loket het productblad “concurrentiebeding” raadplegen, dan zien zij voornamelijk algemene informatie over het concurrentiebeding.

Momenteel geven zij de klanten dus algemene informatie en advies over het concurrentiebeding in plaats van specifieke informatie en advies en daar moet verandering in komen. Aangezien art. 7:653 van het Burgerlijk Wetboek (BW) summier is geformuleerd geeft de rechtspraak al jaren nadere invulling aan de beoordeling van een concurrentiebeding. In dit onderzoek wordt de wettelijke regeling van het concurrentiebeding ingevolge art. 7:653 BW beschreven en worden de ontwikkelingen binnen de rechtspraak over het concurrentiebeding in kaart gebracht. De nadruk ligt hierbij op de twee belangrijkste aspecten van een concurrentiebeding: de geldigheid en billijkheid van een concurrentiebeding. De geldigheid speelt een rol, omdat de wettelijke vereisten voor een geldig concurrentiebeding vaak voor onduidelijkheden zorgen. De billijkheid oftewel de redelijkheid speelt een rol, omdat een geldig overeengekomen concurrentiebeding niet automatisch ook billijk is. Indien het Juridisch Loket een overzicht heeft van de vaste rechtspraak op het gebied van de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding, dan kunnen zij de rechtspositie van de klant beter bepalen.

### **1.3 Doelstelling**

Het doel van dit onderzoek is om op 28 mei 2010 een onderzoeksrapport op te leveren, waarin de wettelijke regeling van het concurrentiebeding ingevolge artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek staat beschreven en waarin de nadruk ligt op het oordeel van de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding, zodat de medewerkers van het Juridisch Loket hun klanten per 1 juni 2010, via het vernieuwde productblad “concurrentiebeding” en een efficiënt toetsingsschema, specifieke juridische informatie en advies kunnen geven.

### **1.4 Vraagstelling**

*Centrale vraag:*

Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding ingevolge artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek en welke aanbevelingen kunnen worden gedaan, zodat de medewerkers van het Juridisch Loket op een efficiënte manier de klanten specifieke juridische informatie en advies kunnen geven over het concurrentiebeding.

### **1.5 Onderzoeksopzet**

Om een antwoord te kunnen geven op de centrale vraag is allereerst in hoofdstuk 2 de vraag beantwoord “Wat is een concurrentiebeding?”. Om dit hoofdstuk te kunnen realiseren is er met name literatuuronderzoek gedaan. Hiervoor zijn als kenbron boeken en tijdschriften geraadpleegd en als rechtsbron is de wet geraadpleegd. Helaas zijn de boeken, die specifiek gaan over het concurrentiebeding, voor het laatst in 2004 verschenen. Om deze reden zijn er ook algemene arbeidsrecht boeken geraadpleegd, zodat eventuele belangrijke ontwikkelingen hiermee konden worden ontdekt. Alle bronnen zijn geanalyseerd en vergeleken om uiteindelijk een antwoord te kunnen geven op deze deelvraag. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te kunnen waarborgen zijn er dus meerdere bronnen geraadpleegd en zijn deze bronnen in de lijst met aangehaalde en geraadpleegde literatuur opgenomen.

Uit hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat het bij de beoordeling van een concurrentiebeding draait om de geldigheid en billijkheid. In hoofdstuk 3 is de vraag beantwoord “Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?”. Om een antwoord te kunnen geven op deze vraag is er in beginsel literatuuronderzoek gedaan.



Hiervoor zijn als kenbron boeken en tijdschriften geraadpleegd en als rechtsbron is de wet geraadpleegd. De tijdschriften zijn geraadpleegd om de heersende opvatting van juristen over de geldigheid van een concurrentiebeding te achterhalen. Na een analyse van alle kenbronnen is gebleken dat er twee vereisten zijn voor een geldig concurrentiebeding. Het meerderjarigheidsvereiste en het schriftelijkheidsvereiste. Met betrekking tot het meerderjarigheidsvereiste waren de meningen van de auteurs nogal uiteenlopend. Om de objectiviteit van deze informatie te waarborgen zijn er meerdere meningen tegenover elkaar gezet en is de mening van de meerderheid van de auteurs aangenomen. Met name het schriftelijkheidsvereiste zorgde in de rechtspraak voor problemen. Uit dit literatuuronderzoek is gebleken dat er twee vragen beantwoord dienden te worden om te achterhalen wanneer er aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan. Als eerste vraag was aan de orde wanneer een werkgever en een werknemer een concurrentiebeding geldig kunnen overeenkomen. Als tweede vraag was aan de orde of het afgesproken concurrentiebeding nog wel geldig was. Zoals zojuist vermeld is er in beginsel literatuuronderzoek gedaan. De literatuur was voornamelijk gebaseerd op jurisprudentie. Om dit onderzoek betrouwbaar en recent te maken is er vervolgens jurisprudentieonderzoek gedaan. De opvattingen in de literatuur konden namelijk inmiddels zijn verouderd. Voor het jurisprudentieonderzoek is gebruik gemaakt van elektronische bronnen zoals, de website van de rechtspraak en de kluwerportal. Al deze bronnen zijn in de lijst met aangehaalde en geraadpleegde literatuur opgenomen. Naar aanleiding van de resultaten van dit hoofdstuk is er een toetsingsschema ontwikkeld. Dit toetsingsschema is betrouwbaar, omdat het op basis van de resultaten van hoofdstuk 3 is opgesteld. Uiteraard is dit schema betrouwbaar zolang er geen grote ontwikkelingen plaatsvinden in de rechtspraak.

In hoofdstuk 4 is de vraag “Hoe oordeelt een rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?” aan bod gekomen. Om een antwoord te geven op deze vraag is er allereerst literatuuronderzoek gedaan. Hiervoor zijn als kenbron boeken en tijdschriften geraadpleegd en als rechtsbron is de wet geraadpleegd. Deze bronnen gaven geen antwoord op deze deelvraag. Wel kwam uit dit literatuuronderzoek naar voren dat er verschillende procedures gestart kunnen worden om de billijkheid van het concurrentiebeding door de rechter te laten toetsen. Al deze bronnen zijn geanalyseerd en vergeleken om uiteindelijk een overzicht te kunnen geven van de verschillende procedures. Uit jurisprudentieonderzoek is later gebleken dat deze procedures indirect dezelfde procedures zijn als waarin de rechter de geldigheid van het concurrentiebeding toetst. Als het concurrentiebeding namelijk niet geldig is overeengekomen of als het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren, dan is de vraag of het concurrentiebeding billijk is namelijk ook niet meer aan de orde. Uit het literatuuronderzoek is ook gebleken dat de rechter bij het toetsen van de billijkheid een belangenafweging ex art. 7:653 BW maakt. De belangenafweging speelt dus een belangrijke rol. Om te achterhalen welke belangen de rechter meeneemt in zijn oordeel is er jurisprudentieonderzoek gedaan. Om dit jurisprudentieonderzoek betrouwbaar en recent te maken zijn alleen de uitspraken, die zijn gewezen in de periode van januari 2007 t/m april 2010, geanalyseerd. Dit waren in totaal 113 uitspraken. Op basis van deze analyse kon er tevens worden gekeken in welke zaken de rechter overgaat tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding en daarmee kon dus iets worden gezegd over de billijkheid van het concurrentiebeding. Daarnaast zijn er nog andere conclusies uit dit jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen. Om de betrouwbaarheid van dit jurisprudentieonderzoek te kunnen waarborgen zijn alle uitspraken in bijlage 3 en in de lijst met aangehaalde en geraadpleegde jurisprudentie opgenomen. Ook de 61 uitspraken waarin de rechter geen belangenafweging ex art. 7:653 BW heeft gemaakt. Op basis van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat dit onderzoek betrouwbaar is. Iedereen kan de gebruikte onderzoeksmethoden controleren op basis van de literatuur- en jurisprudentieverwijzingen. Gedurende dit onderzoek is de validiteit van het onderzoek nauw in de gaten gehouden. Dit heeft ervoor gezorgd dat de resultaten van dit onderzoek, waaronder het toetsingsschema, bruikbaar zijn geworden voor alle de medewerkers van het Juridisch Loket.

## 2 Wat is een concurrentiebeding?

### 2.1 Inleiding

Voor dit onderzoek is het van belang om te weten wat een concurrentiebeding is, zodat er vervolgens een antwoord kan worden gegeven op de vraag hoe een rechter oordeelt over de twee belangrijkste aspecten van het concurrentiebeding: de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding wordt regelmatig door de werkgever en de werknemer opgenomen in de arbeidsovereenkomst. De term “non-concurrentiebeding” wordt naast de term “concurrentiebeding” ook in de praktijk gebruikt, maar beide termen hebben dezelfde betekenis. In dit onderzoeksrapport zal uitsluitend de term “concurrentiebeding” worden gebruikt. Een concurrentiebeding verbiedt, kort gezegd, de werknemer om gedurende een bepaalde periode na het einde van de arbeidsovereenkomst bepaalde activiteiten of werkzaamheden te verrichten.<sup>1</sup> De regels omtrent het concurrentiebeding zijn dan ook opgenomen in artikel 653 van afdeling 5 “Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst” van titel 10 “Arbeidsovereenkomst” van boek 7 van het Burgerlijk wetboek. In dit rapport zal de verkorte versie van dit artikel “art. 7:653 BW” worden gebruikt. Het is mogelijk dat een ex-werkgever en een ex-werknemer geen, geldig, concurrentiebeding zijn overeengekomen en dat de ex-werknemer zijn ex-werkgever toch op oneerlijke wijze heeft beconcurrerd. In dat geval kan de ex-werknemer door de ex-werkgever worden aangesproken op grond van art. 6:162 BW. Deze wijze van “onrechtmatige concurrentie” zal niet worden behandeld in dit onderzoeksrapport, omdat dit buiten de kern van dit onderzoek valt. Allereerst zal in dit hoofdstuk het doel, de geschiedenis en de elementen van het concurrentiebeding worden beschreven. Op deze manier ontstaat er een duidelijk beeld van wat er precies onder een concurrentiebeding wordt verstaan. Vervolgens wordt er een overzicht gegeven van hetgeen een ex-werknemer kan doen tegen een concurrentiebeding en hetgeen een ex-werkgever kan doen bij overtreding van het concurrentiebeding. Hiermee is beoogd de medewerkers van het Juridisch Loket een duidelijk beeld te schetsen over de mogelijkheden die beiden partijen hebben. Vervolgens wordt de uitleg van het concurrentiebeding besproken en wordt er in het kort nog iets gezegd over het relatiebeding. Er zal met name worden gekeken of de wettelijke regeling van het concurrentiebeding ook van toepassing is op het relatiebeding. Als laatste wordt het verworpen wetsvoorstel 28167 “Nieuwe regeling concurrentiebeding” besproken.

### 2.2 Doel van het concurrentiebeding

Wanneer werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst ingevolge art. 7:610 BW sluiten, dan kunnen partijen ervoor kiezen een concurrentiebeding overeen te komen. In principe wordt het concurrentiebeding in het belang van de werkgever opgenomen. De werkgever wil namelijk zoveel mogelijk voorkomen dat een werknemer na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst belangrijke kennis en informatie meeneemt naar de concurrent. Dit belang wordt ook wel het bedrijfsdebiel genoemd.<sup>2</sup> De mate waarin de werknemer beschikking heeft over belangrijke bedrijfsgegevens is uiteraard afhankelijk van de functie die de werknemer bekleedt en de duur van het dienstverband. Het doel van het concurrentiebeding is om de werknemer gedurende een bepaalde tijd te beperken in zijn recht om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. De werknemer wordt met andere woorden beperkt in zijn vrijheid van arbeidskeuze. Het recht van vrije arbeidskeuze is overigens opgenomen in art. 19 lid 3 van de Grondwet (Gw). De vraag of het concurrentiebeding op grond van art. 7:653 BW zich wel verdraagt met de grondwet zal buiten beschouwing blijven in dit onderzoeksrapport.

---

<sup>1</sup> Michielsen 2004, p. 11.

<sup>2</sup> Michielsen 2004, p. 11.

Naast het belang van de werkgever om zijn bedrijfsdebiët te beschermen kan het concurrentiebeding de werknemer dus ook treffen in een zwaarwegend belang, namelijk de wijze waarop hij<sup>3</sup> in zijn levensonderhoud voorziet.<sup>4</sup> Om te voorkomen dat een werknemer gedurende een bepaalde periode klanten en andere relaties meeneemt naar de nieuwe werkgever kan er ook een relatiebeding worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Het relatiebeding wordt in subparagraaf 1.7 in het kort besproken. De nadruk van dit onderzoek ligt namelijk op het concurrentiebeding en niet op het relatiebeding. Om een beeld te vormen van een concurrentiebeding, is hieronder een voorbeeld weergegeven.

Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende ..... maanden/jaren na het eindigen van de arbeidsovereenkomst in de regio, waarin hij gedurende de laatste ..... maanden/jaren van de vervulling van zijn functie werkzaam is geweest, direct of indirect in dienst te treden bij of op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die gelijke of gelijksoortige producten vervaardigt, aanbiedt of verhandelt, of die gelijke diensten verleent als werkgever doet, of voor eigen rekening gelijke of gelijksoortige werkzaamheden te verrichten.<sup>5</sup>

## 2.3 Geschiedenis

In de Wet op de arbeidsovereenkomst van 13 juli 1907 is destijds in artikel 7A:1637x “oud” BW een regeling voor het concurrentiebeding opgenomen. In dit oude artikel werd een concurrentiebeding als geldig aangemerkt indien er aan bepaalde formele eisen werd voldaan. Aan de rechter werd de bevoegdheid verleend om het concurrentiebeding qua inhoud en gevolgen in het voordeel van de werknemer te wijzigen. Met ingang van 1 april 1997 is boek 7 titel 10 van het Burgerlijk wetboek in werking getreden. Zoals gezegd zijn de huidige regels omtrent het concurrentiebeding opgenomen in art. 7:653 BW. Als men een vergelijking maakt met de twee regelingen, dan blijkt dat de woorden “of bij reglement” niet zijn opgenomen in de huidige regeling. In de huidige regeling wordt als eis gesteld dat het beding schriftelijk tussen werkgever en werknemer is overeengekomen en niet dat het beding is opgenomen in een reglement. In de oude regeling had de rechter bovendien de bevoegdheid om de schadevergoeding van art. 7A:1637x lid 4 BW op een kleinere som te bepalen. In lid 4 stond namelijk dat de rechter de schadevergoeding, die de werknemer zou moeten betalen wanneer hij in strijd heeft gehandeld met een beding, op een kleinere som kon bepalen. In art 7:653 BW is dit matigingsrecht van de rechter niet meer opgenomen. De rechter ontleent deze bevoegdheid momenteel aan de algemene regeling van art. 6:91 e.v. BW.<sup>6</sup> Uit deze vergelijking kan men afleiden dat er tussen de oude en de huidige regeling heel weinig is veranderd. Men kan dus concluderen dat de regeling over het concurrentiebeding in essentie al een eeuw lang niet is veranderd.

## 2.4 De elementen van een concurrentiebeding

De wettelijke bepaling over het concurrentiebeding art. 7:653 BW beschrijft in lid 1 een aantal elementen waaraan voldaan dient te zijn om te kunnen spreken over een concurrentiebeding. Voor het Juridisch Loket is een toetsingschema ontwikkeld met betrekking tot de geldigheid van een concurrentiebeding. Voordat de geldigheid van een concurrentiebeding in dit schema wordt getoetst komen deze elementen eerst aan bod. Als er namelijk geen sprake is van een concurrentiebeding in de zin van art. 7:653 BW, dan is de geldigheid ook niet meer van belang.

De werkgever en de werknemer kunnen zelf de reikwijdte van het concurrentiebeding bepalen. De werknemer kan echter wel door deze elementen onbillijk worden benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever. Wanneer de werknemer onbillijk wordt behandeld wordt besproken in hoofdstuk 4.

<sup>3</sup> In verband met de leesbaarheid is “hij” geschreven waar “hij/zij” wordt bedoeld

<sup>4</sup> HR 31 maart 1978, NJ 1978, 325.

<sup>5</sup> <[www.wr.nl/academy/tips/122/voorbeeld-arbeidsovereenkomst-onbepaalde-tijd-voor-salarisadministrateurs](http://www.wr.nl/academy/tips/122/voorbeeld-arbeidsovereenkomst-onbepaalde-tijd-voor-salarisadministrateurs)>

<sup>6</sup> Loonstra1999, p.15-17.

Hieronder is lid 1 van art. 7:653 BW weergegeven en zijn de elementen onderstreept en in de subparagrafen 2.4.1 t/m 2.4.3 verder uitgelegd. Op het moment dat aan deze elementen is voldaan zijn de leden 2 t/m 4 van art. 7:653 BW van toepassing.<sup>7</sup>

#### **Artikel 7:653 BW**

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien de werkgever dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

#### *2.4.1 Tussen de werkgever en de werknemer*

Een concurrentiebeding is in principe een beding tussen een werkgever en een werknemer. Een concurrentiebeding tussen twee vennoten is geen concurrentiebeding in de zin van art. 7:653 BW.<sup>8</sup> Er kunnen ook concurrentiebedingen tot stand komen tussen andere partijen, maar dan zijn de regels van art. 7:653 BW niet van toepassing en gelden de algemene regels van het verbintenissen- en overeenkomstenrecht. Voorbeelden van andere overeenkomsten waar een concurrentiebeding in voor kan komen zijn de koopovereenkomst, een managementovereenkomst of een franchiseovereenkomst.<sup>9</sup>

#### *2.4.2 Na het einde van de overeenkomst*

Het concurrentiebeding treedt pas in werking na beëindiging van het dienstverband. Het is mogelijk dat een beding in een arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, waarin wordt vermeld dat de werknemer gedurende het dienstverband geen concurrerende werkzaamheden mag verrichten. Een dergelijke bepaling valt niet onder de reikwijdte van art. 7:653 BW, maar is wel toegestaan.<sup>10</sup> Wanneer een werknemer gedurende het dienstverband concurrerende handelingen verricht, dan worden deze handelingen beoordeeld op grond van de algemene bepaling ex art. 7:611 BW “goed werknemerschap”. Een werknemer dient zich namelijk als een goed werknemer te gedragen.

#### *2.4.3 Op zekere wijze werkzaam zijn*

In het concurrentiebeding moet worden aangegeven welke werkzaamheden onder het beding vallen en dus verboden zijn. Hierbij is het van belang dat het concurrentiebeding een geldingsduur, een geografische en functionele reikwijdte bevat. In de rechtspraak is er verschillend geoordeeld over het element “op zekere wijze werkzaam zijn”. Door de rechtbank Rotterdam<sup>11</sup> is bijvoorbeeld bepaald dat het uitsluitend hebben van een financieel belang in een andere onderneming, hetwelk is omschreven in een concurrentiebeding, kan leiden tot overtreding van het concurrentiebeding indien sprake is van een daadwerkelijke activiteit in het economische verkeer.<sup>12</sup> Indien er uitsluitend sprake is van beleggen, dan is er geen financieel belang en zal het concurrentiebeding niet worden overschreden.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> Loonstra 1999, p.19.

<sup>8</sup> Hof Amsterdam 1915, *NJ* 1915, 1033.

<sup>9</sup> Loonstra 1999, p.19.

<sup>10</sup> Michielsen 2004, p. 13.

<sup>11</sup> Rb. Rotterdam 25 juni 1993, *JAR* 1993, 172.

<sup>12</sup> Nieuwenhuis e.a. 2009, p. 3445.

<sup>13</sup> Grapperhaus 1995, p. 195.

## 2.5 Wat kan de ex- werknemer doen tegen een concurrentiebeding?

De werknemer die een concurrentiebeding is overeengekomen met zijn werkgever heeft in principe, gedurende het dienstverband, geen last van het concurrentiebeding. Op het moment dat het dienstverband is beëindigd kan er voor de werknemer, afhankelijk van het concurrentiebeding, een probleem ontstaan. De werknemer wordt namelijk beperkt in zijn vrijheid van arbeidskeuze en de werknemer kan dus in strijd met het concurrentiebeding handelen als hij een andere baan aanvaardt. Zoals gezegd in de inleiding, is er een mogelijkheid dat het concurrentiebeding niet geldig is overeengekomen of dat het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren. In dat geval kan de werkgever geen beroep op het concurrentiebeding doen en zijn de onderstaande mogelijkheden voor de werknemer niet meer aan de orde. Als de werkgever van mening is dat de werknemer zich toch dient te houden aan het concurrentiebeding, dan zal de werkgever een procedure moeten starten om de geldigheid en billijkheid te laten toetsen door de rechter. Zie subparagraaf 2.6 voor meer informatie over wat de werkgever kan doen. Alles met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding zal in hoofdstuk 3 worden besproken. Als het concurrentiebeding geldig is, dan heeft de werknemer twee mogelijkheden om onder het belemmerende concurrentiebeding uit te komen. Deze mogelijkheden zijn van belang voor de medewerkers van het Juridische Loket, zodat zij hun klanten, werknemers, hierover kunnen informeren. Het betreft de volgende mogelijkheden:

- de werknemer kan in gesprek gaan met zijn ex-werkgever om tot een oplossing te komen.
- de werknemer kan de rechter vragen het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen op grond van art. 7:653 lid 2 BW.

### 2.5.1 *Gesprek met de werkgever*

In beginsel is het verstandig om deze stap eerst te zetten om op deze manier een procedure te voorkomen. Wellicht vindt de werkgever dat de ex-werknemer niet beschikt over gevoelige bedrijfsinformatie en komen partijen overeen dat het concurrentiebeding hierdoor alsnog zal vervallen. Het is ook mogelijk dat partijen afspreken dat de nieuwe werkgever, van de werknemer, het concurrentiebeding afkoopt en dat de ex-werkgever dus geen beroep zal doen op het concurrentiebeding. Als de werknemer al een nieuwe baan op het oog heeft, dan kan de werknemer de ex-werkgever laten verklaren dat de werknemer met de nieuwe functie niet in strijd handelt met het concurrentiebeding. Uiteraard is het ook mogelijk dat partijen de tekst van het concurrentiebeding aanpassen en dat de werknemer op deze manier minder wordt beperkt in zijn vrije arbeidskeuze.<sup>14</sup>

### 2.5.2 *Gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding*

Mocht een gesprek met de ex-werkgever geen oplossing bieden, dan heeft de werknemer, zoals hierboven vermeld, nog een andere mogelijkheid. De werknemer kan uiteraard wachten tot de werkgever in rechte nakoming van het concurrentiebeding vordert, maar de werknemer kan ook de rechter, op grond van art. 7:653 lid 2 BW, vragen om de billijkheid van het concurrentiebeding te toetsen. Als de werknemer door het concurrentiebeding namelijk onbillijk wordt benadeeld, dan zal de rechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen. Voordat de rechter een beslissing neemt over de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding zal hij de belangen van beide partijen tegen elkaar af moeten wegen. De werknemer kan in combinatie met dit verzoek, of zelfstandig, een verzoek indienen bij de rechter tot het vaststellen van een vergoedingsregeling. De rechter kan vervolgens bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen.

---

<sup>14</sup> Michielsens 2004, p. 27.

Uit art. 7:653 lid 4 BW blijkt dat dit alleen kan als de werknemer in belangrijke mate, door het concurrentiebeding, wordt belemmerd om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn. Het betalen van de vergoeding door de werkgever wordt in het kader van dit onderzoek verder buiten beschouwing gelaten. In hoofdstuk 4, waarin het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding wordt besproken, zullen de gerechtelijke procedures die de werknemer kan starten verder aan bod komen.

## **2.6 Wat kan de ex-werkgever doen bij overtreding van het concurrentiebeding?**

Voor dit onderzoek is het niet alleen relevant om weer te geven wat de ex-werknemer kan doen tegen het concurrentiebeding, maar ook wat de ex-werkgever kan doen wanneer de werknemer het concurrentiebeding overtreedt. Met deze informatie kunnen de medewerkers van het Juridische Loket de klanten, werknemers, informeren over de gevolgen die er op kunnen treden bij overtreding van het concurrentiebeding.

