

# JURIDISCH UP TO DATE



Vaktijdschrift voor de juridische praktijk

**Juridisch up to Date is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV**

Conradstraat 18  
3013 AP Rotterdam  
E-mail: [redactie@futd.nl](mailto:redactie@futd.nl)

**Hoofdredactie**

Mr. dr. J. (Harry) van Drongelen  
(emer.) universitair hoofddocent Sociaal Recht en Sociale Politiek, Universiteit van Tilburg & (gepens.) senior wetgevingsjurist Ministerie SZW

Mr. A.D.M. (André) van Rijs  
Docent bij de vakgroep Private, Business and Labour Law van de Universiteit van Tilburg

**Uitgever**

Drs. M.P. Hoogerwerf

**Abonnementenadministratie**

Rendement Uitgeverij BV  
Postbus 27020  
3003 LA Rotterdam  
Telefoon: (010) 243 39 33  
E-mail: [info@rendement.nl](mailto:info@rendement.nl)

**Abonnementen**

Juridisch Up to Date verschijnt 12 keer per jaar. (Proef) abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op [www.rendement.nl/av](http://www.rendement.nl/av)

**ISSN 0924-9451**

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2025

Margot van Herwerden<sup>1</sup>

# Het concurrentiebeding in beweging

2025-0002

**Afgelopen jaar heb ik regelmatig vragen ontvangen van zowel werkgevers als werknemers over concurrentie- en relatiebedingen. Bij beide partijen is de verbazing groot als ik vertel dat een rechtsgeldig overeengekomen concurrentie- of relatiebeding een overstap van de werknemer naar een concurrent of relatie in de weg kan staan. Nederland is één van de weinige landen in Europa waarin werknemers door hun werkgever kunnen worden beperkt in hun vrije arbeidskeuze zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Decennialang zijn voorstellen gedaan tot modernisering van het concurrentie- en relatiebeding, maar geen van deze voorstellen heeft het gehaald. Wellicht dat het wetsvoorstel Modernisering concurrentiebeding, dat op 1 maart 2024 is goedgekeurd door de Ministerraad, daarin verandering kan brengen. In deze bijdrage ga ik daarop nader in. Eerst blik ik terug op enkele belanghebbende uitspraken uit eind 2024.**

## Vernietiging concurrentiebeding

Op 19 november 2024 heeft het Hof Arnhem-Leeuwarden geoordeeld over het verzoek van de werkgever tot betaling van verbeurde boetes in verband met overtreding van een concurrentie- en geheimhoudingsbeding.<sup>2</sup> Wat speelde er? De werknemer, werkzaam in de functie van binnendienstmedewerker, is in 2016 in dienst getreden bij zijn werkgever, een dakkapellenproducent. In de arbeidsovereenkomst zijn een relatie, anti-ronselbepaling, concurrentie-, geheimhoudings- en boetebeding opgenomen. De werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 oktober 2022. De werkgever heeft de werknemer gesommeerd zijn arbeidsovereenkomst met de concurrent te beëindigen. Dat heeft de werknemer ook gedaan per 14 december 2022 middels een vaststellingsovereenkomst, die de werknemer met zijn ex-werkgever heeft gedeeld. De werkgever is vervolgens toch een procedure gestart waarin hij een boetebedrag van in totaal € 47.000 heeft gevorderd. De werknemer heeft als tegenvordering om vernietiging van het concurrentiebeding verzocht. De kantonrechter heeft de vorderingen van de werkgever afgewezen en die van de werknemer toegewezen. De werkgever heeft appel ingesteld.

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter het concurrentiebeding terecht heeft vernietigd. Het enkele feit dat dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat de werkgever bij het vertrek van die werknemer, ook niet naar een concurrent, in zijn bedrijfsdebiet is aangetaast. Dat een werknemer bij zijn vertrek kennis en ervaring meeneemt is inherent aan zijn vertrek en dat de nieuwe werkgever daarvan profijt heeft, is inherent aan

het in dienst nemen van een werknemer met ervaring.<sup>3</sup> Het concurrentiebeding biedt alleen bescherming tegen de aantasting van het bedrijfsdebiet door zo'n overstap, bijvoorbeeld wanneer de werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie, waardoor de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de oude werkgever in het voordeel is of doordat de werknemer zo intensief samenwerkt met bepaalde klanten van de oude werkgever dat deze klanten overstappen naar diens nieuwe werkgever.

De werknemer heeft aangevoerd niet op de hoogte te zijn van essentiële relevante informatie. Omdat hij bij de concurrent een positieverbetering kan bereiken, belemmert het concurrentiebeding hem onbillijk. De werkgever is er op zijn beurt niet in geslaagd om duidelijk te maken dat de werknemer het bedrijfsdebiet heeft aangetast. Omdat de werkgever geen toelichting heeft gegeven bij overgelegde foto's van dakkapellen, is onduidelijk wat de opbouw van het dak zo uniek maakt. Bovendien heeft de werkgever in een branche nieuwsbrief dezelfde informatie over de dakkapellen gepubliceerd als de informatie die hij in de procedure naar voren heeft gebracht. De kantonrechter heeft het concurrentiebeding dan ook terecht vernietigd.

De werkgever heeft verder nog aangevoerd dat de kantonrechter alleen het concurrentiebeding heeft vernietigd en niet het relatiebeding. Omdat uit vonnis van de kantonrechter niet duidelijk is of de vernietiging ook betrekking heeft op het relatiebeding, dat een vorm van het concurrentiebeding is, moet het hof de uitspraak van de kantonrechter op dit punt

uitleggen. Die uitleg leidt ertoe dat de kantonrechter alleen het concurrentiebeding heeft vernietigd. Het hof toetst daarom ook of de werknemer het relatiebeding heeft overtreden. De werkgever heeft niet onderbouwd dat de werknemer zaken doet met of werkzaam is voor klanten van de werkgever. Overtreding van het relatiebeding is niet komen vast te staan. Ook is geen sprake van overtreding van het geheimhoudingsbeding en anti-ronselbeding. De vorderingen van de werkgever in hoger beroep worden dan ook afgewezen.

De werkgever vangt bot, omdat hij niet heeft kunnen bewijzen dat de overstap van de werknemer naar de concurrent het bedrijfsdebiet heeft aangetast. Als de werkgever met gedegen bewijs was gekomen, had de uitkomst anders kunnen zijn. Wat ook meespeelde was dat de werknemer een binnendienstfunctie vervulde en bij de concurrent een betere positie kon krijgen.

### **Schorsing concurrentiebeding**

Als een werknemer overweegt om op korte termijn bij een concurrent in dienst te treden, hoeft hij een bodemprocedure niet af te wachten en kan hij schorsing van het concurrentiebeding vragen in kort geding. Dat was aan de orde in een andere zaak, die in hoger beroep ook werd voorgelegd aan het Hof Arnhem-Leeuwarden.<sup>4</sup>

In deze zaak wilde de werknemer, in dienst als product specialist bij een ontwikkelaar van warmtepompen binnenshuis, overstappen naar een andere ontwikkelaar van warmtepompen voor buiten. Hij heeft per 1 mei 2024 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd om in dienst te treden als systeem engineer bij de nieuwe werkgever. De oude werkgever stond hem dit alleen toe als de werknemer een jaar lang ook een deel van de week voor de oude werkgever bleef werken, zich bij de nieuwe werkgever niet zou bezig houden met warmtepompen voor binnen en de nieuwe werkgever zou toezeggen een aantal jaren geen warmtepomp voor binnen te ontwikkelen. De werknemer stemde hiermee niet in en is op 1 juni 2024 bij de nieuwe werkgever in dienst getreden. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de oude werkgever in het gelijk gesteld en de werknemer verboden bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. De werknemer heeft hiertegen appel ingesteld.

Volgens het hof is het geschil in hoger beroep beperkt tot de vraag of een weging van de wederzijdse belangen een schorsing van het concurrentiebeding rechtvaardigt. Het hof stelt voorop dat het bij de beoordeling van de vraag of in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld, aankomt op een afweging tussen het (grond)recht op vrije arbeidskeuze enerzijds en het (zwaarwegende) belang van de werk-

gever bij (integrale) handhaving van het concurrentiebeding anderzijds. Daarbij komt de rechter een grote mate van vrijheid toe bij de vraag welke belangen in dit verband moeten worden meegewogen en welk gewicht daaraan moet worden toegekend. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiet - de opgebouwde knowhow en goodwill - van de werkgever te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Er moet sprake zijn van aantasting van het bedrijfsdebiet. Het hof is van oordeel dat het concurrentiebeding de werknemer onbillijk benadeelt. De werknemer is direct na zijn studie bij de werkgever gaan werken en heeft zich gericht op de ontwikkeling van warmtepompen, een nichemarkt. Het concurrentiebeding is niet geografisch beperkt. Hij kan daardoor een jaar lang niet aan de slag in de branche waar zijn expertise ligt. De nieuwe werkgever bevindt zich dichterbij huis van de werknemer, waardoor hij vaker op kantoor werkzaam kan zijn. Dat de oude werkgever zich richt op warmtepompen voor binnen en de nieuwe werkgever op warmtepompen voor buiten, leidt er evenwel niet toe dat de oude werkgever geen belang zou hebben bij handhaving van het concurrentiebeding. Uit hetgeen de oude werkgever heeft aangevoerd, kan worden afgeleid dat het de oude werkgever vooral gaat om de kennis en ervaring die de werknemer tijdens zijn werkzaamheden voor de oude werkgever heeft opgedaan. Aan het vertrek van een werknemer is inherent dat hij zijn kennis en ervaring meeneemt en dat de nieuwe werkgever daarvan profiteert. Daarmee is nog geen sprake van aantasting van het bedrijfsdebiet. De oude werkgever heeft niet concreet benoemd of duidelijk gemaakt dat de werknemer over unieke kennis of informatie beschikt waardoor de nieuwe werkgever een concurrentievoordeel krijgt. Daar komt bij dat de werknemer gebonden is aan de geheimhoudingsbepaling. Het hof laat het recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer dan ook zwaarder wegen dan het belang van de oude werkgever bij handhaving van het concurrentiebeding.

