

# GWW KRANT.NL

## NMa-boetes: voorkomen beter dan genezen



25-05-2009, 15:03

**Compliance op het gebied van mededingingsrecht wordt voor ondernemingen en werknemers steeds belangrijker, zo concluderen Hans van Mens (arbeidsrecht) en Sabina Smallegange (Europees en mededingingsrecht). De Nederlandse mededingingsautoriteit (NMa) kan nu ook persoonlijke boetes aan werknemers opleggen die de Mededingingswet (zouden) hebben overtreden.**

De Mededingingswet wordt geschonden als een kartel (bijvoorbeeld het maken van prijsafspraken) wordt gevormd of – als de onderneming waarvoor zij werken een machtspositie heeft – als misbruik van een machtspositie (bijvoorbeeld leveringsweigering) wordt gemaakt.

Eerst konden alleen de ondernemingen die de Mededingingswet schonden worden beboet, maar door een wijziging van 1 oktober 2007 in de Mededingingswet mag de NMa nu ook (ex-)opdrachtgevers of feitelijk leidinggevendenden sanctioneren. Zo'n persoonlijke boete kan oplopen tot 450.000 euro. De onderneming is dan niet gevrijwaard: de NMa kan ook de onderneming voor die schendingen van de Mededingingswet beboeten. Zo'n boete kan oplopen tot maximaal 10% van de geconsolideerde omzet.

Daarnaast kent de NMa een clementieregeling om te bevorderen dat ondernemingen zo snel mogelijk uit eigen beweging kartels melden. In ruil daarvoor kunnen ondernemingen voor boete-immuniteit of een boetevermindering in aanmerking komen.

Met de nieuwe boetebevoegdheid heeft de NMa het nu ook voor (ex-)werknemers mogelijk gemaakt om met een clementieverzoek overtredingen te melden. Doordat ook (ex-)werknemers clementie kunnen aanvragen, kan deze regeling voor de onderneming bijzonder nadelig uitpakken. Als zo'n werknemer in het kader van de clementieregeling een melding doet en daardoor voor zichzelf een boete ontloopt of weet te beperken, is de kans groot dat de onderneming wel met een boete van ettelijke miljoenen euro's wordt geconfronteerd. Deze 'amnestierace' kan de verhoudingen binnen een onderneming onder druk zetten.

Door de nieuwe regelgeving is het niet alleen voor de onderneming zelf, maar ook voor zijn werknemers de noodzaak groter om regels vast te leggen dat werknemers zich moeten houden aan de Mededingingswet. Dat kan door intern binnen de onderneming duidelijk vast te leggen wat de werkgever van de werknemer mag verwachten, maar ook wat tactisch gezien verstandig is voor de werknemer die mededingingsrechtelijk over de schreef is gegaan. Dat zal van geval tot geval variëren, maar hoofdlijnen zijn te geven.

In de eerste plaats is het raadzaam dat werknemers bewust worden van de do's and don'ts van het mededingingsrecht. Die bewustwording kan bijvoorbeeld door werknemers algemeen een praktische cursus te laten volgen toegesneden op hun branche of –meer ingrijpender– een handboek over mededingingsrechtelijke compliance in te voeren binnen de onderneming. Om compliance meer kracht bij te zetten zou in de arbeidsovereenkomst met een leidinggevende vast kunnen worden gelegd, dat deze het compliance programma zal volgen. De

arbeidsovereenkomst kan vervolgens nog zodanig worden uitgebreid met bepalingen waarin duidelijk wordt omschreven dat hij niet mag worden meegewerkt aan kartels en, indien de werknemer dat toch doet, wat de gevolgen daarvan zijn.

*Lezers die meer informatie willen met betrekking tot persoonlijke boetes zijn van harte uitgenodigd voor het seminar Persoonlijke Boetes van AKD Prinsen Van Wijmen op 23 juni 2009 te Breda. Nadere informatie over dit seminar is [**hier**] te vinden.*

**Auteurs:** Hans van Mens en Sabina Smallegange - advocaten bij AKD Prinsen van Wijmen te Eindhoven en te Brussel.

---

**Copyright 2008 Copyright Reed Business**