

# verfrissend in arbeidsrecht

## De strafrechtelijk verdachte werknemer

**Wanneer een werknemer wordt verdacht van strafbare feiten, dan leidt dat vaak tot onrust in het bedrijf. Deze onrust is vaak nog groter wanneer de werknemer in voorlopige hechtenis wordt genomen. De vraag rijst dan of de werkgever het salaris aan de werknemer moet doorbetalen en welke mogelijkheden de werkgever heeft om de arbeidsovereenkomst met de verdachte werknemer te beëindigen.**

Uitgangspunt bij de beantwoording van deze vragen is de zogenoemde 'onschuldpresumptie'. De presumptie dat een ieder onschuldig is tot het tegendeel is bewezen, geldt ook in het arbeidsrecht.

### Loondoorbetaling

Zolang een werknemer niet in voorlopige hechtenis is genomen en dus zijn werkzaamheden in beginsel gewoon kan verrichten, heeft de werknemer recht op doorbetaling van zijn salaris. Dit geldt ook indien de werknemer bijvoorbeeld vanwege de onrust in de onderneming of de angst voor de goede naam van de onderneming, door de werkgever wordt geschorst. Gelet op de onschuldpresumptie wordt het risico van het niet werken in

zo'n situatie bij de werkgever neergelegd. Wordt een werknemer echter in voorlopige hechtenis genomen, dan hoeft de werkgever vanwege het beginsel 'geen arbeid, geen loon' het salaris niet door te betalen. Mocht blijken dat de werknemer onterecht gedetineerd is geweest, dan kan hij zijn schade verhalen op de Staat.

### Ontslag is prematuur

Vanwege het beginsel dat een ieder onschuldig is tot het tegendeel bewezen is, zal een ontslag op staande voet van een verdachte werknemer niet snel stand houden. Dit blijkt ook uit een uitspraak van het Hof te Den Bosch van 28 februari 2006<sup>1</sup>. De werknemer, beveiligingsbeambte, werd op staande voet ontslagen nadat was gebleken dat de politierechter de werknemer had veroordeeld tot betaling van een geldboete, onder meer vanwege het bedreigen van de voormalige fysiotherapeut van zijn vriendin. De werknemer vorderde vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon. Het Hof oordeelde dat het ontslag te prematuur was. Daarbij nam het Hof in aanmerking dat de werknemer in hoger beroep was vrijgesproken van de bedreiging en mishandeling. De werkgever had dan ook bedacht moeten zijn op een mogelijke vrijspraak in hoger beroep nu het vonnis van de politierechter nog niet in kracht van gewijsde was gegaan, d.w.z. dat het vonnis nog niet definitief was geworden omdat er nog hoger beroep, verzet of cassatie mogelijk was.



## Inhoud Nieuwsbrief

Onderwerp	Pagina
De strafrechtelijk verdachte werknemer	1
Moet sollicitant ziekte of beperkingen melden?	2
Kortdurend zorgverlof Discussies over het begrip noodzakelijke verzorging	4
Onduidelijkheid in concurrentiebeding komt voor risico werkgever!	5

Ook uit de lagere rechtspraak blijkt dat door rechters rekening wordt gehouden met de onschuldpresumptie. Zo moest de kantonrechter te Bergen op Zoom<sup>2</sup> oordelen over een ontbindingsverzoek waarbij de werknemer, 35 jaar en sinds 1 januari 1988 bij de werkgever in dienst als vrieshuismedewerker, in maart 2003 in voorarrest was genomen op verdenking van het plegen van een levensdelict. De werkgever verzocht ontbinding vanwege onwettig verzuim en vanwege verlies van vertrouwen in de werknemer als gevolg van commotie en krantenpublicaties.

De kantonrechter stelde voorop dat de werknemer in voorarrest zit en dus niet bewezen is dat hij het hem ten laste gelegde misdrijf heeft gepleegd. De werkgever moest rekening houden met de mogelijkheid dat de werknemer zou worden vrijgesproken. Het ging naar het oordeel van de kantonrechter te ver dat hij in dat geval ook geen werk meer zou blijken te hebben, temeer nu hij al zo lang bij de

