

HC 1, 08-02-2018, Kennismanagement

Wat is kennismanagement?

Het kennismanagement is het beheer van kennis in een organisatie. Dit kan gaan om vastgelegde kennis en de kennis en ervaring die aanwezig is bij de werknemers. Kennis kan een productiefactor zijn. Er zijn 2 soorten kennis: expliciete kennis en impliciete kennis. Expliciete kennis is kennis die is vastgelegd. Zoals documenten en ICT. Deze kennis is geobjectiveerd en het wordt 'kennis als object'. Op juridisch gebied is het intellectuele eigendom en er kan eventueel monopolie zijn op exploitatie van kennis. Impliciete kennis is kennis en ervaring die aanwezig zijn bij de werknemers, dit is dus niet vastgelegd. Daarnaast is deze kennis persoonlijk en subjectief. Het ligt bij de mensen deze kennis. Het heeft binding met een bedrijf via arbeidsrecht. Deze kennis heeft potentie tot toepassing en innovatie.

VB van het kennismanagement: Het uitgangspunt is dat juridisch werk informatieverwerking is en voor informatieverwerking heb je informatie en kennis nodig.

Er zijn verschillende juridische kennisbronnen: de wet, jurisprudentie, handboeken, andere juristen, juridische opleiding en vaardigheden. Al deze kennisbronnen stellen de jurist in staat om juridische gegevens te verwerken.

De definitie van kennis is datgene wat je in staat stelt om betekenis aan de gegevens toe te kennen en om hieruit conclusies te trekken. Deze 'definitie' zegt niets over de kwaliteit van kennis.

Er zijn 2 benaderingen van kennismanagement. Allereerst is er de benadering kennismanagement is informatiemanagement, er wordt kennis vastgelegd als informatie. Daarnaast is kennis ook human resource management, aangezien mensen de dragers van kennis zijn.

De verschillende hoofdthema's van kennismanagement zijn:

1. Kennis borgen (vastleggen)
2. Kennis toepassen (plaats in de informatieverwerking)
3. Kennis vergaren (research en development)
4. Kennis delen

Allereerst kennis borgen, welk probleem los je op? Er kan essentiële kennis verloren gaan doordat medewerkers een andere baan nemen, een andere taak krijgen of medewerkers met pensioen gaan. Een bedrijf is soms te afhankelijk van individuele medewerkers. Het borgen van kennis kan op twee manieren, namelijk door het vastleggen van kennis of door socialisatie.

Bij borgen door vastleggen kun je kijken naar het traditioneel kennismanagement. Een voorbeeld hiervan is de bibliotheek van Alexandrië, hierin is alle kennis vastgelegd. Het borgen heeft een sterke link met ICT, aangezien kennis hier wordt vastgelegd in een documentendatabase of in een kennissysteem.

Er kunnen zich een aantal problemen voordoen bij het vastleggen van kennis. Allereerst de selectie van de vast te leggen kennis, want wie bepaalt welke kennis wordt vastgelegd? En wat kennis voor de één is, ziet de ander niet als kennis. Daarnaast het gebruik van vastgelegde kennis, bijvoorbeeld de Hoge Raad. Een kennisbank onderhouden kan ook problemen opleveren, want kennis kan verouderen of achterhaald worden. Tot slot laat impliciete kennis zich niet altijd vastleggen.

HC 2, 15-02-2018, Intellectuele eigendom

Wat is kennismanagement?

Expliciete kennis is vastgelegd, geobjectiveerd en is kennis als object. Daarentegen is impliciete kennis persoonlijk, subjectief en niet vastgelegd.

Er zijn dus vier hoofdthema's van kennismanagement: kennis borgen, toepassen, vergaren en delen.

