



WETSVOORSTEL LEGT STEVIGE BEPERKINGEN OP CONCURRENTIEBEDING

MR. DRS. STEFAN JANSEN - MR. LARS BOS

GEPUBLICEERD: 5 MAART 2024

Een werkgever kan in de arbeidsovereenkomst of ander document een beding plaatsen dat een werknemer verbiedt om na het einde van de arbeidsovereenkomst bepaalde werkzaamheden uit te voeren. In de praktijk wordt er onderscheid gemaakt tussen het concurrentiebeding en het relatiebeding. Het concurrentiebeding voorkomt dat de werknemer bij een andere werkgever die soortgelijke werkzaamheden verricht in dienst treedt of voor zichzelf soortgelijke opdrachten uitvoert. Een relatiebeding voorkomt dat contact wordt onderhouden of aangegaan met (voormalige) relaties van de werkgever. Beide bedingen vallen onder de term 'concurrentiebeding' en hebben als doel het beschermen van de bedrijfsbelangen van de werkgever.

De bedingen kunnen de werknemer beperken in de arbeidsmobiliteit en zoektocht naar een nieuwe baan. De wetgever wil daarom aanvullende eisen gaan stellen. Deze maand is het [wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding](#) gepubliceerd. Met het wetsvoorstel stelt het kabinet een aantal aanscherpingen voor van de regels. In dit artikel bespreken we de belangrijkste wijzigingen in het wetsvoorstel. Let wel, het betreft nog een wetsvoorstel. Of en in welke vorm dit zal leiden tot nieuwe wetgeving is op dit moment nog onzeker.

Belangrijkste wijzigingen in het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel wijzigt de huidige regels rondom het concurrentiebeding zoals deze staan opgenomen in [artikel 7:653 Burgerlijk Wetboek](#). In de [Memorie van Toelichting](#) bij het wetsvoorstel zijn alle wijzigingen te lezen. We beperken ons tot de belangrijkste.

Maximale duur – temporeel bereik

De eerste belangrijke wijziging is dat een concurrentiebeding in de toekomst mogelijk nog maar 12 maanden mag gelden. Ieder concurrentiebeding dat wordt opgenomen voor een duur langer dan één jaar is nietig. Een concurrentiebeding dat geen duur omschrijft is ook nietig. Als een beding nietig is, dan heeft het geen juridische geldigheid en kun je er als werkgever geen beroep op doen. Op dit moment is er geen beperking aan de duur, maar houden rechters als norm al 12 maanden aan.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Reikwijdte gebied – geografisch bereik

De werkgever moet het geografisch bereik in het beding op gaan nemen. Met andere woorden, het gebied waarvoor de beperking zoals genoemd in het beding gaat gelden. De wetgever heeft dus geen beperking op willen leggen aan het maximale geografische bereik van een concurrentiebeding. Op die manier blijft het voor de werkgever en werknemer mogelijk om maatwerk te leveren per individueel geval. De werknemer moet niet meer beperkt worden dan nodig is ter bescherming van de belangen van de werkgever. Dit kan per werknemer en per functie verschillen. Een werkgever kan bijvoorbeeld opnemen dat een werknemer niet binnen een straal van 50 kilometer rondom het bedrijf werkzaam mag zijn. Of in Nederland, de Benelux of Europa. Een beding zonder geografische bereik is volgens het wetsvoorstel nietig. Op dit moment geldt er nog geen verplichting tot het opnemen van het geografisch bereik.

Motiveren zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

De werkgever moet een zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang hebben bij het concurrentiebeding. Dat belang moet schriftelijk worden gemotiveerd voor alle arbeidsovereenkomsten. De motivering van het dienstbelang moet specifiek zijn. Het moet gericht zijn op de werknemer, de functie en de werkzaamheden. Een algemene motivatie volstaat niet. Zonder motivering is het beding nietig. Op dit moment geldt een dergelijke motiveringsplicht enkel voor overeenkomsten van bepaalde tijd. Dat zou met dit wetsvoorstel dus worden uitgebreid met de overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

Verplichte vergoeding

Wanneer door de werkgever een beroep op het concurrentiebeding wordt gedaan, moet de werkgever de werknemer een vergoeding gaan betalen. De vergoeding moet een effectieve prikkel zijn om bedingen alleen aan te gaan en in te roepen als de werkgever daar een echt dienstbelang bij heeft. De vergoeding hoeft alleen betaald te worden als de werkgever het beding inroept. De werkgever kan dus een concurrentiebeding opnemen, maar er later voor kiezen om het niet in te roepen. De vergoeding bedraagt 50% van het laatstverdiende maandloon. De vergoedingsverplichting geldt voor het aantal maanden dat de werkgever besluit de werknemer aan het beding te houden. Als de werkgever de werknemer vier maanden aan het concurrentiebeding wenst te houden is hij aldus vier maal 50% van het laatstverdiende maandloon verschuldigd. De werkgever moet het bedrag uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst betalen. Als de werkgever niet binnen genoemde termijn betaalt, heeft het concurrentiebeding geen werking.

Termijn voor het inroepen

De werkgever moet de werknemer uiterlijk één maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst laten weten of deze het concurrentiebeding inroept. Daarbij moet de werkgever aangeven of deze de werknemer aan het beding gaat houden en voor hoe lang hij dat gaat doen.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Conclusie

Het wetsvoorstel kan grote gevolgen hebben voor de geldigheid van concurrentie- en relatiebedingen van werkgevers. De internetconsultatie voor het wetsvoorstel loopt van 4 maart 2024 tot 15 april 2024. In die periode heeft iedereen de mogelijkheid om te reageren en feedback te leveren op het voorstel. De resultaten van de internetconsultatie kunnen meegenomen worden in het besluitvormingsproces. Vervolgens moeten de Tweede en Eerste Kamer zich nog buigen over het wetsvoorstel. Of de soep zo heet wordt gegeven als dat ze wordt opgediend valt dus nog maar te bezien. Onze [advocaten arbeidsrecht](#) zullen het wetgevingsproces op de voet volgen en updates delen.

Voor vragen over dit wetsvoorstel, concurrentiebedingen of andere arbeidsrechtelijke kwesties staan onze specialisten voor u klaar.



MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

MR. LARS BOS

Advocaat

l.bos@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)



SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg