



Leidinggevend en mededingingsboetes: red jezelf?

Met ingang van 1 oktober 2007 is de Mededingingswet gewijzigd. Sindsdien mag de Nederlandse Mededingingsautoriteit (hierna: "NMa"), behalve aan ondernemingen, ook aan opdrachtgevers of feitelijke leidinggevend, die binnen een onderneming betrokken zijn geweest bij schending van de Mededingingswet, boetes opleggen.

Personen die binnen een onderneming opdracht hebben gegeven tot, of feitelijk leiding hebben gegeven aan schendingen van het mededingingsrecht, kunnen van de NMa een boete krijgen. Deze schendingen bestaan uit kartelvorming of – als de onderneming waarvoor zij werken een machtspositie heeft – uit praktijken die misbruik van een machtspositie vormen. De boete kan oplopen tot € 450.000,=. Daarnaast kan ook de onderneming voor schendingen van de Mededingingswet een boete krijgen. Deze boete kan oplopen tot maximaal 10% van de geconsolideerde omzet.

De wijziging

Naar aanleiding van de wijziging van de Mededingingswet heeft de NMa ook haar Richtsnoeren Clementie aangepast. Deze richtsnoeren zijn uitvoeringsregels van de NMa inzake clementieverzoeken van een onderneming die betrokken is geweest bij een kartel. Eventuele clementie bestaat uit een verzoek tot boete-immuniteit of boetevermindering. Voorwaarde voor clementie is onder meer dat de clementieverzoeker schuld bekend en zijn of haar volledige medewerking verleent aan het onderzoek van de NMa.

Met deze aanpassing heeft de NMa het aantrekkelijk gemaakt voor (ex-)feitelijk leidinggevend of (ex-)opdrachtgevers om met een clementieverzoek overtredingen te melden. Dit kan echter weer grote schade veroorzaken bij u als de werkgever, omdat de boete voor een onderneming voor schendingen van de Mededingingswet hoog kan uitvallen.

Gevolgen van de wijziging

Het bijzondere van de nieuwe clementieregeling is, dat de persoon of onderneming die als eerste melding doet van een kartel, in beginsel de laagste boete krijgt opgelegd of zelfs algehele clementie wordt verleend. De NMa heeft deze regeling in het leven geroepen om te bevorderen dat personen en bedrijven zo snel mogelijk uit eigen beweging kartels melden. Het nadeel van deze regeling is echter, dat als een persoon in de onderneming bij de NMa van zo'n kartel melding doet, die persoon wellicht clementie kan krijgen, maar de onderneming daarmee opzadelt met het risico van een enorme boete.

Deze 'amnestierace' kan de verhoudingen binnen een onderneming onder druk kan zetten. Vanwege de nieuwigheid van deze gewijzigde wet- en regelgeving is het vooralsnog niet goed mogelijk om duidelijke en vaste regels te geven met betrekking tot hoe een onderneming of werknemer hiermee om moet gaan. 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, zal van geval tot geval variëren. Hoofdlijnen zijn daarentegen wel te geven.

Ons advies

Het is raadzaam om binnen de onderneming duidelijk te communiceren over het kartelverbod en het verbod van misbruik van een machtspositie. Werknemers die hiermee te maken kunnen krijgen dienen van tevoren goed geïnformeerd te zijn over het mededingingsrecht en de mogelijke risico's bij sommige commerciële afspraken. Dit kan bijvoorbeeld met een compliance programma dat toegesneden is op de onderneming. Daarnaast verdient het aanbeveling om in de arbeidsovereenkomsten met een leidinggevende een bepaling op te nemen waarin duidelijk wordt omschreven dat niet mag worden meegewerkt aan kartels en indien de

werknemer dat toch doet, hij dan niet alleen het risico loopt op een persoonlijke boete van de NMa, maar ook aansprakelijk wordt gesteld voor de boete die de onderneming opgelegd kan krijgen.

De vakgroepen Arbeidsrecht en Europees en mededingingsrecht hebben voor u geanalyseerd welke gevolgen deze ontwikkelingen hebben voor de onderneming en de relatie werknemer – werkgever. Relevant bij deze analyse is hoe het risico op NMa-boetes het beste opgevangen kan worden in een organisatie. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u contact opnemen met één van de onderstaande contactpersonen:

Vakgroep Arbeidsrecht

Hans van Mens

Tel: +31 (0) 88 253 5689

Email: hvanmens@akd.nl

Vakgroep Europees- en mededingingsrecht

Sabina Smallegange

Tel: +31 (0)88 253 5075

Email: ssmallegange@akd.eu