<sup>1</sup> Hof's Hertogenbosch 28 februari 2006, JAR 2006/117

<sup>2</sup> Kantonrechter Bergen op Zoom, 10 november 2003, JAR 2003/284

werkgever in dienst is en het overgrote deel van zijn dienstverband naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. Ook stelde de kantonrechter dat de werkgever geen schade leedde door de afwezigheid van de werknemer omdat hij ook geen loon aan de werknemer verschuldigd was over de periode dat de werknemer geen werkzaamheden verrichtte. De werkgever kon de werkzaamheden van de werknemer desgewenst door een andere (tijdelijke) kracht laten vervullen. Er was op dat moment dan ook geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter te Haarlem<sup>3</sup> heeft zeer recent nog geoordeeld dat de enkele omstandigheid dat de werknemer wordt verdacht van het plegen van een misdrijf, op zichzelf niet voldoende is om de conclusie te rechtvaardigen dat daardoor het vertrouwen van werkgever in werknemer zodanig is geschonden, dat de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer van haar kan worden gevergd. De werknemer was werkzaam in een vertrouwensfunctie bij

KLM en werd verdacht van een strafbaar feit. Als gevolg van deze verdenking werd de Verklaring van Geen Bezwaar van werknemer ingetrokken waardoor werknemer zijn functie niet meer kon uitoefenen. KLM wilde ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat de werknemer niet (meer) voldeed aan de betrouwbaarheidseisen die KLM aan haar personeel stelt. Het verzoek van KLM werd dus afgewezen. KLM moest zich inspannen om de werknemer te reintegreren in een andere functie.

### **Ontslag wel mogelijk bij bijkomende omstandigheden**

Hoewel uit het voorgaande blijkt de onschuldpresumptie veelal een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg staat, kan de beëindiging van een verdachte werknemer onder omstandigheden gerechtvaardigd zijn. De werkgever moet dan wel meer omstandigheden kunnen aanvoeren dan alleen de strafrechtelijke verdenking. Uit de rechtspraak blijkt dat er een relatie is tussen de aard van het strafba-

re feit en de aard van de werkzaamheden. Ook de reactie en gevoelens bij collega's kunnen een rol spelen, net als de aantasting van de goede naam van het bedrijf. Wanneer een werknemer van een kinderdagverblijf bijvoorbeeld verdacht wordt van het in zijn bezit hebben van kinderporno, dan kan een ontbinding gelet op de reactie en gevoelens van de ouders en collega's en de goede naam van het bedrijf gerechtvaardigd zijn, ook al staat de schuld van de werknemer (nog) niet vast.

### **Conclusie**

Wanneer een werknemer wordt verdacht van een strafbaar feit, dan staat de onschuldpresumptie in beginsel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg. Wanneer een werknemer in voorarrest zit, dan kunt u wel de loonbetaling staken. Er kunnen echter bijkomende omstandigheden zijn, die een ontslag wel rechtvaardigen.

<sup>3</sup> Kantonrechter Haarlem, 19 augustus 2008, LJN BE 8999

## Moet sollicitant ziekte of beperkingen melden?



**Mag een werkgever een sollicitant vragen naar eventuele aanwezige medische beperkingen? Moet een sollicitant zijn toekomstige werkgever informeren over gezondheidsproblemen of mag hij hierover zwijgen? Dit soort vragen leidt regelmatig tot discussies tussen de werkgever en de toekomstige werknemer en niet zelden eindigt dit in een gerechtelijke procedure.**

### *Wet op de medische keuringen*

Op grond van de Wet op de medische keuringen mag een werkgever geen vragen stellen over de gezondheidstoestand van de sollicitant en over zijn ziekteverzuim in het verleden. Onder bepaalde omstandigheden mag een werkgever echter de potentiële werknemer wel medisch laten keuren. Dit wordt ook wel een aanstellingskeuring genoemd. Een aanstellingskeuring is alléén toegestaan als de functie waarop gesolliciteerd wordt bijzondere eisen stelt op het punt van de medische geschiktheid. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt niet alleen verstaan de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer zelf, maar ook de veiligheid en gezondheid van anderen bij de uitvoering van de betreffende arbeid.

Een aanstellingskeuring mag overigens pas plaatsvinden aan het einde van de sollicitatieprocedure. Het doel van de keuring moet vooraf duidelijk zijn omschreven. Om die reden is het ook van belang dat er een duidelijke functieomschrijving van de functie is die vertaald kan worden naar concrete gezondheidscriteria. Ook moet bij de werving al duidelijk worden gemaakt dat een aanstellingskeuring onderdeel uitmaakt van de sollicitatieprocedure. De verdere regels waaraan een aanstellingskeuring moet voldoen zijn vastgelegd in het Besluit Aanstellingskeuringen.

