

RECHT IN DE ONDERNEMING

Als ondernemer krijgt u met heel wat juridische aspecten te maken. Om een helder inzicht te krijgen in deze soms moeilijke materie wijst Crivits & Persyn u graag de weg. In onze nieuwsbrief belichten we elke maand een recent juridisch topic dat relevant kan zijn voor u en uw onderneming. Voor meer specifiek advies of een antwoord op concrete vragen staan we u graag persoonlijk te woord.

Nieuw: vanaf 2013 verschijnt onze nieuwsbrief maandelijks in plaats van driemaandelijks, in een korter format. Zo kunnen we u nog sneller informeren over het belangrijkste rechtsnieuws voor uw onderneming.

In Recht in de Onderneming nr. 11 - 18 december 2012:

[Nog aandelen aan toonder in bezit? Zet ze om voor eind 2012](#)

Het definitieve einde van de aandelen aan toonder is nabij. De wet van 14 december 2005 bepaalde dat ze geleidelijk zouden worden afgeschaft. Tegen ten laatste 31 december 2013 moeten alle aandelen aan toonder omgezet zijn. Deze wetgeving kadert enerzijds in de strijd tegen fiscale fraude en financiële criminaliteit, anderzijds beoogde de wetgever hiermee een harmonisering met de Europese norm.

[Lees meer...](#)

[De nieuwe wet op de telecommunicatie: freedom of speech voor de abonnee](#)

De wet van 10 juli 2012, in werking getreden op 1 oktober 2012, voert enkele ingrijpende wijzigingen door in het Belgische telecommunicatierecht. Deze wet omvat diverse bepalingen inzake elektronische communicatie en vormt de omzetting van Europese reglementering. De nieuwe telecomwet bevat meerdere beschermingsmaatregelen voor de abonnee, ook de professionele, die zijn positie aanzienlijk versterken. We vatten de belangrijkste hervormingen voor u samen.

[Lees meer...](#)

[Vissen in dezelfde vijver: concurrentie door \(ex-\)werknemers](#)

Concurrentie door (gewezen) werknemers laat geen enkel bedrijf



Sociale media en werkgeverscontrole

Mag een werkgever een Facebookprofiel inkijken? Is een uitlating op Facebook een grond voor ontslag om dringende reden? Overleeft de afdruk van een Facebookpagina de rechtbank? Deze en andere prangende vragen komen aan bod in het boek *Sociale media en werkgeverscontrole*, dat meester Jeroen Lorré recent publiceerde. Het boek is uitgegeven bij Kluwer en telt 164 pagina's. Meer informatie vindt u op de [site van](#)

onberoerd. Dat bleek ook weer uit een recent internationaal colloquium dat binnen ons kantoor werd gehouden in samenwerking met onze Engelse en Franse collega's. We zetten hieronder nog eens de algemene principes voor u op een rijtje: wat mag en wat niet, de verschillen tijdens en na de arbeidsovereenkomst, en de voorwaarden voor een geldig niet-concurrentiebeding.

[Lees meer...](#)

[kluwer.](#)



Nog aandelen aan toonder in bezit? Zet ze om voor eind 2012



Femke Darras
Advocaat
femke.darras@crivits-persyn.be

Het definitieve einde van de aandelen aan toonder is nabij. De wet van 14 december 2005 bepaalde dat ze geleidelijk zouden worden afgeschaft. Tegen ten laatste 31 december 2013 moeten alle aandelen aan toonder omgezet zijn. Deze wetgeving kadert enerzijds in de strijd tegen fiscale fraude en financiële criminaliteit, anderzijds beoogde de wetgever hiermee een harmonisering met de Europese norm.

Gefaseerde afschaffing

Al sinds 1 januari 2008 mogen er in België geen nieuwe aandelen aan toonder meer worden uitgegeven. Aandelen van beursgenoteerde vennootschappen werden vanaf die datum ook van rechtswege omgezet in gedematerialiseerde aandelen (zie verder) als ze op dat ogenblik op een effectenrekening stonden. Deze fase is ondertussen grotendeels afgerond.

