

Concurrentie door de werknemer - deel 3

Publicatiedatum: 16 oktober 2009

De vorige weken hebben we u bericht over algemene maatregelen tegen concurrentie door de werknemer, en over het concurrentiebeding bij arbeiders en bedienden. Deze week sluiten we dit onderwerp af met het **concurrentiebeding bij handelsvertegenwoordigers**. De vorm- en geldigheidsvereisten verschillen op enkele punten van diegene die op het beding voor arbeiders en bedienden worden toegepast.

Het concurrentiebeding bij HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

Het concurrentiebeding is de clause waarbij de arbeider of bediende zichzelf het **verbod** oplegt **om bij het verlaten van het bedrijf, gelijkaardige activiteiten uit te oefenen**. Dit betekent dat de werknemer zelf geen gelijkaardig bedrijf zal uitbaten of dat hij niet zal gaan werken voor een concurrerende werkgever.

Het beding kan gesloten worden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, gedurende de tewerkstelling of zelfs na de beëindiging van de overeenkomst. Hieronder worden de verschillende voorwaarden en geldigheidsvereisten voor handelsvertegenwoordigers op een rijtje gezet.

1. Het concurrentiebeding TIJDENS de arbeidsovereenkomst gesloten

A. Vormvoorwaarden

De clause moet verplicht **schriftelijk** zijn opgesteld.

B. Geldigheid

Het beding is **ongeldig** voor handelsvertegenwoordigers die minder dan **€ 29.729,00** per jaar¹ verdienen. Daarboven is het beding steeds toegelaten. Het concurrentiebeding moet bovendien:

- *betrekking hebben op **soortgelijke activiteiten**. Alle activiteiten die opeenvolgend in verschillende firma's met dezelfde beroepsactiviteit worden uitgeoefend, zijn verboden. Daarbij moet niet alleen de **economische activiteit van de onderneming**, maar ook de **functie** van de werknemer gelijkaardig zijn aan zijn vroegere functie.*
- ***geografisch beperkt** zijn tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. De toepassing van het beding kan zich uitstrekken buiten het grondgebied van België indien de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit eveneens buiten de nationale grens uitoefende.*
- *niet langer lopen dan **12 maanden** vanaf het einde van de overeenkomst.*

¹ Bedrag per 1 januari 2009.

C. De compensatoire vergoeding

Anders dan bij het concurrentiebeding voor arbeiders en bedienden, is er voor handelsvertegenwoordigers **geen wettelijke vergoeding** voorzien.



Wanneer de overeenkomst met de handelsvertegenwoordiger een concurrentiebeding bevat, beschouwt men dit als een vermoeden dat hij cliënteel heeft aangebracht. De werkgever is dan bij het ontslag een **uitwinningsvergoeding** verschuldigd.

D. Geen toepassing van het beding

Een geldig overeengekomen concurrentiebeding heeft **enkel uitwerking** als de overeenkomst wordt beëindigd:

1. door de handelsvertegenwoordiger:
 - *na de proefperiode, en*
 - *zonder inroeping van een dringende reden;*
2. door de werkgever:
 - *na de proefperiode, en*
 - *omwille van een dringende reden;*
3. in onderling akkoord, na de proefperiode.

Het beding wordt dus **niet toegepast** in de volgende gevallen:

- *beëindiging tijdens de proefperiode;*
- *beëindiging door de werkgever, behalve als hij beëindigt omwille van een dringende reden;*
- *beëindiging door de handelsvertegenwoordiger om dringende reden.*

E. Bij overtreding van het beding

Er is **geen wettelijke vergoeding** voorzien. Het concurrentieverbod kan wel voorzien in een vergoeding die de handelsvertegenwoordiger moet betalen wanneer hij het beding overtreedt. Deze vergoeding mag echter niet meer bedragen dan 3 maanden loon.

De werkgever kan een hogere vergoeding eisen, maar dan moet hij het bestaan en de omvang van de schade aantonen.

2. Concurrentiebeding NA de beëindiging van de overeenkomst gesloten

A. Geldigheidsvoorwaarden

Een concurrentiebeding, gesloten na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is onderworpen aan het overeenkomstenrecht. Een dergelijk beding moet met andere woorden **niet schriftelijk** afgesloten worden, is **niet gebonden aan de loonsvoorwaarden**, of andere voorwaarden, en kan toegepast worden **ongeacht de wijze van beëindiging** van de arbeidsovereenkomst.



Om bewijsredenen is het aangeraden om een schriftelijke overeenkomst op te maken. Het moet gaan om **een afzonderlijke overeenkomst**, waarin er niet meer wordt gesproken van "werkgever" en "werknemer", die gedateerd wordt op een datum na de uitdiensttreding, vb. 1 maand later.

B. Vergoeding

De vergoeding kan vrij overeengekomen worden, maar mag **geen "verdoken loon"** zijn. U kunt dus niet met de werknemer afspreken om een deel van de opzegvergoeding af te splitsen en onder de vorm van een concurrentievergoeding te betalen.

C. Bij overtreding van het beding

Bij overtreding van het beding zal de werknemer een **contractuele fout** begaan. Partijen kunnen in de overeenkomst de sancties opnemen die in dit geval van toepassing zijn.