Voor veel functies, zoals bij de meeste kantoorbanen, is een aanstellingskeuring dus niet toegestaan. Als werkgever mag u de sollicitant dan ook niet vragen naar eventuele aanwezige gezondheidsproblemen. Het tijdens een sollicitatiegesprek vragen of de sollicitant tegen stress

Voor veel functies, zoals bij de meeste kantoorbanen, is een aanstellingskeuring dus niet toegestaan. Als werkgever mag u de sollicitant dan ook niet vragen naar eventuele aanwezige gezondheidsproblemen. Het tijdens een sollicitatiegesprek vragen of de sollicitant tegen stress

kan of de vraag of hij bij zijn vorige werkgever vaak ziek was, valt overigens al onder het begrip "keuring". Een sollicitant hoeft hier dus geen antwoord op te geven en mag daarover onder omstandigheden zelfs liegen. Vraagt u een sollicitant toch naar zijn gezondheidstoestand, dan kan de sollicitant bovendien een klacht indienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen of zelfs schadevergoeding eisen. Het feit dat u als werkgever niet mag informeren naar eventuele aanwezige gezondheidsproblemen, betekent echter niet dat een sollicitant altijd mag zwijgen over medische beperkingen.

#### *Informatieplicht sollicitant*

Duidelijk is dat een werknemer bij een aanstellingskeuring geen valse informatie mag verschaffen. Hij moet derhalve correcte informatie verschaffen. Doet hij dit niet, dan kan dit een dringende reden zijn voor ontslag op staande voet. Ook kan dit reden zijn, bij ziekte, de loonbetaling te staken. Uit de rechtspraak blijkt echter dat een sollicitant óók buiten de aanstellingskeuring spontaan informatie moet geven over die gezondheidsproblemen waarvan hij weet of behoort te weten dat hij als gevolg hiervan ongeschikt is voor de functie waarop hij solliciteert. Een dergelijke informatieplicht is tevens vastgelegd in de "Sollicitatiecode" van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid". Het is dus niet zo dat een sollicitant elk gezondheidsprobleem of bijvoorbeeld het ontvangen van een WIA-uitkering moet melden. Zo hoefde een kapper volgens de kantonrechter te Utrecht het hebben van het Hiv-virus niet te melden aan zijn toekomstige werkgever. Omdat de kapper geen aids had en geen beperkingen ondervond van zijn Hiv-virus had de sollicitant de vraag of hij medische beperkingen had, terecht ontkennend beantwoord. De besmetting met het Hiv-virus maakt de sollicitant niet ongeschikt voor zijn functie, zo oordeelde de kantonrechter te Utrecht op 28 januari 2005 (JAR 2005/60). Wat een sollicitant wel of niet moet vertellen, hangt dus af van de functie waarop hij solliciteert.

#### *Kantonrechter Breda d.d. 2 juli 2008*

Onlangs heeft de kantonrechter te Breda zich ook over een dergelijke kwestie moeten buigen. De werknemster in deze zaak solliciteerde naar de functie van medewerkster salarisadministratie. Tijdens de sollicitatieprocedure heeft de werkgever aangegeven dat de werkdruk groot was, vooral rondom deadlines. Ook heeft de werkgever de werknemster laten weten dat het om een verantwoordelijke baan ging waarbij de verantwoordelijkheid in de toekomst nog verder zou toenemen. De werknemster heeft tijdens de sollicitatieprocedure niet aangegeven dat zij eerder (langdurig) arbeidsongeschikt was geweest wegens een burn-out en in verband daarmee een WGA-uitkering ontving.

Na enkele weken te hebben gewerkt viel de werknemster uit. De bedrijfsarts stelde vast dat de werknemster last had van psychische klachten en beperkingen. Naar het oordeel van de bedrijfsarts was de werknemster begonnen aan een functie waarin zij wordt overvraagd. Dit mede omdat de werkgever niet op de hoogte was van de beperkingen van de werknemster.

