



Reageren

Website



Hoofdweg 60, Rotterdam
Postbus 8740, 3009 AS Rotterdam
t 010 436 28 66
f 010 436 64 85
advoc@agadvocaten.nl
www.agadvocaten.nl

Artikelen in deze nieuwsbrief

Concurrentiebeding, het schriftelijkheidsvereiste

[Lees artikel](#)

Vreemdgaan ten tijde van huwelijk? Kijk uit!

[Lees artikel](#)

Concurrentiebeding, het schriftelijkheidsvereiste

Vaak wil een werkgever een werknemer verbieden dat die laatste, na ommekomst van de arbeidsovereenkomst, zijn ex-werkgever concurrentie aandoet. Omdat de werknemer daarmee wordt beperkt in zijn grondrecht van vrije arbeidskeuze, is aan de geldigheid van een dergelijk beding in de wet een aantal voorwaarden verbonden. Het beding moet schriftelijk zijn overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

Over die schriftelijkheid is veel geprocedeerd. Lange tijd is het zo geweest dat er in de jurisprudentie van werd uitgegaan dat van de vereiste schriftelijkheid slechts sprake was wanneer het document zelf, waarin het beding was opgenomen, door de werknemer was ondertekend. Inmiddels is het volgens de Hoge Raad echter zo dat, wanneer schriftelijk akkoord wordt gegaan met een arbeidsovereenkomst, waarin wordt verwezen naar arbeidsvoorwaarden, en die arbeidsvoorwaarden ook zijn bijgevoegd en de werknemer enige tijd heeft gehad om die voorwaarden door te lezen, hij is gebonden aan het in die arbeidsvoorwaarden opgenomen concurrentiebeding.

Ook is een dergelijk beding rechtsgeldig overeengekomen wanneer een werknemer zich schriftelijk akkoord verklaart met niet bijgevoegde arbeidsvoorwaarden, indien dan wel in het stuk dat hij tekent expliciet wordt verwezen naar het feit dat in die niet bijgevoegde arbeidsvoorwaarden een concurrentiebeding is opgenomen.

Wat niet kan, is dat een concurrentiebeding is opgenomen in een CAO en door de toepasselijkheid van die CAO een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd. Ook kan dus niet mondeling een concurrentiebeding worden overeengekomen, zelfs als beide partijen erkennen dat daar mondeling overeenstemming over was.

Tot slot is van belang dat bij omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een contract voor onbepaalde tijd niet kan worden volstaan met een brief waarbij de werknemer van harte wordt gefeliciteerd met zijn vaste contract onder dezelfde voorwaarden van zijn tijdelijke contract. Ook dan is er immers geen handtekening geplaatst onder een concurrentiebeding voor dat vaste contract. Wanneer de werknemer vanuit dat vaste contract weggaat en de periode van het concurrentiebeding uit het tijdelijke contract nog niet is afgelopen, kan de werkgever zich wellicht nog wel op die grond beroepen op een concurrentieverbod.

Als in een contract voor een jaar een concurrentiebeding is getekend voor de duur van zes maanden, na ommekomst van dat jaar een contract voor onbepaalde tijd wordt afgesproken zonder dat door de werknemer wordt getekend voor een nieuw concurrentiebeding en hij vertrekt na twee maanden, dan is hij misschien nog vier maanden gebonden aan het concurrentiebeding dat hij in zijn tijdelijke contract tekende. In de jurisprudentie is dit nog niet aan de orde geweest, maar een werkgever zou dan wel voor dat anker kunnen gaan liggen.

In dit artikel is één aspect uit de jurisprudentie van het concurrentiebeding behandeld. Een vuistregel is om de werknemer bij elke verandering in zijn contract - of dat nu de aard van het contract of een wijziging in zijn functie is - opnieuw te laten tekenen voor het concurrentiebeding. Dat voorkomt veel onduidelijkheid en procedures.

[... terug naar boven](#)

Vreemdgaan ten tijde van huwelijk? Kijk uit!

