



Geldt voor een (ex-)bestuurder steeds een concurrentieverbod?

nieuws
legal, profit,

08 januari 2021

U bent ondernemer. U staat, misschien samen met nog een aantal anderen, in voor het bestuur van de vennootschap. Alles gaat vlot, maar op een bepaald moment voelt het toch niet meer zo goed. U denkt “*wat ik zelf doe, doe ik beter*”. Geen verantwoording meer naar de andere bestuurders en/of aandeelhouders, geen compromissen meer sluiten, ... Maar mag dat zomaar? Mag u als bestuurder, of op dat moment ex-bestuurder, eenzelfde of vergelijkbare activiteit starten als die van de onderneming waar u net vertrokken bent? Met andere woorden: bent u onderworpen aan een (wettelijk) concurrentieverbod?

Loyauteitsplicht van bestuurders

Als bestuurder bent u verplicht om te handelen in het belang van de vennootschap. Uw persoonlijk belang dient u daarvoor even onder de mat te vegen. Dat is een ongeschreven verplichting, een soort *gentleman's agreement*, als u wil. Dit principe noemt men de loyauteitsplicht van de bestuurder en volgt uit de alomvattende basisregels van de goede trouw.

Het is namelijk zo dat een bestuursmandaat wordt toegekend door de algemene vergadering van aandeelhouders. Zij dienen er op te kunnen vertrouwen dat de bestuurders die zij aanstellen, voluit het belang van de vennootschap kiezen en streven naar een goede werking en groei.

Wanneer we dit alles in beschouwing nemen, kunnen we besluiten dat er een concurrentieverbod geldt voor in functie zijnde bestuurders. Dat is ook vrij logisch. Het principe wordt ook best ruim geïnterpreteerd. Het verbod voor de bestuurder geldt niet enkel voor het opnemen van een bestuursmandaat in een concurrerende vennootschap? Nee, het concurrentieverbod gaat ook over het participeren in een vennootschap met een concurrerende activiteit, als aandeelhouder en zelfs als werknemer.

OK... en wat met bestuurders die hun ontslag hebben gekregen, maar vooral voor zij die hun ontslag hebben gegeven? Geldt dat dan ook?

Wat met concurrentie na het ontslag?

Uw eerste reactie zou gevoelsmatig kunnen zijn. Concurrentie is verboden tijdens het mandaat, begrijpelijk. Dus, wanneer mijn mandaat gestopt is, mag het wel... Ahja, hoe kan ik anders nog werken? Mijn expertise zit in dat bepaalde vakgebied. Logische reactie.

Blijkbaar is deze logica niet overal zo duidelijk, aangezien al menig rechtbank en hof zich over deze materie heeft moeten buigen. We belichten enkele van die uitspraken, die onlangs (terug) in de juridische spotlight zijn gekomen, om te eindigen bij een recente uitspraak van het Hof van Cassatie die de knoop heeft doorgehakt.

Gent 13 oktober 2014

Het hof van beroep te Gent heeft op 13 oktober 2014 geoordeeld dat er een zekere nawerking is met betrekking tot het concurrentieverbod. Het concurrentieverbod zou dus ook na het beëindigen van het mandaat, nog blijven werken. Zowel de rechtbank van eerste aanleg als het hof van beroep oordeelden dat deze nawerking steeds moet bekeken worden in het licht van de principiële vrijheid van handel en nijverheid. Het concurrentieverbod kan dus slechts voor een beperkte termijn blijven nawerken.

In het concrete geval werd aan de betreffende bestuurder een concurrentieverbod van 6 maanden, na de betekening van het vonnis in eerste aanleg, opgelegd. Dit kwam neer op een effectieve duurtijd van 10 maanden concurrentieverbod. Bovenop het verbod werden, uiteraard, ook dwangsommen opgelegd. Dit werd als redelijk aanvaard.

Antwerpen 9 november 2017

In een andere zaak oordeelde het hof van beroep te Antwerpen eveneens dat het concurrentieverbod nog blijft nawerken na het beëindigen van het bestuursmandaat. Hier heeft het hof aan de ex-bestuurder een concurrentieverbod van 1 jaar na het einde van het mandaat opgelegd. Tegen deze beslissing is men naar het Hof van Cassatie getrokken.

Hof van Cassatie 25 juni 2020

Het Hof heeft hier geoordeeld dat het principe van vrijheid van ondernemen voorrang dient te krijgen op de nawerking van de goede trouw en het loyauteitsprincipe. Die vrijheid van ondernemen kan namelijk enkel door de wet of een bijzondere overeenkomst beperkt worden. Aangezien het loyauteitsprincipe met bijhorend concurrentieverbod niet uitdrukkelijk in de wet staan, kan dit enkel opgelegd worden via een overeenkomst.

Hieruit kan men dus besluiten dat het loyauteitsprincipe met bijhorende concurrentieverbod een einde neemt wanneer het bestuursmandaat stopt. Behoudens wanneer er een onderliggende overeenkomst is, waarin van dit principe wordt afgeweken. Het concurrentieverbod is met andere woorden een contractuele aangelegenheid.

Besluit

Het is een cliché maar goede afspraken maken goede vrienden. Wanneer iedereen weet waar hij of zij staat aan het begin van een relatie, of dat nu een samenlevingsrelatie of een bestuursrelatie is, weten ze ook meteen wat er hen te wachten staat aan het einde daarvan.

Het lijkt aangewezen om aan het begin van het bestuursmandaat een (management-)overeenkomst op te stellen om de rechten en plichten te bepalen, zowel gedurende de opdracht als bij het einde daarvan.

Weet wel dat een concurrentieverbod steeds evenwichtig moet zijn en moet worden beperkt in tijd en ruimte. Zo niet, kan de rechter dit matigen.

Contacteer aternio legal indien u zekerheid verkiest en duidelijke afspraken wenst te maken over het bestuur in uw vennootschap .



Eveline Smet *senior manager legal*
e.smet@atern.io

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio