

Concurrentie- en relatiebeding   
(in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Intro:**

Een concurrentie- of relatiebeding verbiedt een werknemer om na afloop van zijn arbeidsovereenkomst een concurrerende onderneming te starten of bij een concurrent in dienst te treden.

Een concurrentiebeding moet schriftelijk overeengekomen zijn en bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst zelf.

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag alleen een concurrentie- of relatiebeding worden opgenomen als een dergelijk beding noodzakelijk is vanwege *zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.* Dit zwaarwegende bedrijfsbelang moet bij het concurrentie- of relatiebeding beschreven staan.

**Aandachtspunten:**

* Zorg dat je een concurrentie- of relatiebeding opnieuw schriftelijk vastlegt als de werknemer een andere functie gaat vervullen.
* Er geldt geen maximale duur voor het concurrentiebeding, maar de rechtspraak gaat over het algemeen uit van een duur van maximaal 1 jaar.

**Voorbeeld van een concurrentie- en relatiebeding ten behoeve van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

*Concurrentiebeding  
Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om gedurende een periode van twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband in enigerlei vorm een onderneming gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van de werkgever te vestigen, te drijven, mede te drijven of te doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect. Het is de werknemer in die periode evenmin toegestaan om in een dergelijke onderneming enig aandeel of belang te hebben, noch is het de werknemer toegestaan om bij of voor een dergelijke onderneming werkzaam te zijn, al dan niet in dienstbetrekking.*

*Relatiebeding  
Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om gedurende een periode van twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband met relaties van de werkgever contacten van welke aard dan ook te onderhouden of ten behoeve van deze relaties werkzaamheden te verrichten c.q. aan deze relaties diensten te verlenen die gelijk of gelijksoortig zijn aan de werkzaamheden en/of diensten van de werkgever.*

*Met het begrip ‘contacten onderhouden’ wordt in dit verband tevens verstaan alle uitingen en berichten op en via social media (w.o. LinkedIn) in de breedste zin van het woord.*

*Onder relaties wordt in dit verband verstaan elke natuurlijke persoon of rechtspersoon waarmee de werkgever zakelijke betrekkingen onderhoudt of waarmee de werkgever gedurende de laatste twaalf maanden van het dienstverband zakelijke betrekkingen heeft onderhouden, daaronder begrepen de natuurlijke persoon of rechtspersoon aan wie de werkgever in de laatste zes maanden van het dienstverband een concreet aanbod heeft gedaan voor het leveren van goederen c.q. voor het verrichten van diensten.*

*Zwaarwegend bedrijfsbelang  
Werkgever en werknemer zijn het er over eens dat werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft in de zin van artikel 7:653 lid 2 BW op grond waarvan bovenstaand concurrentie- en relatiebeding rechtsgeldig overeengekomen kan worden. Dit zwaarwegend bedrijfsbelang wordt als volgt gemotiveerd [pas of vul onderstaande punten aan of laat enkele punten die niet van toepassing zijn vervallen, spits de motivering zoveel mogelijk toe op de specifieke functie van de werknemer]:*

* *Werknemer is werkzaam in de functie van [noem functie] en heeft uit dien hoofde zeer regelmatig contact met relaties en leveranciers van werkgever.*
* *Daarnaast verkrijgt werknemer uit hoofde van zijn functie toegang tot bedrijfsgevoelige en commercieel waardevolle informatie zoals… [benoem deze informatie zo specifiek en concreet mogelijk].*
* *Werkgever investeert tijd, geld en middelen in het opleiden van werknemer in zijn functie van [functie] waardoor hij de relaties van werkgever optimaal kan blijven bedienen. Tegelijkertijd realiseren partijen zich dat werknemer hierdoor ook aantrekkelijker wordt voor concurrenten van werkgever.*
* *Werknemer realiseert zich dat de werkgever opereert in een uiterst concurrerende markt waarin kennis van en informatie over klanten van de werkgever, de werkwijze van de werkgever en de door hem gehanteerde prijzen een aanzienlijke financiële waarde vertegenwoordigen.*
* *Een belangrijk onderdeel van de functie van werknemer bestaat uit het namens werkgever aangaan en onderhouden van een commerciële relatie met bestaande en nieuwe relaties van werkgever. Dit bestand van relaties is een van de grootste “assets” van werkgever. Indien werknemer zonder enige beperking direct na afloop van het dienstverband de door hem namens werkgever bediende relaties zou mogen bedienen, zou dit het business model van werkgever ernstig in gevaar brengen.*
* *De werkgever zou onevenredig benadeeld worden als werknemer met de door hem bij werkgever opgedane kennis, bedrijfsinformatie en specifieke informatie over en van relaties van werkgever direct na afloop van het dienstverband zou overstappen naar een concurrent.*

*Boetebeding  
Bij elke overtreding van het bepaalde in de artikelen [noem de artikelen waaraan u het boetebeding wilt koppelen] verbeurt de werknemer zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling nodig is, een onmiddellijk opeisbare boete van € 10.000 [of ander bedrag] ineens, alsmede een bedrag van € 1.000 [of ander bedrag] voor elke dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van de overtreding en laat onverlet het recht van de werkgever om nakoming van de betreffende bepaling(en) te verlangen en/of schadevergoeding te vorderen voor zover de schade de boetes overstijgt.*

*Overtreding van een van de hierboven genoemde bepalingen zal voor de werkgever tevens een dringende reden kunnen vormen voor ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:677 jo. 7:678 BW.*

**Vragen?**

Heeft u vragen naar aanleiding van dit document of over een andere arbeidsrechtelijke kwestie? De arbeidsrechtspecialisten van Van Gelderen Arbeidsrechtadvocaten staan u graag telefonisch te woord via 030 – 23 10 888 of per e-mail via [info@vangelderen.nl](mailto:info@vangelderen.nl).

Disclaimer:  
Dit document wordt u informatief ter beschikking gesteld en is niet bedoeld als concreet juridisch advies met betrekking tot een specifieke juridische kwestie. Wij raden u dan ook aan dit document alleen te gebruiken nadat u aanvullend juridisch advies heeft ingewonnen. Van Gelderen Arbeidsrechtadvocaten aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die mocht voortvloeien uit het gebruik van (de inhoud van) dit document.

Op de inhoud van dit document rusten intellectuele eigendomsrechten. Met uitzondering van strikt persoonlijk gebruik is het niet toegestaan om dit document of delen daarvan te vermenigvuldigen, openbaar te maken of anderszins commercieel te gebruiken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Van Gelderen Arbeidsrechtadvocaten.

Maart 2017