Tot 31 december 2013 hebt u nog de kans om toondereffecten vrijwillig om te zetten. Sinds 1 januari 2012 is deze omzetting wel onderworpen aan een bijzondere taks. Voor de omzettingen die in 2012 gebeuren, geldt een tarief van 1% op de waarde van de aandelen; voor aandelen die in 2013 worden omgezet, zal dit al 2% zijn. Mogelijk wordt deze regeling onwettig verklaard door het Grondwettelijk Hof; hiertoe werden namelijk al verzoeken ingediend. Als u echter op zeker wilt spelen en bijkomende kosten wilt vermijden, dan gaat u beter nog dit jaar over tot omzetting.

Hoe zet u aandelen aan toonder om?

Aandelen aan toonder kunt u op twee manieren omzetten. Ten eerste kunt u ze gewoon omzetten in aandelen op naam. Dit kan vrij eenvoudig gebeuren, zonder dat de vennootschap hiervoor haar statuten hoeft te

Sperperiode sneuvelt (?)

De wettigheid van de sperperiode, en in het bijzonder de verenigbaarheid met de EU-richtlijn "oneerlijke handelspraktijken", kwam al uitvoerig aan bod in de media. Volgens het Europees Hof van Justitie kan de regeling niet door de beugel, voor zover ze de bescherming van de consument zou beogen. Dat dit laatste effectief zo is, heeft het Hof van Cassatie uiteindelijk in haar arrest van 2 november 2012 bevestigd. De regering blijft echter met UNIZO en het NSZ de sperperiode verdedigen omdat het Hof van Cassatie geen uitspraak zou hebben gedaan over de huidige maar over de voormalige soldenreglementering. De meerderheid van de rechtsleer is het daar - terecht - niet mee eens.



Facturatie en btw veranderen grondig vanaf 1 januari 2013

De Kamer heeft op 29 november 2012, in navolging van de Europese facturatie-richtlijn, een wet gestemd die de regels inzake facturatie en btw vanaf 1 januari

wijzigen. Het volstaat dat de aandeelhouder een verzoek richt tot de vennootschap en daarbij ook de aandelen overhandigt die hij wil laten omzetten, zodat ze vernietigd kunnen worden. De omzetting gebeurt door inschrijving van de aandelen in het aandelenregister. Dit moet normaal gezien binnen de vijf werkdagen na de aanvraag gebeuren.

De tweede mogelijkheid bestaat in het dematerialiseren van de aandelen. Gedematerialiseerde aandelen worden vertegenwoordigd door een boeking of inschrijving op een effectenrekening op naam van de aandeelhouder. Ze zijn dus niet belichaamd in een materieel effect. Voor deze omzetting is wel een wijziging van de statuten nodig. De vennootschap dient hiervoor de nodige regelingen te treffen met een vereffeninginstelling of een erkend rekeninghouder. In de publicatie van de statutenwijziging wordt melding gemaakt van de omzettingsdatum en de top van de piramide die als centralisator van de aandelen zal optreden. De aandeelhouder kan de omzetting aanvragen bij een erkend rekeninghouder of bij de aangewezen vereffeninginstelling; de omzetting gebeurt dan door inschrijving van de aandelen op rekening.

Gedematerialiseerde aandelen worden ook nog ingeschreven in het register van aandelen op naam, maar dan wel op naam van de top van de piramide, niet op die van de aandeelhouder. Deze aanpak heeft als gevolg dat de vennootschap en de andere aandeelhouders niet noodzakelijk weten wie er nu precies aandeelhouder is. In eerste instantie kent enkel de rekeninghouder bij wie de effectenrekening gehouden wordt de identiteit van de aandeelhouders.

Gedematerialiseerd of op naam? Voor- en nadelen

Kiest u het best voor omzetting in gedematerialiseerde aandelen of in aandelen op naam? Die keuze is niet altijd eenvoudig. In het algemeen is dematerialisatie heel wat omslachtiger en duurder. Naast de kosten van een statutenwijziging en de publicatie ervan zijn er ook nog kosten verbonden aan de dematerialisatie zelf. Er moet niet alleen een opstartkost betaald worden (bij Euroclear Belgium loopt die al snel op tot 1650 euro), maar ook een jaarlijkse vergoeding (die loopt al snel op tot bv. 0,2% van de waarde van de aandelen). Bovendien zijn er variabele kosten verbonden aan verrichtingen. Bij de omzetting in aandelen op naam dient enkel de kost voor het aanschaffen van het aandelenregister betaald te worden, die minimaal is.