Na tevergeefs te hebben geprobeerd de arbeidsovereenkomst in onderling overleg te beëindigen, heeft de werkgever de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden om de reden dat de werknemster haar beperkingen had verzwegen en geen melding had gemaakt van de haar toegekende WGA-uitkering. De werknemster was van oordeel dat zij niet verplicht was haar beperkingen tijdens de sollicitatieprocedure te melden. De kantonrechter deelde echter de mening van de werkgever. Dit omdat de werkgever tijdens de sollicitatieprocedure uitdrukkelijk had aangegeven dat de functie een verantwoordelijke baan betrof met een grote werkdruk als gevolg van de deadlines. De werknemster had de werkgever actief moeten informeren over haar beperkingen en de haar toegekende WGA-uitkering. De kantonrechter ontbond in dit geval de arbeidsovereenkomst zonder een vergoeding aan werknemster toe te kennen.

#### *Conclusie*

Een sollicitant hoeft niet op alle vragen van een werkgever rondom eventuele aanwezige gezondheidsproblemen te antwoorden. Wanneer een sollicitant echter een ziekte of gebrek heeft waardoor hij ongeschikt is voor de functie, dan heeft hij een mededelingsplicht. Het verzwijgen van beperkingen terwijl die wel relevant zijn voor de functie, kan later alsnog leiden tot ontslag of andere arbeidsrechtelijke sancties. Wel moet bij het nemen van de sancties altijd gekeken worden naar de omstandigheden van het geval.

**Heeft u vragen over dit onderwerp, neemt u dan contact op met een van de arbeidsjuristen van Legal at Work.**



Wat is effectief? Wanneer haalt u het maximale uit onze dienstverlening? Gewoon: door vooraf samen de belangrijkste juridische zaken goed te regelen. Juist met personeel kunt u veel voor zijn. Onze kennis en ervaring delen wij graag met u. En mocht er iets gebeuren, dan heeft u met Legal at Work altijd een oplossing achter de hand. Dubbel effect.

 **Legal at Work**  
ARBEIDSJURISTEN

# Kortdurend zorgverlof

## Discussies over het begrip noodzakelijke verzorging

**De wet arbeid en zorg kent een aantal verlofregelingen voor werknemers met als doelstelling werk en privé beter te combineren. Een van de verlofregelingen is het kortdurend zorgverlof. Wanneer kan een werknemer nu gebruik maken van het kortdurend zorgverlof?**

### *Noodzakelijke verzorging*

Een werknemer kan kortdurend zorgverlof opnemen als hij een ouder, een thuiswonend ziek kind of een partner moet verzorgen. Voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op kortdurend zorgverlof is dat er sprake moet zijn van 'noodzakelijke verzorging'. Het begrip 'noodzaak' betreft niet alleen de noodzaak tot verzorging van de zieke. Het moet ook noodzakelijk zijn dat juist de werknemer de verzorging op zich moet nemen. Als een ander dan de werknemer de verzorging op zich kan nemen, dan is aan het noodzakelijkheidsvereiste niet voldaan. Het is aan de werknemer om aan te tonen dat er sprake is van noodzakelijke verzorging.

### *Echtgenoot aangewezen persoon*

Over het begrip 'noodzaak' ontstaan regelmatig discussies. Zo verschilden partijen in een zaak die aan de kantonrechter te Gouda<sup>1</sup> werd voorgelegd, van mening over de vraag of er wel een noodzaak bestond dat juist de werknemer de verzorging van zijn zieke echtgenote van wie de baarmoeder operatief was verwijderd, op zich moest nemen. De werknemer in deze kwestie had in december 2003 een aanvraag voor zorgverlof ingediend voor de periode van 16 februari 2004 tot en met 27 februari 2004. De werkgever wees het verzoek af om reden dat de werknemer niet aannemelijk had gemaakt dat niet een ander de verzorging van zijn echtgenote op zich zou kunnen nemen. Daarnaast waren partijen het oneens over de duur van de noodzakelijke verzorging.

De kantonrechter oordeelde dat de echtgenoot op grond van de wet en de maatschappelijke normen de eerst aangewezen persoon was om de zorg op zich te nemen. De werknemer hoefde dit niet verder aannemelijk te maken, waar dit wel het geval is bij de verzorging van kinderen wanneer er twee ouders zijn die de zorg op zich zouden kunnen nemen.

Ten aanzien van de op te nemen duur was de kantonrechter van mening dat op grond van het vertrouwensbeginsel, de werkgever in beginsel moet uitgaan van de juistheid van de door de werknemer gegeven informatie over de aard en de omvang van het noodzakelijke verlof. De werkgever heeft echter wel het recht de aanvraag achteraf ter toetsing aan de bedrijfsarts voor te leggen. Maar aangezien de werkgever dit in dit geval niet had gedaan, moest worden uitgegaan van de door de werknemer gestelde omvang van de noodzakelijke verzorging.

### *Geen medische noodzaak*

Recent heeft de kantonrechter te Haarlem zich moeten buigen over het begrip 'noodzakelijke verzorging'<sup>2</sup>. De werknemer in deze zaak vorderde toekenning achteraf van kortdurend zorgverlof over de periode waarin hij vrij had genomen om voor zijn partner en kinderen te zorgen na een door zijn partner ondergane buikwandcorrectie. De kantonrechter wees deze vordering af. Daarbij overwoog hij dat er geen medische noodzaak bestond voor de operatie. Dit feit op zich hoeft niet aan de weg te staan aan het recht om kortdurend zorgverlof op te nemen. In deze zaak hadden de werknemer en zijn partner er echter zelf voor gekozen om op uiterst korte termijn (8 dagen) de operatie te laten uitvoeren. Omdat een andere operatie uitviel, kreeg de partner van de werknemer de gelegenheid om snel geopereerd te worden. Naar het oordeel van de kantonrechter was dit, mede gelet op het feit dat er geen medische noodzaak voor de ingreep bestond, een eigen keuze van de werknemer en zijn partner. Indien zij de operatie later hadden laten uitvoeren, dan hadden werknemer en zijn partner kunnen onderzoeken hoe zij op een andere wijze in de zorg van de partner en kinderen (bijvoorbeeld door ouders) zouden kunnen voorzien. Door dit na te laten was er naar de mening van de kantonrechter geen sprake van 'noodzakelijke verzorging'.

### *Omvang kortdurend verlof*

Is de noodzaak aanwezig, dan kan de werknemer per 12 maanden maximaal 2 maal het aantal uren dat hij per week werkt verlof opnemen. Als een werknemer 38 uur per week werkt, dan kan hij dus per 12 maanden 76 verlofuren opnemen. Het verlof kan in gedeelten worden opgenomen. De werknemer heeft daarbij recht op doorbetaling van tenminste 70% van zijn salaris, maar minimaal het minimumloon. Verder is de verplichting om het salaris door te betalen net als bij ziekte gemaximeerd door het maximum dagloon. Over het recht op kortdurend zorgverlof, de duur daarvan en het recht op doorbetaling, kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt in de cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Deze afspraken gelden boven de wettelijke regelingen.

### *Conclusie*

Uit het voorgaande blijkt dat een werknemer niet zonder meer aanspraak kan maken op kortdurend zorgverlof. De werknemer moet aannemelijk kunnen maken dat er een noodzaak is/was om dit verlof op te nemen. Om misbruik te voorkomen is het raadzaam de werknemer (achteraf) te vragen dit aannemelijk te maken. Bij twijfel kunt u dit ter toetsing aan de bedrijfsarts voorleggen.



<sup>1</sup> Kantonrechter Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86

<sup>2</sup> Kantonrechter Haarlem, 9 juli 2008, LJN BD 7280

# Onduidelijkheid in concurrentiebeding komt voor risico werkgever!

**In de wet is bepaald aan welke formele voorwaarden een concurrentiebeding moet voldoen om een werknemer hieraan te kunnen houden. Deze voorwaarden zijn redelijk duidelijk. Het beding moet schriftelijk zijn overeengekomen met een meerderjarige werknemer. Waar het echter vaak mis gaat is bij de formulering van het concurrentiebeding zelf. Een onduidelijke formulering kan vergaande gevolgen hebben.**

De achtergrond van de formele eis dat een concurrentiebeding schriftelijk moet worden overeengekomen is de bescherming van de werknemer. Voor de werknemer moet het duidelijk zijn op welke wijze hij (na het einde van de arbeidsovereenkomst) wordt beperkt in zijn mogelijkheden om in zijn levensonderhoud te voorzien. Gelet op dit schriftelijkheidsvereiste worden strenge eisen gesteld aan de formulering van het concurrentiebeding.

