



## SHAMIRAN

### AAN HET WOORD

*Shamiran Demirdag is advocaat bij  
Ferrmons advocatenkantoor*

## Concurrentiebedingen, theorie en praktijk

Concurrentiebedingen nemen in het arbeidsrecht een bijzondere positie in omdat ze de werknemers beperken in hun recht op vrije arbeidskeuze. Relatiebedingen vallen daarmee ook onder het begrip 'concurrentiebeding'. De wetgever stelt strenge eisen aan een concurrentiebeding. Zo geldt de eis dat een concurrentiebeding schriftelijk wordt aangegaan met een meerderjarige werknemer. Deze eis moet worden gezien als een bijzondere waarborg voor de werknemer om de consequenties van het concurrentiebeding goed te overwegen. Het concurrentiebeding kan zowel bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst worden gesloten, alsook tijdens de loop van het dienstverband. Voor de praktijk is interessant dat indien in een arbeidsovereenkomst of in een brief wordt verwezen naar een bijgevoegde arbeidsvoorwaardenregeling, waarin een concurrentiebeding voorkomt en de werknemer verklaart zich door ondertekening van die arbeidsovereenkomst of door ondertekening van de brief akkoord met het concurrentiebeding, daarmee aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan.

Het belang van een werkgever is er vooral in gelegen dat deze door het concurrentiebeding in zijn bedrijfsdebiet wordt beschermd. Van aantasting van het bedrijfsdebiet kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer de betrokken werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante commerciële en technische informatie of van unieke werkprocessen en strategieën en hij deze kennis ten behoeve van zijn nieuwe werkgever kan gebruiken, waardoor de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de oude werkgever in het voordeel is, of bijvoorbeeld doordat de werknemer zo intensief samenwerkt met bepaalde klanten van de oude werkgever dat deze klanten overstappen naar diens nieuwe werkgever. Het concurrentiebeding biedt dan ook geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer of tegen diens vertrek naar de concurrent. In veel gevallen ziet de rechter daarom op grond van de omstandigheden van het geval aanleiding om het concurrentiebeding op verzoek van de werknemer geheel of gedeeltelijk te matigen.

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid in 2015 geldt dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen rechtsgeldig is, indien bij dat beding een schriftelijke motivering is opgenomen. Indien deze motivering ontbreekt, is het concurrentiebeding ongeldig. Deze eis geldt ook voor een relatiebeding.