

## **CONCURRENTIE DOOR WERKNEMER**

*(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)*

### **1. TIJDENS de uitvoering van de arbeidsovereenkomst**

Gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is het aan een 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.

Indien de feiten ernstig genoeg zijn, kan de werkgever ook overgaan tot ontslag om dringende reden. Het is daarvoor vereist dat elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk geworden is. Raadpleeg echter steeds de juridische dienst van Sodiwe alvorens over te gaan tot een ontslag om dringende reden.

De werkgever kan aan de rechtbank vragen de concurrerende activiteiten te laten ophouden, eventueel onder verbeurte van een dwangsom. Dit kan in kort geding.

De werkgever zou zelfs van zijn werknemer een schadevergoeding kunnen 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. Eventueel moet de vergoeding 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.

#### **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.

## **CONCURRENTIEBEDING**

Het concurrentiebeding is de clause 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.

Het beding kan gesloten worden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, gedurende de tewerkstelling of zelfs na de beëindiging van de overeenkomst. Het concurrentiebeding is gebonden aan bepaalde voorwaarden en strikte geldigheidsvereisten die verschillen voor gewone werknemers en handelsvertegenwoordigers.