Hoewel dematerialisatie duurder en ingewikkelder is dan een omzetting in aandelen op naam, biedt deze optie toch een aantal voordelen, voornamelijk op het vlak van discretie. Het systeem biedt immers een zekere anonimiteit, hoewel dit ook niet overroepen mag worden. Bovendien blijft bij gedematerialiseerde aandelen een bankgift mogelijk, waardoor schenkingsrechten kunnen vermeden worden. Bij aandelen op naam daarentegen zal de schenking niet via een handgift kunnen gebeuren; daarvoor is de tussenkomst van een notaris vereist.

Nadelig voor gedematerialiseerde aandelen is dan weer dat de

2013 grondig wijzigt. Niet alleen is het de bedoeling elektronische facturatie meer te bevorderen, ook het tijdstip waarop de btw verschuldigd wordt (het doorstorten respectievelijk recupereren ervan) wijzigt. Een voorschotfactuur zorgt er immers niet langer voor dat de btw opeisbaar wordt. Vanaf begin volgend jaar telt enkel nog de datum waarop de levering of de dienst wordt verricht of voltooid, of het ogenblik waarop de betaling wordt ontvangen, als dit eerder is. Ook moet een factuur ten laatste worden uitgereikt de 15de dag van de maand die volgt op de maand waarin de btw verschuldigd werd, waar dit nu de 5de dag was. Daarnaast zijn ook de verplichte factuurvermeldingen gewijzigd. Aangewezen dus om in het nieuwe jaar de boekhouding op deze regels af te stemmen.



Geen ruimte meer voor loonsverhogingen de komende twee jaar?

In onze nieuwsbrief van juni 2011 signaleerden we dat de overheid, gelet op het ontbreken van een interprofessioneel akkoord, de loonnorm voor 2011 en 2012 bij Koninklijk Besluit had vastgelegd. Daarbij werd bepaald dat de lonen in 2011 niet zouden stijgen (behalve de automatische indexaties of baremieke verhogingen) en in 2012 met maximum 0,3% konden stijgen.

In het kader van de recente

oproepingsformaliteiten voor een aandeelhoudersvergadering zwaarder zijn. Zo is bijvoorbeeld een publicatie in het Belgisch Staatsblad vereist.

Wat na 2013?

Heeft uw vennootschap op 31 december 2013 nog steeds aandelen aan toonder in omloop? Dan worden de rechten die verbonden zijn aan de aandelen (onder meer het stemrecht en normaal gezien ook het recht op dividenden) opgeschort tot de eigenaar van de aandelen zich meldt. De aandelen worden van rechtswege omgezet en moeten worden ingeschreven in het aandelenregister op naam van de vennootschap die ze uitgaf. (Dit betekent echter niet dat de vennootschap hierdoor eigenaar van de aandelen wordt.)

Als de statuten van de vennootschap hieraan zijn aangepast en er een dematerialisatieovereenkomst werd afgesloten, worden de aandelen ingeschreven op een effectenrekening waarvan de vennootschap houder is. Tot eind december 2014 kan de ware rechthebbende van de aandelen zich nog melden bij de vennootschap om zijn aandelen en alle niet-vernietigde rechten, zoals dividenden, op te eisen. Als de ware rechthebbende zich tegen die datum nog steeds niet zou gemeld hebben, dan moet de vennootschap de niet-omgeruilde aandelen te koop stellen. Dat kan pas na een laatste uitnodiging tot omruiling via het Belgisch Staatsblad en twee nationale dagbladen, en een respijttermijn van een maand.

De opbrengst van de verkochte aandelen wordt gestort bij de Deposito- en Consignatiekas. Vanaf eind november 2015 zullen alle niet-verkochte aandelen ingeschreven worden op naam van deze kas. Ook dan kan een rechthebbende van de aandelen nog altijd zijn rechten claimen en teruggave vragen van de aandelen of de opbrengst uit de verkoop ervan. Als dit na 31 december 2015 gebeurt, moet er wel een administratieve boete van 10% per jaar betaald worden. Deze wordt berekend op het gedeponeerde bedrag of de tegenwaarde van de aandelen. Elk begonnen jaar wordt als een volledig jaar beschouwd. Met andere woorden: vanaf 2025 zullen de aandelen volstrekt waardeloos zijn.

