



Geen RSZ-bijdragen op vergoeding omwille van een na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gesloten concurrentiebeding

Cass. 19 maart 2012, S.10.0114.F

Mag een gewezen werknemer zijn gewezen werkgever concurrentie aandoen?

Na de uitdiensttreding is een gewezen werknemer in beginsel vrij gelijk welke andere beroepsactiviteit uit te oefenen, hetzij door in dienst te treden bij een andere werkgever, hetzij door als zelfstandige zelf een onderneming te starten. Wanneer de nieuwe activiteiten die na het vertrek uit de onderneming worden uitgeoefend van dezelfde aard zijn als diegene die de gewezen werknemer bij zijn gewezen werkgever uitoefende, bestaat het risico dat de gewezen werknemer zijn gewezen werkgever concurrentie aandoet. In beginsel mag dat: een gewezen werknemer mag zijn gewezen werkgever concurrentie aandoen op voorwaarde dat het om eerlijke concurrentie gaat. Het spreekt voor zich dat dergelijke concurrerende activiteiten de gewezen werkgever eventueel nadeel kunnen berokkenen. Daarom worden regelmatig concurrentiebedingen gesloten waarbij de werknemer de verbintenissen aangaat de werkgever na zijn vertrek uit de onderneming geen concurrentie aan te doen.

Welke soorten concurrentiebedingen bestaan er?

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten concurrentiebedingen.

Vooreerst zijn er de concurrentiebedingen die in de arbeidsovereenkomst van de werknemer worden ingelast. Omdat een in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding de vrijheid van arbeid van de werknemer beperkt, maakt de Arbeidsovereenkomstenwet de geldigheid van dergelijke concurrentiebedingen afhankelijk van een aantal strikte voorwaarden. Voor werklieden en bedienden is één van die voorwaarden dat het beding moet voorzien in de betaling door de werkgever van een forfaitaire compensatoire vergoeding, tenzij hij na de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het beding.

Een tweede soort concurrentiebedingen zijn concurrentiebedingen die pas na het ontslag van de werknemer worden gesloten. Dergelijke concurrentiebedingen zijn niet onderworpen aan de stringente voorwaarden van de Arbeidsovereenkomstenwet. De reden daarvoor is dat vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het risico dat de werknemer handelt onder druk van de werkgever verdwijnt. Dat soort concurrentiebedingen maakt in de praktijk vaak deel uit van het geheel van de afspraken die de partijen maken omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de vergoeding ingevolge een in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding?

Op de forfaitaire compensatoire vergoeding betaald aan een werknemer op grond van een concurrentiebeding dat was ingelast in de arbeidsovereenkomst, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de vergoeding ingevolge een na het ontslag gesloten verbintenis tot niet-concurrentie?

De vraag of ook socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd op de vergoeding die wordt betaald aan de werknemer ingevolge een verbintenis tot niet-concurrentie aangegaan na het ontslag in een afzonderlijke overeenkomst in de hypothese dat de partijen in de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding hadden opgenomen, was lange tijd het voorwerp van betwisting.

In een arrest van 22 september 2003 kreeg het Hof van Cassatie evenwel de gelegenheid om zich over die problematiek uit te spreken. Het Hof van Cassatie besliste toen dat die vergoeding geen loon is waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Het Hof van Cassatie overwoog dat een dergelijke vergoeding die wordt toegekend als tegenprestatie voor de verbintenis van de werknemer zijn vroegere werkgever geen concurrentie aan te doen, niet wordt toegekend ingevolge de vroeger bestaande arbeidsovereenkomst of de beëindiging ervan, maar ingevolge de latere overeenkomst. Het Hof voegde daar uitdrukkelijk aan toe dat dit maar geldt in zoverre de aan de werknemer betaalde vergoeding geen verdoken vergoeding voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft. Het mag dus niet zo zijn dat de niet-concurrentie overeenkomst werd afgesloten om de uitbetaling van een opzeggingsvergoeding te omzeilen.

In een arrest van 19 maart 2012 bevestigde het Hof van Cassatie zijn standpunt ingenomen in het hierboven vermelde arrest van 22 september 2003. Het arrest van 19 maart 2012 bevat in vergelijking met dat van 22 september 2003 een - voor de praktijk niet onbelangrijke - toevoeging.

Het Hof van Cassatie overweegt nu namelijk dat noch uit het feit dat de overeenkomst met de niet-concurrentie verbintenis werd gesloten nadat de werkgever ontslag had gegeven, maar vóór dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde had genomen, noch uit het feit dat de overeenkomst met de niet-concurrentie verbintenis al werd aangekondigd in een overeenkomst omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die de partijen dezelfde dag sloten, volgt dat de vergoeding die wordt betaald als tegenprestatie voor de verbintenis de werkgever geen concurrentie aan te doen, toegekend werd omwille van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Met andere woorden: naar het oordeel van het Hof van Cassatie zijn er ook geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op een verbintenis tot niet-concurrentie die wordt aangegaan in een overeenkomst die wordt gesloten na het ontslag, maar vóór dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde neemt. Ook in die hypothese wordt de vergoeding als tegenprestatie voor de niet-concurrentie verbintenis, niet toegekend ingevolge de bestaande arbeidsovereenkomst of de beëindiging ervan, maar ingevolge een latere overeenkomst. Dat alles op voorwaarde dat het niet gaat om een verdoken opzeggingsvergoeding, want in die hypothese gaat het in werkelijkheid wel om een vergoeding die wordt toegekend ingevolge de beëindiging van arbeidsovereenkomst en zullen er wel socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

Aantonen dat de vergoeding die wordt toegekend ingevolge de niet-concurrentie verbintenis geen verdoken opzeggingsvergoeding is, is een feitenkwestie. Maar het is duidelijk dat problemen dreigen in de hypothese dat een te lage beëindigingsvergoeding zou worden toegekend en/of zou blijken dat de gewezen werknemer in werkelijkheid niet de mogelijkheid heeft de gewezen werkgever concurrentie aan te doen.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 11-12, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
