

Een rechtsgeldig concurrentiebeding overeenkomen?

Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst beperkt het recht op vrije arbeidskeuze. Voor het rechtsgeldig overeenkomen van een concurrentiebeding gelden daarom strikte criteria. Rechter toetsen zeer kritisch of aan deze criteria is voldaan. Zorgvuldigheid is geboden. Wij zetten de belangrijkste aandachtspunten voor u op een rij.

1. Bij arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**
2. Bij arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd**
3. Bij verlenging arbeidsovereenkomst of functiewijziging
4. Relatiebeding en anti-wervingsbeding: zelfde spelregels?
5. Extra bescherming ter beschikking gestelde arbeidskrachten
6. Strengere wetgeving voor concurrentiebeding aangekondigd

1 Concurrentiebeding: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Twee vereisten: (i) schriftelijk en (ii) meerderjarigheid werknemer

Voor de rechtsgeldige totstandkoming van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd** gelden twee vereisten: (i) de werkgever en werknemer komen het beding **schriftelijk** overeen en (ii) de werknemer is **meerderjarig**. Schriftelijk overeenkomen kan volgens de Hoge Raad op drie manieren:

Optie 1* De werknemer ondertekent een arbeidsovereenkomst of ander document (bijvoorbeeld een arbeidsreglement of personeelsgids).

Het concurrentiebeding is **opgenomen in dit ondertekende document**.

* De eerste optie heeft – ter voorkoming van misverstanden en discussies – de voorkeur.

Optie 2 De werknemer ondertekent een document (bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst of brief) waarin deze werknemer **zich akkoord verklaart met bijgevoegde arbeidsvoorwaarden** (in een ander document).

Het concurrentiebeding is opgenomen in die bijgevoegde arbeidsvoorwaarden (dat andere, niet ondertekende document).

Optie 3 De werknemer ondertekent een document en verklaart in dat ondertekende document **uitdrukkelijk akkoord te gaan met het concurrentiebeding**.

Het concurrentiebeding is opgenomen in een ander, niet ondertekend document (met arbeidsvoorwaarden) en dit document is **raadpleegbaar** voordat de werknemer schriftelijk instemt met het concurrentiebeding.

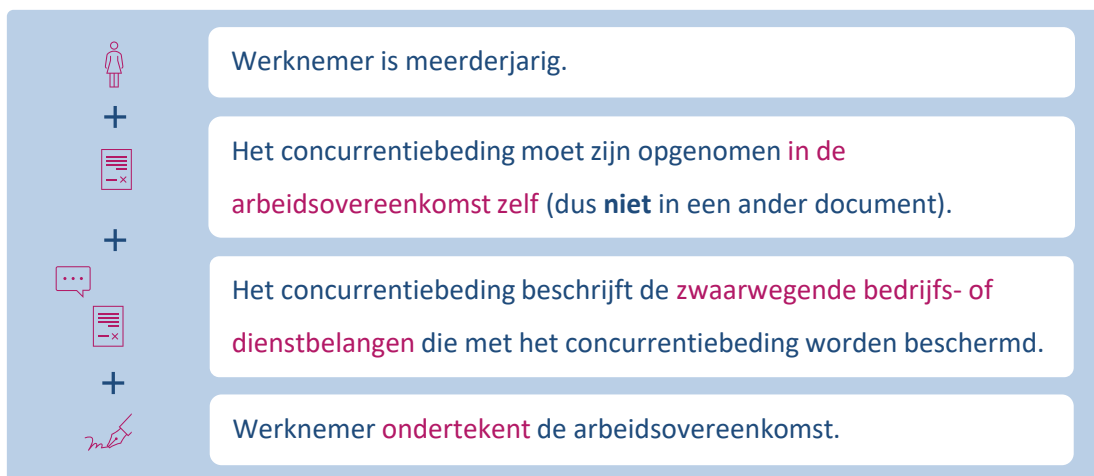
Links:









- Hoge Raad 28 maart 2008, [ECLI:NL:HR:2008:BC0384](#)
- Hoge Raad 3 maart 2017, [ECLI:NL:HR:2017:364](#)

2 Concurrentiebeding: arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Striktere eisen*

Bij een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd** gelden striktere eisen:



-  Werknemer is meerderjarig.
- 
 Het concurrentiebeding moet zijn opgenomen **in de arbeidsovereenkomst zelf** (dus **niet** in een ander document).
- 

 Het concurrentiebeding beschrijft de **zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen** die met het concurrentiebeding worden beschermd.
- 
 Werknemer **ondertekent** de arbeidsovereenkomst.

Zorg voor een specifieke omschrijving van deze zwaarwegende belangen

Spits de motivering zoveel mogelijk toe op de concrete situatie en beschrijf de aard van het bedrijf, de branche en de bijzondere kenmerken van deze functie. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer die betrokken wordt bij tenders en marktstrategie. Deze werknemer krijgt zo toegang tot informatie die binnen de specifieke branche concurrentiegevoelig is. De werkgever kan ernstig worden benadeeld, indien deze informatie in handen komt van een concurrent.

* Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die voor 1 januari 2015 zijn overeengekomen, gelden minder strikte eisen.

3 Bij verlenging arbeidsovereenkomst of functiewijziging

Bij verlenging voor bepaalde tijd

Maak de verlenging expliciet en vraag de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met concurrentiebeding én schriftelijke motivering te ondertekenen. Alternatief: neem het concurrentiebeding inclusief de schriftelijke motivering op in een verlengingsbrief en laat de werknemer deze verlengingsbrief ondertekenen.

