

## **Alles wat je over een concurrentiebeding wilt weten**

### **1. De inhoud van een concurrentiebeding**

In de meeste concurrentiebedingen staan de volgende zaken:

- omschrijving van de werkzaamheden waarvoor het beding geldt (kan heel algemeen zijn);
- een bepaalde looptijd;
- een bepaalde regio (soms heel Nederland);
- bij overtreding is een bepaalde schadevergoeding of boete verschuldigd.

De tekst kan bijvoorbeeld als volgt zijn opgesteld:

“Het is de werknemer verboden om gedurende 24 maanden na het einde van de dienstbetrekking te gaan werken in dezelfde functie bij een bedrijf in dezelfde producten en/of diensten en dat gevestigd is binnen een straal van tweehonderd km van de huidige werkgever. Bij overtreding van deze bepaling is de werknemer per dag een boete van vijf duizend euro verschuldigd. “

**In de praktijk betekent dit dat je in heel Nederland en gedurende twee jaar je eigen werk niet meer kan verrichten!**

Concurrentiebedingen kunnen direct bij het begin van het dienstverband, maar ook op een later tijdstip worden overeengekomen. Om geldig te zijn moet een concurrentiebeding schriftelijk tussen de werkgever en de werknemer worden overeengekomen (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst). Een concurrentiebeding dat alleen maar is vastgelegd in een bedrijfsregeling (al dan niet afgesproken met een ondernemingsraad) is dus niet geldig. Let op: je kunt er soms toch aan gebonden zijn wanneer je in je arbeidsovereenkomst hebt getekend voor toepasselijkheid van de bedrijfsregeling. Wij zijn het hier als bond niet mee eens maar de rechters denken er soms anders over. Bovendien is het noodzakelijk dat het beding gaat over de werkzaamheden van de werknemer én dat de werknemer meerderjarig is.

### **Het verstikkende concurrentiebeding**

Algemene stelregel is dat je nooit een concurrentiebeding moet onderschatten! Een concurrentiebeding is een onderdeel van de arbeidsovereenkomst en van jouw wordt verwacht dat je, net als met alle andere onderdelen van de overeenkomst zoals salaris en dergelijke, ook welbewust het concurrentiebeding hebt geaccepteerd.

Maar in de praktijk blijkt, dat er bedingen worden overeengekomen die niet redelijk zijn. En bovendien verkeert een werknemer die graag een bepaalde baan wil accepteren in een lastige, afhankelijke positie. Veel werknemers nemen zo'n beding daarom op de koop toe.

Er zijn verschillende manieren om te proberen aan de gevolgen van het eenmaal gesloten concurrentiebeding uit te komen:

- je kunt proberen in goed overleg met je (vroegere) werkgever tot afspraken te komen om de werking van het beding te beperken of het beding helemaal ongeldig te maken.
- Houdt de werkgever vast aan nakoming van het beding, dan kun je naar de kantonrechter. Deze kan, op jouw verzoek het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen (matigingsbevoegdheid). Je kunt de rechter ook vragen om, als hij niet over wil gaan tot (gedeeltelijke) vernietiging van het beding, een vergoeding aan je toe te kennen.
- Tot slot kun je de rechter, als in het beding een boete staat opgenomen, om matiging van die boete vragen.

### **Hoe de rechter oordeelt**

De rechter zal rekening houden met zowel de belangen van de werkgever als van de werknemer. Het is dus zeker niet zo dat als een beding de werknemer beperkt in zijn mogelijkheden om ergens anders werk te vinden, de rechter zo'n beding per definitie zal vernietigen of matigen. De rechter zal de belangen van de werkgever tegen de belangen van de werknemer afwegen. Maar, in het leeuwendeel van de gevallen waarin de werknemer vraagt om matiging van het concurrentiebeding blijkt dat de rechter toch in enige mate tegemoet komt aan zo'n verzoek. Je moet dus wel degelijk rekening houden met de beperkingen uit het beding, maar je staat niet geheel machteloos.

Als je een functie hebt waarbij een bepaalde (vertrouwens)relatie met klanten wordt opgebouwd, of waarin je specifieke informatie en kennis hebt die van groot belang is voor het bedrijf, dan moet je er rekening mee houden dat een rechter de werking van het beding niet zo snel en niet vergaand zal beperken.

### **Enkele tips**

Eerst en vooral (en dat geldt voor alle zaken die in de arbeidsovereenkomst worden gemeld): ga niet zomaar akkoord met een concurrentiebeding.

Lukt het niet om het concurrentiebeding uit het contract te halen, beoordeel dan de inhoud van het beding: als het een te brede omschrijving van werkzaamheden betreft, een te grote regio of een enorm hoge boete, ga dan in onderhandeling met de werkgever. Zeker als het op voorhand al een onredelijke zaak lijkt. Geef de werkgever in overweging dat de rechter zo'n beding in veel gevallen toch zal matigen. Het is ook mogelijk om tijdens het bestaande dienstverband een concurrentiebeding voor te leggen aan de rechter, dan weet je in ieder geval waar je aan toe bent (dit kan wel gevolgen hebben voor de verhouding met je werkgever). Als je iets tegen je concurrentiebeding wilt ondernemen, leg deze dan voor aan je vakbond. Zij kunnen je, aan de hand van jouw eigen specifieke situatie begeleiden en adviseren.

### **Enkele voorbeeldsituaties**

Joost is als verkoper begonnen; in zijn arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. In de loop van de tijd is hij **doorgegroeid** naar een managementfunctie (waarbij niet opnieuw schriftelijk een concurrentiebeding is vastgelegd). Blijft dan het concurrentiebeding onverkort gelden?

De rechter zal, kijken of het concurrentiebeding zwaarder is gaan wegen door deze functiewijziging en zal niet snel bepalen dat het oude concurrentiebeding onverkort ook voor het nieuwe werk is gaan gelden. Dat is weer anders als Joost, met het aanvaarden van zijn nieuwe werk ook een nieuwe arbeidsovereenkomst met daarin weer een concurrentiebeding zou zijn overeengekomen.

Juliët was **minderjarig** toen zij in dienst trad als beveiligingsbeambte. In haar arbeidsovereenkomst stond een concurrentiebeding. Nu is zij meerderjarig geworden. Moet Juliët ervan uitgaan dat het concurrentiebeding geldt?

**Een concurrentiebeding met een minderjarige is ongeldig (nietig). De Hoge Raad heeft bepaald dat om het beding alsnog geldig te maken, het opnieuw moet worden ondertekend als Juliët meerderjarig is geworden. Juliët kan er dus vanuit gaan dat het concurrentiebeding voor haar niet meer geldt.**