

Concurrentie door de werknemer - deel 1

Publicatiedatum: 2 oktober 2009

Geen enkele werkgever apprecieert het dat zijn werknemer hem **concurrentie** aandoet of zelfs overstapt naar een concurrent. Daarenboven kan een werknemer de bij u verworven kennis misbruiken. Wat kunt u hiertegen doen?

Gedurende drie weken zullen we u berichten over de maatregelen die kunnen worden genomen tegen concurrentie door de werknemer. Deze week belichten we de **oneerlijke concurrentie** in het algemeen. De volgende weken gaan we dieper in op specifieke concurrentiebedingen.

1. TIJDENS de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is het voor de werknemer **verboden zijn werkgever concurrentie aan te doen**. Met concurrentie wordt bedoeld het voor zichzelf of voor anderen uitoefenen van activiteiten die zowel rechtstreeks als onrechtstreeks de handels- of marktpositie van de huidige werkgever aantasten. Dit algemeen verbod vloeit voort uit artikel 17 van de arbeidsovereenkomstenwet en het algemeen principe dat overeenkomsten ter goeder trouw moeten uitgevoerd worden.

Indien de werknemer dit verbod niet in acht neemt, kan de werkgever in de eerste plaats bepaalde **tuchtmaatregelen** nemen, zoals de verwittiging, berisping en de boete. Strafmaatregelen moeten wel steeds voorzien zijn in het arbeidsreglement.

Daarenboven kan de werkgever bij voldoende ernstige feiten overgaan tot **ontslag om dringende reden**. Het is daarvoor vereist dat elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk geworden is.

De werkgever kan aan de rechtbank vragen de concurrerende activiteiten te laten ophouden. Deze procedure verloopt meestal in **kort geding**. De rechter beschikt hierbij over de mogelijkheid om een dwangsom op te leggen.

Daarnaast kan de werkgever van zijn werknemer een **schadevergoeding** eisen indien hij schade leed ten gevolge van de concurrentie. De concurrentie moet dan wel beschouwd kunnen worden als bedrog of zware fout van de werknemer. Deze vergoeding moet eventueel gerechtelijk worden afgedwongen.

2. NA de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Na de beëindiging van de overeenkomst is de concurrentie slechts verboden indien zij op een **oneerlijke wijze** gebeurt of indien een **geldig concurrentiebeding** werd afgesloten.

A. Oneerlijke concurrentie

Feiten die ondermeer als "**oneerlijke concurrentie**" zouden kunnen worden beschouwd zijn de bekendmaking van fabrieks- of zakengeheimen of klantenlijsten, het afwerven van werknemers van de voormalige werkgever of het systematisch weggopen van cliënteel.

Let echter op - De gevallen waarin de concurrentie door de voormalige werknemer oneerlijk is, zijn feitelijke kwesties en moeten geval per geval beoordeeld worden.

Het is steeds de werkgever die het bewijs moet leveren van de concurrentie en het oneerlijk karakter ervan. Daarom dat zij vaak een beroep zullen willen doen op het concurrentiebeding.

B. Concurrentiebeding

Het **concurrentiebeding** is de clausule waarbij de arbeider, bediende of handelsvertegenwoordiger zichzelf het verbod oplegt om bij het verlaten van het bedrijf, **gelijkaardige activiteiten** uit te oefenen, ofwel door een persoonlijk bedrijf uit te baten, ofwel door te werken voor een concurrerende werkgever.

We zullen de verschillende concurrentiebedingen, voor arbeiders, bedienden of handelsvertegenwoordigers, in onze volgende nieuwsberichten verder uitwerken.
