

Concurrentiebeding

Bij starten bedrijf

U wilt een eigen bedrijf starten. Maar in uw arbeidscontract staat een concurrentiebeding. Wat houdt dat in? Wat zijn de gevolgen? En kunt u onder zo'n beding uitkomen?

Hoe ziet een concurrentiebeding eruit?

Het kan voor uw werkgever nadelig zijn als u voor uzelf begint of bij een concurrent gaat werken. Met een concurrentiebeding kan een werkgever dit voorkomen. En dit kan u weer belemmeren bij de start van uw onderneming. De meeste concurrentiebedingen bestaan uit vier onderdelen:

- een omschrijving van de werkzaamheden;
- de looptijd van het concurrentiebeding (meestal tussen de 1 tot 2 jaar);
- het gebied of bepaalde regio (soms heel Nederland);
- bij overtreding is een boete of schadevergoeding verschuldigd.

Wanneer geldt het beding?

Een concurrentiebeding is geldig als:

- er een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer is, bijvoorbeeld via het arbeidscontract;
- het beding geldt alleen voor de werkzaamheden van de werknemer;
- de werknemer op het moment van tekenen meerderjarig is.

Een verwijzing naar een concurrentiebeding in een CAO of personeelsreglement is sinds 1 april 1997 niet meer toegestaan. Een beding dat onderdeel is van een CAO of andere regeling, is dus niet rechtsgeldig.

Tijdelijk arbeidscontract

In een tijdelijk arbeidscontract dat op of na 1 januari 2015 is afgesloten, mag u alleen bij bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding opnemen. U moet in het arbeidscontract motiveren welke 'zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen' een concurrentiebeding vereisen. Het gaat daarbij om maatwerk. Legt u de noodzaak niet goed uit, dan geldt het concurrentiebeding niet. Dit geldt ook voor het relatiebeding.

Kan ik onder een concurrentiebeding uitkomen?

Vergeet niet dat het concurrentiebeding onderdeel van uw arbeidsovereenkomst is. U accepteerde bij het ondertekenen, naast andere onderdelen zoals salaris en secundaire voorwaarden, ook het concurrentiebeding. U moet een concurrentiebeding dus niet onderschatten. Toch kunt u er op verschillende manieren onderuit komen:

- vraag uw vroegere werkgever af te zien van het concurrentiebeding of het te beperken. Dit kan

- eventueel tegen betaling van een afkoopsom. Vraag de toestemming altijd schriftelijk aan;
- gaat de werkgever niet akkoord met uw voorstel, dan kunt u naar de kantonrechter stappen. De rechter kan het concurrentiebeding nietig verklaren of beperken;
 - als de rechter het beding niet (deels) wil vernietigen, vraag dan om een vergoeding;
 - staat in het concurrentiebeding een boete vermeld, dan kunt u de rechter ook vragen om een vermindering van de boete. Bij overtreding betaalt u dan een lagere schadevergoeding aan uw exwerkgever.

Wat kan mijn werkgever doen?

Uw werkgever kan de kantonrechter vragen om u aan het concurrentiebeding te houden. Dit kan via een dwangsom. Bent u al gestart met uw eigen bedrijf of werkt u voor de concurrent, dan mag de werkgever een schadevergoeding eisen.

Waar let een rechter op?

Of de rechter het concurrentiebeding beperkt of vernietigt, hangt af van de voorwaarden. De rechter weegt de belangen van werkgever en werknemer tegen elkaar af. Het is zeker niet zo dat de rechter het beding vernietigt of matigt als het de start van uw bedrijf belemmert. De rechter kijkt nauwkeurig of de positie van de medewerker zowel zakelijk, prive als in de toekomst sterk verbetert. Ook kijkt men of de positie van de werkgever daadwerkelijk wordt geschaad. Een concurrentiebeding mag naar tijd of naar regio niet te ruim zijn opgesteld.

Voorbeeld

Een kapper in Amersfoort verbiedt zijn ex-werknemer om bij een kapper in Bilthoven te werken. Dit vindt de rechter waarschijnlijk te ver gaan. Een kapper in Amersfoort heeft meestal geen concurrentie van een kapper in Bilthoven. De rechter kan in zo'n geval het beding matigen. Hij verbiedt de werknemer om in Amersfoort te werken. Verplicht hetzelfde concurrentiebeding de ex-werknemer tien jaar geen kappersactiviteiten in Amersfoort uit te voeren, dan beperkt de rechter deze voorwaarde naar één of twee jaar.

Wanneer vervalt het concurrentiebeding?

Het concurrentiebeding eindigt als:

- de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd vervalt;
- de werkgever door beëindiging van de arbeidsovereenkomst schadeplichtig is (bijvoorbeeld door zich niet aan de opzegtermijn te houden);
- de werkgever failliet is verklaard. Maar let op; als er een doorstart wordt voorbereid kan de curator het beding toch nog in werking roepen!

Relatiebeding

Geen concurrentiebeding betekent niet dat u vrij bent om alles te doen. Een werkgever kan in plaats van een concurrentiebeding de mildere variant gebruiken: het relatiebeding. Het relatiebeding verbiedt u één ding: na uw dienstverband mag u geen klanten van de werkgever benaderen. Voor de geldigheid van het verbod gelden dezelfde voorwaarden als het concurrentiebeding. Schendt u het relatiebeding, dan betaalt u een schadevergoeding aan de werkgever. Indien geen relatiebeding is overeengekomen, kan onder bijzondere en zwaarwegende omstandigheden toch een relatiebeding worden aangenomen.

Voorbeeld

Een kapster die voor zichzelf begint en haar visitekaartje aan de klanten van haar voormalige werkgever meegeeft, is onrechtmatig bezig. Hetzelfde geldt ook voor de startende ondernemer die een direct mailing naar de klanten van zijn oude werkgever stuurt.

Meer weten?

Volg een bijeenkomst. Aanmelding en actuele informatie over data en locaties:

- www.kvk.nl/bijeenkomsten.
- www.kvk.nl/contact.
- www.KVK.nl.