Kennis borgen

Internalisatie speelt een rol bij het borgen van kennis. Internalisatie betekent dat iemand expliciete kennis eigen maakt, waardoor het onderdeel van een persoon zijn impliciete kennis wordt. Vastgelegde kennis is dus niet zonder meer toepasbaar, daarnaast moet je om nieuwe kennis op te nemen vaak al kennis hebben. Nonaka heeft het volgende schema bedacht:

Van / naar	Expliciete kennis	Impliciete kennis
Impliciete kennis	Externalisatie	Socialisatie
Expliciete kennis	Combinatie	Internalisatie

Bij socialisatie bezitten meerdere mensen dezelfde kennis, het gaat hier van impliciete kennis naar impliciete kennis. Mensen leren van elkaar zonder dat het wordt vastgelegd. Ook hier kunnen zich een aantal problemen voordoen. De organisatie blijft namelijk afhankelijk van mensen, daarnaast is het intern 'opleiden' van mensen duur. Ook zijn de resultaten weinig concreet omdat ze bijvoorbeeld moeilijk meetbaar zijn.

Kennis toepassen

Door het toepassen van kennis worden ook verschillende problemen opgelost. De aanwezige kennis wordt op de juiste plaats aangewend, hierdoor wordt voorkomen dat vastgelegde kennis niet wordt gebruikt of dat medewerkers verkeerd worden ingezet. Het 'not-invented here' houdt in dat afdelingen weigeren om van buiten de afdeling aangedragen kennis toe te passen, dit is een moeilijk op te lossen probleem. Bij het toepassen van kennis wordt de informatieverwerking in kaart gebracht, want waar is welke kennis nodig? Waar wordt kennis opgedaan? En waar zou kennis moeten worden vastgelegd? Het in kaart brengen van kennis kan bijvoorbeeld door het gebruik van een kenniskaart.

Kennis vergaren

De problemen die worden opgelost door middel van kennis vergaren is de aldoor veranderende maatschappij die om nieuwe kennis vraagt, dit wordt innovatie genoemd. Door het vergaren van kennis blijven bedrijven voor op hun concurrenten. Daarnaast worden er ook nieuwe markten aangeboord. De laatste jaren ligt hier veel nadruk op, hierdoor is het kennismanagement ook wel innovatiemanagement geworden. Bedrijven kunnen kennis vergaren of leren door research en development, hierbij maakt de organisatie zelf nieuwe kennis, of door human resource management. Ook van de concurrent of van je klanten kan geleerd worden. Dit laatste door middel van sociale media en een marktonderzoek te doen.

Kennis delen

Het vierde hoofthema is de kennis delen, dit is essentieel bij alle onderdelen van het kennismanagement (borgen, toepassen en leren). Kennis delen kost veel tijd en geld, ook hangt het er vanaf welke cultuur binnen een bedrijf geldt. Ook kan er worden gekeken naar status en communicatie. Er is hier sprake van een verschillend perspectief: medewerkers denken alleen aan zichzelf, omdat ze onmisbaar willen zijn en denken aan hun eigen carrière, terwijl de organisatie kijkt naar de toekomst en de kennis geborgd wil zien. Voorbeelden KM-maatregelen: indeling gebouw, open deur policy, watercooler of bedrijfsbar, kennisbank, sociale media of jurisprudentiebespreking.

Intellectuele eigendom

Er is nog een vijfde hoofdthema van het kennismanagement, namelijk kennis beschermen en claimen. Hierbij gaat het om het vastleggen van kennis. Kennis is hier kennis als object en dus expliciete kennis. Wat zijn de rechten van de organisatie op expliciete kennis?

Absoluut recht op exploitatie creatieve prestatie (monopolie op exploitatie kennis). Vormen van intellectuele eigendom zijn het auteursrecht, het databankenrecht en het octrooirecht