Bij omzetting in onbepaalde tijd

Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bied dan een nieuwe arbeidsovereenkomst met een concurrentiebeding (maar zonder schriftelijke motivering) ter ondertekening aan.

Bij functiewijziging

Een concurrentiebeding kan door een functiewijziging onder omstandigheden (deels) zijn geldigheid verliezen. Beoordeel daarom altijd of het bij een aanmerkelijke functiewijziging noodzakelijk is om het concurrentiebeding opnieuw overeen te komen.

Links:

- Hoge Raad 9 maart 1979, [ECLI:NL:HR:1979:AC0770](#), NJ 1979/467
- Hoge Raad 5 januari 2007, [ECLI:NL:HR:2007:AZ2221](#)
- Hoge Raad 5 januari 2007, [ECLI:NL:HR:2007:AZ2224](#)

4 Relatiebeding en anti-wervingsbeding: zelfde spelregels?

Relatiebeding

Een relatiebeding verbiedt een werknemer doorgaans om na uitdiensttreding een zekere tijd contact te zoeken of te onderhouden met klanten of relaties van de werkgever. Vaak nemen rechters aan dat voor een relatiebeding dezelfde totstandkomingsvereisten gelden als voor het concurrentiebeding.

Anti-wervingsbeding

Een anti-wervingsbeding verbiedt een werknemer om na zijn uitdiensttreding andere werknemers ertoe te verleiden hun arbeidsovereenkomst met de werkgever te beëindigen. Er is discussie over de vraag of voor een anti-wervingsbeding dezelfde totstandkomingsvereisten gelden als voor een concurrentiebeding. In sommige gevallen is het in ieder geval wel zeker dat dezelfde eisen gelden, zoals bij werknemers die verantwoordelijk zijn voor werving en selectie, in het bijzonder als zij werkzaam zijn voor een uitzendbureau.

Links:

- Hoge Raad 3 maart 2017, [ECLI:NL:HR:2017:364](#)
- Hof 's-Hertogenbosch 19 november 2019, [ECLI:NL:GHSHE:2019:4227](#)

5 Extra bescherming ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Belemmeringsverbod: ongehinderde overstap naar inlener

Arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld aan een derde om onder toezicht en leiding van die derde te werken, zijn op basis van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (**Waadi**) extra beschermd. De werkgever van deze arbeidskracht (de **uitlener**) mag geen belemmeringen opwerpen voor een indiensttreding bij de **inlener** na afloop van de terbeschikkingstelling.

Gevolgen voor concurrentiebeding

Als een concurrentiebeding van een aan een derde terbeschikkinggestelde werknemer zo is geformuleerd dat het aan indiensttreding bij de inlener in de weg staat, is dat concurrentiebeding in strijd met het belemmeringsverbod. Veel rechters oordelen in dergelijke gevallen dat het **volledige concurrentiebeding nietig** is (anders gezegd: het gehele concurrentiebeding is ongeldig).

Sluit de inlener uit

Formuleer het concurrentiebeding (en eventueel het relatiebeding) zodanig dat het aangaan van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de inlener niet is verboden.

Links:

- [Artikel 9a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs \(Waadi\)](#)
- Hof Den Haag 9 januari 2018, [ECLI:NL:GHDHA:2018:3](#)
- Rechtbank Rotterdam 16 juli 2021, [ECLI:NL:RBROT:2021:13175](#)

6 Strengere wetgeving voor concurrentiebeding aangekondigd

Minister: 'ongerechtvaardigde beperking arbeidsmobiliteit'

In een brief aan de Tweede Kamer van 2 juni 2023 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid strengere maatregelen aangekondigd. De minister wil het wijdverbreide gebruik van het concurrentiebeding inperken.

Aangekondigde maatregelen

De minister noemt de volgende (voorgenomen) maatregelen:

- **Begrenzing duur** concurrentiebeding
- Verplichte specificering en motivering van geografisch bereik concurrentiebeding
- 'Zwaarwichtig bedrijfsbelang' moet ook bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk worden gemotiveerd
- **Vergoeding voor werknemer** bij inroepen concurrentiebeding (vastgesteld op bepaald percentage van laatstverdiende salaris)

Eind 2023 biedt de minister een nieuw wetsvoorstel voor internetconsultatie aan.

Link:

- [Kamerbrief 'Hervorming van het concurrentiebeding' \(2 juni 2023\)](#)

www.windtlegal.com | team arbeidsrecht



[Steven Palm](#)

advocaat | partner

06 30 247 774

s.palm@windtlegal.com



[Sandra van Steekelenburg](#)

advocaat

06 51 074 391

s.vansteekelenburg@windtlegal.com



[Peter de Waal](#)

advocaat | partner

06 22 693 374

p.dewaal@windtlegal.com



[Yente Bijloo](#)

advocaat

06 53 355 518

y.bijloo@windtlegal.com



[Daniëlle Quist](#)

advocaat

06 57 623 694

d.quist@windtlegal.com



[Corrie Smit](#)

Teamassistent arbeidsrecht

010 261 75 00

c.smit@windtlegal.com

Onze arbeidsrecht updates en white papers bieden algemene inzichten over verschillende juridische vraagstukken en worden met de grootst mogelijke zorg samengesteld, maar zijn niet bedoeld als juridisch advies. U kunt daarom geen rechten ontleen aan deze arbeidsrecht updates en white papers en Windt Le Grand Leeuwenburgh kan niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de informatie. Mocht u advies wensen over uw situatie, neem dan contact met ons op. Kennisname of gebruik van informatie uit onze arbeidsrecht updates en white papers impliceert aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid. Onze algemene voorwaarden zijn te raadplegen op onze [website](#).