

Rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding

Het concurrentiebeding stond een aantal jaren geleden vol in de spotlights vanwege een voorstel tot een ingrijpende wetswijziging waarin de regels rond het concurrentiebeding werden aangescherpt. Het wetsvoorstel strandde uiteindelijk in de Eerste Kamer. Gevolg is dat de huidige, wettelijke regels omtrent het concurrentiebeding ongewijzigd zijn gebleven.

Het concurrentiebeding kan alleen schriftelijk met een meerderjarige werknemer worden aangegaan (een dergelijke afspraak bij arbeidsreglement is niet rechtsgeldig). Het concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn bevoegdheid om na afloop van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde wijze werkzaam te zijn. De rechter kan echter bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking een vergoeding dient te betalen aan de werknemer.

De mogelijkheden voor de werkgever zijn echter niet onbeperkt. In de jurisprudentie is op een aantal hoofdlijnen een interpretatie gegeven aan het concurrentiebeding, waaruit eisen zijn afgeleid. Indien niet aan deze eisen wordt voldaan, kan dat leiden tot ongeldigheid van het beding of beperking van de werking hiervan. Zo is het verstandig een concurrentiebeding alleen af te sluiten bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er dient een acceptabele duur van het concurrentieverbod te worden overeengekomen, de duur van het beding wordt door de rechter vaak beperkt tot 1 jaar. Tevens dient een geografisch gebied te zijn omschreven waarbinnen het beding geldt, en moeten de concurrerende activiteiten welke de ex-werknemer niet mag uitvoeren, duidelijk omschreven zijn. Als laatste wordt bij ingrijpende wijziging van de arbeidsovereenkomst het beste een nieuw concurrentiebeding afgesloten.

U doet er als werkgever verstandig aan het concurrentiebeding te toetsen aan de eisen gesteld vanuit de jurisprudentie, een deskundige kan u hierbij ondersteunen.



Marjan Langendoen-Kaijser is werkzaam als personeelsadviseur bij Bolwerk7 Accountants & belastingadviseurs.