Auteursrecht

Auteursrecht is het tijdelijk begrensde monopolie van een schepper van een werk op de exploitatie van dat werk. Er is sprake van een werk als het een waarneembare vorm heeft, een eigen oorspronkelijk karakter, een persoonlijke stempel van de maker en de beslissingen moeten niet louter ingegeven zijn om een bepaald technisch effect te bereiken. Kennisdocumenten vallen hier vrijwel altijd onder, aangezien het gaat om geëxpliciteerde kennis. Er zijn twee soorten exploitatierechten in het auteursrecht: openbaar maken (toegang geven tot) en verveelvoudigen (kopieën maken). De exploitatierechten zijn wel uitputtend. De rechten gelden op de weergave van het idee (en niet op het idee zelf). Er zijn een aantal uitzonderingen op exploitatie. Er moet allereerst een afweging gemaakt worden tussen de belangen van de auteur en de belangen van anderen. Een uitzondering is ook de toegang tot kennis of informatie en er zijn een aantal limitatief in de wet te vinden zoals eigen gebruik (art. 16b en 16c AW), onderwijsexceptie (art. 12 lid 5 AW) en citeren (art. 15a AW). Er is extra bescherming in art. 29a en 29b Auteurswet, dit de bescherming van technische voorziening en is belangrijk voor bescherming kennisdocumenten.

Auteursrecht ontstaat door schepping van het werk en is tijdelijk van aard: 70 jaar (art. 37 AW). De schepper is de maker van het werk. Hierop zijn een aantal uitzonderingen: maker onder leiding (art. 6 AW), maker in dienstverband (art. 7 AW) en rechtspersoon (art. 8 AW). Bij de maker in dienstverband is in het **arrest Gorter/PTT** bepaald dat bij computerprogramma's het voor de toepassing van art. 7 AW al voldoende is dat de vervaardiging van het computerprogramma of de voorbereidende materialen tot de taak van de werknemer behoorde.

Bij auteursrecht en kennisbescherming zijn de voordelen dat het snel en goedkoop is en er in feite wereldwijde bescherming is. Nadelen zijn dat alleen de weergave wordt beschermd en niet de kennis zelf en het kan onduidelijk zijn wie rechthebbende is.

HC 3, 22-02-2018, Octrooirecht

Vraag: Esmee schrijft een briljante masterscriptie bij docent Jan Dijkstra. Zowel Esmee, Jaap als de Rijksuniversiteit Groningen claimen het auteursrecht. Geef voor elk van de drie partijen een argument waarom ze het auteursrecht zouden moeten krijgen. Verwijs daarbij telkens naar de Auteurswet.

- Esmee: zij is de feitelijk maker van het werk, art. 1 AW. Zij heeft creatieve inspanning geleverd door het schrijven van de scriptie.
- Docent: het gaat hier om 'makerschap onder leiding van', art. 6 AW. In dit geval is de docent de scriptiebegeleider, als hij in voldoende mate beslissingen neemt of corrigeert is hij de maker van het werk.
- RUG: werkgever van de docent, 7 AW. Als art. 6 van toepassing is dan zou dus de docent auteursrechtbehebbende zijn, vervolgens zou het zo kunnen zijn dat dit tot de taak van de werknemer behoort, dus dat de Rug opdracht heeft gegeven aan de docent om scriptiebegeleider te zijn. In dit geval is kan de Rug worden gezien als maker.

Octrooirecht

Bij het octrooirecht gaat het om het recht op exploitatie van de toepassing van de kennis.

Bij het octrooirecht moet het gaan om een uitvinding. De uitvinding moet zien op een werkwijze of een voortbrengsel op het gebied van de nijverheid (art. 2 ROW). Het recht geldt op het idee/uitvinding zelf. Er gelden een aantal hoofdvereisten, allereerst moet het nieuw zijn. Daarnaast moet er voldoende uitvindershoogte (inventief) zijn, het idee moet dus niet voor de hand liggen voor een gemiddeld vakman. Daarnaast moet het op gebied van nijverheid voldoende technisch en industrieel toepasbaar zijn. Of een idee nieuw is wordt beoordeeld door middel van een nieuwheidsonderzoek, dit wordt altijd gedaan bij een aanvraag. Het octrooibureau gaat ervan uit dat als het niet eerder gepubliceerd is dat het ook inventief zal zijn.

De aanvrager krijg het octrooirecht, je krijgt het recht dus niet van rechtswege. Er zijn een aantal uitzonderingen: in dienstverband (art. 12 ROW), aanvraag kan 'ter kwader trouw' zijn (art. 12 lid 4 ROW), eventueel een extra beloning voor werknemers (art. 12 lid 6 ROW).

Er zijn verschillende manieren om octrooi aan te vragen, bijvoorbeeld door een aanvraag in te dienen bij het Octrooiencentrum Nederland of bij het Europees octrooibureau. Als je een aanvraag doet bij het Europees octrooibureau kan je aangeven in welke landen je het octrooi wilt aanvragen, dit resulteert in nationale octrooien. Dit worden ook wel een bundeloctrooien genoemd. Een octrooirecht moet je per land expliciet aanvragen. Een aanvraag doen kost veel tijd en geld, je moet bijvoorbeeld betalen voor het vertalen, taks voor het indienen van de aanvraag en instandhoudingstaksen. Dit kan oplopen tot 100.000 euro. Het octrooirecht dat wordt verleend, is openbaar.

Een octrooirecht geeft je letterlijk een monopolie, dat betekent dat er maar 1 partij is die het product op de markt mag brengen.

Exploitatie octrooirecht: zonder jouw uitvinding mag niemand de uitvinding exploiteren. Je kan dus geld verdienen door zelf de uitvinding toe te passen, het octrooi te verkopen of aan anderen een licentie te verkopen.

Cordis was de grootste werkgever van de provincie Drenthe, het was een producent van medische producten. Cordis heeft ook een stent gemaakt, in 1996 werden ze een onderdeel van Johnson & Johnson. In 2005 concludeert de rechtbank Den Haag dat Schneider dezelfde stents maakt en dat Cordis er dus mee moet stoppen. De productie van Cordis werd naar Mexico verhuisd. Toen werd er geoordeeld dat de stent eigenlijk helemaal niet inventief was, een gemiddeld vakman weet dat het aan de buitenkant ruw moet zijn en aan de binnenkant glad. Schneider had een andere methode van het verbinden van de stents. Het is dus anders dan het octrooi van Schneider. Cordis heeft het uiteindelijk wel gewonnen, maar toen was de fabriek al weg. Uit de Cordis zaak kunnen een aantal lessen worden getrokken, namelijk dat octrooirecht grote gevolgen kunnen hebben, want bedrijven kunnen gemakkelijk failliet gaan en het is zeer belangrijk voor de concurrentie. Het octrooirecht is wel onzeker, maar dat het recht wordt verleend houdt niet per se in dat het stand houdt in een rechtszaak.

Op grond van art. 1019h RV is er de mogelijkheid tot volledige proceskostenveroordeling, hierin zijn de advocatenkosten inbegrepen. Dit bedrag kan enorm oplopen. Als je de verliezende partij bent in de rechtszaak kunnen de advocatenkosten geclaimd worden, tenzij de billijkheid zich daartegen verzet.

Er zitten ook wel degelijk een aantal nadelen aan het octrooirecht. De uitvinding wordt openbaar gemaakt en je krijgt 20 jaar de monopolie op exploitatie. Daarnaast is het octrooirecht onzeker aangezien het dus niet gezegd is dat het stand houdt in een rechtszaak. Het octrooirecht moet je per land aanvragen waardoor er dus een nationale beperking is. De aanvraag en handhaving kosten veel geld en er is sprake van uitputting bij voortbrengsel. Als het product namelijk eenmaal op de markt is gebracht mag je het doorverkopen zonder toestemming.

HC 4, 01-03-2018, Afronding octrooirecht, kwekersrecht, databankenrecht en startrechten op impliciete kennis

Het octrooirecht is het meest omvattende IE-recht op kennis. Het heeft betrekking op de toepassing van de kennis zelf. Je krijgt een monopolie op de exploitatie van de kennis (uitvinding) zelf. Het gaat bij het octrooirecht om expliciete kennis aangezien de aanvraag de omvang van het octrooi omschrijft. Het verkrijgen van het recht is duur en tijdrovend, bovendien alleen in land van aanvraag.

De eerste doelstelling waarom we bedrijven intellectuele eigendom op kennis geven is om investeringen te rechtvaardigen. Economen zijn van mening dat een investering gerechtvaardigd is als er ook hoge investeringskosten zijn gemaakt. Het is niet zeker of de investering wel succes gaat hebben, dus daar moet eerst onderzoek naar gedaan worden. Als niemand de uitvinding kan namaken heb je geen octrooi nodig, als je het wel makkelijk kunt namaken is octrooi harder nodig om de investering terug te kunnen verdienen, 'reverse engineering'. Daarnaast moet octrooi het ontstaan van nieuwe kennis stimuleren. De kennis wordt dan openbaar gemaakt, alleen de industriële toepassing van de kennis wordt beschermd en anderen kunnen voortbouwen op de kennis die openbaar wordt gemaakt. Dit is kennisdisseminatie. Er zijn ook wel een aantal ongewenste effecten, bijvoorbeeld dat de kennisdisseminatie in gevaar komt, doordat er wordt voortgebouwd op verkeerde kennis. Daarnaast zijn er meerdere octrooien nodig om één product te maken en is er vaak sprake van te ruime octrooien.

Tentamenvraag: bij de Rijksuniversiteit Groningen is een maat voor onderzoeksucces het aantal verleende octrooien voor uitvindingen die gedaan zijn binnen het universitaire onderzoek. Dit is gegeven het Nederlandse octrooirecht:

- a) Onjuist, omdat het octrooi aan de uitvinder zal worden verleend en daarmee niet aan de Rijksuniversiteit Groningen toekomt.
- b) Juist, omdat het nieuwheidsonderzoek garandeert dat de uitvinding ook werkelijk nieuw is.
- c) **Onjuist, omdat een verleend octrooi niets zegt over de kwaliteit van de uitvinding.**
- d) Juist, omdat een octrooiverlening garandeert dat de uitvinding ook buiten de universiteit waarde heeft.

Kwekersrecht

Kwekersrechten zijn rechten die je kunt krijgen op plantenrassen door een nieuw ras te kweken. Het product van plantenverdeling is de kennis. Een ras is een zelfstandige eenheid binnen een gewas. 'Bintje' is bijvoorbeeld een ras binnen het gewas 'aardappel'. Voor de nieuwheid mag het teeltmaterieel nog niet beschikbaar zijn. Je kan een kwekersrecht aanvragen bij de Raad voor plantenrassen en in het rassenregister worden de aanvragen opgenomen. De duur van het recht is 25-30 jaar, ligt aan het soort gewas. De kweker wordt de rechthebbende, er zijn weer uitzonderingen als werkgever/opdrachtgever. Het exploitatierecht dat je krijgt is alles wat je kan doen met het teeltmaterieel: voortbrengen, vermeerderen, in de handel brengen, in-en uitvoer of hiertoe in voorraad hebben. Belangrijk is het breedders exemption, want het kweken van een nieuw ras uit een beschermd ras is toegestaan. Het nieuwe ras is dan niet bezwaard met het kwekersrecht waaruit het is gekweekt, er is dus veel ruimte voor innovatie.

Uitvindingen rond nieuwe plantenrassen kunnen samenlopen met het octrooirecht. Op gekweekte nieuwe rassen is geen octrooirecht mogelijk (art. 3 ROW), op genetische manipulatie is eventueel wel octrooirecht mogelijk. Een plantenras kan dus bezwaard zijn met een geoctrooieerd gen, voor verdere exploitatie van het ras is toestemming van de octrooiechthouder nodig.

Monsanto is een groot Amerikaans miljardenbedrijf die veel zaaigoed maakt. Ze hebben een achtergrond in de bestrijdingsmiddelen. Ze hebben veel geld verdiend met het 'round up'. Er wordt gevreesd dat ze met behulp van genetische manipulatie de markt kunnen veroveren en alle kleine kwekers aan de kant kunnen zetten en zo een monopolist kunnen worden.