In de rechtspraak wordt bij onduidelijkheid in de formulering van een overeenkomst vaak teruggevallen op het zogenaamde 'Haviltex' criterium<sup>1</sup>. Dit houdt in dat het bij de uitleg van een overeenkomst niet alleen aankomt op de taalkundige uitleg van de bewoordingen van de overeenkomst,



maar ook op de bedoeling van partijen ten tijde van het aangaan van de overeenkomst. Tevens komt het aan op hetgeen zij onder de omstandigheden redelijkerwijs van elkaar konden en mochten verwachten. Dit criterium wordt door een aantal rechters ook gehanteerd bij de uitleg van het concurrentiebeding.

Hoewel het Haviltex-criterium dus door sommige rechters wordt toegepast, is er in

de literatuur en rechtspraak ook een andere lijn te ontdekken, namelijk die waarbij zeer veel waarde wordt gehecht aan de letterlijke tekst van het concurrentiebeding en waarbij onduidelikheden in de tekst voor rekening en risico van de werkgever komen.

De kantonrechter te Arnhem<sup>2</sup> overwoog dat het bij de uitleg van een in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding niet alleen aankomt op de taalkundige uitleg van de bewoordingen van de overeenkomst, maar ook de bedoeling van partijen ten tijde van het aangaan van de overeenkomst. De kantonrechter kwam vervolgens tot de conclusie dat (zoals meestal het geval is bij concurrentiebedingen) over de inhoud en de totstandkoming van het concurrentiebeding geen overleg was geweest tussen partijen. Om die reden was er geen rol voor de bedoeling van partijen weggelegd en moest aansluiting worden gezocht bij de objectief taalkundige betekenis van de woorden van het concurrentiebeding. De werkgever trok aan het kortste eind. De kantonrechter oordeelde dat het de werknemer niet verboden is in dienst te treden bij de concurrent.

Ook de kantonrechter te Zwolle<sup>3</sup> hanteerde een strikt taalkundige uitleg in een zaak waar de werkgever in het concurrentiebeding het woordje "niet" was vergeten waardoor het de werknemer juist wel toegestaan was in dienst te treden bij een concurrent. Het beroep door de werkgever op een kennelijke verschrijving werd niet door de kantonrechter gehonoreerd. Het gevolg van het vergeten van het woordje "niet" moet volgens de kantonrechter geheel voor rekening van de werkgever blijven, die de tekst ook heeft opgesteld.

In een zaak die aan de kantonrechter te Amersfoort (2 mei 2007) werd voorgelegd

was in het concurrentiebeding bepaald dat het de werknemer niet was toegestaan een zaak te vestigen, drijven of mede te drijven of te doen drijven concurrerend aan die van de werkgever. Ook mocht de werknemer geen financieel belang hebben in een dergelijke onderneming. De kantonrechter was van mening dat de werknemer door toch in dienst te treden bij de concurrent, niet in strijd handelde met het concurrentiebeding. Het ontvangen van salaris viel niet onder het financieel belang hebben bij een dergelijke zaak.

Tot eenzelfde oordeel kwam zeer recent de kantonrechter te Leiden (28 mei 2008). Ook hier was in het concurrentiebeding opgenomen dat het de werknemer verboden was direct of indirect een zaak gelijksoortig of aanverwant aan die van de werkgever te drijven, te doen drijven of mede te drijven, dan wel daarbij op enigerlei wijze, hetzij direct, hetzij indirect (financieel) betrokken te zijn. De kantonrechter oordeelde dat een zuiver taalkundige uitleg de werknemer niet verbiedt bij een dergelijke zaak in dienst te treden. De onduidelijkheid die daardoor is ontstaan komt voor rekening van de werkgever.

Conclusie:

Uit bovengenoemde uitspraken blijkt dat het van groot belang is om een concurrentiebeding zeer zorgvuldig te formuleren. Veel rechters leggen een concurrentiebeding uit aan de hand van de taalkundige bewoordingen. Onduidelijkheid in de tekst van het beding komt veelal voor rekening en risico van de werkgever. Zorgvuldigheid is dus geboden!

<sup>1</sup> HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635, 24

<sup>2</sup> Kantonrechter Arnhem, 24 september 2007, LJN BB4544

<sup>3</sup> Kantonrechter Zwolle, 17 oktober 2006, JAR 2007/12

## Contact

Vragen over de Nieuwsbrief? Neem dan contact met ons op:

Molenstraat-Centrum 485  
7311 XL Apeldoorn  
www.legalatwork.com

Telefoon 055 - 576 76 60  
Fax 084 - 229 78 06  
info@legalatwork.com

