Workx Advocaten

CONCURRENTIEBEDING EN RELATIEBEDING

Met deze bedingen beperkt een werkgever wat een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst mag doen. Ze beschermen bedrijfsbelangen, maar mogen niet verder gaan dan nodig. De regels staan in artikel 7:653 BW.

Concurrentiebeding
Verbiedt de werknemer na vertrek concurrerend werk te doen, in loondienst of als ondernemer. Meestal afgebakend in activiteiten, gebied en duur.

Relatiebeding
Beperkter: de werknemer mag na vertrek geen zaken doen met relaties van de werkgever. Elders gaan werken mag meestal wel.

01. WANNEER IS HET BEDING GELDIG?

Schriftelijk

Getekend door de werknemer: in de arbeidsovereenkomst zelf, of in een getekend stuk dat verwijst naar een regeling met het beding die hij heeft ontvangen.

Meerderjarige werknemer

De werknemer is 18 jaar of ouder op het moment dat het beding wordt afgesproken.

Vast contract, of tijdelijk mét motivering

Bij een contract voor onbepaalde tijd is geen motivering nodig. Bij een tijdelijk contract moet bij het beding schriftelijk en concreet zijn gemotiveerd waarom het nodig is vanwege **zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen**.

02. WAT DE RECHTER KAN DOEN, EN WANNEER HET BEDING NIET WERKT

GEHEEL **VERNIETIGEN**

Bij een tijdelijk contract: als het zwaarwegende belang er niet is.

GEHEEL OF DEELS **VERNIETIGEN**

Als de werknemer onbillijk wordt benadeeld ten opzichte van het belang van de werkgever. Het beding kan bijvoorbeeld worden ingekort in duur of gebied.

GEEN **BEROEP**

Eindigt de arbeidsovereenkomst, of wordt die niet voortgezet, door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan hij het beding niet inroepen.

VERGOEDING **TOEKENNEN**

Belemmert het beding de werknemer in belangrijke mate, dan kan de rechter een vergoeding naar billijkheid vaststellen. Niet als het einde ernstig verwijtbaar is aan de werknemer.

Boete: veel bedingen bevatten een boete bij overtreding. De rechter kan een boete matigen als de billijkheid dat klaarblijkelijk eist.

CHECKLIST **VOOR WERKGEVERS**

- [ ] Laat het beding schriftelijk aangaan, met een meerderjarige werknemer.
- [ ] Tijdelijk contract? Motiveer concreet en schriftelijk welk zwaarwegend belang het beding nodig maakt.
- [ ] Baken af: welke activiteiten, welke concurrenten of relaties, welk gebied en hoe lang. Hoe ruimer, hoe groter de kans dat de rechter het beding inkort of vernietigt.
- [ ] Is een relatiebeding genoeg? Dat is minder belastend voor de werknemer.
- [ ] Wijzigt de functie ingrijpend, zodat het beding zwaarder drukt? Leg het dan opnieuw schriftelijk vast.
- [ ] Zorg dat je je belang bij handhaving kunt onderbouwen.

WETSVOORSTEL · NOG GEEN WET

Het kabinet wil het concurrentiebeding moderniseren. Volgens ons artikel lag het voorstel voor advies bij de Raad van State. Het is **nog geen wet**. Volgens het voorstel zou onder meer:

- het beding hooguit één jaar mogen duren (zonder duur of langer: ongeldig);
- een duidelijk afgebakend gebied verplicht zijn;
- de werkgever het beding tijdig schriftelijk moeten inroepen, in de regel uiterlijk een maand vóór het einde;
- de werkgever 50% van het laatste maandsalaris moeten betalen voor elke maand dat hij het beding inroept;
- een bestaand beding van meer dan een jaar automatisch één jaar gaan duren.

Meer in ons artikel: www.workxadvocaten.nl/artikel.html?a=modernisering-van-het-concurrentiebeding-ter-bevordering-van-mobiliteit

Gebaseerd op de geldende wet (art. 7:653 BW); wetsvoorstel: ons artikel van 16 juli 2026, bijgewerkt november 2026
Dit document is geen juridisch advies en dient uitsluitend ter illustratie.

MEER TIPS OF **ADVIES NODIG?**

Wij denken graag mee. Neem contact met ons op!