Databankenrecht

Databankenrecht is een verzameling geordende elementen. Je krijgt het recht als je een investering hebt gedaan om een databank te maken. Er bestaat geen oorspronkelijkheidseis maar het gaat hier om een substantiële investering. Dit is vreemd voor intellectueel eigendom, omdat het niet gaat om een intellectuele prestatie. De spin-off theorie geldt hier, de investering moet zien op de databank zelf en niet op de inhoud daarvan. Het databankenrecht ontstaat door het doen van de investering. De investeerder krijgt het recht, dit kan een inspanning zijn. Doorgaans zal een bedrijf het databankrecht krijgen. Er zijn een aantal exploitatierechten die lijken op die bij het auteursrecht: anderen mogen niet opvragen of hergebruiken. Het eventuele auteursrecht op elementen blijft bestaan en de 'technische voorziening' is beschermd. Een kennisbank valt onder het databankenrecht. Profielen van persoonsgegevens worden vandaag de dag steeds belangrijker, er bestaat een samenloop tussen kennis en informatie. Het databankenrecht is hierop ook van toepassing. Alleen in Europa bestaat het databankenrecht.

Rechten op impliciete kennis

Intellectuele eigendomsrechten betreft rechten op expliciete kennis. Maar hoe zit het dan met de impliciete kennis? Kennis is een menselijke vaardigheid, een kenniswerker is uniek door kennis en vaardigheden. De oorsprong van de kennis van een kenniswerker is deels aangeboren en de rest komt door het leren en ervaring opdoen binnen en buiten dienstverband. Iedere kenniswerker is dus uniek. Een organisatie is afhankelijk van kenniswerkers, het vervangen kost veel tijd en geld. Omdat het om impliciete kennis gaat, gaat kennis bij een organisatie verloren als de kenniswerkers weggaan. Kenniswerkers zijn dus niet makkelijk te vervangen.

HC 5, 08-03-2018, Bescherming van impliciete kennis: kennismanagement en arbeidsrecht

Rechten op impliciete kennis kunnen in verschillende bedingen worden vastgelegd. De bekendste is het concurrentiebeding, daarnaast heb je nog een opleidingsbeding, geheimhoudingsbeding of een relatiebeding. Je kan de voetbalwereld goed als voorbeeld nemen. Bij het concurrentiebeding mag je niet bij bepaalde concurrerende bedrijven gaan werken. Bij het opleidingsbeding moet je het geld wat in je is gestoken terugbetalen. Het geheimhoudingsbeding houdt in dat je bedrijfsgeheimen die je hebt opgedaan niet kenbaar mag maken bij een ander bedrijf. Tenslotte het relatiebeding, dit houdt in dat je geen klanten met je mee mag nemen.

Het uitgangspunt in het arbeidsrecht is het recht op vrije arbeidskeuze. Dit is verankerd in art. 19 GW en art. 45 VwEU. In art. 19 lid 3 GW wordt het recht van iedere Nederlander op vrije keuze van arbeid erkend, behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld. In art. 45 VwEU staat dat het verkeer van werknemers binnen de EU vrij is en in art. 4 EVRM staat een uitdrukkelijk verbod voor gedwongen arbeid. Dus de werknemer kan een werkgever elk moment verlaten, behoudens kleine dingen in het arbeidscontract zoals een opzegtermijn. Je mag maximaal een opzegtermijn hebben van zes maanden. Als de werknemer een opzegtermijn heeft van één maand, dan heeft de werkgever het

dubbele opzegtermijn, dus twee maanden. Een manier om kenniswerkers te binden aan een organisatie is door een van de volgende bedingen op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Concurrentiebeding

Het concurrentiebeding is wettelijk geregeld, want het beperkt je waar je eventueel werkzaam mag zijn. Het is opgenomen in art. 7:653 BW. Het moet gaan om een schriftelijke overeenkomst, een meerderjarige werknemer en een beperkt recht op vrije arbeidskeuze. Als je in strijd met het concurrentiebeding handelt dan is er wanprestatie tegenover de oud-werkgever. Vaak staat in het concurrentiebeding ook een boetebeding voor het geval dat je je niet aan het beding houdt. Het is een heel gevaarlijk beding voor de werknemer, het kan grote gevolgen hebben voor je verdere carrière.