Wanneer een ex-werknemer het concurrentiebeding overtreedt, heeft de werkgever een aantal mogelijkheden. Allereerst zal de werkgever zich tot de ex-werknemer wenden en aangeven dat het concurrentiebeding wordt overtreden. In de praktijk wordt de ex-werknemer door de werkgever, in de vorm van een brief, benaderd. In deze brief worden de gevolgen beschreven die kunnen intreden bij overtreding van het concurrentiebeding. De werknemer wordt onmiddellijk verzocht om het concurrentiebeding niet langer te overtreden. Indien de werknemer het concurrentiebeding blijft overtreden, dan kan de werkgever naar de rechter stappen en het volgende vorderen:

- nakoming van het concurrentiebeding;
- vergoeding van de schade;
- de overeengekomen boete.

### *2.6.1 Vordering tot nakoming van het concurrentiebeding*

Indien een werknemer bepaalde handelingen of werkzaamheden verricht welke door het concurrentiebeding worden verboden, dan heeft de werkgever de mogelijkheid nakoming van het concurrentiebeding te vorderen. De werkgever kan hiervoor zowel een kort gedingprocedure als een bodemprocedure starten. De voor- en nadelen van deze procedures worden in subparagraaf 4.2 e.v. besproken. Deze subparagraaf is gericht op de werknemer, maar de voor- en nadelen zijn precies hetzelfde. Het ligt uiteraard voor de hand dat de werkgever kiest voor een kort gedingprocedure in verband met zijn spoedeisende belang. De werkgever kan zich hiervoor wenden tot de voorzieningenrechter ex art. 254 lid 1 Rv of tot de kantonrechter ex art. 254 lid 4 juncto 93 sub c Rv. De werkgever heeft, op basis van art. 332 Rv, de mogelijkheid om na de kort gedingprocedure of na de bodemprocedure in hoger beroep te gaan tegen het vonnis. De werkgever heeft ook de mogelijkheid om zijn vordering tot nakoming van het concurrentiebeding kracht bij te zetten door nakoming op verbeurte van een dwangsom ex art. 611a e.v. Rv te vorderen. Een dwangsom is een door de rechter op vordering van de eiser 'in casu de werkgever' vastgestelde geldsom, die de debiteur 'in casu de werknemer' ten behoeve van de eiser verbeurt wanneer hij de hoofdveroordeling 'in casu nakoming van het concurrentiebeding' niet nakomt.<sup>15</sup> Belangrijk om te weten is dat de werknemer niet meer onder de dwangsom uit kan komen als hij in strijd met het vonnis van de rechter heeft gehandeld. Zelfs wanneer het concurrentiebeding in hoofdzaak wordt vernietigd. De Hoge Raad was namelijk van oordeel dat de verschuldigde dwangsommen niet werden verbeurd wegens het niet-nakomen van het concurrentiebeding, maar wegens het niet voldoen aan het in kort geding gegeven rechterlijk bevel tot nakoming van het beding. De verschuldigde dwangsommen zijn met andere woorden dus niet afhankelijk van de beslissing in hoofdzaak.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Quist 2004, p. 18-19.

<sup>16</sup> HR 31 mei 1963, NJ 1966, 336.

## 2.6.2 Vergoeding van de schade en het boetebeding

Als een werknemer het concurrentiebeding overtreedt, dan zal de werkgever hierdoor schade lijden. De werkgever kan bijvoorbeeld inkomsten mislopen, doordat zijn ex-werknemer bepaalde kennis en informatie heeft meegenomen naar de concurrent. De werkgever heeft dan de mogelijkheid om schade te vorderen. Deze vordering tot schadevergoeding wordt over het algemeen in een bodemprocedure aanhangig gemaakt. De kort geding procedure is namelijk niet geschikt voor uitgebreide bewijsvoering. Indien de werkgever stelt dat hij recht heeft op een vergoeding van de schade, dan zal de werkgever het bestaan van de schade, de omvang en het causale verband tussen het handelen van de werknemer en het ontstaan van de schade dienen te bewijzen ex art. 150 Rv.<sup>17</sup> Voor de werkgever bestaat een risico dat hij dit niet kan bewijzen. Om dit risico te vermijden en de schade te beperken kan de werkgever een boete stellen op overtreding van het concurrentiebeding. In de praktijk wordt dit in de vorm van een boetebeding gedaan. In een boetebeding staat vermeld dat de werknemer bij overtreding van het concurrentiebeding een boete is verschuldigd aan de werkgever. Deze boete kan gelden voor iedere overtreding of voor iedere dag waarop de werknemer het concurrentiebeding overtreedt. In de literatuur en de jurisprudentie bestond na de invoering van Titel 7.10 BW, met ingang van 1 april 1997, enige onduidelijkheid over de vraag welke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn op het boetebeding bij een concurrentiebeding. Zijn dit art. 7:650 en art. 7:651 BW of art. 6:91-94 BW? Er bestaan namelijk grote verschillen tussen deze bepalingen. Art. 7:650 en art. 7:651 BW vallen onder afdeling 5 “Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst” van titel 10 “Arbeidsovereenkomst” van het Burgerlijk Wetboek 7 en de art. 6:91-94 BW vallen onder afdeling 9 “de gevolgen van het niet nakomen van een verbintenis” van titel 1 “Verbintenissen in het algemeen” van het Burgerlijk Wetboek 6. De Hoge Raad heeft in 2003 een einde gemaakt aan deze onduidelijkheid.<sup>18</sup> De regeling van het boetebeding in art. 7:650 en art. 7:651 BW is niet van toepassing op de boete die staat op het niet naleven van het concurrentiebeding.<sup>19</sup> Loonstra heeft voordat de Hoge Raad een oordeel gaf over deze kwestie al het volgende hierover gezegd:

*“De regeling van art. 7:650 en art. 7:651 BW heeft uitsluitend betrekking op hetgeen zich voordoet tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, terwijl art. 7:653 BW beoogt te werken na afloop van de arbeidsovereenkomst.”*<sup>20</sup>

Met andere woorden treedt het boetebeding in het kader van het concurrentiebeding pas in werking na afloop van de arbeidsovereenkomst. Art. 7:650 en 7:651 BW zijn dus niet van toepassing op het boetebeding bij een concurrentiebeding. De art. 6:91-94 BW zijn wel van toepassing. In art. 7:650 lid 3 BW staat vermeld dat men in het boetebeding de bestemming nauwkeurig dient te vermelden en dat de boete niet tot persoonlijk voordeel van de werkgever mag strekken. Nu de Hoge Raad duidelijk heeft gemaakt dat art. 7:650 en 7:651 BW niet van toepassing is, zijn deze vereisten dus ook niet van toepassing.

---

<sup>17</sup> Quist 2004, p.19.

<sup>18</sup> HR 4 april 2003, *LJN AF 2844*, *NJ* 2007, 35, *JAR* 2003,107.

<sup>19</sup> Drongelen e.a. 2009, p. 50.

<sup>20</sup> Loonstra 1999, p.126.

## 2.7 De uitleg van het concurrentiebeding

Als partijen een concurrentiebeding zijn overeengekomen, dan wil dit niet zeggen dat het concurrentiebeding ook voor beide partijen helder is. Het concurrentiebeding kan namelijk ook formuleringsgebreken vertonen. Deze gebreken kunnen op een later tijdstip tot onduidelijkheid leiden. Een bepaald onderdeel kan dan niet voldoende zijn uitgewerkt, waardoor een leemte in het beding ontstaat of een passage uit het beding kan voor meerdere uitleg vatbaar zijn.<sup>21</sup> Een leemte is een ongeregeld gelaten gedeelte.

*De vraag rijst hoe een onduidelijk concurrentiebeding in een concreet geval moet worden uitgelegd?*

Uit de literatuur<sup>22</sup> en de rechtspraak<sup>23</sup> wordt in het algemeen aangenomen dat men bij de uitleg van het concurrentiebeding in beginsel gebruik dient te maken van het Haviltex-criterium. Dit criterium vloeit voort uit een arrest van de Hoge Raad.<sup>24</sup> Volgens de Hoge Raad komt het bij de uitleg van een overeenkomst niet alleen aan op een taalkundige uitleg van de bewoordingen van de overeenkomst, maar ook op de bedoeling van partijen ten tijde van het aangaan van de overeenkomst en op hetgeen zij onder de omstandigheden redelijkerwijs van elkaar konden en mochten verwachten. Als echter blijkt dat er geen overleg is geweest over de inhoud en totstandkoming van het concurrentiebeding, dan dient voor de uitleg van het concurrentiebeding aansluiting te worden gezocht bij de objectief taalkundige betekenis van de bewoordingen. Eventuele onduidelijkheden komen dan voor risico van de werkgever, omdat de werkgever het beding heeft opgesteld en het beding de werknemer treft in zijn mogelijkheden om in zijn levensonderhoud te voorzien. Dit laatste wordt ook wel de contra proferentem-regel genoemd. Dit houdt in dat in geval van twijfel over de betekenis van het beding, of onderdelen daarvan, dat de voor de werknemer gunstigste interpretatie prevaleert.<sup>25</sup>

In een opmerkelijke uitspraak van de kantonrechter Zwolle<sup>26</sup> werd de bedoeling van partijen terzijde gesteld en werd het Haviltex-criterium dus niet gehanteerd. In het concurrentiebeding was namelijk het woordje “niet” weggelaten, zodat het de werknemer juist werd toegestaan om zijn voormalige werkgever te beconcurreren. In de, ter bescherming van de werknemer in de wet opgenomen, eis van schriftelijkheid ligt naar het oordeel van de kantonrechter besloten dat de inhoud van de tekst bepalend is voor de reikwijdte van het beding. Voor ambtshalve aanvulling van onvolledige teksten ten nadele van de werknemer behoort geen plaats te zijn. Dit betekent dat het vergeten van het woordje “niet”, tot gevolg heeft dat de bedoeling van een overeenkomst ter zijde wordt gesteld door een beroep op de letterlijke tekst. Er kan dus geconcludeerd worden dat de letter van het concurrentiebeding boven de geest van het beding moet worden geacht en dat een verschrijving voor risico van de werkgever komt.

Voor de medewerkers van het Juridisch Loket is het handig om te weten dat de rechter in de meeste gevallen bij de uitleg van het concurrentiebeding gebruik maakt van het Haviltex-criterium. Met deze informatie kunnen zij de klanten, werknemers, informeren over de wijze waarop de rechter naar het concurrentiebeding kijkt als het concurrentiebeding formuleringsgebreken vertoont.

---

<sup>21</sup> Quist, 2004, p. 13.

<sup>22</sup> Van der Grinten 2008, p. 218. Ter Haseborg 2008-5, p. 10.

<sup>23</sup> Hof Amsterdam 21 mei 1992, Prg. 1992, nr. 3693. HR 4 april 2003, *LJN* AF2844. Hof Leeuwarden 14 december 2005, *LJN* AU8170. Rb. Arnhem sector kanton 24 september 2007, *LJN* BB4544. Rb. Haarlem sector kanton 19 augustus 2008, *LJN* BE8882.

<sup>24</sup> HR 13 maart 1981, *NJ* 1981, 635.

<sup>25</sup> Quist, 2004, p. 14.

<sup>26</sup> Rb. Zwolle sector kanton 17 oktober 2006, *LJN* AZ3068.



## 2.8 Relatiebeding

Zoals gezegd, kunnen partijen ook een relatiebeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. Het is de werknemer dan niet toegestaan om gedurende een bepaalde periode na het einde van de arbeidsovereenkomst zakelijke betrekkingen aan te gaan en/of te onderhouden met klanten en andere relaties van de ex-werkgever. Net zoals bij een concurrentiebeding heeft het relatiebeding ook een beperkende werking voor de werknemer. In de literatuur werd veelal aangenomen dat de huidige regeling met betrekking tot het concurrentiebeding ook van toepassing zou zijn op het relatiebeding. Waarbij het relatiebeding zou moeten worden gezien als een specifieke vorm van het concurrentiebeding.<sup>27</sup>

Op 17 juni 2008 heeft de Kantonrechter Leeuwarden<sup>28</sup> hier anders over geoordeeld. De kantonrechter heeft bepaald dat een relatiebeding niet hetzelfde is als een concurrentiebeding, of daaraan verwant of daarmee vergelijkbaar is. Bij een concurrentiebeding gaat het om een verbod om aan het einde van de arbeidsovereenkomst “op zekere wijze werkzaam te zijn”. Bij een relatiebeding is van een dergelijk verbod geen sprake.<sup>29</sup> Uiteraard is er een mogelijkheid dat de rechter in de toekomst anders oordeelt over deze kwestie. Vooralsnog blijft het dus onduidelijk of de wettelijke regeling van het concurrentiebeding ook van toepassing is op het concurrentiebeding.

## 2.9 Wetsvoorstel 28167 “Nieuwe regeling concurrentiebeding”

Een tiental jaren geleden is in het kader van het project Marktwerving, Deregulering en Wetgevingskwaliteit een werkgroep ingesteld die onderzoek heeft gedaan naar de invloed van het concurrentiebeding op de flexibiliteit van de werknemers. Dit onderzoek heeft op 17 december 2001 geresulteerd in een wetsvoorstel 28167 “Nieuwe regeling concurrentiebeding” en diende tot wijziging van titel 7.10 ‘arbeidsovereenkomst’ van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het Concurrentiebeding. In het wetsvoorstel werden nieuwe vereisten gesteld aan de geldigheid van een concurrentiebeding teneinde de rechtszekerheid te bevorderen, een beter evenwicht tot stand te brengen tussen de belangen van werkgever en werknemer en onnodig beroep op het concurrentiebeding tegen te gaan.<sup>30</sup> De belangrijkste wijzigingen, ten opzichte van de huidige regeling, waren een door de werkgever verplicht aan de werknemer te betalen vergoeding voor de beperking in arbeidskeuze die deze door het beding ondervindt en een beperking van de geldingsduur van het beding tot een jaar. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer is daar bij amendement onder meer nog aan toegevoegd dat het relatiebeding van de werking van de regeling van het concurrentiebeding is uitgesloten. Dit geamendeerde wetsvoorstel is eind 2004 aan de Eerste Kamer voorgelegd.<sup>31</sup> De voorzitter van de Eerste Kamer heeft vervolgens advies gevraagd aan de Sociaal- Economische Raad (SER) over dit wetsvoorstel. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel 28167 uiteindelijk op 13 juni 2006 verworpen. Het wetsvoorstel is destijds verworpen, omdat de meerderheid van de fractieleden van mening was dat het wetsvoorstel kwalitatief nog niet beter was dan het huidige artikel 7:653 BW. Dit wetsvoorstel zou dus niet leiden tot een grotere rechtszekerheid. Deze subparagraaf is opgenomen om de ontwikkelingen omtrent het concurrentiebeding weer te geven. In dit onderzoeksrapport zal het wetsvoorstel dus verder niet worden behandeld. Op verzoek van de medewerkers van het Juridisch Loket is de laatste versie<sup>32</sup> van dit wetsvoorstel nader uitgewerkt en in bijlage 1 opgenomen.

<sup>27</sup> Van Genderen e.a. 2008, p. 83.

<sup>28</sup> Rb. Leeuwarden sector kanton 17 juni 2008, *LJN* BD4540.

<sup>29</sup> Ter Haseborg 2009-5, p. 10.

<sup>30</sup> <[www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/28167\\_nieuwe\\_regeling?zoekrol=vgh5mt4dsdk1](http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/28167_nieuwe_regeling?zoekrol=vgh5mt4dsdk1)>

<sup>31</sup> <[www.eerstekamer.nl/behandeling/20051104/ser\\_advies\\_wetsvoorstel\\_herziening/f=y.pdf](http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20051104/ser_advies_wetsvoorstel_herziening/f=y.pdf)>

<sup>32</sup> *Kamerstukken I* 2004/05, 28167, nr. A, p. 1-2.

## 2.10 Conclusie “Wat is een concurrentiebeding?”

In dit hoofdstuk is een antwoord gegeven op de vraag “Wat is een concurrentiebeding?”. Uit literatuuronderzoek is gebleken dat de werkgever en de werknemer vrij zijn om een concurrentiebeding op te nemen. De werkgever wil met een concurrentiebeding zoveel mogelijk voorkomen dat een werknemer na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst belangrijke kennis en informatie meeneemt naar de concurrent. Dit belang wordt, zoals gezegd, het bedrijfsdebiel genoemd. Het doel van een concurrentiebeding is om de werknemer gedurende een bepaalde tijd te beperken in zijn recht om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Als een werkgever en een werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, dan heeft dit voor de werknemer tot gevolg dat hij wordt beperkt in zijn vrijheid van arbeidskeuze. Uit een analyse van de geschiedenis is gebleken dat de wettelijke bepaling van het concurrentiebeding ex art. 7:653 BW in essentie al een eeuw lang niet is veranderd. Dit onderdeel is besproken om een beeld te krijgen van de wetsgeschiedenis van het concurrentiebeding. Naast het doel en de geschiedenis van het concurrentiebeding zijn de elementen van een concurrentiebeding ook in dit hoofdstuk besproken. Deze elementen zijn nodig om te kunnen spreken van een concurrentiebeding en zij vormen om deze reden dan ook het startpunt van het toetsingsschema dat is ontwikkeld. Het toetsingsschema zal in hoofdstuk 3 en in hoofdstuk 5 uitvoerig aan bod komen. In dit hoofdstuk is tevens uitvoerig besproken wat de ex-werknemer kan doen tegen het concurrentiebeding en wat de ex-werkgever kan doen wanneer de werknemer het concurrentiebeding overtreedt. Deze informatie kan door de medewerkers van het Juridisch Loket worden gebruikt om de werknemers informatie te geven over de mogelijkheden die beiden partijen hebben. Naast de bovenstaande informatie is uit dit onderzoek gebleken dat de rechter bij de uitleg van het concurrentiebeding gebruik maakt van het Haviltex-criterium. Dit is voor de medewerkers van het Juridisch Loket interessant om te weten voor het geval dat het concurrentiebeding formuleringsgebreken vertoont. Met betrekking tot het relatiebeding werd in de literatuur aangenomen dat de huidige regeling van het concurrentiebeding ook van toepassing zou zijn op het relatiebeding, maar daar oordeelde de kantonrechter Leeuwarden toch anders over. Deze kantonrechter vond namelijk dat een relatiebeding niet hetzelfde is als een concurrentiebeding. Vooralsnog blijft het dus onduidelijk of de wettelijke regeling van het concurrentiebeding ook van toepassing is op het concurrentiebeding. Als laatste is het verworpen wetsvoorstel 28167 “Nieuwe regeling concurrentiebeding”, ter informatie voor de medewerkers van het Juridisch Loket, besproken.

### 3 Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?

#### 3.1 Inleiding

De twee belangrijkste aspecten van het concurrentiebeding zijn, zoals vermeld in hoofdstuk 1, de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding. In dit hoofdstuk zal het oordeel van de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding aan bod komen om de centrale vraag gedeeltelijk te kunnen beantwoorden. Om te achterhalen of een concurrentiebeding geldig is worden er in artikel 7:653 lid 1 BW twee vereisten genoemd waaraan een concurrentiebeding dient te voldoen: het schriftelijkheidsvereiste en het meerderjarigheidsvereiste. Het concurrentiebeding is dus slechts geldig wanneer de werkgever dit “schriftelijk” is overeengekomen met een “meerderjarige” werknemer. Als een concurrentiebeding niet aan deze twee vereisten voldoet, dan moet het beding in zijn geheel als ongeldig ofwel nietig worden beschouwd. Voor de werkgever betekent dit dat hij geen beroep meer kan doen op dit concurrentiebeding. In dat geval is de billijkheid van het concurrentiebeding ook niet meer van belang.

Zoals gezegd, in subparagraaf 2.4, dienen bepaalde “elementen” aanwezig te zijn om te kunnen spreken van een concurrentiebeding. Deze elementen vormen dan ook het startpunt van het toetsingsschema dat onderdeel uitmaakt van de centrale vraag. Het is de bedoeling dat de medewerkers van het Juridisch Loket het toetsingsschema gaan gebruiken om op een efficiënte manier de klanten specifieke juridische informatie en advies te geven. Om de inhoud van dit toetsingsschema verder te kunnen ontwikkelen is het oordeel van de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding dus van belang. Met andere woorden vormt dit hoofdstuk uiteindelijk de inhoud van het toetsingsschema. Het toetsingsschema is opgenomen in bijlage 2 en zal in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 5 verder worden besproken. Om een antwoord te kunnen geven op de vraag “Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?” zullen er twee vragen in dit hoofdstuk aan bod komen. Allereerst zal er worden gekeken in welke situaties een concurrentiebeding door de werkgever en de werknemer geldig overeen kan worden gekomen en vervolgens zal worden gekeken in welke situaties een overeengekomen concurrentiebeding zijn geldigheid kan verliezen. Het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding zal in hoofdstuk 4 worden besproken.

#### 3.2 Zijn de werkgever en de werknemer het concurrentiebeding geldig overeengekomen?

Zoals vermeld in de inleiding van dit hoofdstuk zijn er twee vereisten om een concurrentiebeding geldig overeen te komen. Het concurrentiebeding is op grond van art. 7:653 lid 1 BW slechts geldig als de werkgever het beding “schriftelijk” is overeengekomen met een “meerderjarige” werknemer. Indien aan één vereiste of aan beide vereisten niet is voldaan, dan moet het beding in zijn geheel als ongeldig ofwel nietig worden beschouwd.<sup>33</sup> Het meerderjarigheidsvereiste levert in de praktijk nauwelijks problemen op tussen de werkgever en de werknemer. Daarentegen zijn er veel onduidelijkheden over het schriftelijkheidsvereiste. Het is dan niet duidelijk wat de werknemer moet hebben getekend om van een geldig concurrentiebeding te kunnen spreken. Allereerst zal het meerderjarigheidsvereiste worden behandeld en vervolgens het schriftelijkheidsvereiste aan de hand van verschillende situaties.

---

<sup>33</sup> Loonstra 1999, p. 41

### 3.2.1 Het meerderjarigheidsvereiste

In beginsel is een concurrentiebeding, op grond van art. 7:653 lid 1 BW, alleen geldig wanneer een werkgever dit beding is overeengekomen met een “meerderjarige” werknemer. Een persoon is meerderjarig, op grond van art. 1:233 BW, als men de leeftijd van achttien jaren heeft bereikt. De werknemer moet dus achttien jaar of ouder zijn om een geldig concurrentiebeding overeen te komen. Meerderjarigheid kan bovendien ook ontstaan door huwelijk of geregistreerd partnerschap en door meerderjarigverklaring op grond van art. 1:233 BW jo 1:253ha lid 1 BW. De vraag of een concurrentiebeding ook geldig overeen kan worden gekomen met een minderjarige werknemer van ten minste zestien jaar of met een minderjarige werknemer jonger dan zestien jaar zal in de volgende subparagrafen worden besproken.

#### 3.2.1.1 Minderjarige werknemer van ten minste zestien jaar

Een minderjarige kan, op grond van art. 1:234 BW, in principe niet zonder toestemming van zijn wettelijk vertegenwoordiger, ouders of voogd, rechtshandelingen verrichten. Artikel 7:612 BW is een uitzondering op deze hoofdregel. In lid 1 van dit artikel is namelijk de positie van de minderjarige, die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, geregeld. Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt is op basis van dit artikel bekwaam om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De werknemer staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige werknemer gelijk en is dus voor wat betreft het arbeidsovereenkomstenrecht rechtsbekwaam.<sup>34</sup>

*Hoe zit het dan met de geldigheid van een concurrentiebeding als de minderjarige werknemer van tenminste zestien jaar een concurrentiebeding is overeengekomen met zijn of haar werkgever?*

De vraag of een concurrentiebeding in deze situatie geldig zal zijn, is niet eenduidig te beantwoorden. Aan de hand van de wettekst van art. 7:612 lid 1 BW zou je kunnen afleiden dat de minderjarige werknemer van tenminste zestien jaar oud rechtsgeldig een concurrentiebeding kan overeenkomen. In de literatuur worden twee standpunten verdedigd. In de eerste plaats vindt een aantal auteurs dat de hoofdregel van art. 1:233 BW moet worden gevolgd en dat deze hoofdregel dus ook moet worden toegepast bij het meerderjarigheidsvereiste van het concurrentiebeding.<sup>35</sup> Met andere woorden bedoelt men hiermee dat een concurrentiebeding alleen overeen kan worden gekomen met een persoon die de leeftijd van achttien heeft bereikt en dus niet met de minderjarige ingevolge art. 7:612 lid 1 BW. Hieruit kan meteen het tweede standpunt worden afgeleid. De meerderheid van de auteurs is namelijk van mening dat de zinsnede “*in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige*” uit art. 7:612 BW erop wijst dat een concurrentiebeding ook rechtsgeldig kan worden overeengekomen met een werknemer van ten minste zestien jaar oud.<sup>36</sup>

Om toch meer duidelijkheid te krijgen over dit onderdeel is Prof. mr. C.J. Loonstra voor dit onderzoek benaderd. Hij is de schrijver van het boek “Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst”<sup>37</sup> en hij is naast schrijver ook hoogleraar arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit van Rotterdam. Aan hem is gevraagd of hij na tien jaar nog steeds van mening is dat een concurrentiebeding geldig is, wanneer een minderjarige werknemer van tenminste zestien jaar een concurrentiebeding is overeengekomen met zijn werkgever.