Besluit

De wetgever opteerde ervoor de aandelen aan toonder stapsgewijs af te schaffen, maar nu komt het definitieve einde van die aandelen zeer snel nabij. Bovendien werd de termijn om toonderaandelen zonder sanctie om te zetten in principe ingekort met twee jaar, door de bijzondere taks die de regering-Di Rupo heeft ingevoerd. Wie een verdubbeling van die taks wil vermijden, neemt beter het zekere voor het onzekere door de aandelen aan toonder nog voor het einde van 2012 te laten omzetten. Vooraleer u beslist over het al dan niet dematerialiseren van de aandelen doet u er goed aan ook eens na te denken over de vorm die voor uw vennootschap en haar aandeelhouders het meest is aangewezen.

begrotingsonderhandelingen gaat de regering nog een stap verder: voor 2013 en 2014 is er naast de aanpassing van de lonen aan de index en de baremieke verhogingen geen ruimte voor enige loonsverhoging. Daarnaast zal de samenstelling van de indexkorf aangepast worden. Bedoeling van deze eerder drastische maatregelen is de loonkosthandicap ten opzichte van onze buurlanden te verkleinen en op termijn weg te werken. Deze beslissing zal uiteraard de nodige impact hebben op het sociaal overleg voor 2013-2014. Wordt in elk geval vervolgd...



Waarborgregeling bij crisis uitgebreid

Zelfstandigen en bedrijven (zelfs grote) konden eerder al aankloppen bij Waarborgbeheer nv, een dochteronderneming van de Participatiemaatschappij Vlaanderen, om een waarborg te vragen wanneer zij zelf geen of onvoldoende waarborgen konden geven bij het afsluiten van een kredietovereenkomst. Bij besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2012 is nu voorzien dat in geval van (erkende) crisis vijf nieuwe vormen van financieringsovereenkomsten onder de waarborgregeling kunnen vallen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor kredieten met het oog op het herstel of de wedersamenstelling van het bedrijfskapitaal en kredieten bestemd voor de betaling van

[top](#)

De nieuwe wet op de telecommunicatie: freedom of speech voor de abonnee



Armin Wintein

Advocaat

armin.wintein@crivits-persyn.be

De wet van 10 juli 2012, in werking getreden op 1 oktober 2012, voert enkele ingrijpende wijzigingen door in het Belgische telecommunicatierecht. Deze wet omvat diverse bepalingen inzake elektronische communicatie en vormt de omzetting van Europese reglementering. De nieuwe telecomwet bevat meerdere beschermingsmaatregelen voor de abonnee, ook de professionele, die zijn positie aanzienlijk versterken. We vatten de belangrijkste hervormingen voor u samen.

Vrijheid en transparantie voor de abonnee

Het doel van de nieuwe telecomwet is de integrale telecommarkt open te stellen. Die markt bestaat uit elektronische communicatiediensten zoals internet, televisie en telefonie. Vrijheid en transparantie voor de abonnees van deze diensten staan voortaan centraal. Cruciaal is dat de nieuwe wet niet enkel gericht is op particuliere gebruikers, maar ook op eenmanszaken en vennootschappen die voor beroepsmatige doeleinden een abonnement hebben afgesloten voor maximaal vijf externe nummers.

De wet voorziet in een aanzienlijk aantal beschermingsmaatregelen voor de abonnee, zoals de mogelijkheid om een abonnement kosteloos te beëindigen als de operator de algemene voorwaarden of het tarief wijzigt, een betere controle van het verbruik, de mogelijkheid om de aanbiedingen te vergelijken en een maximale contractduur van 24 maanden.

Contract van onbepaalde duur: kosteloze en onmiddellijke opzegging

Een van de belangrijkste wijzigingen bestaat erin dat de gebruiker het recht heeft om vanaf 1 oktober 2012 een overeenkomst met een telecomoperator kosteloos en onmiddellijk op te zeggen, zelfs als die vóór deze datum is afgesloten. Bij overeenkomsten van **onbepaalde duur** is dit voortaan de regel.