### **Belangenafweging vaker in voordeel werknemer?**

Het hof legt in deze zaak precies dezelfde toets aan de dag als in de hiervoor besproken zaak. De portee is dat het concurrentiebeding de werknemer onbillijk benadeeld als het doel hiervan is te voorkomen dat de werknemer bij de werkgever opgedane kennis en ervaring inzet voor een nieuwe werkgever. Er moet echt sprake zijn van aantasting van het bedrijfsdebiet, wil het concurrentiebeding afdwingbaar zijn.

Uit de rechtspraak volgt dat de enkele omstandigheid dat een werknemer vertrekt naar een concurrent nog niet betekent dat een werkgever (rechtstreeks) in zijn debiet is aangetast. Van zo'n aantasting is

pas sprake als de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de voormalige werkgever in het voordeel is doordat de werknemer essentiële informatie meeneemt over producten, diensten en/of werkprocessen dan wel doordat de werknemer zodanige klantbinding heeft dat bepaalde klanten overstappen van de oude naar de nieuwe werkgever. Een voorbeeld van aantasting van het bedrijfsdebiët is als een werknemer die nog in dienst is bij zijn werkgever, bezig is met het opzetten van een concurrerende onderneming waarbij hij gebruik maakt van bedrijfseigendommen/geheimen van de werkgever.<sup>5</sup> Dat is een vrij extreme situatie, die niet vaak voorkomt. Mijn indruk op basis van de rechtspraak de afgelopen jaren en de hiervoor besproken recente hof-arresten dat de belangafweging bij een rechtsgeldig overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding tegenwoordig sneller uitvalt in het voordeel van de werknemer dan voorheen wellicht het geval was.

### **Rechtsgeldigheid concurrentiebeding**

Een ander interessant thema is de rechtsgeldigheid van een overeengekomen concurrentiebeding na wijziging in de organisatiestructuur van de werkgever. Dit was aan de orde in een zaak van de kantonrechter Utrecht.<sup>6</sup>

De werknemer is als accountmanager in dienst bij de werkgever actief op het gebied van zorg hulpmiddelen. In de arbeidsovereenkomst zijn onder meer een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Met ingang van 1 augustus 2020 is de juridische structuur van het concern van de werkgever gewijzigd en zijn de werknemers ondergebracht in drie nieuw opgerichte personeelsvennootschappen. De werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024 opgezegd om bij een andere onderneming in dezelfde branche in dienst te treden. De werkgever heeft met een beroep op het overeengekomen concurrentie- en relatiebeding in kort geding een verbod op indiensttreding bij de nieuwe werkgever gevorderd. De rechter heeft geoordeeld dat het de werknemer vrijstaat bij de nieuwe werkgever in dienst te treden omdat het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen had moeten worden na de splitsing. De werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Hert hof oordeelt dat uit de wettelijke regeling met betrekking tot splitsing (artikel 2:334a BW) niet volgt dat de arbeidsovereenkomst inclusief de beperkende bedingen onder algemene titel zijn overgegaan op de verkrijgende vennootschap. Het concurrentiebeding kan na de splitsing niet ineens voor twee verschillende rechtspersonen gaan gelden. Alleen bij een overgang van onderneming kan het concurrentie- en relatiebeding van rechtswege mee overgaan op de verkrijger. Daarvan is in deze casus geen sprake. Omdat de bedingen niet opnieuw zijn overeengekomen met de

werknemer, zijn deze niet langer rechtsgeldig en staat het de werknemer vrij bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. Dit geldt niet voor het anti-ronselbeding, omdat hierop de schriftelijkheidseis niet van toepassing is.

Een juridische splitsing kan een overgang van onderneming zijn. Ook dan is het raadzaam de werknemers opnieuw te wijzen op het bestaan van het concurrentie- en relatiebeding in het kader van de informatieplicht die op de werkgever rust.