<sup>34</sup> Nieuwenhuis e.a. 2009, p. 3359.

<sup>35</sup> Van der Grinten 2008, p. 217. Michielsen, 2004, p. 16.

<sup>36</sup> Loonstra 1999, p. 44. Quist 2004, p. 10. Van Drongelen e.a., 2009, p. 42.

<sup>37</sup> Loonstra 1999.

Hij vertelde het volgende;

*“Ja, die mening ben ik nog steeds toegedaan. Naar mijn mening treedt de meerderjarigheid namelijk met ingang van 16 jaar in, omdat art. 7:612 BW een bijzondere regel is die afwijkt van de algemene regel van boek 1 BW.”*

De heer Loonstra deelt dus samen met twee andere auteurs de mening dat de wettekst van art. 7:612 BW erop wijst dat een concurrentiebeding ook rechtsgeldig kan worden overeengekomen met een werknemer van ten minste zestien jaar oud.<sup>38</sup> Aangezien deze auteurs in de meerderheid zijn en het van belang is dat de inhoud van dit onderzoek objectief is wordt deze mening aangenomen.

### *3.2.1.2 Minderjarige werknemer onder de zestien jaar*

Indien een minderjarige onder de zestien jaar is, dan is deze volgens art. 7:612 leden 2 en 3 BW in principe rechtsonbekwaam. Toch biedt de wetgever deze onbekwame minderjarige de mogelijkheid een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De onbekwame minderjarige dient dan in beginsel toestemming te krijgen van de wettelijke vertegenwoordiger om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Met deze toestemming staat de onbekwame minderjarige in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst gelijk met een meerderjarige op grond van art. 7:612 lid 3 BW.

*Hoe zit het dan met de geldigheid van een concurrentiebeding als de minderjarige werknemer onder de zestien jaar een concurrentiebeding is overeengekomen met zijn of haar werkgever?*

De vraag of een concurrentiebeding in deze situatie geldig zal zijn, is niet eenduidig te beantwoorden. In de literatuur worden twee standpunten verdedigd. In de eerste plaats vindt een aantal auteurs<sup>39</sup> dat het concurrentiebeding wel rechtsgeldig is als de onbekwame minderjarige toestemming heeft gehad van de wettelijke vertegenwoordiger voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Zij baseren deze mening op grond van de zinsnede *“in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige”* uit art. 7:612 lid 3 BW. De meerderheid van de auteurs<sup>40</sup> is echter van mening dat het concurrentiebeding in zo'n geval niet geldig is. Zij baseren dit onder andere op een uitspraak van de rechtbank Rotterdam<sup>41</sup>. In deze uitspraak heeft de rechter bepaald dat de toestemming van de wettelijk vertegenwoordiger niet voldoende is om van een geldig concurrentiebeding te kunnen spreken.

Om toch meer duidelijkheid te krijgen over dit onderdeel is Prof. mr. C.J. Loonstra, zoals gezegd, voor dit onderzoek benaderd. Aan hem is gevraagd of hij na tien jaar nog steeds van mening is dat een concurrentiebeding ongeldig is, wanneer een wettelijk vertegenwoordiger aan een onbekwame minderjarige toestemming heeft gegeven voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

Hij vertelde het volgende;

*“Ja, die mening ben ik nog steeds toegedaan. Mijn 'strengere' opvatting verwoord in 'Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst' (een opvatting die ik dus nog steeds aanhang) gaat uiteindelijk alleen over minderjarigen jonger dan 16 jaar. Dat is niet alleen een kleine groep werknemers (gelet op de leerplicht), maar ook een kwetsbare groep werknemers. Die moeten zoveel mogelijk worden beschermd.”*

<sup>38</sup> Loonstra 1999, p. 44. Quist 2004, p. 10. Van Drongelen e.a., 2009, p. 42.

<sup>39</sup> Michielsen, 2004, p. 16. Nieuwenhuis e.a., 2009, p. 3443.

<sup>40</sup> Van Drongelen e.a., 2009, p. 42. Quist 2004, p. 10. Hollants e.a., 2009, p. 51. Loonstra, 1999, p. 44.

<sup>41</sup> Rb. Rotterdam 3 januari 1934, NJ 1935, p. 646.

De heer Loonstra deelt dus samen met drie andere auteurs, op basis van een uitspraak van de rechtbank Rotterdam, de mening dat een concurrentiebeding gesloten tussen een werkgever en een minderjarige werknemer onder de zestien jaar niet rechtsgeldig overeen kan worden gekomen.<sup>42</sup> Aangezien deze auteurs in de meerderheid zijn en het van belang is dat de inhoud van dit onderzoek objectief is wordt deze mening aangenomen.

### *3.2.1.3 Geldigheid van het concurrentiebeding na leeftijdsverjaring*

Wanneer een werknemer meerderjarig wordt en hij in strijd handelt met het concurrentiebeding, dan kan de werkgever zich vervolgens niet beroepen op het concurrentiebeding.

De Hoge Raad heeft namelijk bepaald dat een concurrentiebeding alleen rechtsgeldig kan zijn als beide partijen nadat de betrokken werknemer meerderjarig is geworden het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk zijn overeengekomen.<sup>43</sup> Ook ondertekening van een brief waarin verwezen wordt naar de tijdens de minderjarigheid schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst waarin een concurrentiebeding is vervat moest volgens de Hoge Raad als onvoldoende worden beschouwd. De betrokken werknemer zou ten onrechte de gedachte kunnen hebben dat hij zich door het ondertekenen van de brief eigenlijk aan niets nieuws bindt. Er kan dus geconcludeerd worden dat de werkgever en de werknemer het concurrentiebeding opnieuw overeen moeten komen als de werknemer meerderjarig wordt.

### *3.2.2 Het schriftelijkheidsvereiste*

Uit art. 7:653 lid 1 BW blijkt dat een concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen om te kunnen spreken van een geldig concurrentiebeding. Het schriftelijkheidsvereiste lijkt duidelijk te zijn geformuleerd, maar in de praktijk valt dit zwaar tegen. Er ontstaan, zoals gezegd, regelmatig onduidelijkheden over de vraag wat de werknemer moet hebben ondertekend om te kunnen voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste. Het doel van het schriftelijkheidsvereiste is naast de bewijsvoering ook dat de werknemer zich bewust is van de consequenties die het aangaan van een concurrentiebeding met zich meebrengt.<sup>44</sup> Door ondertekening brengt de werknemer tot uitdrukking dat hij heeft kennisgenomen van het concurrentiebeding zoals dat in schriftelijke vorm aan hem ter hand is gesteld en dat hij daarmee instemt. Een concurrentiebeding kan, zoals gezegd in paragraaf 2.2, een werknemer namelijk enorm beperken in zijn vrijheid van arbeidskeuze. In de volgende subparagrafen zal het moment van aangaan van een concurrentiebeding worden besproken en vervolgens zal er worden gekeken in welke situaties de werkgever en de werknemer het concurrentiebeding geldig zijn overeengekomen.

#### *3.2.2.1 Moment van aangaan van een concurrentiebeding*

Wanneer werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten, dan kunnen zij ervoor kiezen om een concurrentiebeding overeen te komen. In de meeste gevallen wordt een concurrentiebeding gesloten bij de aanvang van een dienstbetrekking, tegelijkertijd met de schriftelijke ondertekening van de arbeidsovereenkomst.<sup>45</sup> In dit geval is het concurrentiebeding geldig overeengekomen.

---

<sup>42</sup> Van Drongelen e.a., 2009, p. 42. Quist 2004, p. 10. Hollants e.a., 2009, p. 51. Loonstra, 1999, p. 44.

<sup>43</sup> HR 1 juli 1983, *NJ* 1984, 88. Reeds eerder werd in Ktr. Den Haag 30 november 1932, *NJ* 1933, p. 473/474 in vergelijkbare zin geoordeeld.

<sup>44</sup> Houweling 2008, afl. 1, p. 16.

<sup>45</sup> Loonstra 1999, p. 21.

*De vraag rijst of een concurrentiebeding ook geldig is als zo'n beding in een afzonderlijke overeenkomst tijdens of bij het einde van het dienstverband wordt overeengekomen? En is art. 7:653 BW dan ook van toepassing?*

Wanneer een werkgever en een werknemer tijdens of bij het einde van het dienstverband een concurrentiebeding overeenkomen in een afzonderlijke overeenkomst, dan is dit beding inderdaad geldig en is art. 7:653 BW van toepassing. Nadat het Hof Den Bosch<sup>46</sup> deze mogelijkheid had aanvaard werd dit oordeel uiteindelijk bevestigd door de Hoge Raad. De Hoge Raad<sup>47</sup> bepaalde dat een concurrentiebeding zoals bedoeld in art. 7A:1637x "oud" BW ook overeen kan worden gekomen in een overeenkomst waarbij de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De Adv.-Gen. Mevr. Mr. Minkenhof vond dat het er om gaat of partijen bij het aangaan van de overeenkomst, waarin het concurrentiebeding is opgenomen, nog als werkgever en werknemer tegenover elkaar staan. Als dat het geval is, dan is art. 7A:1637x "oud" BW van toepassing en is het beding gewoon geldig. Na het oordeel van de Hoge Raad is er geen arrest meer gewezen over deze mogelijkheid.

Voor de medewerkers van het Juridisch Loket is het handig om te weten dat werkgever en werknemer dus ook, bij het einde van het dienstverband, in de beëindigingsovereenkomst een geldig concurrentiebeding kunnen opnemen. De medewerkers van het Juridisch Loket krijgen namelijk regelmatig vragen van klanten, werknemers, over een ontslag met wederzijds goedvinden. Bij ontslag met wederzijds goedvinden spreken werkgever en werknemer in onderling overleg af om het dienstverband te beëindigen. De afspraken over het ontslag worden vervolgens opgenomen in een beëindigingsovereenkomst.<sup>48</sup> Er kunnen een aantal haken en ogen zitten aan een beëindigingsovereenkomst en om deze reden adviseren de medewerkers van het Juridisch Loket, de klanten, altijd om de beëindigingsovereenkomst te laten nakijken door een jurist. Wanneer een concurrentiebeding na beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, dan geldt art. 7:653 BW niet.<sup>49</sup> In paragraaf 3.3.7 zal worden besproken wat er gebeurt met de geldigheid van het concurrentiebeding wanneer partijen bij aanvang van het dienstverband een concurrentiebeding zijn overeengekomen en nu een beëindigingsovereenkomst sluiten.

### *3.2.2.2 De geldigheid van een concurrentiebeding opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst of in een document*

De wetgever argumenteerde in de Memorie van Toelichting<sup>50</sup> bij de vaststelling van titel 7.10 "arbeidsovereenkomst" van het nieuwe Burgerlijk Wetboek dat een concurrentiebeding van een zo persoonlijk karakter is, met het oog op de beperking van de vrije arbeidskeuze, dat het met de werknemer persoonlijk aangegaan dient te worden. Het moet bovendien schriftelijk worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer en het concurrentiebeding moet deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst.

Wanneer een concurrentiebeding dus in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen en deze arbeidsovereenkomst is door de werknemer ondertekend, dan is in ieder geval voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Er bestond veel onduidelijkheid over de vraag of het ook mogelijk was om een geldig concurrentiebeding overeen te komen in een document, niet zijnde de individuele arbeidsovereenkomst. Het Hof Den Bosch<sup>51</sup> oordeelde in 2004 dat het beding niet nadrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst moet zijn opgenomen.

<sup>46</sup> Hof Den Bosch 29 juni 1943, NJ 1944, 431.

<sup>47</sup> HR 29 april 1966, NJ 1966, 301.

<sup>48</sup> <[www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/ontslag/wederzijdsgoedvinden](http://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/wederzijdsgoedvinden)>

<sup>49</sup> Rb. Dordrecht 7 januari 1959, NJ 1959, 483.

<sup>50</sup> Kamerstukken II 1993/94, 23438, nr. 3, p. 35.

<sup>51</sup> Hof Den Bosch 4 mei 2004, JAR 2004, 286.

Ondertekening van een document dat het concurrentiebeding bevat, is ook voldoende om aan het schriftelijkheidsvereiste te voldoen. De gedachte hierachter is dat de werknemer zich bewust is geweest van de consequenties die het concurrentiebeding met zich meebrengt. In subparagraaf 3.2.2.4 wordt beschreven hoe de Hoge Raad<sup>52</sup>, in 2008, deze benadering doortrekt. De Hoge Raad geeft onder andere aan dat aan het schriftelijkheidsvereiste in ieder geval is voldaan indien de werknemer een arbeidsovereenkomst waarin een concurrentiebeding is opgenomen of enig ander geschift waarin een concurrentiebeding als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden voorkomt, heeft ondertekend.

### *3.2.2.3 De geldigheid van een concurrentiebeding opgenomen in een CAO*

Indien in een arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar een concurrentiebeding dat is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst "CAO", dan is het concurrentiebeding niet geldig. De werkgever kan in dit geval dus geen beroep op het concurrentiebeding doen. Bij de vaststelling van titel 7.10 "arbeidsovereenkomst" van het nieuwe Burgerlijk Wetboek<sup>53</sup> heeft de wetgever willen uitsluiten dat een concurrentiebeding in een collectieve arbeidsovereenkomst kon worden geregeld. Het betreft hier namelijk, zoals gezegd, een beding dat schriftelijk overeengekomen moet worden tussen de werkgever en de werknemer en niet geldig is als het in een collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Hiermee wilde de wetgever benadrukken dat de werknemer zich persoonlijk als individu ervan bewust moet zijn dat hij bij indiensttreding een concurrentiebeding aanvaardt.

Het is dus niet toegestaan om in een CAO een concurrentiebeding op te nemen. Het is wel mogelijk dat een CAO een aantal regels bevat waaraan partijen zich dienen te houden. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een CAO bepaalt dat men voor bepaalde functiegroepen een concurrentiebeding dient op te nemen in de arbeidsovereenkomst of dat men juist geen concurrentiebeding overeen mag komen. Ook kan een van toepassing zijnde CAO bepalen dat er beperkingen worden gesteld aan het geografische bereik of dat een CAO alleen overeen mag worden gekomen met werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn.<sup>54</sup>

### *3.2.2.4 De geldigheid van een concurrentiebeding opgenomen in een regeling van arbeidsvoorwaarden*

Veel bedrijven maken gebruik van een arbeidsreglement, ook wel personeelsgids, huishoudelijk reglement, handboek secundaire arbeidsvoorwaarden, of algemene arbeidsvoorwaarden geheten. Hoe de naam van dit document ook mag luiden. Het betreft een regeling van arbeidsvoorwaarden. Kenmerkend is dat hierin arbeidsvoorwaarden worden geregeld en dat deze regeling in de arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.<sup>55</sup> Zoals gezegd, in subparagraaf 2.3, bevatte art. 7A:1637x "oud" BW de woorden "of bij reglement". Een concurrentiebeding opgenomen in een reglement viel dus ook onder de werking van art. 7A:1637x "oud" BW. Wanneer er in de arbeidsovereenkomst werd verwezen naar een reglement, dan ging de werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst ook akkoord met de bepalingen uit het reglement. Het huidige art. 7:653 BW bevat deze woorden niet meer. Het concurrentiebeding kan, zoals gezegd in paragraaf 2.2, een werknemer enorm beperken in zijn vrijheid van arbeidskeuze. De gedachte van het weglaten van de woorden "of bij reglement" is dat het opnemen van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst via een verwijzing naar een regeling niet persoonlijk genoeg is.

<sup>52</sup> HR 28 maart 2008, JAR 2008/113, LJN BC0384.

<sup>53</sup> Kamerstukken II 1993/94, 23438, nr. 3, p. 35.

<sup>54</sup> Michielsen 2004, p. 15-16.

<sup>55</sup> <[www.arbeidsrechter.nl/h/h16.htm](http://www.arbeidsrechter.nl/h/h16.htm)>



*De vraag rijst of een concurrentiebeding ook geldig is als deze is opgenomen in een regeling van arbeidsvoorwaarden en in de arbeidsovereenkomst of in enig ander geschrift naar deze regeling wordt verwezen?*

Na de invoering van art. 7:653 BW, met ingang van 1 april 1997, wordt in de literatuur algemeen aangenomen dat een concurrentiebeding niet meer rechtsgeldig kan worden aangegaan door verwijzing naar een regeling arbeidsvoorwaarden.<sup>56</sup> In het arrest Philips/Oostendorp<sup>57</sup> van 28 maart 2008 is hier verandering in gekomen. De Hoge Raad stelt voorop dat aan art. 7:653 lid 1 BW de gedachte ten grondslag ligt dat in het schriftelijkheidsvereiste een bijzondere waarborg is gelegen dat de werknemer de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen. De Hoge Raad geeft ook aan, zoals gezegd in paragraaf 3.2.2.2, dat aan het schriftelijkheidsvereiste in ieder geval is voldaan indien de werknemer een arbeidsovereenkomst waarin een concurrentiebeding is opgenomen of enig ander geschrift waarin een concurrentiebeding als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden voorkomt, heeft ondertekend. Met andere woorden als de werknemer heeft kennisgenomen van het concurrentiebeding in schriftelijke vorm en hij dit heeft ondertekend, dan is het concurrentiebeding geldig overeengekomen.

De Hoge Raad gaf tevens een antwoord op de bovenstaande vraag. De Hoge Raad oordeelde dat indien in een arbeidsovereenkomst of, zoals in dit arrest, in een document wordt verwezen naar de bijgevoegde arbeidsvoorwaarden waarin een concurrentiebeding voorkomt en als de werknemer zich akkoord verklaart met die arbeidsvoorwaarden door ondertekening van die arbeidsovereenkomst of het document, dan is aan het genoemde schriftelijkheidsvereiste eveneens voldaan. Het is dus niet vereist dat de bijgevoegde arbeidsvoorwaarden zelf, waarnaar in de arbeidsovereenkomst of in het document wordt verwezen, door de werknemer zijn ondertekend. De gedachte hierachter is dat de werknemer in een zodanig geval door ondertekening van de arbeidsovereenkomst of het document tot uitdrukking heeft gebracht dat hij heeft kennisgenomen van het concurrentiebeding zoals dat in schriftelijke vorm aan hem ter hand is gesteld. Bovendien is het niet vereist dat de akkoordverklaring op de arbeidsovereenkomst of het document expliciet naar de aanvaarding van het concurrentiebeding verwijst. Over een concurrentiebeding opgenomen in een CAO wordt in het arrest niets gezegd en hieruit kan men afleiden dat dit nog steeds niet is toegestaan. De Hoge Raad gaf als grens aan dat aan het schriftelijkheidsvereiste niet is voldaan in de gevallen waarin de werknemer zich schriftelijk akkoord verklaart met de inhoud van een niet als bijlage in schriftelijke vorm bijgevoegd document waarin een concurrentiebeding voorkomt, tenzij de werknemer daarbij uitdrukkelijk verklaart dat hij met het concurrentiebeding instemt. Met andere woorden er is slechts sprake van een geldig concurrentiebeding als naast ondertekening van de arbeidsovereenkomst of het document de arbeidsvoorwaarden in schriftelijke vorm ook daadwerkelijk zijn bijgevoegd bij de arbeidsovereenkomst of het document.

Op de bovenstaande uitspraak van de Hoge Raad is veel kritiek, omdat de Hoge Raad een andere, ruimere, invulling aan het schriftelijkheidsvereiste lijkt te geven. Ambagtsheer<sup>58</sup> geeft aan dat de uitspraak van de Hoge Raad in beginsel niet verenigbaar is met de opvattingen in de literatuur en dat deze uitspraak op gespannen voet staat met de oorspronkelijke betekenis van de waarborgfunctie zoals ook de wetgever heeft betoogd. Los van de kritiek van de verschillende auteurs is het voor de medewerkers van het Juridisch Loket handig om te weten dat de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst of in een document kunnen verwijzen naar de bijgevoegde arbeidsvoorwaarden met daarin een concurrentiebeding en dat de werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst of het document een geldig concurrentiebeding met de werkgever overeenkomt.

<sup>56</sup> Michielsen, 2004, p. 15. Quist 2004, p. 8.

<sup>57</sup> HR 28 maart 2008, JAR 2008/113, LJN BC0384.

<sup>58</sup> Ambagtsheer 2008-8/9, 38.

De werknemer hoeft de bijgevoegde arbeidsvoorwaarden dus niet te ondertekenen. De arbeidsvoorwaarden dienen echter wel in schriftelijke vorm te zijn bijgevoegd.

### 3.2.2.5 Grenzen van het schriftelijkheidsvereiste

Het zojuist besproken arrest Philips/Oostendorp<sup>59</sup> van 28 maart 2008 heeft de grenzen van het schriftelijkheidsvereiste nader omlijnd. Uit de rechtsoverwegingen van de Hoge Raad kan men namelijk een aantal categorieën onderscheiden die alle aan het schriftelijkheidsvereiste ex art. 7:653 BW voldoen.<sup>60</sup> Voor de medewerkers van het Juridisch Loket is het interessant om deze categorieën nogmaals overzichtelijk weer te geven. Op deze manier wordt het schriftelijkheidsvereiste nog meer afgebakend. Hetgeen is weergegeven, is uiteraard een niet-limitatieve opsomming. Dit wil zeggen dat uitbreiding altijd mogelijk is. Deze categorieën zijn gebaseerd op hetgeen momenteel in de rechtspraak aan bod is gekomen. Uiteraard komen deze categorieën ook terug in het toetsingsschema.

Aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan als:

1. De werknemer de arbeidsovereenkomst of een ander document waarin het concurrentiebeding staat opgenomen heeft ondertekend. De pagina waarop het concurrentiebeding voorkomt hoeft dus niet te zijn ondertekend of geparafeerd. Zie ook subparagraaf 3.2.2.2.
2. De werknemer de bijlage “de regeling van arbeidsvoorwaarden” heeft ondertekend. In deze arbeidsvoorwaarden moet natuurlijk een concurrentiebeding zijn opgenomen en de bijlage moet samen met de arbeidsovereenkomst of het document ter hand zijn gesteld. De pagina waarop het concurrentiebeding voorkomt hoeft dus niet te zijn ondertekend of geparafeerd.
3. De werknemer de arbeidsovereenkomst of het document heeft ondertekend en de “regeling van arbeidsvoorwaarden” *wel* als bijlage is toegevoegd. In deze arbeidsvoorwaarden moet natuurlijk een concurrentiebeding zijn opgenomen. Dit was de situatie bij het arrest Philips/Oostendorp. Het is dus niet vereist dat de bijgevoegde arbeidsvoorwaarden zelf, waarnaar in de arbeidsovereenkomst of in het document wordt verwezen, door de werknemer zijn ondertekend.
4. De werknemer de arbeidsovereenkomst of het document heeft ondertekend en de “regeling van arbeidsvoorwaarden” *niet* als bijlage is toegevoegd. Wel moet er in de arbeidsovereenkomst of het document zijn verwezen naar een bij de werkgever raadpleegbaar document en de arbeidsovereenkomst of het document verwijst met zoveel woorden naar het in die “regeling van arbeidsvoorwaarden” opgenomen concurrentiebeding.
5. De werknemer de arbeidsovereenkomst of het document heeft ondertekend en de “regeling van arbeidsvoorwaarden” *niet* als bijlage is toegevoegd, maar de werknemer op de een of andere manier wel uitdrukkelijk heeft ingestemd met het concurrentiebeding.