Overeenkomsten van **bepaalde duur** moeten al zes maanden in uitvoering zijn vooraleer de abonnee kosteloos en onmiddellijk kan opzeggen. Wilt u een overeenkomst van bepaalde duur binnen de eerste zes maanden beëindigen, dan mag de operator een schadevergoeding vragen die gelijk is aan de nog resterende duur van de termijn van zes maanden. De vergoeding kan dus in ieder geval niet meer bedragen dan

leveranciersschulden die maximum 12 maanden oud zijn. Anders dan voorheen kan de waarborg nu dus wel gebruikt worden om achterstallige (oude) schulden te financieren.



Tegenopzegging door werknemer impliceert verlies van het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding

In een arrest van 12 oktober 2012 besliste het arbeidshof in Gent, afdeling Gent dat de tegenopzegging die door de werknemer werd betekend tijdens een te korte opzeggingstermijn ertoe leidt dat de werknemer het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding verliest. 'Niet alleen het gezond verstand en de billijkheid' motiveren deze stellingname, aldus het hof, maar de tegenopzegging zorgt er ook voor dat het voorwerp van de rechtshandeling van de werkgever, namelijk de initiële opzegging, verdwijnt. Het verval van het voorwerp is volgens het hof te wijten aan een oorzaak die vreemd is aan de wil van de werkgever: de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de tegenopzegging ligt immers geheel binnen de risicosfeer van de werknemer.

zes maanden abonnementsgeld.

Niet alleen het tijdstip waarop de abonnee kan opzeggen is vereenvoudigd, maar ook de wijze waarop dit moet gebeuren. De opzeg kan voortaan via om het even welk schriftelijk communicatiemiddel gebeuren. Een aangetekende brief is dus niet langer vereist; u kunt evengoed uw abonnement via e-mail opzeggen. Bovendien hoeft u nooit te motiveren waarom u de overeenkomst wenst te beëindigen. Om bewijsproblemen te voorkomen, is het niettemin aangeraden gebruik te maken van een geschrift met ontvangstbevestiging of vaste datum (en dus niet enkel een telefonische mededeling).

Verlenging van een contract van bepaalde duur

Het wordt de operatoren moeilijker gemaakt om een telecomcontract automatisch te verlengen. Dit kan enkel nog door middel van een geschreven contract, zodat een telefonische bevestiging van de gebruiker niet meer volstaat. Ook moet de operator u als abonnee vooraf expliciet en schriftelijk meedelen dat als u het voorstel tot contractverlenging niet aanvaardt, het oorspronkelijke contract van bepaalde duur automatisch wordt omgezet in een contract van onbepaalde duur, tegen dezelfde voorwaarden. Hierdoor kunt u als abonnee de nieuwe regels inzake de kosteloze en onmiddellijke opzegging toepassen.

Als u het voorstel tot verlenging wel aanvaardt, heeft dit tot gevolg dat het oorspronkelijke contract vervangen wordt door een nieuw contract van bepaalde duur, dat u slechts na zes maanden kosteloos kunt opzeggen. Het is dus in ieder geval aan te raden een overeenkomst van **onbepaalde duur** te sluiten voor het gebruik van internet, televisie en telefonie.

Ten slotte mag de verlenging door de operator slechts als aanvaard worden beschouwd als deze de uitdrukkelijke toestemming van de abonnee schriftelijk heeft ontvangen.

Met deze diverse beschermingsmaatregelen zorgt de nieuwe telecomwet, die sinds 1 oktober 2012 van toepassing is, voor een aanzienlijke versterking van de positie van de abonnee van telecommunicatiediensten.

[top](#)

Vissen in dezelfde vijver: concurrentie door (ex-)werknemers



Alain Uyttenhove

Advocaat

alain.uyttenhove@crivits-persyn.be

Concurrentie door (gewezen) werknemers laat geen enkel bedrijf onberoerd. Dat bleek ook weer uit een recent internationaal colloquium dat binnen ons kantoor werd gehouden in samenwerking met



Invordering verkeersboetes via belastingen vanaf 1 januari 2013

Verkeersovertreders die hun minnelijke schikking niet tijdig betalen, ontvangen vanaf 1 januari 2013 een betalingsbevel dat hen ofwel nog 45 dagen bijkomend de tijd geeft om alsnog de boete te betalen, ofwel de mogelijkheid biedt om bezwaar aan te tekenen binnen de 30 dagen. Wie hier geen enkel gevolg aan geeft, zal de boete automatisch verrekend zien via zijn belastingen. Meer hierover in de volgende editie van onze nieuwsbrief.



