

## Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Het beding is slechts geldig wanneer het schriftelijk is overeengekomen en de werknemer ten tijde van de ondertekening meerderjarig was.

### **Schriftelijkheid**

De eis van schriftelijkheid is gesteld om te waarborgen dat de werknemer de consequenties van het voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen. Dit geldt niet alleen voor het moment van aangaan, maar ook in geval van verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De vraag of het concurrentiebeding - om haar gelding te behouden - opnieuw moet worden overeengekomen, wordt verschillend beantwoord.

De werkgever doet er verstandig aan bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst opnieuw schriftelijke overeenstemming te bereiken met de werknemer over het concurrentiebeding.

### **Zwaarder drukken**

Het concurrentiebeding kan zijn geldigheid (geheel of gedeeltelijk) verliezen wanneer, als gevolg van een niet voorzienbare ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken.

### **Tenietdoening of vergoeding in geval van handhaving**

De rechter kan een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen in situaties waarin, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Tevens bestaat de mogelijkheid dat de werknemer ten laste van de werkgever aanspraak kan maken op een vergoeding voor de periode dat hij aan het concurrentiebeding is gehouden.

### **Verval concurrentiebeding**

De werkgever die de werknemer schadeloos ontslaat, kan geen rechten meer ontlenen aan het concurrentiebeding.

### **Boete**

Een boetebeding kan op verschillende bepalingen in de arbeidsovereenkomst betrekking hebben. Het kan verplichtingen betreffen die de werknemer tijdens de arbeidsovereenkomst heeft, maar ook verplichtingen die gelden na het einde daarvan. Het concurrentiebeding is, net zoals het ronselbeding en het relatiebeding, pas na het einde van de arbeidsovereenkomst aan de orde.