Voorbeeld van een concurrentiebeding: “De werknemer zal [...] gedurende de arbeidsovereenkomst en na het einde hiervan gedurende een tijdvak van een jaar, niet in enigerlei vorm een zaak gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan het bedrijf van de werkgever vestigen [...] of daarvoor werkzaam zijn, al dan niet in dienstbetrekking, [...] binnen een straal van 15 kilometer waar werkgever gevestigd is.” Het beding moet in tijd beperkt zijn (temporeel bereik), de soort werkzaamheden moeten worden omschreven (functioneel bereik) en de plaats of het land (geografisch bereik) moet in het beding staan. Eventueel staat er een (schade) vergoeding in opgenomen. De ex-werkgever kan geen beroep doen op het beding als jij niet zelf bent weggaan. Het beding kan onbillijk zijn, hiervoor moet worden gekeken naar het temporeel bereik, functioneel bereik en geografisch bereik. In de Wet Werk en Zekerheid bestaat een verbod voor het opnemen van een concurrentiebeding in een tijdelijk contract, tenzij er een schriftelijk gemotiveerd zwaarwegend bedrijfsbelang van de werkgever is. In de Memorie van Toelichting wordt gekeken of het concurrentiebeding nog verder kan worden ingeperkt.

Voorbeeld 1: Pasta-factory. Twee werknemers die werken bij een pizzeria, de een is barman en de ander chef-kok. Op een goede dag besluiten ze samen een eigen pizzeria te beginnen in een dorp verderop. In hun arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. De oud-werkgever stapte naar de rechter omdat ze in strijd hebben gehandeld met het concurrentiebeding. De rechter maakt een belangenafweging. De rechter oordeelt dat de barman niet beschikt over bijzondere kennis en er is geen bijzonder bedrijfsbelang. Het gaat om zulke algemene kennis dat de oud-werkgever niet in zijn concurrerende belangen wordt geschaad. De chef-kok heeft bijzondere kennis over de Italiaanse keuken, hij is dus wel gebonden aan het concurrentiebeding.

Voorbeeld 2: Afsluiterbranche. Een werknemer is langere tijd werkzaam in de afsluiterbranche. Bij de laatste werkgever wordt er een concurrentiebeding van een jaar opgenomen in een tijdelijk contract. Alle potentiële werkgevers in een straal van 50 km vallen onder het beding. Het hof heeft een afweging gemaakt. Het belang van levensonderhoud van de werknemer weegt zwaarder dan het beperkte belang van de werkgever.

Er bestaat een model-arbeidsovereenkomst voor advocaat stagiaires (Nederlandse orde van Advocaten). Hierin staat dat een concurrentiebeding is niet toegestaan. Werkgever en stagiair kunnen een relatiebeding overeenkomen, mits dit in tijd is begrensd (maximaal één jaar) en is goedgekeurd door de raad van toezicht. Of het wordt slechts verleend indien specifieke lokale omstandigheden zulks rechtvaardigen.

Opleidingsbeding

In het opleidingsbeding staat het terugbetalen van de opleidingskosten centraal. Dit beding is alleen van toepassing als je zelf vertrekt, om welke reden dan ook. Als de rechter zoiets moet beoordelen zal hij gaan kijken of het rechtvaardig is dat jij een deel van de kosten terug moet betalen. Hij kijkt naar de tijdspanne waarin de werkgever voordeel had van de werknemer. Er is sprake van een afname van een

eventuele terugbetaling gedurende deze tijdspanne. Het moet wel gaan om een op geld waardeerbare (externe) opleiding.

Voorbeeld: Kosten beroepsopleiding Advocatuur. Indien advocaat stagiaire binnen periode van 5 jaar de arbeidsovereenkomst opzegt dan komen de kosten voor zijn rekening volgens volgende staffel:

- beëindiging tijdens stage dan wel binnen een maand na afloop: 100%
- beëindiging gedurende de resterende duur van het eerste jaar na de stage: 50%
- beëindiging gedurende het tweede jaar na de stage: 25%