---

<sup>59</sup> HR 28 maart 2008, *JAR* 2008/113, *LJN* BC0384.

<sup>60</sup> Houweling 2008, afl. 1, p. 20

### 3.3 Is het afgesproken concurrentiebeding nog wel geldig?

In subparagraaf 3.2 is meer duidelijkheid gegeven over de vraag in welke situaties de werkgever en de werknemer het concurrentiebeding geldig overeen zijn gekomen. Al deze subparagrafen zijn opgenomen in het toetsingsschema dat in hoofdstuk 5 nader zal worden besproken. Toch wil dit niet zeggen dat het concurrentiebeding altijd geldig zal blijven. Er kunnen namelijk situaties ontstaan waardoor een eenmaal rechtsgeldig afgesproken concurrentiebeding zijn geldigheid kan verliezen. In de onderstaande subparagrafen zullen verschillende situaties worden behandeld aan de hand van de vraag of het afgesproken concurrentiebeding nog wel geldig is.

#### 3.3.1 Geldigheid van een concurrentiebeding na functiewijziging

Indien werkgever en werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een geldig concurrentiebeding overeenkomen, dan kan het gebeuren dat de werknemer na verloop van tijd, door carrière te maken, van functie wijzigt. Dit wordt ook wel een wijziging in de arbeidsverhouding genoemd. Wanneer de werknemer van functie wijzigt of binnen zijn functie meer verantwoordelijkheden krijgt, dan kan het concurrentiebeding de werknemer sterker gaan beperken in zijn mogelijkheden elders een gelijkwaardige functie te vinden.<sup>61</sup> In deze situatie kan er voor partijen onduidelijkheid ontstaan over de geldigheid van het concurrentiebeding. In 1979 heeft de Hoge Raad<sup>62</sup> in het arrest Brabant/Van Uffelen, kort gezegd, bepaald dat een concurrentiebeding zijn geldigheid kan verliezen, indien een wijziging van de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard is dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken. De Hoge Raad stelt dan de eis dat het concurrentiebeding opnieuw moet worden gesloten. In het schriftelijkheidsvereiste ligt namelijk de bijzondere waarborg dat de werknemer de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen.<sup>63</sup> Deze overweging kan de werknemer alleen maken als hij hier opnieuw de gelegenheid voor krijgt. In de literatuur werd aangenomen dat men, naar aanleiding van het arrest Brabant/Van Uffelen, niet te snel diende aan te nemen dat het concurrentiebeding zou zijn vervallen wanneer het bij een functiewijziging niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen.<sup>64</sup>

In 2007 heeft de Hoge Raad in de AVM-arresten<sup>65</sup> meer uitleg gegeven over hoe het Brabant/Van Uffelen-criterium moet worden toegepast en de Hoge Raad heeft bepaald dat, als aan dit criterium is voldaan, het concurrentiebeding niet volledig zijn geldigheid hoeft te verliezen. In deze arresten maakte de Hoge Raad duidelijk dat er een cumulatieve toets nodig is om te bepalen of het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren. Hieronder is deze cumulatieve toets in de vorm van een stappenplan weergegeven.

1. Is er sprake van een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding en zo ja,
2. Heeft deze ingrijpende wijziging tot gevolg dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en zo ja,
3. Wordt de werknemer door het zwaarder drukken van het concurrentiebeding ook daadwerkelijk benadeeld in zijn mogelijkheden om elders een gelijkwaardige werkkring te vinden?

---

<sup>61</sup> Van Genderen 2008, p. 186.

<sup>62</sup> HR 9 maart 1979, *NJ* 1979, 467.

<sup>63</sup> Heerma van Voss & Van Slooten 2007, p. 761

<sup>64</sup> Grapperhaus 1995, p. 220. Loonstra 1999, p. 178

<sup>65</sup> HR 5 januari 2007, *LJN* AZ2224 en *LJN* AZ2221, *JAR* 2007/37 en *JAR* 2007/38 (AVM/Osinga en AVM/Spaan)

*De vraag rijst wanneer er sprake is van een ingrijpende functiewijziging en wanneer die wijziging meebrengt dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en wanneer de werknemer hierdoor wordt benadeeld in zijn mogelijkheden om elders een gelijkwaardige werkkring te vinden.?*

Allereerst is het van belang om te weten dat wanneer de werknemer stelt dat de geldigheid van het concurrentiebeding, door een ingrijpende functiewijziging, verloren is gegaan dat de werknemer dit ook dient te bewijzen. Uit de AVM-arresten blijkt dat de rechter in deze situatie zal moeten oordelen of er sprake is van een ingrijpende functiewijziging en of deze wijziging tot gevolg heeft dat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken. De rechter zal daarbij moeten onderzoeken en in zijn motivering tot uitdrukking moeten brengen of die wijziging, na een eventuele beëindiging van het dienstverband van de werknemer, bij handhaving van het concurrentiebeding een belemmering voor hem zal vormen om een nieuwe gelijkwaardige werkkring in loondienst of als zelfstandig ondernemer te vinden. Of een werkkring al dan niet gelijkwaardig is hangt af van de feitelijke omstandigheden van het geval. Hierbij kunnen factoren als salaris, werktijden, reisafstand en intellectuele uitdaging een rol spelen.<sup>66</sup> Uiteraard zal hierbij ook moeten worden gekeken naar de situatie van de individuele werknemer. De rechter dient tevens te onderzoeken in welke mate de wijziging van de arbeidsverhouding redelijkerwijze voor de werknemer was te voorzien toen deze het concurrentiebeding aanvaardde. Het concurrentiebeding van een verkoopmedewerker die verkoopmanager wordt, zal zijn geldigheid niet snel verliezen.<sup>67</sup>

Indien aan de bovenstaande cumulatieve toets is voldaan, dan betekent dit nog niet dat het concurrentiebeding daarmee, zoals gezegd, onder alle omstandigheden volledig zijn geldigheid verliest en opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen. De rechter zal alsnog dienen te onderzoeken of deze omstandigheid, met het oog op enerzijds de bescherming die art. 7:653 lid 1 BW de werknemer biedt tegen het niet weloverwogen aangaan van een concurrentiebeding en anderzijds het te beschermen belang van de werkgever bij dat beding, meebrengt dat het concurrentiebeding volledig zijn geldigheid heeft verloren. Met andere woorden kan deze belangenafweging er uiteindelijk toch nog voor zorgen dat het concurrentiebeding alsnog in stand blijft.<sup>68</sup> In het arrest Brabant/Van Uffelen werd destijds aangenomen dat het concurrentiebeding volledig zijn geldigheid verliest als aan het Brabant/Van Uffelen-criterium is voldaan. De AVM-arresten hebben het mogelijk gemaakt dat het concurrentiebeding ook gedeeltelijk zijn geldigheid kan verliezen. De Hoge Raad verwijst namelijk naar art. 3:41 BW dat als uitgangspunt heeft dat nietigheden in beginsel niet verder reiken dan de strekking daarvan meebrengt. Met andere woorden: wanneer aan de cumulatieve toets is voldaan, dan kan het geldige gedeelte van het concurrentiebeding in stand blijven en het nietige gedeelte, het gewijzigde deel van de arbeidsverhouding, komen te vervallen.<sup>69</sup>

### *3.3.1.1 Uitspraken met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding na functiewijziging*

Om te achterhalen hoe de rechter oordeelt, over de geldigheid van het concurrentiebeding na functiewijziging, is er jurisprudentieonderzoek gedaan. Dit is voor de medewerkers van het Juridisch Loket van belang, zodat zij hun klanten in deze situatie van specifieke juridische informatie en advies kunnen voorzien. Via de website van de rechtspraak zijn er een aantal zaken geselecteerd die gewezen zijn na de AVM-arresten. In al deze zaken is cumulatieve toets, van de Hoge Raad, door de rechters toegepast.

---

<sup>66</sup> Kerkhof 2007/4, p. 17.

<sup>67</sup> Ktr. Leiden 6 november 1996, JAR 1996/238.

<sup>68</sup> Kingma 2008/1, p. 10.

<sup>69</sup> Kerkhof 2007/4, p. 18.

De volgende uitspraken geven slechts, een indicatie, weer van hoe rechters *kunnen* oordelen. Er zijn namelijk nog veel meer uitspraken over dit onderwerp te vinden en bovendien moet er altijd worden gekeken naar de omstandigheden van het individuele geval.

- **Vzr. Rb. Rotterdam, 15 juni 2007:**<sup>70</sup>

In deze zaak volgde de voorzieningenrechter van de rechtbank Rotterdam de Hoge Raad. De voorzieningenrechter oordeelt namelijk dat de werknemer aan zijn concurrentiebeding kan worden gehouden, omdat de functiewijzing al eerder is aangekondigd.

- **Hof Leeuwarden, 5 september 2007:**<sup>71</sup>

Werknemer is in dienst getreden als assistent accountant en cliëntmanager. Werknemer is later vestigingsleider geworden en hierdoor heeft hij meer verantwoordelijkheden gekregen. Het Hof is van oordeel dat van een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding als hiervoor bedoeld geen sprake is. Veeleer gaat het om een geleidelijk "doorgroeien" van de werknemer in zijn werkzaamheden, die geacht moet worden redelijkerwijs te zijn voorzien. Op basis van het salarisverloop en de functiewijzigingen oordeelt het Hof dat er geen sprake is van een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding. Het vorengaande brengt mee dat het Hof zich niet meer verplicht voelt om verder te onderzoeken of het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken.

- **Hof Den Bosch, 27 november 2007:**<sup>72</sup>

Werknemer vervulde eerst een interne staffunctie, zonder aansturing van of zeggenschap over medewerkers en zonder externe bevoegdheden, en vervolgens werd de werknemer lid van het managementteam en daardoor belast met het medevormen en uitvoeren van het tactisch beleid. In deze zaak oordeelt het Hof dat de functie weliswaar ingrijpend is gewijzigd, maar dat dit nog niet meebrengt dat daardoor het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken.

- **Rechtbank Assen sector kanton, 19 maart 2009:**<sup>73</sup>

Werknemer is in dienst getreden als schoonmaakster en vervolgens gepromoveerd tot inspectrice. Later is de werkneemster de functie van rayonmanager gaan vervullen. Zij kreeg hierdoor meer verantwoordelijkheden, zoals het voeren van functioneringsgesprekken met medewerkers en het leidinggeven aan Inspectrices. De kantonrechter oordeelt dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken op de werknemer. Volgens de rechter is onvoldoende gebleken dat de functiewijziging bij de totstandkoming van het concurrentiebeding door beide partijen was voorzien. Een dergelijke functiewijziging lag ook niet op termijn in de lijn der verwachtingen. Deze functiewijziging tot rayonmanager vormt tevens een belemmering voor de werknemer om binnen dit specifieke vakgebied een nieuwe, gelijkwaardige werkkring in loondienst te vinden. Dit heeft als gevolg dat het beding opnieuw schriftelijk tussen partijen overeengekomen had moeten worden.

- **Hof Den Haag, 28 april 2009:**<sup>74</sup>

In deze zaak gaat het om twee werknemers. De ene werknemer is in dienst getreden als senior team leader en het Hof oordeelt dat zijn functie daarna niet ingrijpend is gewijzigd. De andere werknemer is in dienst getreden als trainee recruitment consultant. Deze laatste werknemer stelt dat zijn functie ingrijpend is gewijzigd door zijn promotie en doordat dat zijn salaris is gestegen.

---

<sup>70</sup> Vzr. Rb. Rotterdam 20 februari 2007, JAR 2007/84.

<sup>71</sup> Hof Leeuwarden 5 september 2007, LJV BB 3163.

<sup>72</sup> Hof Den Bosch 27 november 2007, JAR 2008/12.

<sup>73</sup> Rb. Assen sector kanton 19 maart 2009, LJV BH8243.

<sup>74</sup> Hof Den Haag 28 april 2009, LJV BK0398.

Het Hof is voorshands van oordeel dat de door deze werknemer genoemde omstandigheden niet nopen tot de slotsom dat sprake is van een wijziging van de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard. Daarbij is van belang dat de werknemer niet duidelijk heeft gemaakt welke functie hij na de recente promotie is gaan vervullen. De stijging van het salaris leidt op zich niet tot die conclusie en de loonstrook, waarnaar werknemer verwijst, verschaft ook geen helderheid.

- **Hof Arnhem, 14 juli 2009:**<sup>75</sup>

Werknemer is in dienst getreden als accountmanager. De werknemer is een aantal malen van functie gewijzigd en verrichte laatstelijk werkzaamheden als consultant waarbij hij lid was van het managementteam. Zijn salaris is in die jaren met 1800.00 euro gestegen. Het Hof oordeelt dat zowel toen de werknemer business unit manager en lid van het managementteam werd als op het moment dat de werknemer consultant werd waarbij hij lid bleef van het managementteam er geen sprake is van een ingrijpende wijziging. Op basis van het salarisverloop en de functiewijzigingen oordeelt het Hof dat er sprake is van een natuurlijk verloop in de functies op grond van de kwaliteiten van de werknemer. Het Hof acht in dit geval voornamelijk niet aannemelijk geworden dat het beding ten gevolge van de hiervoor genoemde functiewijzigingen aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en dat het beding om die reden opnieuw schriftelijk had moeten worden aangegaan.

### *3.3.1.2 Conclusie met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding na functiewijziging*

Uit subparagraaf 3.3.1 is gebleken dat de Hoge Raad in het arrest Brabant-Van Uffelen een criterium heeft gegeven om te oordelen of een concurrentiebeding wel of niet zijn geldigheid heeft verloren na een wijziging van de arbeidsverhouding. Later heeft de Hoge Raad in de AVM-arresten meer uitleg gegeven over hoe het Brabant/Van Uffelen-criterium moet worden toegepast. Ondanks dat men aan de hand van de cumulatieve toets, in de vorm van een stappenplan, kan beoordelen of een concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren is dit in de praktijk moeilijk te bepalen. Allereerst dient de werknemer te stellen dat het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren en vervolgens dient de werknemer dit nog te bewijzen. Het zal uiteindelijk aan de rechter zijn om dit te onderzoeken en om uiteindelijk een oordeel te geven over de geldigheid van het concurrentiebeding. Na het jurisprudentieonderzoek, dat overigens voornamelijk is gebaseerd op uitspraken van gerechtshoven, is gebleken dat het niet zo eenvoudig is om aan te tonen dat er sprake is van een ingrijpende functiewijziging en dat rechters dus vaak al niet verder komen dan dit punt.

Uit de bovenstaande uitspraken valt af te leiden dat er weliswaar telkens sprake is van een functiewijziging, maar dat deze niet ingrijpend genoeg is. Een salarisverhoging of een functiewijziging moet bijna extreem zijn om te kunnen stellen dat het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren en dus opnieuw had moeten worden overeengekomen. Zie de zojuist besproken uitspraak van de rechtbank Assen sector kanton van 19 maart 2009. Vaak gaat het om het geleidelijk doorgroeien van een werknemer in zijn werkzaamheden dat redelijkerwijs vooraf was te voorzien. De geldigheid van het concurrentiebeding na functiewijziging is ook opgenomen in het toetsingsschema. Als blijkt dat er mogelijk sprake is van een ingrijpende wijziging, dan kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket de klant het beste doorverwijzen naar een advocaat die is gespecialiseerd in het arbeidsrecht. De advocaat kan dan op basis van zijn ervaring een inschatting maken over de geldigheid van het concurrentiebeding na deze functiewijziging.

---

<sup>75</sup> Hof Arnhem 14 juli 2009, *LJN* BJ4503.

### 3.3.2 Geldigheid van een concurrentiebeding bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst

Op het moment dat de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst een geldig concurrentiebeding zijn overeengekomen, dan kan het gebeuren dat de arbeidsovereenkomst na verloop van tijd stilzwijgend wordt voortgezet. De arbeidsovereenkomst kan voor een bepaalde tijd of voor een onbepaalde tijd worden voortgezet. Voor partijen is het in deze situatie onduidelijk of het eerder overeengekomen concurrentiebeding nog wel geldig is. Uiteraard ontstaat deze onduidelijkheid alleen in die situaties als bij een tweede of volgende arbeidsovereenkomst niets op papier is gezet. Indien dit namelijk wel is gebeurd, dan is eenvoudig te achterhalen of een concurrentiebeding deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.<sup>76</sup> In de subparagrafen zal de voortzetting van een arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de voortzetting van een arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden besproken.

#### 3.3.2.1 Voortzetting voor bepaalde tijd

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, dan eindigt de arbeidsovereenkomst, op basis van art. 7:667 lid 1 BW, van rechtswege als de tijd is verstreken. Tenzij de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, dan wordt geacht dat de arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijd, op basis van dezelfde voorwaarden, wederom is aangegaan op basis van art. 7:668 lid 1 BW. Dit laatste wordt ook wel de stilzwijgende voortzetting genoemd. Het is uiteraard ook mogelijk dat partijen de voortzetting uitdrukkelijk overeenkomen in een nieuwe arbeidsovereenkomst met daarin voorwaarden. In beide gevallen kan er onduidelijkheid ontstaan over de geldigheid van het eerder overeengekomen concurrentiebeding.

Helaas is er over de *stilzwijgende voortzetting* geen uitspraak van de Hoge Raad, maar er zijn wel een aantal uitspraken van kantonrechters. De kantonrechters<sup>77</sup> nemen veelal aan dat, wanneer er sprake is van stilzwijgende voortzetting, dezelfde arbeidsvoorwaarden en dus ook het eerder schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding blijft gelden. Dit vanuit de gedachte dat de werknemer zich, na ondertekening van het eerste contract, destijds bewust is geweest van de consequenties die het aangaan van een concurrentiebeding met zich meebrengt.

Wanneer er sprake is van *uitdrukkelijke voortzetting*, dan maakt de werkgever samen met de werknemer aanvullende afspraken over bijvoorbeeld verhoging van salaris. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt dan niet stilzwijgend voortgezet, maar partijen sluiten een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als dit het geval is, dan kunnen partijen in principe geen beroep doen op het concurrentiebeding uit de eerdere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Voor de medewerkers van het Juridisch Loket is het van belang om als hoofdregel te hanteren dat het, eerder schriftelijk overeengekomen, concurrentiebeding bij *stilzwijgende voortzetting* gewoon blijft gelden. Op het moment dat partijen contact hebben gehad over de voortzetting en dus *uitdrukkelijk* het een en ander op papier hebben gezet, dan is er sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst en kunnen partijen in principe dus geen beroep doen op het concurrentiebeding uit de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

---

<sup>76</sup> Michielsen 2004, p. 20.

<sup>77</sup> Rb. Utrecht sector kanton 10 september 2009, *LJN* BJ7730. Rb. Assen sector kanton 30 januari 2008, *LJN* BC6341.

### 3.3.2.2 Voortzetting voor onbepaalde tijd

Twee situaties dient men te onderscheiden bij de voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De situaties zijn vergelijkbaar met de voortzetting voor bepaalde tijd. Zie subparagraaf 3.3.2.1.

Op basis van art. 7:668a lid 1 sub a BW ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen, van niet meer dan drie maanden, hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden is overschreden. Een andere mogelijkheid is dat partijen overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>78</sup> In de eerste situatie wordt de arbeidsovereenkomst *van rechtswege* voortgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en blijven dus dezelfde arbeidsvoorwaarden van toepassing en blijft ook het eerder schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding gelden.<sup>79</sup> Indien er gedurende het dienstverband sprake is geweest van een functiewijziging, dan kan het concurrentiebeding zijn geldigheid hebben verloren. In dat geval had het concurrentiebeding wel door partijen opnieuw schriftelijk moeten worden overeengekomen. Zie subparagraaf 3.3.1.

In de tweede situatie komen partijen nadrukkelijk overeen dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en daardoor ontstaat er een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het Hof Amsterdam<sup>80</sup> oordeelde in een soortgelijke situatie als deze dat partijen het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk overeen hadden moeten komen. Partijen konden vervolgens geen beroep doen op het concurrentiebeding uit de eerdere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na deze uitspraak oordeelde de kantonrechter van de rechtbank Zwolle hetzelfde over deze situatie.<sup>81</sup>

### 3.3.3 Geldigheid van een concurrentiebeding bij schadeplichtig ontslag

Ondanks dat de werkgever en de werknemer een geldig concurrentiebeding zijn overeengekomen bestaat er toch een kans dat de werkgever geen beroep op het concurrentiebeding kan doen. Uit art. 7:653 lid 3 blijkt namelijk dat de werkgever geen beroep op het beding kan doen als hij door de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd schadeplichtig is geworden. Als een werkgever schadeplichtig is, dan betekent dit dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een schadevergoeding te vorderen. In art. 7:677 leden 1-3 BW staat beschreven wanneer er sprake is van een schadeplichtig ontslag door de werkgever. Indien er sprake is van een schadeplichtig ontslag, dan is de werknemer dus verlost van het concurrentiebeding. In de volgende drie situaties is sprake van een schadeplichtig ontslag. Deze situaties worden ook wel onregelmatig ontslag genoemd, omdat de regels omtrent opzegging niet zijn nageleefd.

Er is sprake van een schadeplichtig ontslag als:

- De werkgever de werknemer op staande voet heeft ontslagen zonder dringende reden of indien de werkgever de werknemer op staande voet heeft ontslagen zonder gelijktijdige mededeling van die dringende reden.<sup>82</sup> Indien de rechter uiteindelijk oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, dan komt het concurrentiebeding niet te vervallen.

<sup>78</sup> Michielsen 2004, p. 21.

<sup>79</sup> Rb. Breda sector kanton 8 mei 2007, *LJN* BA4622. Rb. Zwolle sector kanton 23 februari 2007, *LJN* AZ9843.

<sup>80</sup> Hof Amsterdam 26 maart 1998, *JAR* 1998/125.

<sup>81</sup> Rb. Zwolle sector kanton 17 oktober 2006, *LJN* AZ1779.

<sup>82</sup> Zie Rb. Groningen sector kanton 25 juni 2009, *LJN* BJ4541. Zie ook: Hof Den Haag 13 juli 2007, *LJN* BB3911.



- De werkgever zich niet heeft gehouden aan de opzegtermijn. In dit geval is er sprake van een onregelmatig ontslag.
- De werkgever door opzet of schuld de werknemer een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. De werkgever is schadeplichtig als de werknemer hier gebruik van heeft gemaakt of als de rechter op die grond de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden ex art. 7:685 BW. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever het loon niet op tijd voldoet of wanneer de werkgever de werknemer grovelijk beledigt of bedreigt.<sup>83</sup>

### *3.3.3.1 Bijzondere situaties schadeplichtig ontslag*

Er kan een situatie ontstaan waarin geen sprake is van een schadeplichtig ontslag, maar waar de rechter de situatie toch gelijk stelt aan een schadeplichtig ontslag. Een kantonrechter<sup>84</sup> oordeelde op deze manier in een ontslagzaak. In deze zaak werd de arbeidsovereenkomst met een hogere vergoeding dan de kantonrechtersformule,  $c=1$ , ontbonden. De Kantonrechter oordeelde dat daarmee ook het concurrentiebeding was komen te vervallen. De rechtbank Amsterdam<sup>85</sup> oordeelde dat het concurrentiebeding ook komt te vervallen bij een kennelijk onredelijk ontslag ex art. 7:681 BW. Vreemd genoeg kiezen deze rechters hier wel voor de benadering “het vervallen van het concurrentiebeding” in plaats van de benadering dat de werkgever geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding. De Hoge Raad<sup>86</sup> heeft aangegeven dat er bij beëindiging met wederzijds goedvinden nooit sprake kan zijn van een schadeplichtig ontslag en dat het concurrentiebeding in dat geval dus gewoon van kracht blijft. Het is wel mogelijk dat een concurrentiebeding bij beëindiging met wederzijds goedvinden komt te vervallen. Dit onderdeel zal verder worden besproken in subparagraaf 3.3.7.