Het Gerechtshof Den Bosch heeft recent bepaald dat de vrouw haar recht op partneralimentatie voor de duur van twaalf jaar na de echtscheiding definitief heeft verspeeld. Dit als gevolg van haar overspel ten tijde van haar huwelijk.

De vrouw heeft in het kader van de echtscheidingsprocedure verzocht de man te veroordelen tot het betalen van een bedrag aan kinderalimentatie en tot het betalen van een bedrag aan partneralimentatie. Ten tijde van het huwelijk zijn er twee kinderen geboren. Omdat de vrouw snel na de geboorte van het eerste kind weer zwanger raakte, kreeg de man argwaan en besloot een DNA-onderzoek te laten doen. Zijn vermoeden werd bevestigd. De man was niet de biologische vader van de kinderen. De vrouw moest vervolgens erkennen dat zij ten tijde van het huwelijk seksueel contact had gehad met andere mannen.

De wet bepaalt dat in het geval er tijdens het huwelijk een kind wordt geboren, de man onderhoudsplichtig is jegens het kind, ook al staat vast dat hij niet de biologische vader is. Om deze reden is de man een procedure tot vaststelling ontkenning vaderschap gestart. Hiermee kwam ook het juridische vaderschap van de man te vervallen en kon het verzoek van de vrouw tot het vaststellen van kinderalimentatie worden afgewezen.

Het Gerechtshof rekent het de vrouw zwaar aan dat zij de man geruime tijd in de waan heeft gelaten dat hij wel de biologische vader was van de kinderen en dat de waarheid enkel aan het licht is gekomen, omdat de man argwaan kreeg. Het Gerechtshof is van mening dat de gedragingen van de vrouw zo frustrerend en grievend voor de man zijn dat onder deze omstandigheden het in alle redelijkheid niet nog van de man kan worden verlangd dat hij een financiële bijdrage levert in de kosten van het levensonderhoud van de vrouw. En zo stond de vrouw met lege handen.

[... terug naar boven](#)

Interessante artikelen op Internet

Eind aan oneerlijke concurrentie met bedrijfsleven

Overheden mogen belastinggeld niet meer oneigenlijk gebruiken voor commerciële activiteiten. Daarmee komt er een eind aan de oneerlijke concurrentie met het bedrijfsleven. Dat staat in het wetsvoorstel Markt & Overheid dat eind maart door de Eerste Kamer is aanvaard.

Vooral het midden- en kleinbedrijf heeft veel klachten over concurrentievervalsing, bijvoorbeeld omdat overheden vervoersdiensten aanbieden, bibliotheken speelfilms verhuren en stadswachten bedrijfsterreinen bewaken. Dit betekent dat overheden die toch commerciële activiteiten willen verrichten, voortaan verplicht zijn bij het aanbieden van goederen of diensten alle kosten door te berekenen. De Nederlandse Mededingingsautoriteit zal de gedragsregels gaan handhaven. De NMa is onafhankelijk, zodat ook ondernemers met klachten er terecht kunnen.

[... lees verder op Internet](#)

Vereenvoudiging ri&e-regels voor kleine bedrijven

Op 1 april zijn de regels in de Arbowet veranderd voor de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) die een werkgever moet opstellen. De wijzigingen zijn van toepassing op werkgevers met ten hoogste 25 werknemers. Het wordt voor hen gemakkelijker en goedkoper om aan de ri&e-verplichting te voldoen. Het is voor deze groep bedrijven niet meer verplicht deskundige hulp in te schakelen bij het laten toetsen van hun ri&e, mits zij gebruik maken van een ri&e-instrument dat voor hun branche is opgesteld.