Stellen van voltooiingswaarborg steeds mogelijk bij verzekeringsmaatschappij

In het kader van de reglementering van de woningbouw en de verkoop van te bouwen/in aanbouw zijnde woningen (wet-Breyne) moet een aannemer steeds een waarborg stellen om aan de koper de goede uitvoering

onze Engelse en Franse collega's. We zetten hieronder nog eens de algemene principes voor u op een rijtje: wat mag en wat niet, de verschillen tijdens en na de arbeidsovereenkomst, en de voorwaarden voor een geldig niet-concurrentiebeding.

Wat kan en mag, hangt er in de eerste plaats van af of een werknemer de concurrerende activiteiten verricht tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst dan wel na afloop ervan.

Concurrentie door een werknemer in dienst

Concurrerende (neven)activiteiten verrichten *tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst* is altijd verboden. Een werknemer moet zich immers, conform de arbeidsovereenkomstenwet, loyaal opstellen ten aanzien van de werkgever en zijn arbeidsovereenkomst te goeder trouw uitvoeren, in het belang van zijn werkgever. Een concurrerende activiteit uitoefenen tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst is strijdig met die goede trouw en is daarom zonder meer ongeoorloofd. Doorgaans rechtvaardigt het zelfs een ontslag om dringende redenen.

Veel werkgevers proberen strak de hand te houden aan nevenactiviteiten van hun werknemers. Daarom treft men in arbeidsovereenkomsten vaak clausules aan – de ene al genuanceerder opgesteld dan de andere – die bepalen dat het de werknemer verboden is nevenactiviteiten te verrichten, behalve mits toestemming van de werkgever. De wettigheid van dergelijke clausules is om verschillende redenen betwist en het (juridische) nut ervan is dikwijls miniem. Aangezien de arbeidsovereenkomstenwet al elke vorm van deloyaal handelen verbiedt, bieden extra clausules in de arbeidsovereenkomst meestal weinig meerwaarde.

Een werknemer die het verbod op concurrentie tijdens de arbeidsovereenkomst schendt, loopt niet enkel het risico om dringende redenen te worden ontslagen. Hij is bovendien aansprakelijk voor alle schade die hij door deze concurrerende activiteit aan zijn werkgever aanricht of heeft aangericht. Dit laatste is in de praktijk een moeilijk punt, aangezien de werkelijke schade vaak moeilijk kan bewezen worden. Om die reden kan het nuttig zijn in de arbeidsovereenkomst een forfaitair schadebeding op te nemen.

Concurrentie door een ex-werknemer

De problematiek van concurrerende activiteiten *na het einde van de arbeidsovereenkomst* ligt heel anders. In het algemeen is het iemand immers toegestaan zijn vroegere werkgever te beconcurreren wanneer hij niet meer bij hem in dienst is. Dit vloeit voort uit de zogenaamde 'vrijheid van arbeid en handel'. Volgens dit oude, maar nog steeds geldende algemene principe mag iedereen om het even welke economische activiteit verrichten, ook al is die activiteit in directe concurrentie met de activiteit van iemand anders. De spreekwoordelijke 'vijver' is bijgevolg vrij

van de werken te garanderen. Niet-erkende aannemers en vastgoedontwikkelaars kunnen voortaan eveneens een beroep doen op een verzekeringsonderneming, naast een kredietinstelling of hypotheekonderneming, voor het leveren van deze voltooiingswaarborg ten voordele van de koper. Voordien konden enkel erkende aannemers de verzekeringsmaatschappij aanspreken voor deze borgstelling.

voor iedereen. Het statuut is hierbij van geen enkel belang: een ex-werknemer mag deze activiteit verrichten als een concurrerende zelfstandige of als werknemer in dienst van een concurrerend bedrijf. Hij mag hierbij zelfs de ervaring, kennis en knowhow die hij bij een vroegere werkgever heeft opgebouwd gebruiken en dezelfde clientèle benaderen.