### *3.3.4 Geldigheid van een concurrentiebeding bij proeftijdontslag*

Wanneer de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten, dan zijn zij vrij om al dan niet een proeftijd overeen te komen. In art. 7:652 BW staan regels beschreven omtrent een proeftijdbeding. Zowel de werkgever als de werknemer kan tijdens de proeftijd zonder opgave van redenen, zonder ontslagvergunning en zonder een opzegtermijn ontslag geven of ontslag nemen.<sup>87</sup>

*De vraag rijst of het concurrentiebeding ook geldig is als partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen in de proeftijd?*

In art. 7:653 BW blijkt niets te zijn geregeld over de geldigheid van een concurrentiebeding bij een ontslag in de proeftijd. Met als gevolg dat de werknemer zich bij een ontslag in de proeftijd dient te houden aan het concurrentiebeding. Toch is dit vreemd, want een werknemer is in dit geval slechts heel kort in dienst geweest en kan dus weinig belangrijke kennis en informatie hebben opgedaan. Er zijn geen uitspraken over deze situatie en dus kan worden aangenomen dat een werkgever niet snel een beroep zou doen op een concurrentiebeding bij een ontslag in de proeftijd. Uit een analyse van het wetsvoorstel, dat in het kort is beschreven in subparagraaf 2.8 en in bijlage 1 is opgenomen, is gebleken dat de wetgever in art 7:653 lid 5 sub a BW wilde opnemen dat het concurrentiebeding zou komen te vervallen bij een ontslag in de proeftijd.

<sup>83</sup> Michielsen 2004, p. 24.

<sup>84</sup> Rb. Alkmaar sector kanton 14 oktober 2002, *JAR* 2002/263.

<sup>85</sup> Rb. Amsterdam 16 december 1992, *JAR* 1993/11. Rb. Amsterdam 4 oktober 1995, *JAR* 1995/230.

<sup>86</sup> HR 29 april 1966, *NJ* 1966, 301.

<sup>87</sup> Michielsen 2004, p. 37

De wetgever wilde hiermee zorgen dat de werknemer niet zou worden geconfronteerd met onevenredig grote gevolgen. De wetgever is namelijk van mening dat de schade die de werknemer aan kan richten minimaal zal zijn.<sup>88</sup>

### *3.3.5 Geldigheid van een concurrentiebeding bij faillissement*

In art. 7:653 BW is niets geregeld over de geldigheid van een concurrentiebeding bij faillissement van de werkgever. De curator heeft op grond van art. 40 Faillissementswet (Fw) de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met de werknemers, in dienst van de gefailleerde, wederkerig op te zeggen.

*De vraag rijst of het concurrentiebeding nog geldig is als de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een faillissement van de werkgever?*

De geldigheid van het concurrentiebeding kan van belang zijn voor de curator. De curator zal er namelijk niet bij gebaat zijn als de werknemers gaan werken bij de concurrent, terwijl hij alle activiteiten wil verkopen aan een andere concurrent. Uit de lagere rechtspraak<sup>89</sup> is gebleken dat het oordeel van de rechter altijd is gebaseerd op een belangenafweging. Er wordt dan gekeken welk belang de curator heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en welk belang de werknemer heeft bij verval van het concurrentiebeding. Het Hof Den Bosch<sup>90</sup> heeft op 9 januari 2007 eindelijk een oordeel gegeven over deze kwestie. Uit dit arrest blijkt dat een curator in beginsel geen beroep kan doen op een concurrentiebeding en de werknemers dus niet aan het concurrentiebeding gebonden zijn. Wanneer de curator de werknemers toch wil houden aan het concurrentiebeding, dan zal de curator dit, volgens het Hof, moeten aangeven bij de opzegging en dan dient hij voldoende aannemelijk te maken dat de boedel er belang bij heeft dat het concurrentiebeding in stand blijft.<sup>91</sup> Hieruit kan geconcludeerd worden dat het concurrentiebeding in principe geldig is als de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een faillissement van de werkgever. Als de curator de werknemers vervolgens wil houden aan het concurrentiebeding, dan dient hij zwaarwegende belangen aan te voeren.

Als de curator nakoming van het concurrentiebeding vordert, dan is het advies aan de medewerkers van het Juridisch Loket om de werknemer te verwijzen naar een advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht. De advocaat kan op basis van zijn ervaring inschatten of de werknemer onbillijk wordt benadeeld bij handhaving van het concurrentiebeding. De advocaat zal dan onderzoeken of de werknemer gerechtvaardigde belangen heeft om een beroep te doen op de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het beding. Deze procedure zal overigens in hoofdstuk 4 uitvoerig aan bod komen.

### *3.3.6 Geldigheid van een concurrentiebeding bij overgang van een onderneming*

In afdeling 8 van titel 7.10 “arbeidsovereenkomst” zijn bepalingen opgenomen omtrent de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer bij een overgang van een onderneming. Uit art. 7:662 lid 2 sub a BW blijkt dat voor de toepassing van afdeling 8 onder overgang wordt verstaan: de overgang tengevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing van een economische eenheid die haar identiteit behoudt. Alle andere vormen van overgang, zoals bijvoorbeeld de transacties van aandelen, vallen niet onder deze afdeling. De heer R.M. Beltzer, hoofddocent arbeidsrecht aan de universiteit van Amsterdam, schrijft

---

<sup>88</sup> Michielsen 2004, p. 51

<sup>89</sup> Zie Pres. Rb. Amsterdam 13 september 2001, JOR 2002/21. Zie ook Vزر. Rb. Zwolle 3 december 2002, KG 2003/105.

<sup>90</sup> Hof Den Bosch 9 januari 2007, JOR 2007/58.

<sup>91</sup> Bodewes e.a. 2007-8/9, p. 47.

in tekst en commentaar<sup>92</sup> dat het echt moet gaan om de overdracht van ondernemingsactiviteiten, waarbij geacht moet worden aan de overgang van gebouwen, inventaris, klantenkring, vergunningen enz. Uit art. 7:663 BW blijkt dat door overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer, van rechtswege overgaan op de nieuwe werkgever.

*De vraag rijst of het concurrentiebeding bij een overgang van een onderneming, in de zin van art. 7:662 e.v. BW, ook geldig blijft.*

De Hoge Raad<sup>93</sup> oordeelde dat bij overgang van een onderneming, in de zin van art 1639aa e.v. BW “oud”, alle rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en dus ook die uit een concurrentiebeding van rechtswege overgaan op de opvolgende werkgever. Met andere woorden: blijft het concurrentiebeding, bij overgang van een onderneming ex art. 7:662 e.v. BW, tussen de werknemer en de opvolgend werkgever gewoon gelden. Dit oordeel wordt later door het Hof Arnhem bevestigd.<sup>94</sup>

Wanneer er sprake is van een overgang van een onderneming waarop afdeling 8 van titel 7.10 “arbeidsovereenkomst” niet van toepassing is, dan moet het concurrentiebeding, volgens de Hoge Raad, opnieuw worden aangegaan.<sup>95</sup> De Hoge Raad vindt namelijk dat de werknemer in dit geval stilzwijgend een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat en dat het concurrentiebeding zwaarder kan gaan drukken als dit niet opnieuw overeen wordt gekomen. In het schriftelijkheidsvereiste ligt namelijk de bijzondere waarborg dat de werknemer het bezwarende beding goed heeft overwogen. Indien de opvolgend werkgever dus geen nieuw concurrentiebeding overeenkomt met de werknemer, dan geldt er geen concurrentiebeding. Ook hier maakt de Hoge Raad weer gebruik van het Brabant/Van Uffelen-criterium.<sup>96</sup> Er dient nog wel te worden opgemerkt dat het concurrentiebeding ook bij de overgang van onderneming ex art. 7:662 e.v. BW, door een wijziging in de arbeidsverhouding, aanmerkelijk zwaarder kan gaan drukken. Als dit het geval is, dan dient het concurrentiebeding alsnog opnieuw te worden overeengekomen om te voorkomen dat het beding zijn geldigheid verliest.

### *3.3.7 Geldigheid van een concurrentiebeding bij een beëindigingsovereenkomst*

Een werkgever en een werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigen. De afspraken over dit ontslag worden vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. In subparagraaf 3.2.2.1 is al gezegd dat de werknemer en de werkgever ook bij het einde van het dienstverband een geldig concurrentiebeding in de beëindigingsovereenkomst kunnen opnemen. In deze subparagraaf zal worden besproken wat er gebeurt met de geldigheid van het concurrentiebeding wanneer partijen bij aanvang van het dienstverband een concurrentiebeding zijn overeengekomen en nu een beëindigingsovereenkomst sluiten.

Als partijen het concurrentiebeding in de beëindigingsovereenkomst herhalen of nog steeds van toepassing verklaren, dan blijft het concurrentiebeding in principe gewoon geldig. Als partijen het concurrentiebeding willen laten vervallen, dan dienen zij dit expliciet op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. De werknemer wil uiteraard dat het concurrentiebeding komt te vervallen, zodat hij niet wordt beperkt in zijn vrije arbeidskeuze. Om dit te bewerkstelligen zal een werknemer dan ook bij beëindiging met wederzijds goedvinden in onderhandeling

<sup>92</sup> Nieuwenhuis e.a.2009, p. 3474, 3475.

<sup>93</sup> HR 23 oktober 1987, NJ 1988, 235.

<sup>94</sup> Hof Arnhem 23 oktober 2007, LJN BB8565.

<sup>95</sup> HR 23 oktober 1987, NJ 1988, 234.

<sup>96</sup> HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467.

moeten gaan met de werkgever. Als het de werknemer niet lukt om het concurrentiebeding te laten vervallen, dan is er ook nog de mogelijkheid het concurrentiebeding in gewijzigde vorm te laten opnemen. Men kan bijvoorbeeld de geldigheidsduur of de reikwijdte van het geografische gebied aanpassen. Het is ook mogelijk dat partijen het concurrentiebeding omzetten in een relatiebeding. Op deze manier wordt de werknemer minder beperkt in zijn vrije arbeidskeuze en wordt het belang van de werkgever ook gediend. Het is volgens de kantonrechter Rotterdam<sup>97</sup> niet mogelijk het concurrentiebeding achteraf te matigen. De kantonrechter vindt namelijk dat men bij het sluiten van de beëindigingsovereenkomst intensief heeft kunnen overleggen over een eventuele matiging.

*De vraag rijst of het concurrentiebeding geldig blijft als partijen niets in de beëindigingsovereenkomst hebben vermeld over het concurrentiebeding?*

Op 28 april 2004 heeft het Hof<sup>98</sup> geoordeeld over een zaak waarbij partijen een beëindigingsovereenkomst waren overeengekomen. In deze zaak ontstond er tussen partijen een geschil over de geldigheid van het concurrentiebeding, omdat er namelijk niets in de beëindigingsovereenkomst stond vermeld over dit beding. Wel was er door partijen over en weer finale kwijting verleend. Het Hof oordeelt allereerst dat de bedoeling van finale kwijting is dat partijen na uitvoering van de afspraken in de beëindigingsovereenkomst eens en voor al ook op het punt van hun mogelijke rechten en verplichtingen juridisch en feitelijk van elkaar afscheid nemen. Het hof oordeelt, gelet op de omstandigheden van het geval en de bewoordingen van de beëindigingsovereenkomst, dat de werknemer had mogen begrijpen dat partijen volledig afscheid van elkaar hadden genomen en dat dit meebracht dat de oude werkgever geen beroep meer zou kunnen doen op het concurrentiebeding. Het Hof acht het tevens niet aannemelijk dat het in een beëindigingsovereenkomst uitsluitend gaat om een financiële afwikkeling. Met andere woorden: is een concurrentiebeding in principe gewoon geldig als partijen er niets over hebben vermeld. Er bestaat echter op basis van deze uitspraak wel een kans dat het concurrentiebeding komt te vervallen als partijen een finale kwijting overeenkomen. Uiteraard is het oordeel altijd afhankelijk van de omstandigheden van het geval, maar toch kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket dit gebruiken bij de advisering aan de klanten. Het Juridisch Loket geeft voornamelijk informatie en advies aan de werknemers en nu deze uitspraak is gewezen kunnen zij de werknemers, die gebonden zijn aan een concurrentiebeding, wellicht adviseren alleen finale kwijting op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Op deze manier nemen partijen volgens het Hof volledig afscheid van elkaar. De kantonrechter neemt later in een zaak ook aan dat het concurrentiebeding<sup>99</sup> zijn geldigheid heeft verloren als partijen finale kwijting zijn overeengekomen.

### **3.4 Conclusie “Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding?”**

In dit hoofdstuk is besproken in welke gevallen de werknemer en de werkgever een geldig concurrentiebeding kunnen overeenkomen en vervolgens is besproken in welke gevallen een concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren. Het is ondoenlijk om al deze onderwerpen hier nogmaals weer te geven. De meest belangrijke onderwerpen zijn ter verduidelijking tussendoor in een conclusie weergegeven. Wel is het van belang om hier nogmaals op te merken dat al deze onderwerpen zijn opgenomen in het toetsingsschema. Dit toetsingsschema is opgenomen in bijlage 2 en het is dan ook zeker aan te bevelen deze te bekijken. Uiteraard zullen de resultaten en het belang van dit hoofdstuk samen met het toetsingsschema nog worden behandeld in hoofdstuk 5 “Conclusies en aanbevelingen”.

<sup>97</sup> Rb. Rotterdam sector kanton 13 mei 2008, *JAR* 2008/152.

<sup>98</sup> Hof Amsterdam 28 april 2009, *LJN* BJ2741.

<sup>99</sup> Rb. Utrecht sector kanton 10 september 2009, *LJN* BJ7730.

## 4 Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?

### 4.1 Inleiding

Zoals gezegd, is dit onderzoek gericht op het oordeel van de rechter over de twee belangrijkste aspecten van het concurrentiebeding: de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding. In hoofdstuk 3 is het oordeel van de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding besproken. De resultaten van dat hoofdstuk zijn, in bijlage 2, opgenomen in een efficiënt toetsingsschema. Bij de beoordeling van een zaak is het van belang altijd eerst naar de geldigheid van het concurrentiebeding te kijken alvorens men een advies kan geven over de billijkheid van het concurrentiebeding. Als het beding namelijk niet geldig is overeengekomen of als het beding zijn geldigheid heeft verloren, dan is de billijkheid van het concurrentiebeding ook niet meer van belang. De werkgever kan namelijk geen beroep doen op een ongeldig concurrentiebeding. Uit een uitgebreid jurisprudentieonderzoek, dat in het kader van dit onderzoek is gedaan, is bovendien gebleken dat de rechter ook altijd eerst kijkt naar de geldigheid van het concurrentiebeding en pas daarna naar de billijkheid van het concurrentiebeding.<sup>100</sup>

In dit hoofdstuk zal het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding aan bod komen om uiteindelijk de centrale vraag van dit onderzoek volledig te kunnen beantwoorden. Voor de medewerkers van het Juridisch Loket is het van belang om dit te weten, zodat zij de klanten naast een advies over de geldigheid ook specifieke juridische informatie en advies kunnen geven over de billijkheid oftewel redelijkheid van het concurrentiebeding. Om een antwoord te geven op de vraag “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding” is het allereerst van belang om te weten welke procedures de werknemer kan starten om de billijkheid van het concurrentiebeding bij de rechter te laten toetsen. Dit onderdeel zal in subparagraaf 4.2 e.v. worden besproken. Om inzicht te krijgen in de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer is er jurisprudentieonderzoek gedaan. Tevens zijn er uit dit onderzoek een aantal conclusies naar voren gekomen. Deze onderdelen zullen in subparagraaf 4.3 en 4.4 worden besproken. De zaken waarin de rechter van mening was dat de werknemer onbillijk werd benadeeld en het concurrentiebeding dus niet billijk was zijn vervolgens verder geanalyseerd en in subparagraaf 4.5 besproken.

### 4.2 Welke procedures kan de werknemer starten om de billijkheid van het concurrentiebeding te laten toetsen?

In subparagraaf 2.5 is gezegd dat er na het einde van het dienstverband voor de werknemer een probleem kan ontstaan. Als partijen namelijk een geldig concurrentiebeding zijn overeengekomen, dan treedt dit concurrentiebeding in werking als het dienstverband is beëindigd. De werknemer kan hierdoor, zoals vermeld in subparagraaf 2.2, enorm worden beperkt in zijn vrijheid van arbeidskeuze. Uiteraard mag het doel van het concurrentiebeding, de bescherming van het bedrijfsdebiel van de werkgever, in beginsel niet uit het oog worden verloren. Als de werknemer van mening is dat hij, in verhouding tot het belang van de werkgever, onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding, dan kan de werknemer de billijkheid van het concurrentiebeding laten toetsen bij de rechter. De werknemer kan zich in een dergelijke procedure beroepen op art. 7:653 lid 2 BW. Als de rechter vervolgens oordeelt dat de werknemer onbillijk wordt benadeeld en het concurrentiebeding dus niet billijk is, dan heeft de rechter de mogelijkheid het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. Een beroep op art. 7:653 BW heeft alleen kans van slagen als de werknemer kan bewijzen dat hij belang heeft bij deze gehele of gedeeltelijke vernietiging.

---

<sup>100</sup> Zie bijvoorbeeld Hof Den Haag 28 april 2009, *LJN* BK0398. V.zr. Rb. Arnhem 6 november 2009, *LJN* BK5475.

Het gevolg van een gehele vernietiging is dat het beding niet meer bestaat en dat de werkgever er dus geen beroep meer op kan doen. Bij gedeeltelijke vernietiging wordt het oorspronkelijke concurrentiebeding door de rechter gematigd. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het matigen van het functioneel bereik, het geografisch bereik en de geldingsduur van het concurrentiebeding.<sup>101</sup> Dit zijn drie onderdelen die de inhoud van het concurrentiebeding bepalen, maar waarvan partijen zelf de reikwijdte kunnen bepalen. Art. 7:653 BW stelt geen eisen aan de inhoud van het concurrentiebeding. Het functioneel bereik van het concurrentiebeding geeft een beschrijving van verboden werkzaamheden en handelingen. Het geografische bereik van het concurrentiebeding kan worden beperkt tot een bepaalde straal, uitgedrukt in een aantal kilometers, rond de plaats waar de werknemer werkzaam was. Het is ook mogelijk dat het beding zich uitstrekt tot een bepaalde provincie, heel Nederland, de Benelux, heel Europa of de hele wereld. De geldingsduur geeft aan hoelang een werknemer is gebonden aan het concurrentiebeding. Hoe ruimer deze drie onderdelen zijn geformuleerd, des te meer het recht van de werknemer op vrije arbeidskeuze wordt beperkt en des te eerder zal de rechter tot matiging willen overgaan.<sup>102</sup> In subparagraaf 4.2.1 zal in het kort de belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW worden besproken en in subparagraaf zullen de verschillende procedures verder worden besproken.

#### *4.2.1 Belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW*

Voordat de rechter overgaat tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding zal de rechter een belangenafweging moeten maken. De rechter kan alleen door middel van deze belangenafweging achterhalen of de werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding en dus een oordeel geven over de billijkheid van het concurrentiebeding. Bij de belangenafweging weegt de rechter steeds de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer tegen elkaar af. De werkgever heeft er belang bij dat het concurrentiebeding wordt gehandhaafd en de werknemer heeft er belang bij dat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk wordt vernietigd. De rechter kijkt dus niet alleen naar de feitelijke tekst van het concurrentiebeding, maar de rechter kijkt ook naar de omstandigheden van het geval. Het concurrentiebeding kan namelijk heel ruim zijn geformuleerd en toch in stand blijven. In dat geval weegt het belang van de werkgever zwaarder dan het belang van de werknemer. Welke belangen precies een rol kunnen spelen zal worden besproken in subparagraaf 4.3.

#### *4.2.2 Bodemprocedure, Kort geding of eis in reconventie*

De werknemer kan dus, zoals gezegd, de billijkheid van het concurrentiebeding op grond van art. 7:653 lid 2 BW laten toetsen bij de rechter. De werknemer heeft in dat geval de mogelijkheid om via een dagvaarding een bodemprocedure te starten bij de kantonrechter. Op grond van art. 93 sub c van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv.) is de kantonrechter namelijk absoluut bevoegd tot kennisneming van een arbeidsrechtelijke vordering ingevolge art. 7:653 BW. Het nadeel van de bodemprocedure is dat het erg lang duurt voordat partijen uitsluitel hebben over hun geschil. Voor de werknemer kan dit tot gevolg hebben dat hij voor een lange tijd wordt getroffen in een zwaarwegend belang, namelijk de wijze waarop hij in zijn levensonderhoud voorziet. Het voordeel van deze procedure is dat de rechter grondig onderzoek zal doen naar de wederzijdse belangen van partijen. In de meeste gevallen wil de werknemer met spoed weten waar hij aan toe is. De werknemer kan namelijk door overtreding van het concurrentiebeding boetes krijgen.<sup>103</sup> In dat geval heeft de werknemer de mogelijkheid om op grond van art. 254 Rv een kort geding te starten.

---

<sup>101</sup> Michielsen 2004, p. 28-29.

<sup>102</sup> Quist 2004, p. 12.

<sup>103</sup> Quist 2004, p. 28, 32.

Dit is een snelle procedure speciaal voor spoedeisende zaken, waarin de rechter bevoegd is om een voorlopige voorziening/beslissing te geven. Naast de voorzieningenrechter is de kantonrechter op basis van art. 254 lid 4 Rv ook bevoegd tot het geven van een voorlopige beslissing over het geschil. Het voordeel van de kort gedingprocedure is dat partijen op korte termijn een uitspraak van de rechter krijgen. Het nadeel van deze procedure is dat er onvoldoende tijd is om de feiten en belangen van partijen te onderzoeken. Bovendien kan de bodemrechter in een later stadium tot een ander oordeel komen, dan de voorzieningenrechter of de kantonrechter. De werknemer heeft, op basis van art. 332 Rv, de mogelijkheid om na de kort gedingprocedure of na de bodemprocedure in hoger beroep te gaan tegen het vonnis.

Als de werknemer een kort gedingprocedure start, dan kan de werknemer de rechter vragen om het concurrentiebeding voorlopig geheel of gedeeltelijk te vernietigen of de werknemer kan de rechter vragen de werking van het concurrentiebeding te schorsen totdat de bodemrechter definitief over het geschil zal hebben beslist. De vraag die in de literatuur aan de orde komt bij een kort gedingprocedure is of de rechter in deze procedure het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk kan vernietigen. De Hoge Raad heeft bepaald dat in een kort geding procedure uitsluitend "schorsing van de werking van het concurrentiebeding" voor toewijzing in aanmerking komt. Een vordering tot gehele of gedeeltelijke vernietiging is niet voor toewijzing in kort geding vatbaar, omdat het daarbij gaat om een declaratoire vonnis (een vonnis dat een bepaalde rechtstoestand vaststelt) die nu eenmaal per definitie in een kort geding procedure niet kan worden gedaan.<sup>104</sup> Verschillende rechters volgen het arrest van de Hoge Raad uit 1966 en schorsen de werking van het concurrentiebeding.<sup>105</sup> Naast een declaratoir vonnis kan de rechter in kort geding ook geen constitutief vonnis (een vonnis waarbij een bepaalde rechtstoestand wordt beëindigd, gewijzigd of in het leven wordt geroepen) wijzen. Die opvatting had onder meer de kantonrechter Amsterdam *'Het concurrentiebeding kan echter niet reeds nu gedeeltelijk worden tenietgedaan, nu tenietdoening geen voorlopige maatregel is.'* en de kantonrechter Haarlem *"Vooropgesteld dient te worden dat de vordering tot buiten werkingstelling van het concurrentiebeding dan wel beperking daarvan in geografische reikwijdte of in de duur ervan, niet voor toewijzing in kort geding in aanmerking kan komen, nu in beide gevallen een constitutieve beslissing is vereist"*<sup>106</sup> Toch zijn er ook kantonrechters die de opvatting van de Hoge Raad niet volgen en het concurrentiebeding dus wel voorlopig geheel of gedeeltelijk vernietigen.<sup>107</sup>

Naast het starten van een bodemprocedure of een kort gedingprocedure is het ook mogelijk om een eis in reconventie in te stellen. De werknemer kan in dat geval tegen de eis in conventie, van de werkgever, tot naleving van het concurrentiebeding een eis in reconventie tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding instellen.

---

<sup>104</sup> HR 29 april 1966, NJ 1966, 301.

<sup>105</sup> Hof Den Bosch 31 maart 2009, LJV BI0670. Rb. Almelo sector kanton 17 maart 2010, LJV BL8015. Rb. Rotterdam sector kanton 30 september 2008, LJV BI3611. Rb. Dordrecht sector kanton 30 juni 2008, LJV BD6984. Rb. Zwolle sector kanton 21 november 2007, LJV BC1214.

<sup>106</sup> Ktr. Amsterdam 19 augustus 1992, JAR 1992, 90. Rb. Haarlem sector kanton 25 mei 2007, LJV BA5677.

<sup>107</sup> Hof Leeuwarden 12 mei 2009, LJV BI6762. Rb. Maastricht sector kanton 23 december 2009, LJV BK8178. Vزر. Rb. Arnhem 6 november 2009, LJV BK5475. Rb. Den Bosch sector kanton 3 juli 2008, LJV BD7746.

### 4.3 Welke belangen spelen een rol bij de belangenafweging van de rechter?

Zoals vermeld, in subparagraaf 4.2.1, zal een rechter eerst een belangenafweging moeten maken om te achterhalen of de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Om inzicht te krijgen in de belangen van zowel de werknemer als de werkgever is er voor de medewerkers van het Juridisch Loket jurisprudentieonderzoek gedaan. Als de medewerkers van het Juridisch Loket namelijk op de hoogte zijn van de belangen die een rol kunnen spelen bij de belangenafweging, dan kunnen zij aan de klant doelgericht vragen stellen en daarmee achterhalen of de werknemer soortgelijke belangen heeft. Daarnaast is het voor de medewerkers van het Juridisch Loket interessant om te weten welke belangen er minimaal aanwezig moeten zijn om het concurrentiebeding in aanmerking te laten komen voor een gehele of gedeeltelijke vernietiging

Via de website van de rechtspraak zijn er in totaal, vanaf januari 2007 tot en met april 2010, 113 zaken geselecteerd.<sup>108</sup> Er is gekozen voor een periode van ongeveer 3 jaar, omdat het onderzoek hierdoor recent blijft en afgebakend is. Na een zorgvuldige analyse van deze zaken is gebleken dat in 61 zaken geen belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW heeft plaatsgevonden. Deze zaken zijn ter verantwoording in subparagraaf 3.4 van bijlage 3 opgenomen. In 52 zaken is de belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW dus wel door de rechter gemaakt. Om dit onderzoek te verantwoorden zijn ook deze 52 zaken in bijlage 3 opgenomen. Om een duidelijk beeld te geven van dit jurisprudentieonderzoek is bijlage 3 weergegeven in subparagrafen en is de opbouw terug te vinden in een aparte inhoudsopgave voor de bijlagen. De uitspraken zijn gerangschikt in werkgevers- en werknemersbelangen en bij ieder belang is weergegeven hoe zwaar dit werkgevers- of werknemersbelang in de procedure heeft meegewogen. Om een indruk te krijgen van het soort procedure zijn deze uitspraken vervolgens chronologisch weergegeven in een Hoger Beroep bodemprocedure, een Bodemprocedure, een Hoger Beroep Kort geding en een Kort geding bij de voorzieningenrechter of de kantonrechter. Daarnaast zijn alle zaken opgesplitst in de jaargangen 2007 t/m 2010. Dit met als doel om te achterhalen hoe vaak men een van deze gerechtelijke procedures is gestart. In de onderstaande subparafen zullen de werkgevers- en werknemersbelangen verder worden besproken. In subparagraaf 4.4 zullen de overige conclusies, die uit het jurisprudentieonderzoek naar voren zijn gekomen, worden besproken.

#### 4.3.1 Werkgeversbelangen

In de onderstaande tabel is weergegeven welke belangen voor de werkgever een rol kunnen spelen bij een procedure ex art. 7:653 lid 2 BW. Daarnaast is weergegeven hoeveel keer men, vanaf januari 2007 tot en met april 2010, een beroep heeft gedaan op deze belangen.

| Werkgeversbelangen                                                                                                                                                                                        | Aantal keer een beroep op dit belang                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De werkgever voerde aan dat het concurrentiebeding in stand moest blijven om zijn bedrijfsdebet te beschermen.                                                                                            | In 50 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.1.1 van bijlage 3 |
| De werkgever voerde aan dat hij heeft geïnvesteerd in de werknemer.                                                                                                                                       | In 4 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.1.2 van bijlage 3  |
| De werkgever voerde aan belang te hebben bij handhaving van het concurrentiebeding gelet op de krapte van de arbeidsmarkt. De werkgever wilde de werknemer binden door middel van het concurrentiebeding. | In 3 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.1.3 van bijlage 3  |

Tabel 1: Belangen van de werkgever

<sup>108</sup> Zie <[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)>, periode 01-01-2007 t/m 30-04-2010, zoektekst "concurrentiebeding 7:653 lid 2".



#### 4.3.1.1 Bescherming van het bedrijfsdebiet

Zoals in tabel 1 is te zien zijn er drie werkgeversbelangen uit het jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen. Uit deze tabel valt af te leiden dat de werkgever af en toe in een procedure meerdere belangen bij de rechter aanvoert. Als de werkgever de bescherming van het bedrijfsdebiet als belang aanvoert, dan heeft de werkgever ernstige vrees voor benadeling vanwege het feit dat de werknemer op de hoogte is van bedrijfsgeheimen en of dat de werknemer ruime kennis en ervaring heeft in een specialistische markt. In 30 van deze zaken woog dit belang van de werkgever zwaarder dan het belang van de werknemer en bleef het concurrentiebeding in stand. In 7 zaken woog het belang van de werkgever ook zwaarder dan het belang van de werknemer, maar desondanks kwam de rechter de werknemer tegemoet. In de overige 13 zaken woog het belang van de werknemer zwaarder dan het belang van de werkgever. Er kan op basis van dit onderzoek geconcludeerd worden dat de werkgever de bescherming van zijn bedrijfsdebiet als primair belang heeft en dat het concurrentiebeding in de meeste gevallen in stand blijft als de werkgever voldoende aannemelijk kan maken dat zijn vrees voor benadeling terecht is. Aangezien het niet mogelijk is om al deze uitspraken in de voetnoot te plaatsen zijn de uitspraken in de subparagrafen 3.1.1.1 t/m 3.1.1.3 van bijlage 3 opgenomen.

#### 4.3.1.2 Overige werkgeversbelangen

Zoals in tabel 1 is te zien zijn er 4<sup>109</sup> zaken, waarin de werkgever heeft aangegeven dat hij heeft geïnvesteerd in de werknemer. In alle 4 de zaken vindt de rechter het belang van de werkgever onvoldoende aannemelijk. De werkgever voert telkens aan dat hij heeft geïnvesteerd in de werknemer door middel van opleidingen en dat de nieuwe werkgever hiervan zal gaan profiteren. De rechter onderzoekt in deze gevallen of de werknemer daadwerkelijk veel opleidingen heeft gevolgd en of deze investering/kennis ondersteuning kan bieden bij de nieuwe functie. In alle 4 de zaken heeft de rechter dit belang niet zwaarwegend gevonden en woog het belang van de werknemer dus zwaarder. In de tabel is te zien dat er 3<sup>110</sup> zaken zijn, waarin de werkgever heeft aangevoerd dat er een krapte op de arbeidsmarkt is. In alle 3 de zaken oordeelde de rechter dat het belang van de werknemer zwaarder woog. De rechter oordeelde in deze zaken dat een concurrentiebeding niet tot doel mag hebben om bekwaam en ervaren personeel vast te houden. Dat zou in strijd zijn met de vrijheid van arbeidskeuze. Uiteraard is met deze uitspraken niet uit te sluiten dat een beroep op deze belangen in de toekomst wellicht wel slaagt. Op basis van dit jurisprudentieonderzoek kan geconcludeerd worden dat de werknemer een grote kans van slagen heeft als de werkgever een van deze belangen aanvoert.

---

<sup>109</sup> Hof Leeuwarden 12 mei 2009, *LJN* BI6762. Hof Den Haag 8 mei 2008, *LJN* BD1324. Rb. Haarlem sector kanton 2 april 2009, *LJN* BI0997. Rb. Zwolle sector kanton 21 november 2007, *LJN* BC1214.

<sup>110</sup> Hof Arnhem 24 juli 2007, *LJN* BB0617. Rb. Zwolle sector kanton 21 november 2007, *LJN* BC1214. Rb. Den Bosch sector kanton 13 september 2007, *LJN* BB7626.

#### 4.3.2 Werknemersbelangen

In de onderstaande tabel is weergegeven welke belangen voor de werknemer een rol kunnen spelen bij een procedure ex art. 7:653 lid 2 BW. Daarnaast is weergegeven hoeveel keer men, vanaf januari 2007 tot en met april 2010, een beroep heeft gedaan op deze belangen.

| Werknemersbelangen                                                                                         | Aantal keer een beroep op dit belang                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De werknemer geeft aan gebonden te zijn aan werk binnen een bepaalde branche                               | In 18 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.2.1 van bijlage 3 |
| De werknemer kan bij een andere werkgever een positie- en/of salarisverbetering krijgen.                   | In 31 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.2.2 van bijlage 3 |
| De werknemer wil als zelfstandige een onderneming in een soortgelijke branche als de ex-werkgever starten. | In 5 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.2.3 van bijlage 3  |
| De werknemer heeft aangegeven dat het dienstverband van korte duur is geweest.                             | In 3 van de 52 zaken werd er een beroep gedaan op dit belang. Zie subparagraaf 3.2.3 van bijlage 3  |

Tabel 2: Belangen van de werknemer

##### 4.3.2.1 Gebondenheid aan een bepaalde branche

Zoals in tabel 2 is te zien zijn er 4 werknemersbelangen uit het jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen. Uit deze tabel valt af te leiden dat de werknemer af en toe in een procedure meerdere belangen bij de rechter aanvoert. Als de werknemer aangeeft dat hij gebonden is aan werk binnen een bepaalde branche, dan blijkt na een analyse van deze 18 zaken dat dit belang niet snel door de rechter wordt geconstateerd. In 13 van de 18 zaken woog het belang van de werkgever namelijk zwaarder dan het belang van de werknemer. In deze zaken kwam met name naar voren dat de rechter niet snel oordeelt dat de werknemer op basis van dit belang onbillijk wordt benadeeld. Als de werknemer aangeeft dat deze is gebonden aan een bepaalde branche, dan kan dit juist betekenen dat de werkgever terecht vrees heeft voor benadeling. De werknemer kan namelijk, als het concurrentiebeding wordt vernietigd, bij de concurrent in deze bepaalde branche gaan werken. De werknemer zal dus aannemelijk moeten maken dat hij echt niet ergens anders aan het werk kan komen. Aangezien het niet mogelijk is om al deze zaken in de voetnoot te plaatsen zijn deze zaken in de subparagrafen 3.2.1.1 t/m 3.2.1.2 van bijlage 3 opgenomen.

##### 4.3.2.2 Positie- en/of salarisverbetering

In de tabel is te zien dat de werknemer in 31 van de 52 zaken heeft aangegeven dat hij bij een andere werkgever een positie- en/of salarisverbetering kon krijgen. Met betrekking tot de positie- en/of salarisverbetering kan worden geconcludeerd dat het echt afhankelijk is van de omstandigheden van het geval of dit belang kans van slagen heeft. In 15 van deze 31 zaken woog het belang van de werkgever namelijk zwaarder en in 13 van de 31 zaken woog het belang van de werknemer zwaarder. In de overige zaken woog het belang van de werkgever zwaarder, maar is de rechter de werknemer toch tegemoet gekomen. Wel dient te worden opgemerkt dat de rechter de situatie kijkt. De rechter onderzoekt altijd eerst of de nieuwe werkgever van de werknemer een concurrent is van de ex-werkgever. Als de werknemer een flinke positie- en/of salarisverbetering kan maken, dan zal de werknemer onbillijk worden benadeeld door het concurrentiebeding.

Met betrekking tot de salarisverbetering moet de werknemer bijvoorbeeld veel meer verdienen, dan dat hij verdiende bij zijn ex-werkgever en met betrekking tot de positieverbetering moet de werknemer bijvoorbeeld een hogere functie of betere arbeidsvoorwaarden krijgen, dan bij de ex-werkgever. Uiteindelijk kan het belang van de werkgever dan alsnog zwaarder wegen. Men kan overigens wel concluderen dat de positie- en/of salarisverbetering een primair werknemersbelang is. Aangezien het niet mogelijk is om al deze zaken in de voetnoot te plaatsen zijn deze in de subparagrafen 3.2.2.1 t/m 3.2.2.3 van bijlage 3 opgenomen.

#### *4.3.2.3 Overige werknemersbelangen*

In de tabel is te zien dat de werknemer in 5<sup>111</sup> zaken wilde dat het concurrentiebeding werd geschorst dan wel geheel of gedeeltelijk zou worden vernietigd, omdat de werknemer als zelfstandige een onderneming in een soortgelijke branche als de ex-werkgever wilde starten. In al deze zaken onderzocht de rechter of de werknemer ook daadwerkelijk was te beschouwen als een directe concurrent. De rechter oordeelde in deze 5 zaken dat het belang van de werkgever zwaarder woog, dan het belang van de werknemer. In 2<sup>112</sup> zaken woog het belang van de werkgever weliswaar zwaarder, maar toch is de rechter de werknemer in deze zaken tegemoet gekomen. De rechter heeft in deze gevallen de duur van het concurrentiebeding, het geografische gebied en het functioneel bereik gematigd. Er kan dus geconcludeerd worden dat het starten van een onderneming, in een soortgelijke branche als de ex-werkgever, voor de rechter een reden is om het concurrentiebeding juist in stand te laten. In de tabel is te zien dat de werknemer in 3<sup>113</sup> zaken heeft aangegeven dat het dienstverband van korte duur is geweest en dat hij bij handhaving van het concurrentiebeding onbillijk zouden worden benadeeld. In deze gevallen heeft de rechter onderzocht of de werknemer inderdaad een dienstverband van korte duur heeft gehad en of de werknemer voldoende kennis heeft opgedaan om de ex-werkgever te benadelen dan wel dat de werknemer door handhaving van het concurrentiebeding wellicht onbillijk wordt benadeeld. In alle drie de zaken oordeelde de rechter anders. Het belang van de werknemer kan alleen zwaarder wegen als de werknemer aannemelijk kan maken dat er sprake is van een kort dienstverband en dat hij onvoldoende kennis en informatie heeft van het bedrijf om schade aan te richten.

#### **4.4 Overige conclusies jurisprudentieonderzoek**

Uit het jurisprudentieonderzoek naar de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer zijn nog een aantal interessante conclusies naar voren gekomen. Hieronder zijn deze conclusies opgesomd. De wijze waarop dit jurisprudentieonderzoek is gedaan is reeds besproken in subparagraaf 1.5 en 4.3.

- Uit dit jurisprudentieonderzoek blijkt dat de rechter naast de werkgevers- en werknemersbelangen een aantal andere factoren kan meenemen in zijn belangenafweging.

---

<sup>111</sup> Hof Den Haag 28 april 2009, *LJN* BK0398. Hof Arnhem 13 maart 2007, *LJN* BA1794. Rb. Haarlem sector kanton 16 januari 2007, *LJN* AZ6488. V.zr. Rb. Arnhem 6 november 2009, *LJN* BK5475. Rb. Arnhem sector kanton 7 augustus 2007, *LJN* BB2022.

<sup>112</sup> V.zr. Rb. Arnhem 6 november 2009, *LJN* BK5475. Rb. Arnhem sector kanton 7 augustus 2007, *LJN* BB2022.

<sup>113</sup> Hof Den Haag 3 februari 2009, *LJN* BI3608. Rb. Maastricht sector kanton 23 december 2009, *LJN* BK8178. Hof Arnhem 24 juli 2007, *LJN* BB0617.

Zo nam de rechter in 7<sup>114</sup> zaken mee dat de werknemer zelf het initiatief had genomen tot beëindiging van het dienstverband. In alle 7 zaken oordeelde de rechter dat het belang van de werkgever zwaarder woog, dan het belang van de werknemer. Slechts in 1<sup>115</sup> zaak is de rechter de werknemer tegemoet gekomen door het concurrentiebeding voor wat betreft de duur en het geografische gebied te matigen. In de overige 6 zaken zijn de concurrentiebedingen dus volledig in stand gebleven. De rechter oordeelde in alle 7 zaken dat de werknemer in overleg met de werkgever had kunnen gaan omtrent het concurrentiebeding. Als een werknemer zelf het initiatief neemt tot beëindiging van het dienstverband, dan neemt de werknemer, volgens de rechter, hiermee een risico. Daarnaast kan de rechter de gezins- en leefomstandigheden van de betrokken werknemer en het feit dat de werkgever het dienstverband was beëindigd meenemen in zijn belangenafweging. Alle zaken, die uit dit jurisprudentieonderzoek naar voren zijn gekomen, zijn ter verantwoording in subparagraaf 3.3 van bijlage 3 opgenomen.

- Van de 52 zaken zijn er slechts 2<sup>116</sup> uitspraken in de bodemprocedure geweest en slechts 1<sup>117</sup> uitspraak in hoger beroep naar aanleiding van een bodemprocedure. De overige 49 uitspraken zijn dus allemaal geweest in kort geding of in hoger beroep naar aanleiding van een kort gedingprocedure. Uiteraard is het mogelijk dat de overige uitspraken van deze periode niet gepubliceerd zijn op de website van de rechtspraak. Los hiervan kan er wel geconcludeerd worden dat partijen vaker een kort gedingprocedure starten, dan een bodemprocedure en dat de rechter vaker een voorlopig oordeel geeft over de billijkheid van het concurrentiebeding, dan een definitief oordeel. Het nadeel van een kort gedingprocedure is, zoals gezegd in 4.2.1, dat er onvoldoende tijd is om de feiten en belangen van partijen te onderzoeken. Bovendien kan de bodemrechter in een later stadium tot een ander oordeel komen, dan de voorzieningenrechter of de kantonrechter. Men kan op basis van dit jurisprudentieonderzoek tevens concluderen dat partijen genoeg nemen met de beslissing van de voorzieningenrechter of de kantonrechter, want anders hadden zij na de kort gedingprocedure nog een bodemprocedure gestart.
- In subparagraaf 4.2.1 is zojuist uitgelegd dat de rechter verschillende beslissingen neemt in een kort gedingprocedure. De ene rechter schorst de werking van het concurrentiebeding en de andere rechter vernietigt het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk totdat in een bodemprocedure op een verzoek ex art. 7:653 lid 2 BW uitspraak is gedaan. In iedere kort gedingprocedure, of dit nu een hoger beroep is of niet, maakt de rechter een belangenafweging in het kader van art. 7:653 lid 2 BW. De rechter toetst in al deze gevallen of het aannemelijk wordt geacht dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Slechts in het bevestigende geval kan er aanleiding zijn de werking van het concurrentiebeding te schorsen of om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk voorlopig te vernietigen. De uitspraken die in subparagraaf 4.2.1 in de voetnoten 107 en 109 staan vermeld zijn voortgevloeid uit dit jurisprudentieonderzoek. In deze voetnoten zijn niet alle uitspraken, die zijn geweest in een kort gedingprocedure, weergegeven.

<sup>114</sup> Hof Arnhem 21 juli 2009, *LJN* BJ4525. Rb. Dordrecht sector kanton 8 april 2010, *LJN* BM0766. V zr. Rb. Arnhem 2 maart 2010, *LJN* BL7617. Rb. Dordrecht sector kanton 29 april 2008, *LJN* BD1326. Rb. Dordrecht sector kanton 11 september 2007, *LJN* BB3615. Rb. Dordrecht sector kanton 28 augustus 2007, *LJN* BB3188. Rb. Breda sector kanton 8 mei 2007, *LJN* BA4622. V zr. Rb. Arnhem 6 november 2009, *LJN* BK5475.

<sup>115</sup> V zr. Rb. Arnhem 6 november 2009, *LJN* BK5475.

<sup>116</sup> Rb. Haarlem sector kanton 2 april 2009, *LJN* BI0997. Rb. Den Bosch sector kanton 13 september 2007, *LJN* BB7626.

<sup>117</sup> Hof Den Haag 24 maart 2009, *LJN* BI3563.

Om dit onderzoek volledig te maken worden alle zaken die zijn gewezen in kort geding hier besproken. In totaal werd de werking van het concurrentiebeding in 7<sup>118</sup> van de 52 zaken, in de kort gedingprocedure, volledig geschorst totdat in een bodemprocedure op een verzoek ex art. 7:653 lid 2 BW uitspraak is gedaan. Met andere woorden werd de werknemer in deze zaken door het concurrentiebeding onbillijk benadeeld en was het concurrentiebeding dus niet billijk. De rechter achtte de kans dus groot dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zou vernietigen.

In 3<sup>119</sup> van de 52 zaken werd het concurrentiebeding, in de kort gedingprocedure, gedeeltelijk vernietigd totdat in een bodemprocedure op een verzoek ex art. 7:653 lid 2 BW uitspraak is gedaan. De werknemer werd in deze zaken wel door het concurrentiebeding onbillijk benadeeld, maar de rechter vernietigde het concurrentiebeding, in plaats van een volledige schorsing, gedeeltelijk. Het concurrentiebeding was dus niet billijk en de rechter achtte de kans dus groot dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zou vernietigen.

In 7<sup>120</sup> van de 52 zaken werd het concurrentiebeding, in de kort gedingprocedure, gedeeltelijk vernietigd totdat in een bodemprocedure op een verzoek ex art. 7:653 lid 2 BW uitspraak is gedaan. De werknemer werd in deze zaken niet onbillijk benadeeld, maar de rechter is de werknemer wel tegemoet gekomen door het concurrentiebeding gedeeltelijk te vernietigen. Het concurrentiebeding was dus billijk en de rechter achtte de kans groot dat de bodemrechter het concurrentiebeding in stand zou laten of dat de bodemrechter het concurrentiebeding wellicht gedeeltelijk zou worden vernietigd.

In 29 van de 52 zaken werd de werknemer, in de kort gedingprocedure, niet onbillijk benadeeld en woog het belang van de werkgever dus zwaarder. Het concurrentiebeding is in deze gevallen voorlopig in stand gebleven. Het concurrentiebeding was dus billijk en de rechter achtte de kans groot dat de bodemrechter het concurrentiebeding volledig in stand zou laten. Aangezien het niet mogelijk is om al deze 29 zaken in de voetnoot te plaatsen zijn deze zaken in subparagraaf 3.1.1 van bijlage 3 opgenomen. Dit zijn dus alle zaken waarin het belang van de werkgever zwaarder woog in de kort gedingprocedure en waarin het concurrentiebeding dus volledig in stand is gebleven.

Op basis van dit jurisprudentieonderzoek kan er geconcludeerd worden dat de werkgever in een kort gedingprocedure vaker zwaarwegende belangen heeft, dan de werknemer. Dit heeft tot gevolg dat het concurrentiebeding dus vaker in stand blijft, dan dat het wordt geschorst of geheel of gedeeltelijk wordt vernietigd. Voor de medewerkers van het Juridisch Loket heeft dit tot gevolg dat zij weliswaar een beeld hebben gekregen van hoe de rechter oordeelt in een kort gedingprocedure, maar dit is jammer genoeg meestal niet in het voordeel van de werknemer.

---

<sup>118</sup> Hof Den Bosch 31 maart 2009, *LJN* BI0670, Hof Den Bosch 16 september 2008, *LJN* BG1080 en *LJN* BG1075. Hof Amsterdam 12 april 2007, *LJN* BA2904. Rb. Almelo sector kanton 17 maart 2010, *LJN* BL8015. Rb. Dordrecht sector kanton 30 juni 2008, *LJN* BD6984. Rb. Zwolle sector kanton 21 november 2007, *LJN* BC1214.

<sup>119</sup> Hof Leeuwarden 12 mei 2009, *LJN* BI6762. Rb. Den Bosch sector kanton 3 juli 2008, *LJN* BD7746. Rb. Zwolle sector kanton 23 februari 2007, *LJN* AZ9843.