Geheimhoudingsbeding

Dit beding kan in een arbeidscontract zijn opgenomen, maar het kan ook in een stagecontract of voor een ZZP'er gelden. Het geheimhoudingsbeding ziet uitsluiting op bedrijfsgeheimen, dit gaat om informatie die niet behoort tot het publiek domein. In art. 273 lid 1 Sr staat de strafbaarstelling van de schending van geheimhouding. In art. 7:678 lid 1 onder i BW staat dat het schenden van de geheimhouding een reden is voor ontslag. Er kan eventueel sprake zijn van schending van het intellectuele eigendom of oneerlijke concurrentie (Lindenbaum/Cohen). Dit is in strijd met goed werknemerschap. Op Europees niveau vonden ze dat bedrijfsgeheimen extra bescherming behoeven: dit is gebeurd bij Richtlijn 8 juni 2016. Dat wetsvoorstel voor een nieuwe wetgeving bedrijfsgeheimen ligt nu bij de Tweede Kamer. Het doel is de bescherming van niet-openbaar gemaakte know-how en bedrijfsinformatie (bedrijfsgeheimen). Een geheim is niet algemeen bekend en niet makkelijk toegankelijk. Daarom heeft het een handelswaarde. Het is pas beschermd als er redelijke maatregelen getroffen zijn om het geheim te houden. Het is onrechtmatig als je ongevoegde toegang had tot het geheim. Daarnaast ook als je het geheim onrechtmatig hebt verkregen, als er inbreuk wordt gemaakt op de geheimhoudingsovereenkomst van jezelf of een ander of er inbreuk wordt gemaakt op andere contractuele verplichtingen.

Het is een soort octrooirecht-light indien je wist of had moeten weten dat je onrechtmatig gebruik maakt van een bedrijfsgeheim. Er is hier geen bescherming tegen degene die toevallig hetzelfde bedacht heeft. Hiervan is sprake als het gaat om een onafhankelijke ontdekking, die is afgeleid uit een rechtmatig verkregen product. Dit is dus anders dan bij het octrooirecht.

Relatiebeding

Dit beding houdt het verbod tot benadering van klanten van de voormalige werkgever in. Als klanten uit zichzelf de ex-werknemer benaderen is dat wel toegestaan. Dit beding wordt gezien als een bijzonder concurrentiebeding.

Het gevolg van vrije arbeidskeuze is dat de rechten op impliciete kennis worden afgezwakt. Er kan worden geïnvesteerd in de kennis van een werknemer door ze opleidingen aan te bieden of te leren over de levenslange verantwoordelijkheid.

In het Bosman-arrest gaat het om een voetballer/werknemer. Transfer Bosman van Luik naar Duinkerken. Er is een transfercertificaat van oude club nodig om voor nieuwe club te mogen spelen. Het Europese Hof van Justitie zegt dat dit (oude) transfersysteem is in strijd met vrij verkeer werknemers EU. De UEFA onderhandelt met EU over nieuw systeem.

Nu is er geen transfercertificaat meer nodig, maar er is wel een opleidingsvergoeding. Het is een ingewikkeld systeem voor 'grotere spelers'. Bijvoorbeeld voor Virgil van Dijk bij zijn transfer van Celtic naar Southampton (ca 15 miljoen).

- 375.000 euro Willem II (ruim 4 jaar opleiding)
- 270.000 euro FC Groningen (3 jaar opleiding)
- Plus ca. 1.000.000 contractueel FC Groningen

Ook amateurclubs krijgen een vergoeding bij de transfer.

Maar mag een opleidingsvergoeding dan wel? Ook dit zet een rem op het vrij verkeer van werknemers. SV Wilhelmshaven geeft Sergio Sagarzazu een contract. Hij heeft in de jeugd gespeeld in Argentinië. River Plate vraagt 160.000 euro opleidingsvergoeding. Volgens het sportrechtshof CAS, FiFa, Duitse Bond moet Wilhelmshaven betalen. Het Oberlandesgericht Bremen vindt dat de opleidingsvergoeding in strijd is met het vrij verkeer werknemers.

Uit het voetbal kan worden geleerd dat de investeringen in de opleidingen moeilijk terug te verdienen zijn. Het vrije verkeer van werknemers maakt deze vergoeding moeilijk. Al met al maakt het recht op vrije arbeidskeuze de mogelijkheid tot het binden van werknemers beperkt.