

Bijlage met informatie over het concurrentiebeding

Wat is een concurrentiebeding?

Het concurrentiebeding is een afspraak tussen werkgever en werknemer. Werknemers kunnen tijdens het dienstverband vertrouwelijke informatie en kennis van het bedrijf vergaren. Een werkgever kan er belang bij hebben dat deze informatie niet bij de concurrent bekend wordt. Dit kan een reden zijn om een concurrentiebeding overeen te komen. Het beperkt de werknemer namelijk in zijn vrijheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde manier te werken bij andere werkgevers of als zelfstandige. Een goed opgesteld concurrentiebeding kent een 'functioneel' en een 'geografisch' bereik. Het functioneel bereik beschrijft de functie of werkzaamheden die de werknemer niet bij een concurrent van de werkgever mag uitoefenen en geeft aan wat de werkgever verstaat onder een 'concurrent'. Het geografische bereik van het concurrentiebeding omschrijft binnen welke straal de werknemer niet bij of voor een concurrent werkzaam mag zijn en géén concurrerende werkzaamheden uitgeoefend mogen worden.

Een concurrentiebeding is meestal een beperkte periode geldig. Daarna kan de werkgever nakoming van het concurrentiebeding niet meer afdwingen.

Wanneer is een concurrentiebeding geldig overeengekomen?

Een geldig concurrentiebeding voldoet aan een aantal wettelijke eisen:

1. Leefijdvereiste: een werknemer moet 18 jaar of ouder zijn.
2. Schriftelijkheidsvereiste: het beding moet persoonlijk en schriftelijk door de werknemer met de werkgever afgesproken zijn.
3. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan geldt er nog een extra voorwaarde. Sinds 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om een concurrentiebeding op te nemen in een tijdelijk contract. Alleen onder 1 strenge voorwaarde mag dit wel: de werkgever moet dan (schriftelijk) aantonen dat het overeenkomen van een concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Deze belangen moeten bestaan op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt ondertekend, maar ook op het moment waarop de werkgever zich wil beroepen op het concurrentiebeding. De zwaarwegende belangen moeten omschreven worden in het concurrentiebeding.

Wordt niet voldaan aan deze eisen? Dan is het beding nietig en dus ongeldig.

De kantonrechter kan worden gevraagd om ontheffing, vernietiging en/of matiging

Het is niet ondenkbaar dat een concurrentiebeding de werknemer na beëindiging van het dienstverband beperkt in zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Als dat zo is, kan de werknemer zijn werkgever vragen om ontheffing of aanpassing van het beding. Ga op dat moment in overleg met elkaar en probeer tot een redelijke oplossing voor beide partijen te komen.

Leidt het overleg tot niets en de werknemer vindt het concurrentiebeding nog steeds onredelijk? De werknemer kan dan de kantonrechter verzoeken het beding aan te passen zodat het minder dwingend wordt of het geheel of gedeeltelijk ongeldig te verklaren. De redelijkheid van een concurrentiebeding is afhankelijk van veel omstandigheden. Onder andere van de aard van de functie en de positie van de werknemer in het bedrijf en hetgeen is opgenomen over het functionele- en geografische bereik. Een rechter bekijkt alle factoren in onderlinge samenhang en stelt dan vast of het beding wel of niet redelijk is. Vindt hij dat belang van de werkgever niet opweegt tegen het belang van de werknemer? Dan zal hij het beding matigen of vernietigen.