### **Onrechtmatige concurrentie?**

Als laatste uitspraak bespreek ik die van de kantonrechter Maastricht, waarin de werkgever in kort geding verzoekt om een verbod op het verrichten van concurrerende werkzaamheden door een oud werknemer.<sup>7</sup> De werkgever is een ICT-dienstverlener. De werknemer heeft sinds 2008 een eenmanszaak in ICT-werkzaamheden. De werknemer is in 2023 in dienst getreden bij de werkgever in de functie van senior business consultant op basis van een contract voor bepaalde tijd van twaalf maanden. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en relatiebeding. De werkgever wist van de eenmanszaak af. De werkgever heeft de werknemer bericht dat het contract zal worden verlengd voor onbepaalde tijd, maar komt daar vlak voor de einddatum op terug. Na uitdiensttreding heeft de werkgever vernomen dat de werknemer voor een klant van de werkgever is gaan werken vanuit zijn eenmanszaak. Volgens de werknemer zijn het concurrentie- en relatiebeding nietig en staat het hem vrij voor de klant werkzaam te zijn. De werkgever is vervolgens een kort geding gestart waarin hij zich primair beroept op het concurrentie- en relatiebeding en subsidiair op onrechtmatige concurrentie.

De kantonrechter overweegt allereerst dat de werkgever geen spoedeisend belang heeft bij zijn vordering die is gebaseerd op het concurrentie- en relatiebeding, omdat deze bedingen nietig zijn vanwege het ontbreken van een schriftelijke motivering. In het midden kan blijven of de werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens zijn werkgever, omdat de werkgever heeft verklaard dat zij de klant hoe dan ook kwijt is. Dit leidt ertoe dat de werkgever geen belang meer heeft bij de door de werkgever gevorderde voorziening. Immers, als de werknemer zijn werkzaamheden voor de klant zou staken, heeft dat geen positieve gevolgen voor de werkgever. Ten overvloede overweegt de rechter dat voor onrechtmatige concurrentie onder meer nodig is dat de werknemer daarbij gebruik maakt van vertrouwelijke gegevens die hij heeft opgedaan gedurende zijn dienstverband met de werkgever en dat is niet aannemelijk geworden. De vorderingen van de werkgever worden dan ook afgewezen.

Bij onrechtmatige concurrentie zonder concurrentiebeding ligt de drempel voor onrechtmatigheid aanzienlijk hoger. Volgens de Hoge Raad is pas sprake van onrechtmatige concurrentie als de ex-werknemer het duurzame debiet van de voormalige werkgever stelselmatig en substantieel afbreekt met behulp van vertrouwelijke hulpmiddelen die hij van de voormalige werkgever heeft verkregen. Dat is hier niet aan de orde. Een terechte uitspraak lijkt me.

### **Ontwikkelingen concurrentiebeding**

In geen van de vier hiervoor besproken uitspraken heeft de werkgever succes. In twee uitspraken is geen sprake van een rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding en in twee uitspraken valt de belangenafweging in het voordeel van de werknemer uit. Is dit toeval of is er een ontwikkeling gaande waarbij het concurrentiebeding strenger wordt getoetst?

Mijn indruk is dat het inderdaad lastiger is geworden voor werkgevers om een werknemer onverminderd aan een rechtsgeldig overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding te houden als de werknemer een rechte-vaardigen belang heeft bij de overstap naar een concurrent of relatie. Het nieuwe wetvoorstel ten aanzien van het concurrentiebeding past in deze ontwikkeling en sluit aan bij de wettelijke regelingen in andere Europese

landen.<sup>8</sup>De belangrijkste punten van het wetsvoorstel zijn als volgt:

1. Maximale geldingsduur: het concurrentiebeding mag voortaan maximaal twaalf hele maanden van kracht zijn na het einde van de arbeidsovereenkomst.
2. Verplichte vergoeding: de werkgever is verplicht een vergoeding te betalen aan de werknemer voor de periode dat het concurrentiebeding van kracht is. Deze vergoeding bedraagt 50% van het laatstverdiende maandloon per maand.
3. Schriftelijke motivering: de werkgever moet de noodzaak van het concurrentiebeding schriftelijk motiveren, zowel bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd.

### **Noten:**

1. Mr. M. (Margot) van Herwerden is werkzaam bij Van Herwerden Arbeidsrecht.
2. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 november 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:7037.
3. Zoals eerder overwogen in Hof Arnhem-Leeuwarden 3 september 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:5626.
4. Hof Arnhem-Leeuwarden 10 december 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:7626.
5. Zie bijvoorbeeld Rb. Noord-Holland 27 augustus 2014, ECLI:NL:RBN-NE:2014:4181.
6. Rechtbank Midden-Nederland 11 december 2024, ECLI:NL:RBM-NE:2024:6815.
7. Rechtbank Limburg 12 december 2024, ECLI:NL:RBLIM:2024:9337.
8. Tweede Kamer der Staten-Generaal 2023-2024, 29544.