[... lees verder op Internet](#)

Nadeelcompensatie en schadevergoeding bij onrechtmatige besluiten

Bij de Tweede Kamer is het wetsvoorstel nadeelcompensatie en schadevergoeding bij onrechtmatige besluiten ingediend. Het wetsvoorstel regelt twee onderwerpen uit het overheidsaansprakelijkheidsrecht, te weten; de nadeelcompensatie en de schadevergoeding bij onrechtmatige overheidsdaad. Nadeelcompensatie is een vergoeding die de overheid soms verschuldigd is hoewel haar handelen niet onrechtmatig was. Een voorbeeld daarvan is de schadevergoeding die wordt toegekend aan ondernemers wanneer hun bedrijf tijdelijk niet of niet goed te bereiken is door de reconstructie van een weg. In deze wet wordt een aantal uitgangspunten gecodificeerd en voorzien in een eenvoudige(r) procedure.

Van een schadevergoeding bij onrechtmatige overheidsdaad is bijvoorbeeld sprake als de overheid schade moet vergoeden omdat onterecht een vergunning werd geweigerd. Bij dit laatste onderwerp wordt geen wijziging in het materiële recht voorgesteld, maar alleen een wijziging van de bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende rechters, die op dit moment onoverzichtelijk is. In het verlengde daarvan is een eenvoudigere procedure bij de bestuursrechter in het wetsvoorstel opgenomen.

[... lees verder op Internet](#)

Regels arbeidsmigratie buiten Europa aangescherpt

Vanaf 1 juli 2011 kan alleen nog in uitzonderingsgevallen een tewerkstellingsvergunning worden verstrekt aan werknemers van buiten de EU, Bulgarije en Roemenië. Het kabinet wil dat eerst mensen met een uitkering aan het werk gaan.

Het aantal tewerkstellingsvergunningen daalt de laatste jaren sterk (tot 14.000 in 2010) door het vrij mogen werken van mensen uit Midden- en Oost-Europa. Maar het kabinet wil het aantal nog verder terugdringen. Uitgangspunt is dat in Nederland en de Europese Unie voldoende arbeidsaanbod beschikbaar is. Zo zal het UWV bij aanvragen van werkgevers voor een tewerkstellingsvergunning scherper kijken of er mensen in Nederland of Europa zijn die het werk kunnen doen en of een bedrijf dat voldoende heeft onderzocht. Heeft een werkgever onvoldoende gedaan of wordt er te weinig betaald, dan wordt de vergunning geweigerd.

[... lees verder op Internet](#)

Aanpassing Wet melding collectief ontslag ingediend

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een voorstel tot wijziging van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) bij de Tweede Kamer ingediend. Volgens het voorstel tellen beëindigingsovereenkomsten voortaan mee bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van collectief ontslag. Dat meldt werkgeversvereniging AWWN. Dit komt dus los te staan van de ontslagsvering (UWV, kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden). Ook als het voornemen bestaat om wegens bedrijfseconomische redenen ten minste 20 werknemers beëindigingsovereenkomsten voor te leggen, moet de werkgever dit melden bij UWV en vakbonden.

Volgens het voorstel volstaat melding niet meer: er moet daadwerkelijk overleg met de vakbonden hebben plaatsgevonden voordat tot uitvoering van de voorgenomen ontslagen kan worden overgegaan. De kantonrechter krijgt een vergewisplicht: hij mag ontbindingsverzoeken pas in behandeling nemen als de werkgever zijn verplichtingen op grond van de WMCO is nagekomen. Mocht achteraf blijken dat een arbeidsovereenkomst is geëindigd door opzegging of met wederzijds goedvinden is terwijl de WMCO niet is nageleefd, dan kan de werknemer een beroep doen op de vernietigbaarheid van de beëindiging.

[... lees verder op Internet](#)

Afmelden

Indien u deze nieuwsbrief niet meer wenst te ontvangen kunt u zich hiervoor afmelden door dit kenbaar te maken middels het sturen van een mail aan ons kantoor. Klik hiervoor op een van de knoppen bovenaan deze nieuwsbrief.

Disclaimer

Hoewel bij het samenstellen van de inhoud van deze digitale nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, sluiten de samenstellers van deze digitale nieuwsbrief iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in of via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.