Beperkingen op de concurrentievrijheid

Op deze algemene vrijheid bestaan slechts twee beperkingen. In de eerste plaats is het een werknemer verboden daden van 'oneerlijke' concurrentie te verrichten. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werknemer bij het uitbouwen van zijn concurrerende activiteit gebruikmaakt van vertrouwelijke informatie waarvan hij kennis heeft gekregen bij zijn vroegere werkgever, wanneer hij 'parasiterend' te werk gaat of 'aanhaakt' bij zijn vroegere werkgever. Daarvan is bijvoorbeeld sprake wanneer de werknemer een bedrijfslogo namaakt en daardoor (potentiële) klanten in de war brengt, wanneer hij refereert aan zijn vroegere werkgever in de hoop op die manier klanten binnen te halen, wanneer hij zich bedrijfsdocumenten zoals klantenlijsten toe-eigent, enzovoort.

In de tweede plaats kan een werkgever in de arbeidsovereenkomst met de werknemer afspreken dat de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst geen concurrerende activiteiten zal verrichten. Men spreekt in dat geval van een 'niet-concurrentiebeding'. Dergelijke bedingen zijn in principe geldig, zij het dat ze slechts in specifieke omstandigheden kunnen worden gesloten en dat ze door de wet aan zeer strikte voorwaarden zijn onderworpen.

Voorwaarden voor een geldig niet-concurrentiebeding

Als het bruto jaarloon meer dan 62.934 euro all-in bedraagt, dan kan een niet-concurrentiebeding geldig in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen, tenzij een sectorale cao dit *verbiedt*. Beneden dit bedrag is een niet-concurrentiebeding slechts toegelaten als er een sectorale cao is die dit *toelaat*, wat bijvoorbeeld het geval is in het hotelwezen. Als het jaarloon lager is dan 31.467 euro, wordt het beding hoe dan ook als onbestaande beschouwd.

Bedingen moeten schriftelijk opgesteld zijn. Ze moeten beperkt zijn tot soortgelijke activiteiten, de territoriale werking is gelimiteerd tot maximaal het Belgische grondgebied, de geldigheidsduur van het beding is beperkt tot maximum 12 maanden en er moet een zogenaamde afkoopsom overeengekomen zijn. Dit is een som die de werkgever aan de werknemer is verschuldigd als compensatie voor de niet-concurrentieverplichting. De werkgever is niet verplicht een beroep te doen op het beding: hij kan ervan afzien, maar dan moet hij dit doen binnen de 15 dagen na het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

As de niet-concurrentieclausule niet aan deze voorwaarden voldoet, is ze onwettig.

Handelsvertegenwoordigers

Voor handelsvertegenwoordigers gelden een aantal afwijkende voorwaarden. Het belangrijkste verschil met arbeiders en bedienden is dat de niet-concurrentieverplichting voor hen ook betrekking kan hebben op een ruimere regio dan België, én dat deze verplichting niet hoeft te worden afgekocht.

Opgelet bij het einde van een arbeidsovereenkomst

Bij het gebruik van niet-concurrentiebedingen is bijzondere waakzaamheid geboden. Het gebeurt wel eens dat men op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, vergeet dat er een dergelijk beding in de overeenkomst is opgenomen. Als de werkgever vergeet tijdig afstand te doen van het beding, dan treedt het in werking. De werkgever is dan aan de werknemer de afkoopsom verschuldigd, ook al had hij eigenlijk geen enkele intentie om het beding af te kopen. Als een beding onwettig is omdat het niet aan de voorwaarden voldoet, dan kan enkel de werknemer de onwettigheid ervan opwerpen. Ook hier is dus bijzondere waakzaamheid geboden.

[top](#)

www.crivits-persyn.be

Ezelstraat 25 B-8000 BRUGGE | T +32(0)50 33 82 91 | F +32(0)50 47 16 59 | advocaten@crivits-persyn.be

CVBA CRIVITS & PERSYN ADVOCATENKANTOOR | ONDERNEMINGSNR. 0446.760.521
