contrast



Niet-afwervingsovereenkomsten: gezond verstand of kartelrisico?

Stel je voor…

Je staat op het punt een nieuwe investeerder aan boord te halen. De sfeer in je bedrijf bruist van enthousiasme, frisse ideeën, nieuwe energie en de belofte van groei. De investeerder krijgt een zetel in het bestuur, met de gebruikelijke minderheidsvetorechten om zijn investering te beschermen.

Tijdens de laatste onderhandelingsronde stel je een ogenschijnlijk logische clausule voor: “Laten we afspreken dat u investeert, maar geen van onze medewerkers wegkaapt.” Dat klinkt toch als gezond verstand?

Maar dan aarzelt de juridisch adviseur van de investeerder, wisselt een veelzeggende blikt uit en zegt: “Dat mag niet. Dat is een kartel.”

Je verslikt je bijna in je koffie. Een kartel? Dat kan toch niet? Je vraagt je juridische team om uitleg.

Even verduidelijken.

Een niet-afwervingsovereenkomst is een afspraak tussen bedrijven om niet te concurreren om elkaars werknemers. Deze afspraken kennen doorgaans twee vormen:

- Non-sollicitatieovereenkomsten: waarbij één of beide partijen beloven om elkaars werknemers niet actief te benaderen.
- Niet-indienstnemingsovereenkomsten: die verder gaan en ondernemingen verbieden om elkaars werknemers aan te nemen, zelfs wanneer zij uit eigen beweging solliciteren.

Volgens het EU-mededingingsrecht worden dergelijke afspraken doorgaans gezien als koperskartels. Werkgevers zijn concurrenten op de arbeidsmarkt. Door af te spreken niet te concurreren voor talent, verstoren ze de normale werking van die markt, beperken ze de mobiliteit van werknemers en verminderen ze hun carrièremogelijkheden.

Dit geldt zelfs als bedrijven actief zijn in verschillende sectoren of zichzelf niet als concurrenten beschouwen. Op de arbeidsmarkt zijn ze dat wél.

Niet-afwervingsovereenkomsten komen steeds vaker onder de aandacht van de mededingingsautoriteiten. Belangrijke ontwikkelingen zijn onder meer:

- Mei 2024: De Europese Commissie publiceert een *Competition Policy Brief* waarin ze wijst op strengere handhaving tegen concurrentieverstorende praktijken op arbeidsmarkten.
- Juni 2025: De Commissie legt boetes op van in totaal 329 miljoen euro aan Delivery Hero en Glovo voor niet-afwervingsovereenkomsten en andere concurrentieverstorende gedragingen in de onlinevoedselbezorgingssector.
- Frankrijk: De Franse Mededingingsautoriteit beboet ingenieursbureaus Alten, Expleo en Bertrandt voor een totaalbedrag van 29,5 miljoen euro.
- België: De Belgische Mededingingsautoriteit legt boetes op van meer dan 47 miljoen euro aan beveiligingsfirma's Securitas, G4S en Seris.
- Nederland: De Nederlandse Mededingingsautoriteit geeft waarschuwingen aan verschillende bedrijven over niet-afwerving.

Niet-afwervingsovereenkomsten kunnen rechtmatig zijn wanneer ze beperkt zijn in reikwijdte en duur, en objectief noodzakelijk zijn voor een bredere, legitieme samenwerking. Voorbeelden hiervan zijn:

- Joint ventures: om te voorkomen dat moederbedrijven sleutelpersoneel wegkapen.
- Overnames: waarbij kopers tijdelijk het personeel van de overgenomen onderneming beschermen tegen werving door de verkoper.
- Overgangsregelingen: om medewerkers tijdelijk af te schermen van afwerving door voormalige leidinggevenden.

Deze uitzonderingen gelden echter niet voor niet-controlerende minderheidsaandeelhouders. De zaak Delivery Hero illustreert dit duidelijk: in de periode waar Delivery Hero slechts tot 37,4% van Glovo bezat (zonder uitgebreide vetorechten), oordeelde de Commissie dat de niet-afwervingsovereenkomst onrechtmatig was.

Concreet.

HR-praktijken blijven niet langer onder de radar. Mededingingsautoriteiten voeren de handhaving tegen niet-afwervingsovereenkomsten op. Wat op het eerste gezicht een routineclausule lijkt, kan snel uitmonden in een dure juridische kwestie.

Belangrijkste conclusies:

- Elke beperking moet qua reikwijdte en duur beperkt blijven en objectief noodzakelijk zijn.
- Brede of onbepaalde clausules zullen niet standhouden.
- Aandeelhouders zonder zeggenschap mogen niet worden beperkt in het afwerven van werknemers.

- Bedrijven moeten hun investeringsstrategieën en talentbeleid evalueren om compliance te waarborgen.
- Bewustzijn en training zijn cruciaal: juridische en HR-teams moeten de risico's begrijpen voordat ze een samenwerkings- of investeringsovereenkomst aangaan.

Meer weten?

- De Competition Policy Brief van de Europese Commissie over 'Antitrust in Labour Markets' is hier te vinden.
- Het boetebesluit van de Europese Commissie in het kartel van de online voedselbezorgdiensten is hier te vinden.

Auteurs

Mathieu Vancaillie, Michèle de Clerck