

## Checklist Concurrentiebeding

In een arbeidsovereenkomst kan een concurrentiebeding worden opgenomen. Met deze checklist is alles goed geregeld.

### Waar moet een concurrentiebeding aan voldoen?

- Het concurrentiebeding moet schriftelijk zijn overeengekomen, in feite betekent dat: de werknemer moet ervoor hebben getekend;
- De werknemer met wie het beding wordt overeengekomen moet 16 jaar of ouder zijn.
- Er moet sprake zijn van een vast dienstverband. Wanneer er sprake is van een tijdelijk dienstverband moet er een zwaarwegend belang zijn aan de zijde van de werkgever, waarvoor het belang van de werknemer moet wijken. Dit belang moet zijn omschreven in het concurrentiebeding en geldig zijn op het moment van overeenkomen én op het moment dat aanspraak wordt gemaakt op het concurrentiebeding.

### Wat kan in een concurrentiebeding worden afgesproken?

- De duur van het verbod; er is geen maximale duur voor een concurrentiebeding. Gebruikelijk is tussen de 1 en 2 jaar. Omschrijf de duur zo concreet mogelijk en maak deze niet te lang;
- De inhoud van het verbod, bijvoorbeeld:
  - de aard van de werkzaamheden die verboden zijn (bijvoorbeeld het soort functie of een bepaalde branche);
  - het soort bedrijven waar werknemer niet mag werken;
  - het soort relaties dat de werknemer niet mag benaderen (dit heet dan vaak een relatiebeding);
  - dat de werknemer geen werknemers mag benaderen voor indiensttreding elders (dit heet dan vaak een poachingbeding);
- Het geografische gebied waarvoor het verbod geldt. Dit hangt vooral af van de functie en het werk van de medewerker. Omschrijf het gebied concreet en maak het niet te groot.

### Wanneer is wel, en wanneer is niet aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan?

Concurrentiebeding met handtekening van werknemer	Geldig.
Concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst met handtekening van de werknemer	Geldig.
Concurrentiebeding als onderdeel van een arbeidsvoorwaardenregeling	Geldig als de werknemer de arbeidsvoorwaardenregeling ondertekent.
Concurrentiebeding als onderdeel van een overhandigd document	Geldig als de werknemer tekent voor ontvangst van het document.
Concurrentiebeding als onderdeel van een niet overhandigd document	Geldig als de werknemer tekent en expliciet instemt met het concurrentiebeding.
Concurrentiebeding als onderdeel van een niet overhandigd document	Niet geldig als werknemer slechts tekent voor instemming met het document, zonder expliciete verwijzing naar het concurrentiebeding.
Concurrentiebeding als onderdeel van een document – overhandigd of niet overhandigd – waarvoor de werknemer niet heeft getekend	Niet geldig.

#### Tip!

Meest praktisch en veilig is het om een concurrentiebeding gewoon in de arbeidsovereenkomst zelf op te nemen. Van belang is dan natuurlijk wel dat de werknemer die arbeidsovereenkomst ondertekent vóórdat hij aan de slag gaat.

#### Wanneer zou het concurrentiebeding opnieuw moeten worden overeengekomen?

- als de functie van de werknemer wijzigt of als zijn werkzaamheden wijzigen;
- bij overname van de werknemer door een rechtsopvolger anders dan door overgang van onderneming;
- bij een doorstart na faillissement.