<sup>120</sup> Rb. Maastricht sector kanton 23 december 2009, *LJN* BK8178. V.z. Rb. Arnhem 6 november 2009, *LJN* BK5475. Rb. Almelo sector kanton 3 september 2009, *LJN* BJ9332. V.z. Rb. Arnhem 20 maart 2008, *LJN* BC8270. Rb. Assen sector kanton 30 januari 2008, *LJN* BC6341. Rb. Rotterdam sector kanton 17 januari 2008, *LJN* BC5542. Rb. Arnhem sector kanton 7 augustus 2007, *LJN* BB2022.

#### 4.5 Billijkheid van het concurrentiebeding

Om een antwoord te kunnen geven op de vraag “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?” zijn er een aantal onderwerpen aan bod gekomen in de voorgaande subparagrafen. Het plan was om alle zaken, waarin de rechter in de “bodempcedure” oordeelde dat de werknemer onbillijk werd benadeeld, te analyseren. Er is gekozen voor alle zaken in de bodempcedure, omdat de rechter in deze procedure een definitief, in plaats van een voorlopig, oordeel geeft. Na deze analyse zou er dus iets gezegd kunnen worden over de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding en daarmee dus ook iets over het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding. Bovendien zou men kunnen zien in hoeverre de rechter, bij een gedeeltelijke vernietiging, de reikwijdte van de geldingsduur, het geografische bereik en het functionele bereik van een concurrentiebeding matigt. De medewerkers van het Juridisch loket zouden op deze manier naast de belangen, die een rol kunnen spelen bij een beroep op art. 7:653 lid 2 BW, ook een beeld kunnen krijgen van de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding.

Dit plan kon helaas niet worden uitgevoerd, omdat er slechts 2<sup>121</sup> uitspraken in de bodempcedure zijn geweest en slechts 1<sup>122</sup> uitspraak in hoger beroep naar aanleiding van een bodempcedure. Bovendien oordeelde de rechter alleen bij de 2 uitspraken, die zijn geweest in de bodempcedure, dat de werknemer onbillijk werd benadeeld. Aan de hand van 2 uitspraken is het niet mogelijk om iets algemeen te kunnen zeggen over de gehele of gedeeltelijke vernietiging. De rechter geeft dus, zoals vermeld in subparagraaf 4.4, vaker een voorlopig oordeel over de billijkheid van het concurrentiebeding, dan een definitief oordeel.

Om toch iets te kunnen zeggen over de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding en daarmee dus ook iets over het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding zijn de 2<sup>123</sup> uitspraken die zijn geweest in de bodempcedure samen met de 3<sup>124</sup> kort geding zaken geanalyseerd. In deze 5 zaken werd de werknemer dus onbillijk benadeeld en was het concurrentiebeding daarom niet billijk. In deze 5 zaken heeft de rechter het concurrentiebeding uiteindelijk geheel of gedeeltelijk definitief of voorlopig vernietigd. Uiteraard zijn de zaken waarin de rechter de werking van het concurrentiebeding heeft geschorst niet meegenomen in deze analyse.

Uit een analyse van deze 5 zaken is naar voren gekomen dat de rechter onderzoekt of de nieuwe werkgever, als deze er is, een concurrent is van de ex-werkgever en of de werknemer daadwerkelijk beschikt over informatie van vertrouwelijke aard, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgeheimen. Bovendien onderzoekt de rechter ook of de werknemer bij instandhouding van het concurrentiebeding ernstig nadeel kan ondervinden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer specialistische werkzaamheden verricht. Als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij niet beschikt over vertrouwelijke informatie en dat hij belang heeft bij gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding, dan zal de rechter oordelen dat de werknemer onbillijk wordt benadeeld en het concurrentiebeding, afhankelijk van de formulering, geheel of gedeeltelijk vernietigen. Uit deze analyse is ook gebleken dat de werknemer ondanks dat hij op de hoogte is van bedrijfsgevoelige informatie toch onbillijk kan worden benadeeld. In deze gevallen werd slechts de geldingsduur van het concurrentiebeding gematigd en na deze periode werd het concurrentiebeding volledig geschorst.

---

<sup>121</sup> Rb. Haarlem sector kanton 2 april 2009, *LJN* BI0997. Rb. Den Bosch sector kanton 13 september 2007, *LJN* BB7626.

<sup>122</sup> Hof Den Haag 24 maart 2009, *LJN* BI3563.

<sup>123</sup> Rb. Haarlem sector kanton 2 april 2009, *LJN* BI0997. Rb. Den Bosch sector kanton 13 september 2007, *LJN* BB7626.

<sup>124</sup> Hof Leeuwarden 12 mei 2009, *LJN* BI6762. Rb. Den Bosch sector kanton 3 juli 2008, *LJN* BD7746. Rb. Zwolle sector kanton 23 februari 2007, *LJN* AZ9843.

Het idee hierachter is dat de werknemer, afhankelijk van de branche, nog een aantal maanden kennis heeft van recente ontwikkelingen in het bedrijf. Wat precies onder bedrijfsgevoelige informatie dient te worden verstaan is afhankelijk van de relatie die de werknemer heeft gehad met de werkgever en het soort functie van de werknemer. Daarnaast is gebleken dat de rechter het concurrentiebeding, als dit mogelijk is, eerder gedeeltelijk zal vernietigen, dan in zijn geheel. Op deze manier wordt het belang van de werkgever ook beschermd.

#### **4.6 Conclusie “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?”**

Met het efficiënte toetsingsschema, dat is ontwikkeld op basis van hoofdstuk 3, kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket achterhalen of het concurrentiebeding geldig is. Naast de geldigheid van het concurrentiebeding is het ook van belang om iets te kunnen zeggen over de billijkheid van het concurrentiebeding. In dit hoofdstuk kwam de vraag “Hoe oordeelt een rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?” aan bod. Als de werknemer van mening is dat hij, in verhouding tot het belang van de werkgever, onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om de billijkheid van het concurrentiebeding te laten toetsen bij de rechter. De werknemer kan zich in een dergelijke procedure beroepen op art. 7:653 lid 2 BW. Als de rechter vervolgens oordeelt dat de werknemer inderdaad onbillijk wordt benadeeld en het concurrentiebeding dus niet billijk is, dan kan de rechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen. Welke procedures de werknemer kan starten, om de billijkheid van het concurrentiebeding te laten toetsen, zijn allereerst in dit hoofdstuk aan bod gekomen. Met deze informatie kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket de klanten, de werknemers, juridische informatie en advies geven over deze procedures. Om te achterhalen of de werknemer inderdaad onbillijk wordt benadeeld maakt de rechter een belangenafweging. Om een beeld te krijgen welke werkgevers- en werknemersbelangen belangen een rol kunnen spelen bij deze belangenafweging is er jurisprudentieonderzoek gedaan. Uit dit jurisprudentieonderzoek is naar voren gekomen dat de werkgever als primair belang heeft de bescherming van zijn bedrijfsdebiët en de werknemer als primair belang een positie- en/of salarisverbetering. Met de resultaten van dit jurisprudentieonderzoek kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket doelgericht vragen stellen aan de klanten en daarmee achterhalen of de werknemer soortgelijke belangen heeft. Uiteindelijk zijn er nog een aantal overige conclusies besproken. In subparagraaf 4.5 is er een poging gedaan om te achterhalen of er iets gezegd kon worden over de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding en daarmee dus ook iets over het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding. Helaas zijn er niet voldoende uitspraken, waarin de werknemer onbillijk werd benadeeld, uit het jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen. Om toch iets te kunnen zeggen over de billijkheid van het concurrentiebeding, zijn er uiteindelijk toch een aantal uitspraken geanalyseerd. De resultaten van deze analyse hebben slechts algemene informatie opgeleverd. Het is dus helaas niet mogelijk een eenduidig antwoord te geven op de vraag “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?” Het enige dat geconcludeerd kan worden is dat de rechter een belangenafweging maakt en dat het resultaat van deze belangenafweging afhankelijk is van de omstandigheden van het geval.

Voor de medewerkers van het Juridisch Loket betekent dit concreet dat zij na toepassing van het toetsingsschema een antwoord hebben op de vraag of het concurrentiebeding geldig is. Als blijkt dat het concurrentiebeding geldig is dan betekent dit voor de werknemer dat deze is gebonden aan het concurrentiebeding. Als de medewerker van het Juridisch Loket vervolgens van mening is dat de klant, werknemer, belang heeft bij een gehele of gedeeltelijke vernietiging, dan is het advies om deze klant door te verwijzen naar een advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht. De advocaat kan dan op basis van zijn ervaring een inschatting maken of de klant een redelijke kans maakt bij de rechter.

## 5 Conclusies & aanbevelingen

### 5.1 Conclusies

Dit onderzoek stond in het teken van het concurrentiebeding tussen de werkgever en de werknemer ingevolge art. 7:653 BW. De centrale vraag die met dit onderzoek beantwoord diende te worden luidde als volgt:

“Hoe oordeelt de rechter over de geldigheid en billijkheid van het concurrentiebeding ingevolge artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek en welke aanbevelingen kunnen worden gedaan, zodat de medewerkers van het Juridisch Loket op een efficiënte manier de klanten specifieke juridische informatie en advies kunnen geven over het concurrentiebeding.”

Om een antwoord te kunnen geven op deze centrale vraag is allereerst de betekenis van het concurrentiebeding in hoofdstuk 2 behandeld. Hieruit is naar voren gekomen dat het doel van een concurrentiebeding is om de werknemer gedurende een bepaalde tijd te beperken in zijn recht om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. De werkgever wil met het concurrentiebeding voorkomen dat een werknemer na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst belangrijke kennis en informatie meeneemt naar de concurrent. Dit belang van de werkgever wordt, zoals gezegd, het bedrijfsdebiets genoemd. Naast het belang van de werkgever speelt het belang van de werknemer ook een belangrijke rol. De werknemer kan door het concurrentiebeding namelijk enorm worden beperkt in zijn vrijheid van arbeidskeuze. Uit dit onderzoek is tevens gebleken dat een concurrentiebeding uit een aantal elementen dient te bestaan om te kunnen spreken van een concurrentiebeding. De medewerkers van het Juridisch Loket krijgen regelmatig vragen van klanten, werknemers, over het concurrentiebeding. De werknemers willen dan weten of zij zich dienen te houden aan dit concurrentiebeding. Om de werknemers van het Juridisch Loket te voorzien van specifieke juridische informatie en advies zijn de twee belangrijkste aspecten van een concurrentiebeding onderzocht: de geldigheid en de billijkheid. Dit zijn de twee belangrijkste aspecten, omdat de werkgever geen beroep kan doen op een ongeldig oftewel nietig concurrentiebeding. Als er sprake is van een geldig concurrentiebeding, dan wil dit vervolgens niet zeggen dat het concurrentiebeding ook billijk is. De billijkheid oftewel de redelijkheid van een concurrentiebeding is dus een aspect dat pas een rol gaat spelen bij een geldig concurrentiebeding. Over beide aspecten bestaat veel onduidelijkheid. Dit heeft mede te maken met het feit dat de wettelijke bepaling van het concurrentiebeding in essentie al een eeuw niet is veranderd en omdat deze bepaling summier is geformuleerd. Voor de medewerkers van het Juridisch Loket is er literatuur- en jurisprudentieonderzoek gedaan om deze onduidelijkheid weg te nemen. De literatuur met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding was voornamelijk gebaseerd op jurisprudentie. Aangezien de opvattingen in de literatuur inmiddels verouderd konden zijn is er jurisprudentieonderzoek gedaan. Met betrekking tot de billijkheid van het concurrentiebeding is er met name jurisprudentieonderzoek gedaan. Voor dit jurisprudentieonderzoek zijn er 113 uitspraken geselecteerd in de periode van januari 2007 t/m april 2010. Er is voor deze benadering gekozen om het onderzoek recent en afgebakend te houden. In subparagraaf 1.4 zijn de overige onderzoeksmethoden terug te vinden. In de volgende subparagrafen zijn de conclusies van de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding in grote lijnen weergegeven. In subparagraaf 5.2 zullen de aanbevelingen uiteindelijk aan bod komen.

#### 5.1.1 Conclusies geldigheid van het concurrentiebeding

Allereerst is het van belang om op te merken dat alle resultaten van dit hoofdstuk zijn opgenomen in een toetsingsschema. Dit toetsingsschema is voor de medewerkers van het Juridisch Loket, gedurende dit onderzoek, ontwikkeld en is terug te vinden in bijlage 2. Aan het einde van deze subparagraaf zal er nog iets meer worden gezegd over dit toetsingsschema.



In hoofdstuk 3 zijn met betrekking tot de geldigheid twee vragen aan bod gekomen. De eerste vraag luidt: Zijn de werkgever en de werknemer het concurrentiebeding geldig overeengekomen? en de tweede vraag luidt: Is het afgesproken concurrentiebeding nog wel geldig? Met betrekking tot de eerste vraag kan het volgende geconcludeerd worden.

Een concurrentiebeding dient op basis van art 7:653 BW aan twee vereisten te voldoen om te kunnen spreken van een geldig concurrentiebeding. Het gaat hierbij om het meerderjarigheidsvereiste en het schriftelijkheidsvereiste. Aan deze twee vereisten lijkt eenvoudig te zijn voldaan, maar in de praktijk valt dit tegen. Met betrekking tot het meerderjarigheidsvereiste kan men namelijk in beginsel ook een geldig concurrentiebeding overeenkomen met een werknemer van ten minste zestien jaar. Daarentegen is een concurrentiebeding dat is overeengekomen met een onbekwame minderjarige werknemer onder de zestien jaar op basis van literatuur en jurisprudentie niet geldig. Met betrekking tot het schriftelijkheidsvereiste kunnen er onduidelijkheden ontstaan over het moment van aangaan van een concurrentiebeding. Zo blijkt uit dit onderzoek dat het niet uitmaakt of een concurrentiebeding nu bij aanvang, tijdens of bij het einde van het dienstverband wordt overeengekomen. Het concurrentiebeding is in al deze gevallen in beginsel geldig overeengekomen. Er wordt gesproken over “in beginsel”, omdat er natuurlijk meerdere factoren van belang kunnen zijn om te spreken van een geldig concurrentiebeding. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat een concurrentiebeding in ieder geval geldig is overeengekomen als het concurrentiebeding is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst of in een document en de individuele arbeidsovereenkomst of dit document is ondertekend door de werknemer. Als in een arbeidsovereenkomst of een document wordt verwezen naar een concurrentiebeding opgenomen in een CAO, dan is het concurrentiebeding niet geldig oftewel nietig en kan de werkgever er dus geen beroep op doen. De werknemer moet zich namelijk persoonlijk als individu ervan bewust zijn dat hij bij indiensttreding een concurrentiebeding aanvaardt. Een concurrentiebeding is wel geldig als in een arbeidsovereenkomst of in een document wordt verwezen naar een regeling van arbeidsvoorwaarden, waarin een concurrentiebeding voorkomt en als de werknemer zich akkoord verklaart met die regeling van arbeidsvoorwaarden door ondertekening van die arbeidsovereenkomst of dat document. De regeling van arbeidsvoorwaarden dient volgens de Hoge Raad wel als bijlage in schriftelijke vorm te zijn bijgevoegd. De werknemer hoeft de bijgevoegde arbeidsvoorwaarden niet te hebben ondertekend. De Hoge Raad heeft, in dit arrest, tevens de grenzen van het schriftelijkheidsvereiste nader omlijnd. Zo is het concurrentiebeding ook geldig overeengekomen als de werknemer de bijlage “regeling van arbeidsvoorwaarden” heeft ondertekend of als de “regeling van arbeidsvoorwaarden” niet als bijlage is toegevoegd, maar de werknemer de arbeidsovereenkomst of het document heeft ondertekend. In het laatste geval moet de werknemer op de een of andere manier wel uitdrukkelijk hebben ingestemd met het concurrentiebeding.

Met betrekking tot de vraag “Is het afgesproken concurrentiebeding nog wel geldig?” kan het volgende worden geconcludeerd. Een concurrentiebeding kan geldig overeen zijn gekomen tussen de werkgever en werknemer, maar dit wil niet zeggen dat het concurrentiebeding altijd geldig zal blijven. Uit dit onderzoek is gebleken dat een concurrentiebeding onder bepaalde omstandigheden zijn geldigheid kan verliezen. Door een wijziging in de arbeidsverhouding, bijvoorbeeld een functiewijziging, kan de werknemer sterker beperkt worden in zijn mogelijkheden om elders een gelijkwaardige functie te vinden. In het bekende arrest Brabant/Van Uffelen heeft de Hoge Raad bepaald dat een concurrentiebeding zijn geldigheid kan verliezen indien een wijziging van de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard is dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken. In 2007 heeft de Hoge Raad in de AVM-arresten meer uitleg gegeven over de toepasbaarheid van dit Brabant/Van Uffelen criterium. Er moet sprake zijn van een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding en deze ingrijpende wijziging moet tot gevolg hebben dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken.

De werknemer dient bovendien door het zwaarder drukken van het concurrentiebeding ook daadwerkelijk benadeeld te zijn in de mogelijkheden om elders een gelijkwaardige werkkring te vinden. Uit dit onderzoek is gebleken dat het niet eenvoudig te bepalen is of er sprake is van een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding. Een salarisverhoging of een functiewijziging die redelijkerwijs vooraf was te voorzien is geen ingrijpende functiewijziging. Een functiewijziging van schoonmaakster naar rayonmanager kan bijvoorbeeld wel ingrijpend zijn.

De duur van een arbeidsovereenkomst kan er ook voor zorgen dat een concurrentiebeding zijn geldigheid verliest. Een concurrentiebeding is bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat stilzwijgend op basis van dezelfde voorwaarden is voortgezet en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dat is ontstaan door stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldig overeengekomen. Als partijen nieuwe afspraken hebben gemaakt, dan kan het concurrentiebeding zijn geldigheid hebben verloren. In dat geval zijn partijen namelijk een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. Tot slot is uit dit onderzoek gebleken dat een concurrentiebeding geldig blijft bij ontslag in de proeftijd, overgang van onderneming, faillissement van de werkgever en beëindiging met wederzijds goedvinden. Bij een schadeplichtig ontslag verliest het concurrentiebeding wel zijn geldigheid.

De bovenstaande conclusies zijn in grote lijnen, op basis van het oordeel van de rechter over de geldigheid van het concurrentiebeding, weergegeven en daarmee is er dus een antwoord gekomen op deze deelvraag. Speciaal voor de medewerkers van het Juridisch Loket is er, op basis van de conclusies van dit onderzoek, een toetsingsschema ontwikkeld. Dit toetsingsschema is opgenomen in bijlage 2. De elementen, die aanwezig dienen te zijn om te kunnen spreken van een concurrentiebeding, vormen het startpunt van dit toetsingsschema. Het doel van dit onderzoek was onder andere om op een efficiënte manier specifieke juridische informatie en advies te geven aan de klanten. Met dit toetsingsschema is deze doelstelling dus behaald. Door dit toetsingsschema door te lopen kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket op een efficiënte manier achterhalen of het concurrentiebeding van de klant geldig is. Als het concurrentiebeding niet geldig is, dan betekent dit voor de werknemer concreet dat hij niet gebonden is aan het concurrentiebeding en als het concurrentiebeding wel geldig is, dan komt de billijkheid van het concurrentiebeding aan de orde. Het toetsingsschema zal in subparagraaf 5.2 verder aan bod komen en de billijkheid zal hieronder in subparagraaf 5.1.2 aan bod komen.

### *5.1.2 Conclusies billijkheid van het concurrentiebeding*

Allereerst is het van belang om hier op te merken dat in subparagraaf 2.5 en 2.6 is besproken wat de ex-werknemer kan doen tegen een concurrentiebeding en wat de ex-werkgever kan doen bij overtreding van het concurrentiebeding. Deze informatie kan door de medewerkers van het Juridisch Loket worden gebruikt bij de advisering aan de klant. Uit dit onderzoek is gebleken dat de werknemer 2 mogelijkheden heeft om onder het concurrentiebeding uit te komen. De werknemer kan in gesprek gaan met de werkgever of de werknemer kan de billijkheid van het concurrentiebeding laten toetsen bij de rechter. Zoals gezegd kan een concurrentiebeding wel geldig zijn overeengekomen, maar dit wil niet zeggen dat het concurrentiebeding ook billijk oftewel redelijk is. De rechter kan het concurrentiebeding vervolgens, op grond van art. 7:653 lid 2 BW, geheel of gedeeltelijk vernietigen als de werknemer door het concurrentiebeding, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, wordt benadeeld. Als de werknemer de billijkheid van het concurrentiebeding wil laten toetsen door de rechter, dan heeft werknemer de mogelijkheid om een bodemprocedure, een kort geding of een eis in reconventie te starten. Het nadeel van de bodemprocedure is dat het erg lang duurt voordat partijen uitsluitel hebben over hun geschil. Voor de werknemer kan dit tot gevolg hebben dat hij voor een lange tijd wordt getroffen in een zwaarwegend belang, namelijk de wijze waarop hij in zijn

levensonderhoud voorziet. Het voordeel van deze procedure is dat de rechter grondig onderzoek zal doen naar de wederzijdse belangen van partijen. Het voordeel van de kort gedingprocedure is dat partijen op korte termijn een uitspraak van de rechter krijgen. Het nadeel van deze procedure is dat er onvoldoende tijd is om de feiten en belangen van partijen te onderzoeken. Uit dit jurisprudentieonderzoek is gebleken dat partijen vaker een kort gedingprocedure starten dan een bodemprocedure.

Om een antwoord te geven op de vraag “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding? zijn er via de website van de rechtspraak in totaal, vanaf januari 2007 tot en met april 2010, 113 zaken geselecteerd.<sup>125</sup> Er is gekozen voor een periode van ongeveer 3 jaar, omdat het onderzoek hierdoor recent blijft en afgebakend is. Na een zorgvuldige analyse van deze zaken is gebleken dat in 61 zaken geen belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW heeft plaatsgevonden. In 52 zaken is de belangenafweging ex art. 7:653 lid 2 BW dus wel door de rechter gemaakt. Na een analyse van deze 52 zaken is gebleken dat de rechter in iedere procedure altijd eerst een oordeel geeft over de geldigheid van het concurrentiebeding. Bij een ongeldig concurrentiebeding hoeft de rechter namelijk geen oordeel te geven over de billijkheid van het concurrentiebeding. Om een oordeel te kunnen geven over de billijkheid van het concurrentiebeding zal de rechter een belangenafweging moeten maken. De rechter kan alleen door middel van deze belangenafweging achterhalen of de werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding en dus een oordeel geven over de billijkheid van het concurrentiebeding. Bij de belangenafweging weegt de rechter steeds de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer tegen elkaar af. De werkgever heeft er belang bij dat het concurrentiebeding wordt gehandhaafd en de werknemer heeft er belang bij dat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk wordt vernietigd. Om de medewerkers van een juridisch Loket een beeld te geven van de belangen die een rol kunnen spelen bij de belangenafweging van de rechter is er, in het kader van dit onderzoek, uitvoerig jurisprudentieonderzoek gedaan. Er kan op basis van dit jurisprudentieonderzoek geconcludeerd worden dat de werkgever de bescherming van zijn bedrijfsdebiët als primair belang heeft en dat het concurrentiebeding in stand blijft als de werkgever voldoende aannemelijk kan maken dat zijn vrees voor benadeling terecht is. In de situaties waarin de werkgever aanvoerde dat hij had geïnvesteerd in zijn ex-werknemer oordeelde de rechter dat dit belang niet zwaarwegend genoeg was om het concurrentiebeding in stand te houden. Ook is uit dit jurisprudentieonderzoek gebleken dat een concurrentiebeding niet tot doel mag hebben om bekwaam en ervaren personeel vast te houden. De werkgever die dit dus aanvoert heeft weinig kans van slagen.

Uit dit jurisprudentieonderzoek is tevens gebleken dat een positie- en/of salarisverbetering een primair belang is van de werknemer. Als de werknemer een flinke positie- en/of salarisverbetering kan maken, dan zal de werknemer onbillijk worden benadeeld door het concurrentiebeding. Als de werknemer aangeeft dat deze is gebonden aan een bepaalde branche, dan neemt de rechter niet snel aan dat de werknemer onbillijk wordt benadeeld. De werkgever kan namelijk in deze situatie terecht vrees hebben voor benadeling. De werknemer dient in dit geval aannemelijk te maken dat hij echt niet ergens anders aan het werk kan komen. Wanneer de werknemer als zelfstandige een onderneming in een soortgelijke branche als de ex-werkgever wil starten, dan blijkt dat de werknemer niet snel onbillijk wordt benadeeld en het belang van de werkgever dus zwaarder weegt.

Uit dit onderzoek kwam tevens naar voren dat de rechter een aantal andere factoren kan meenemen in zijn belangenafweging. In de zaken waarin de werknemer zelf het initiatief had genomen tot beëindiging van het dienstverband woog het belang van de werkgever zwaarder en bleef het concurrentiebeding dus in stand. Als een werknemer namelijk zelf het initiatief neemt tot beëindiging van het dienstverband, dan neemt de werknemer hiermee een risico.

---

<sup>125</sup> Zie <[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)>, periode 01-01-2007 t/m 30-04-2010, zoektekst “concurrentiebeding 7:653 lid 2”.

Daarnaast kan de rechter de gezins- en leefomstandigheden van de betrokken werknemer en het feit dat de werkgever het dienstverband was beëindigd meenemen in zijn belangenafweging.

Het plan was om alle zaken, waarin de rechter in de bodemprocedure oordeelde dat de werknemer onbillijk werd benadeeld, te analyseren. Na deze analyse zou er dus iets gezegd kunnen worden over de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding en daarmee dus ook iets over het oordeel van de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding. Bovendien zou men kunnen zien in hoeverre de rechter, bij een gedeeltelijke vernietiging, de reikwijdte van de geldingsduur, het geografische bereik en het functionele bereik van een concurrentiebeding matigt. De medewerkers van het Juridisch loket zouden op deze manier naast de belangen, die een rol kunnen spelen bij een beroep op art. 7:653 lid 2 BW, ook een beeld kunnen krijgen van de gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding.

Helaas waren er uiteindelijk niet voldoende uitspraken, waarin de werknemer onbillijk werd benadeeld, uit het jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen. Om toch iets te kunnen zeggen over de billijkheid van het concurrentiebeding, zijn er uiteindelijk toch een aantal uitspraken geanalyseerd. De resultaten van deze analyse hebben slechts algemene informatie opgeleverd. Het is dus helaas niet mogelijk een eenduidig antwoord te geven op de vraag “Hoe oordeelt de rechter over de billijkheid van het concurrentiebeding?” Het enige dat geconcludeerd kan worden is dat de rechter een belangenafweging maakt en dat het resultaat van deze belangenafweging afhankelijk is van de omstandigheden van het geval.

Voor de medewerkers van het Juridisch Loket betekent dit concreet dat zij na toepassing van het toetsingsschema een antwoord hebben op de vraag of het concurrentiebeding geldig is. Als blijkt dat het concurrentiebeding geldig is dan betekent dit voor de werknemer dat deze is gebonden aan het concurrentiebeding. Als de medewerker van het Juridisch Loket vervolgens van mening is dat de klant, werknemer, belang heeft bij een gehele of gedeeltelijke vernietiging, dan is het advies om deze klant door te verwijzen naar een advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht. De advocaat kan dan op basis van zijn ervaring een inschatting maken of de klant een redelijke kans maakt bij de rechter.

## **5.2 Aanbevelingen**

Dit onderzoek is verricht met als doel om de medewerkers van het Juridisch Loket op de hoogte te brengen van het oordeel van de rechter over de geldigheid en de billijkheid van het concurrentiebeding. Met betrekking tot de geldigheid van het concurrentiebeding is er op basis van de resultaten van hoofdstuk 3 een efficiënt toetsingsschema ontwikkeld. De elementen die nodig zijn om te kunnen spreken van een concurrentiebeding vormen het startpunt van dit toetsingsschema. Het toetsingsschema is te vinden in bijlage 2. Het is de medewerkers van het Juridisch Loket dan ook aan te bevelen om dit praktische toetsingsschema te gebruiken. Door dit toetsingsschema door te lopen kunnen de medewerkers van het Juridisch Loket op een efficiënte manier achterhalen of het concurrentiebeding van de klant geldig is. Als het concurrentiebeding niet geldig is, dan betekent dit voor de werknemer concreet dat hij niet gebonden is aan het concurrentiebeding en als het concurrentiebeding wel geldig is, dan is het advies aan de medewerkers van het Juridisch Loket om te achterhalen of de klant, werknemer, belang heeft bij een gehele of gedeeltelijke vernietiging. De medewerker kan hierbij terugblikken naar de werknemersbelangen die uit het jurisprudentieonderzoek naar voren zijn gekomen en zijn weergegeven in subparagraaf 4.3. In overleg met het Juridisch Loket is afgesproken dat zij op basis van dit onderzoeksrapport zelf het productblad “concurrentiebeding vernieuwen. In het toetsingsschema wordt steeds verwezen naar subparagrafen uit dit onderzoeksrapport en mijn advies is dan ook om deze subparagrafen aan te passen wanneer het productblad klaar is.

Daarnaast is het van belang om hier nog op te merken dat men regelmatig de uitspraken met betrekking tot de geldigheid in de gaten dient te houden. Op deze manier kan men voorkomen dat het toetsingsschema niet meer actueel is en dat de werknemer onjuiste juridische informatie en advies krijgt.

Als de klant, werknemer, belang heeft bij een gehele of gedeeltelijke vernietiging, dan is het advies om deze klant door te verwijzen naar een advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht. De advocaat kan dan op basis van zijn ervaring een inschatting maken of de klant een redelijke kans maakt bij de rechter.

Naast het bovenstaande is het de medewerkers van het Juridisch Loket aan te raden de klant, werknemer, iets te vertellen over wat hij kan doen tegen het concurrentiebeding. Zie hiervoor subparagraaf 2.5. en subparagraaf 4.2. Het is aan te raden om daarbij ook de zojuist besproken voor- en nadelen van de verschillende procedures te noemen. Dit kan de werknemer namelijk helpen in zijn keuze om wel of niet te gaan procederen. Bovendien weet de werknemer in dat geval alvast wat hem te wachten staat als hij wordt doorverwezen naar een gespecialiseerde advocaat.

## 6 Evaluatie

De afgelopen maanden heb ik onderzoek gedaan naar het concurrentiebeding. Nu ik tot een einde ben gekomen kan ik concluderen dat dit onderzoek niet voor niets is geweest. Voor het Juridisch Loket heb ik als onderzoeker een toetsingsschema ontwikkeld. Dit toetsingsschema heeft me veel tijd en moeite gekost. De opbouw was niet zo zeer moeilijk, maar de inhoud wel. Als je namelijk denkt aan het concurrentiebeding, dan denk je al snel aan een klein eenvoudig arbeidsrechtelijk onderwerp. Achteraf gezien was dit onderwerp juist groot en complex. Met name omdat er zoveel problemen kunnen ontstaan bij de totstandkoming van een geldig concurrentiebeding. Daarnaast kunnen er ook problemen ontstaan als het voor partijen niet duidelijk is of het concurrentiebeding nog wel geldig is. Al deze informatie was “gelukkig” niet panklaar in een boek weergegeven. Er waren slechts 3 boeken, specifiek over het concurrentiebeding, geschreven. Bovendien waren deze boeken verouderd. Al snel kwam ik er achter dat de literatuur op basis van de jurisprudentie was geschreven. Dit onderzoek heeft zich dus met name gevormd door recente jurisprudentie. Ik vind het nog wel van belang om op te merken dat er in dit onderzoeksrapport ook onderwerpen zijn behandeld die nergens stonden beschreven in een boek. Een voorbeeld hiervan is de beëindigingsovereenkomst. Ik was op de hoogte van het feit dat de medewerkers van het Juridisch Loket regelmatig informatie en advies geven over de beëindiging met wederzijds goedvinden. Om de medewerkers van het Juridisch Loket duidelijkheid te geven over de geldigheid van een concurrentiebeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden is dit onderwerp dus ook in dit onderzoeksrapport opgenomen. Ook vind ik het van belang om op te merken dat ik mijn uiterste best heb gedaan om dit onderzoeksrapport kort en bondig te houden. Helaas was het onderwerp zo groot dat het niet mogelijk is geweest om mij binnen de normen van 40 pagina's te houden.

Ik vind het jammer dat ik een dergelijk toetsingsschema of een richtlijn niet heb kunnen ontwikkelen met betrekking tot de billijkheid van het concurrentiebeding. Dit had uiteindelijk te maken met het feit dat er te weinig bruikbare uitspraken waren en met het feit dat iedere situatie anders is. Als ik terugblik op het proces, dan vind ik dat alles goed is verlopen. Ik heb veel ervaring opgedaan als onderzoeker en ik neem deze ervaring graag mee in mijn verdere loopbaan als jurist.

## Lijst van aangehaalde en geraadpleegde literatuur

### Boeken

#### **Drongelen 2009**

J. van Drongelen e.a., Individueel arbeidsrecht Deel 2. Bijzondere bedingen, Aansprakelijkheid, Gelijke behandeling, Overgang van de onderneming, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009, p. 42-50.

#### **Van Genderen 2008**

D.M. van Genderen e.a., Arbeidsrecht in de praktijk, Den Haag: Sdu uitgevers 2008.

#### **Grapperhaus 1995**

F.B.J. Grapperhaus, Werknemersconcurrentie, Deventer: Kluwer 1995, p. 195-220.

#### **Van der Grinten 2008**

W.C.L. van der Grin-ten, Arbeidsovereenkomstenrecht, Deventer: Kluwer 2008, p. 217-218.

#### **Hollants 2009**

M.C.A. Hollants e.a., Praktijkgids arbeidsrecht, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2009, p. 51

#### **IJzermans & Van Schaaik 2007**

M.G. IJzermans & G.A.F.M. van Schaaik., Oefening baart kunst, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2007.

#### **Loonstra 1999**

C.J. Loonstra, Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, Den Haag: Elsevier 1999.

#### **Michielsen 2004**

Y. Michielsen, Het concurrentiebeding: Handleiding voor de praktijk, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2004.

#### **Nieuwenhuis 2009**

J.H. Nieuwenhuis e.a., Burgerlijk Wetboek. Tekst en commentaar, Deventer: Kluwer 2009.

#### **Quist 2004**

J.P. Quist, Het concurrentiebeding nader beschouwd: Een vergelijk tussen het (huidige en komende) Nederlandse recht en de Belgische regeling, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2004.

#### **Schuijt 2004**

G.A.I. Schuijt e.a., Leidraad voor juridisch auteurs, Deventer: Kluwer 2004.

## Artikelen

### **Ambagtsheer 2008-8/9**

F.W.G. Ambagtsheer, "Het schriftelijkheidsvereiste op z'n retour", Arbeidsrecht 2008-8/9 , 38.

### **Bodewes 2007-8/9**

K.W.M. Bodewes e.a., 'Concurrentiebeding in faillissement', Arbeidsrecht 2007-8/9, p. 47.

### **Ter Haseborg 2008-5**

R.P.J. ter Haseborg, "Jaaroverzicht Jurisprudentie concurrentiebeding 2007", Arbeidsrecht 2008-5, p. 10.

### **Ter Haseborg 2009-5**

R.P.J. ter Haseborg, "Jaaroverzicht Jurisprudentie concurrentiebeding 2008", Arbeidsrecht 2009-5, p. 10.

### **Heerma van Voss & Van Slooten 2007**

G.J.J. Heerma van Voss & J.M. van Slooten, "Kroniek van het sociaal recht", NJB 2007, p. 761.

### **Houweling 2008**

A.R. Houweling, "Herijking van het schriftelijkheidsvereiste van het concurrentiebeding; afscheid van de waarborgfunctie", TRA november 2008, afl. 1, p. 16-20.

### **Kerkhof 2007**

M.B. Kerkhof, "Brabant/Van Uffelen-criterium ingrijpend gewijzigd: het concurrentiebeding gaat aanmerkelijk zwaarder drukken", Arbeidsrecht 2007-4, p. 17-18.

### **Kingma 2007**

E.W. Kingma, "De AVM-arresten van januari 2007: Nadruk op de cumulatieve toets", Sociaal recht 2008-1, p. 10.

## Kamerstukken

Kamerstukken I 2004/05, 28167, nr. A, p. 1-2.

Kamerstukken II 2003/04, 28167, nr. 24.

Kamerstukken II 2001/02, 28167, nr. 3, p. 10-16

Kamerstukken II 1993/94, 23438, nr. 3, p. 35.

## Elektronische bronnen

<[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)>

<[www.kluwer.nl.ezproxy.avans.nl/png/shbhogescholen/index.jsp](http://www.kluwer.nl.ezproxy.avans.nl/png/shbhogescholen/index.jsp)>; uitspraken alleen toegankelijk voor abonnees.

<[www.wr.nl/academy/tips/122/voorbeeld-arbeidsovereenkomst-onbepaalde-tijd-voor-salarisadministrateurs](http://www.wr.nl/academy/tips/122/voorbeeld-arbeidsovereenkomst-onbepaalde-tijd-voor-salarisadministrateurs)>

<[www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/28167\\_nieuwe\\_regeling?zoekrol=vgh5mt4dsdk1](http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/28167_nieuwe_regeling?zoekrol=vgh5mt4dsdk1)>

<[www.eerstekamer.nl/behandeling/20051104/ser\\_advies\\_wetsvoorstel\\_herziening/f=y.pdf](http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20051104/ser_advies_wetsvoorstel_herziening/f=y.pdf)>

<[www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/ontslag/wederzijdsgoedvinden](http://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/wederzijdsgoedvinden)>

<[www.arbeidsrechter.nl/h/h16.htm](http://www.arbeidsrechter.nl/h/h16.htm)>

## Lijst van aangehaalde en geraadpleegde jurisprudentie

### Hoge Raad der Nederlanden

HR 31 mei 1963, NJ 1966, 336  
HR 29 april 1966, NJ 1966, 301  
HR 31 maart 1978, NJ 1978, 325  
HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467  
HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635  
HR 1 juli 1983, NJ 1984, 88  
HR 23 oktober 1987, NJ 1988, 235  
HR 4 april 2003, LJN AF 2844, NJ 2007, 35, JAR 2003, 107  
HR 5 januari 2007, LJN AZ2224 en LJN AZ2221, JAR 2007/37 en JAR 2007/38  
HR 28 maart 2008, JAR 2008/113, LJN BC0384  
HR 27 maart 2009, LJN BH1986

### Gerechtshoven

Hof Amsterdam 1915, NJ 1915, 1033  
Hof Amsterdam 21 mei 1992, Prg. 1992, nr. 3693  
Hof Amsterdam 26 maart 1998, JAR 1998/125  
Hof Amsterdam 12 april 2007, LJN BA2904  
Hof Amsterdam 2 oktober 2007, LJN BB9058  
Hof Amsterdam 23 oktober 2007, LJN BB8572  
Hof Amsterdam 20 november 2007, LJN BC4439  
Hof Amsterdam 28 april 2009, LJN BJ2741  
Hof Arnhem 20 februari 2007, LJN BA6107  
Hof Arnhem 13 maart 2007, LJN BA1794  
Hof Arnhem 24 juli 2007, LJN BB0617  
Hof Arnhem 23 oktober 2007, LJN BB8565  
Hof Arnhem 17 maart 2009, LJN BH8526  
Hof Arnhem 17 maart 2009, LJN BH8393  
Hof Arnhem 9 juni 2009, LJN BI8778  
Hof Arnhem 23 juni 2009, LJN BJ8658  
Hof Arnhem 14 juli 2009, LJN BJ4503  
Hof Arnhem 21 juli 2009, LJN BJ4525  
Hof Arnhem 21 juli 2009, LJN BL1010  
Hof Arnhem 21 juli 2009, LJN BL1062  
Hof Den Bosch 29 juni 1943, NJ 1944, 431  
Hof Den Bosch 4 mei 2004, JAR 2004, 286  
Hof Den Bosch 9 januari 2007, JOR 2007/58  
Hof Den Bosch 13 februari 2007, LJN BA4858  
Hof Den Bosch 27 november 2007, JAR 2008/12  
Hof Den Bosch 18 december 2007, LJN BC2162  
Hof Den Bosch 16 september 2008, LJN BG1080 en LJN BG1075  
Hof Den Bosch 31 maart 2009, LJN BI0670  
Hof Den Bosch 22 september 2009, LJN BK7381  
Hof Den Haag 13 juli 2007, LJN BB3911  
Hof Den Haag 16 juli 2007, LJN BB3866  
Hof Den Haag 31 augustus 2007, LJN BB4200  
Hof Den Haag 8 mei 2008, LJN BD1324  
Hof Den Haag 3 februari 2009, LJN BI3608  
Hof Den Haag 24 maart 2009, LJN BI3563



Hof Den Haag 28 april 2009, LJN BK0398  
Hof Den Haag 1 september 2009, LJN BK1483  
Hof Leeuwarden 14 december 2005, LJN AU8170  
Hof Leeuwarden 5 september 2007, LJN BB 3163  
Hof Leeuwarden 23 april 2008, LJN BH0630  
Hof Leeuwarden 12 mei 2009, LJN BI6762  
Hof Leeuwarden 26 mei 2009, LJN BI9100

## **Rechtbanken**

Rb. Alkmaar sector kanton 14 oktober 2002, JAR 2002/263  
Vzr. Rb. Alkmaar 26 april 2007, LJN BA3927  
Rb. Alkmaar sector kanton 1 november 2007, LJN BC2010  
Rb. Alkmaar sector kanton 12 november 2007, LJN BC0136  
Rb. Alkmaar 17 juni 2009, LJN BJ2784  
Rb. Alkmaar sector kanton 17 juli 2009, LJN BJ2908  
Rb. Almelo sector kanton 3 september 2009, LJN BJ9332  
Rb. Almelo sector kanton 17 maart 2010, LJN BL8015  
Rb. Amsterdam 16 december 1992, JAR 1993/11  
Rb. Amsterdam 4 oktober 1995, JAR 1995/230  
Pres. Rb. Amsterdam 13 september 2001, JOR 2002/21  
Vzr. Rb. Amsterdam 24 juli 2007, LJN BG2248  
Rb. Arnhem sector kanton 2 mei 2007, LJN BA4561  
Rb. Arnhem sector kanton 7 augustus 2007, LJN BB2022  
Rb. Arnhem sector kanton 24 september 2007, LJN BB4544  
Rb. Arnhem sector kanton 21 december 2007, LJN BC1836  
Vzr. Rb. Arnhem 20 maart 2008, LJN BC8270  
Vzr. Rb. Arnhem 16 juni 2008, LJN BD6849  
Rb. Arnhem sector kanton 19 februari 2009, LJN BH5957  
Vzr. Rb. Arnhem 6 november 2009, LJN BK5475  
Vzr. Rb. Arnhem 26 februari 2010, LJN BL6865  
Vzr. Rb. Arnhem 2 maart 2010, LJN BL7617  
Rb. Assen sector kanton 30 januari 2008, LJN BC6341  
Rb. Assen sector kanton 19 maart 2009, LJN BH8243  
Rb. Breda sector kanton 8 mei 2007, LJN BA4622  
Rb. Breda sector kanton 4 juni 2007, LJN BA6643  
Rb. Breda sector kanton 13 augustus 2007, LJN BB1821  
Rb. Den Bosch 28 maart 2007, LJN BA2126  
Rb. Den Bosch sector kanton 13 september 2007, LJN BB7626  
Rb. Den Bosch sector kanton 3 juli 2008, LJN BD7746  
Vzr. Rb. Den Haag 11 december 2007, LJN BC1328  
Vzr. Rb. Den Haag 7 januari 2008, LJN BC1322  
Rb. Den Haag sector kanton 22 december 2009, LJN BK7553  
Rb. Dordrecht 7 januari 1959, NJ 1959, 483  
Rb. Dordrecht sector kanton 28 augustus 2007, LJN BB3188  
Rb. Dordrecht sector kanton 11 september 2007, LJN BB3615  
Vzr. Rb. Dordrecht 20 december 2007, LJN BC0857  
Rb. Dordrecht sector kanton 29 april 2008, LJN BD1326  
Rb. Dordrecht sector kanton 30 juni 2008, LJN BD6984  
Vzr. Rb. Dordrecht 27 november 2008, LJN BG5421  
Rb. Dordrecht sector kanton 9 april 2009, LJN BI7111  
Rb. Dordrecht sector kanton 8 april 2010, LJN BM0766  
Rb. Groningen sector kanton 15 februari 2007, LJN BA1434

Rb. Groningen sector kanton 25 juni 2009, LJN BJ4541  
 Rb. Haarlem sector kanton 16 januari 2007, LJN AZ6488  
 Rb. Haarlem sector kanton 13 maart 2007, LJN BA1035  
 Rb. Haarlem sector kanton 25 mei 2007, LJN BA5677  
 Rb. Haarlem sector kanton 27 februari 2008, LJN BC7043  
 Rb. Haarlem sector kanton 3 juni 2008, LJN BD4021  
 Rb. Haarlem sector kanton 2 april 2009, LJN BI0997  
 Rb. Haarlem sector kanton 25 maart 2009, LJN BH8835  
 Rb. Haarlem sector kanton 18 januari 2010, LJN BL0864  
 Rb. Haarlem sector kanton 24 maart 2010, LJN BM0263  
 Rb. Leeuwarden sector kanton 17 juni 2008, LJN BD4540  
 Rb. Maastricht sector kanton 16 april 2008, LJN BC9749  
 Rb. Maastricht sector kanton 23 december 2009, LJN BK8178  
 Vزر. Rb. Middelburg 3 juli 2007, LJN BB3958  
 Rb. Middelburg 18 juni 2008, LJN BD5590  
 Vزر. Rb. Middelburg 24 februari 2009, LJN BJ1978  
 Rb. Roermond sector kanton 21 november 2008, LJN BG5192  
 Rb. Rotterdam 3 januari 1934, NJ 1935, p. 646  
 Rb. Rotterdam 25 juni 1993, JAR 1993, 172  
 Vزر. Rb. Rotterdam 20 februari 2007, JAR 2007/84  
 Rb. Rotterdam sector kanton 17 januari 2008, LJN BC5542  
 Rb. Rotterdam sector kanton 19 februari 2008, LJN BD7668  
 Rb. Rotterdam sector kanton 13 mei 2008, JAR 2008/152  
 Vزر. Rb. Rotterdam 16 juli 2008, LJN BD7603.  
 Rb. Rotterdam sector kanton 30 september 2008, LJN BI3611  
 Vزر. Rb. Rotterdam 17 december 2008, LJN BH1628  
 Rb. Rotterdam 7 januari 2009, LJN BH1602  
 Rb. Rotterdam sector kanton 9 juni 2009, LJN BJ5173  
 Rb. Utrecht 15 december 2007, LJN BC0290  
 Rb. Utrecht sector kanton 31 maart 2008, LJN BC9946  
 Rb. Utrecht 29 april 2009, LJN BI5150  
 Rb. Utrecht sector kanton 10 september 2009, LJN BJ7730  
 Rb. Utrecht sector kanton 20 januari 2010, LJN BL0610  
 Rb. Zutphen sector kanton 29 januari 2008, LJN BC5000  
 Rb. Zutphen 9 april 2008, LJN BD4266  
 Vزر. Rb. Zwolle 3 december 2002, KG 2003/105  
 Rb. Zwolle sector kanton 17 oktober 2006, LJN AZ3068  
 Rb. Zwolle sector kanton 17 oktober 2006, LJN AZ1779  
 Rb. Zwolle sector kanton 23 februari 2007, LJN AZ9843  
 Rb. Zwolle sector kanton 21 november 2007, LJN BC1214  
 Rb. Zwolle sector kanton 2 januari 2008, LJN BC1210  
 Vزر. Rb. Zwolle 23 april 2008, LJN BD3134  
 Rb. Zwolle sector kanton 31 maart 2009, LJN BI0002  
 Vزر. Rb. Zwolle 19 januari 2010, LJN BK9824

## **Kantonrechter (tot 1 januari 2002)**

Ktr. Den Haag 30 november 1932, NJ 1933, p. 473/474  
 Ktr. Leiden 6 november 1996, JAR 1996/238  
 Ktr. Amsterdam 19 augustus 1992, JAR 1992, 90