

## **Concurrentiebeding - werkgevers**

### **Waarom een concurrentiebeding opnemen?**

Met een concurrentiebeding wordt een werknemer beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Bijvoorbeeld bij een andere werkgever of als zelfstandige. Een werkgever kan er groot belang bij hebben dat bepaalde werknemers niet bij een (directe) concurrent gaan werken en dit is te voorkomen door een concurrentiebeding.

Let op: een beding waarbij nevenwerkzaamheden worden verboden tijdens de duur van de overeenkomst is geen concurrentiebeding en onderstaande geldt daarvoor niet.

### **De vereisten voor een concurrentiebeding**

Het concurrentiebeding moet schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en werknemer. Het concurrentiebeding kan voorts alleen worden overeengekomen met een meerderjarige werknemer. Aan het schriftelijkheidvereiste is volgens de Hoge Raad voldaan indien:

- het concurrentiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend;
- het concurrentiebeding is opgenomen in een ander geschrift (bijvoorbeeld een arbeidsvoorwaardenreglement) en de werknemer dit geschrift heeft ondertekend;
- indien in de arbeidsovereenkomst of een brief wordt verwezen naar bijgevoegde arbeidsvoorwaarden waarin een concurrentiebeding voorkomt en de werknemer de arbeidsovereenkomst of brief heeft ondertekend;
- indien de werknemer schriftelijk akkoord gaat met de arbeidsvoorwaarden die niet zijn bijgevoegd en daarbij uitdrukkelijk het daarin opgenomen concurrentiebeding accordeert.

Partijen kunnen ook een concurrentiebeding overeenkomen na het aangaan van de arbeidsovereenkomst, zelfs na het einde van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld in het kader van een beëindigingsregeling). Indien de werknemer daarmee instemt, worden zijn

mogelijkheden om elders te kunnen werken beperkt. Maar indien de medewerker onder druk gezet wordt om het concurrentiebeding te tekenen, dan maakt de werkgever zich mogelijk schuldig aan misbruik van omstandigheden. Dit kan ertoe leiden dat het concurrentiebeding vernietigd wordt.

## **Het concurrentiebeding opnieuw overeenkomen**

In de volgende gevallen is het vereist/verstandig het concurrentiebeding opnieuw overeen te komen:

- wanneer bij een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken (bijvoorbeeld bij een (niet voorzienbare) wijziging van de functie van de werknemer);
- bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of het omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- bij een overgang van onderneming of bij een andere overgang naar een andere werkgever.

## **Inhoud van het concurrentiebeding**

In het concurrentiebeding dienen de verboden concurrerende activiteiten duidelijk te worden omschreven. Onduidelijkheid in de formulering komt veelal voor risico van de werkgever. In bepaalde gevallen is het verstandig een geografische beperking op te nemen. Rechters zijn over het algemeen van mening dat het belang van de werkgever bij handhaving niet zodanig is dat de werknemer gedurende een periode van meer dan een jaar aan het beding gehouden kan worden. Verder is het raadzaam in het concurrentiebeding een boeteclausule op te nemen.

## **Vernietigen van het concurrentiebeding**

Het concurrentiebeding kan door de rechter geheel of gedeeltelijk worden vernietigd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien (let op: een en ander is sterk afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval):

- de werknemer al enige tijd uit dienst is en na verloop van tijd bij de concurrent in dienst wil treden;
- de werkgever geen belang (meer) heeft bij nakoming van het concurrentiebeding;
- het concurrentiebeding een te zware beperking vormt voor de werknemer;
- er geen geografische beperking is of deze beperking te groot is;
- de beperking in tijdsduur te groot is.

## **Vordering door werkgever of werknemer**

Een werkgever kan nakoming van het concurrentiebeding vorderen. Indien er een boetebeding is overeengekomen, kan de werkgever tevens de verbeurde boetes op de werknemer verhalen. De werknemer kan schorsing of vernietiging van het concurrentiebeding vorderen.

## **Wanneer kan de werkgever geen rechten ontlenen aan het concurrentiebeding?**

De werkgever kan geen beroep doen op het concurrentiebeding indien de werkgever wegens de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd schadeplichtig is. Dit betekent dat de werkgever geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding indien:

- de werkgever de opzegtermijn niet of niet juist in acht heeft genomen;
- de werkgever de werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen;
- de werkgever een dringende reden heeft veroorzaakt en de arbeidsovereenkomst door de rechter op die grond is ontbonden.

In andere gevallen kan de werkgever rechten aan het concurrentiebeding ontlenen, ook als de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Bijvoorbeeld in het geval van een kennelijk onredelijk ontslag of indien de werkgever een schadevergoeding moet betalen wegens een bedrijfsongeval of beroepsziekten.

## **Vergoeding voor de werknemer die concurrentiebeding in acht neemt**

De rechter kan bepalen dat de werkgever voor de duur van het concurrentiebeding een billijke vergoeding aan de werknemer moet betalen. In de praktijk komt dit echter niet of nauwelijks voor.

## **Wijzigingen met ingang van 1 januari 2015**

Met ingang van 1 januari 2015 geldt dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts geldig is indien uit een bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever. Zonder deze motivering is het concurrentiebeding niet geldig. Er is (nog) geen algemene maatstaf voor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De jurisprudentie zou hier duidelijkheid moeten creëren. De verwachting is wel dat de toets of sprake is van zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen zwaar zal zijn.

Verder geldt met ingang van 1 januari 2015 dat de werkgever geen rechten kan ontleen aan het concurrentiebeding indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het criterium van schadeplichtigheid van de werkgever (zie hierboven) komt dan te vervallen.

De wijzigingen gelden voor arbeidsovereenkomsten (met concurrentiebeding) die tot stand zijn gekomen op of na 1 januari 2015. Voor arbeidsovereenkomsten (met concurrentiebeding) die vóór 1 januari 2015 tot stand zijn gekomen blijft het oude recht van toepassing.

## **Wat kan Absolute Advocaten voor u betekenen?**

De gespecialiseerd advocaten-arbeidsrecht van Absolute Advocaten hebben veel kennis en ervaring over/met het concurrentiebeding en de mogelijkheden voor de werkgever om een werknemer daaraan te houden. Zij kunnen onder andere:

- een arbeidsovereenkomst met concurrentiebeding opstellen;
- een concurrentiebeding beoordelen;
- u adviseren in het geval een (ex) werknemer het concurrentiebeding overtreedt;

# ABSOLUTE ADVOCATEN

- u bijstaan in een juridische procedure.

Voor verdere informatie of mogelijkheden kunt contact op nemen via het telefoonnummer 026 325 9023.

*VOOR MEER INFORMATIE KUNT U CONTACT OPNEMEN MET:*  
ABSOLUTE ADVOCATEN B.V • TELEFOON +31 (0)26 325 90 23  
EMAIL: [INFO@ABSOLUTEADVOCATEN.NL](mailto:INFO@ABSOLUTEADVOCATEN.NL)  
[WWW.ABSOLUTEADVOCATEN.NL](http://WWW.ABSOLUTEADVOCATEN.NL)