

# Vraag 't de AWWN- werkgeverslijn

## Het concurrentiebeding



Vragen over arbeidsrechtelijke kwesties?  
Neem contact op met de AWWN-werkgeverslijn.  
De helpdesk voor AWWN-leden is op werkdagen  
telefonisch bereikbaar van 8.30 uur tot 17.00 uur:  
070 850 86 05. Of mail naar [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).



**Anne-Sophie Smit**  
is medewerker  
van de AWWN-  
werkgeverslijn

TEKST  
**Anne-Sophie Smit**



De AWWN-werkgeverslijn is de helpdesk voor leden van AWWN. Dagelijks komen er uiteenlopende vragen binnen. De medewerkers van de AWWN-werkgeverslijn hebben voor deze editie van *Werkgeven* een aantal belangrijke vragen op een rij gezet over het concurrentiebeding.

### Wat is een concurrentiebeding?

Een concurrentiebeding is een overeenkomst tussen een werknemer en werkgever die de werknemer verbiedt om, tijdens en na afloop van het dienstverband, te opereren op hetzelfde werkterrein als zijn werkgever. Meestal geldt een verbod voor een bepaald gebied en een bepaalde periode – vaak één jaar, maar dit kan ook korter of langer zijn. Het concurrentiebeding is alleen geldig als de werknemer minimaal achttien jaar is én het schriftelijk is overeengekomen.



### Hoe zit het bij onbepaalde tijd?

Een door de werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd* waarin een concurrentiebeding is opgenomen, voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste. Uit de rechtspraak volgt echter dat het ook goed is als een door de werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst of brief verwijst naar *bijgevoegde* arbeidsvoorwaarden waarin een concurrentiebeding is opgenomen. Het is dan niet nodig dat de arbeidsovereenkomst of brief specifiek verwijst naar het concurrentiebeding. Evenmin is nodig dat de arbeidsvoorwaardenregeling voor akkoord wordt getekend. Die moet dus wel schriftelijk als bijlage zijn bijgevoegd! Let op: het enkel opnemen van een concurrentiebeding in een cao is niet voldoende. Het beding heeft hiervoor een te persoonlijk karakter.



### En bij bepaalde tijd?

Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid is een concurrentiebeding bij een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd* slechts geldig als dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst zelf én er is voldaan aan de motiveringsplicht. Anders dan bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een verwijzing naar bijgevoegde arbeidsvoorwaarden dus onvoldoende. De motiveringsplicht houdt in dat uit de bij het concurrentiebeding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Wanneer dit het geval is, hangt af van de specifieke omstandigheden. Uit de rechtspraak volgt in ieder geval dat de motivering voldoende concreet moet zijn.



### Vanwaar dit verschil?

De achterliggende gedachte is dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd anders dubbel nadeel zou ondervinden. Het staat immers van tevoren vast dat de duur van het contract beperkt is, en een concurrentiebeding werkt belemmerend als de werknemer de overstap naar een andere baan maakt.



### Wat als het beding wordt overtreden?

Als een werknemer het concurrentiebeding overtreedt, is er in beginsel sprake van wanprestatie. Dit betekent dat de werkgever de mogelijkheid heeft om een schadevergoeding van de werknemer te vorderen. Het probleem is wel dat het moeilijk is om aan te tonen welke schade de werkgever precies heeft geleden. Daarom is vaak in het concurrentiebeding een boete gekoppeld aan overtreding. De rechter kan de boete matigen als deze onredelijk hoog is.