

wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

We helpen je in te spelen op de (aanstaande) inperkingen van concurrentiebedingen:

- + voorbeeldclausules – hoe het (binnenkort) moet
- + voorbeeldclausules – hoe het niet (meer) moet

Een concurrentiebeding mag geen reflexclausule zijn, maar moet een bewuste keuze zijn per functie en ook per individuele werknemer. Overweeg je een concurrentiebeding? Stel jezelf drie vragen:

1. *Welk specifiek belang wordt hier beschermd?*
2. *Wie binnen jouw organisatie heeft daar daadwerkelijk toegang toe?*
3. *Is een concurrentiebeding écht nodig, of volstaat een relatie- of geheimhoudingsbeding?*

Concurrentiebedingen: “goede” voorbeelden (met het oog op de nieuwe wetgeving)

Voorbeeld 1 – Productiebedrijf met technisch know-how-belang

Typische functie:

Dit beding past bij functies als procesingenieur, productiemanager, of R&D-engineer in een maakbedrijf dat eigen productiemethoden of recepturen hanteert. De medewerker heeft direct toegang tot technische proceskennis, productformules of klant-specifieke maatwerkoplossingen die concurrenten niet mogen kennen.

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende een periode van twaalf (12) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de wijze van beëindiging, geen werkzaamheden verrichten voor een onderneming die soortgelijke producten vervaardigt of verkoopt als Werkgever, noch een dergelijke onderneming (mede) oprichten of daarin een (in)direct belang houden, binnen een straal van 50 kilometer van de vestigingsplaats van Werkgever.

Dit beding is noodzakelijk ter bescherming van de technische en organisatorische kennis die Werknemer binnen de onderneming verwerft omtrent productiemethoden, recepturen en klant-specifieke toepassingen. Deze informatie vormt een essentieel concurrentievoordeel van Werkgever in de markt voor maatwerkproductie.

Vergoeding: indien Werkgever dit beding daadwerkelijk inroept, ontvangt Werknemer gedurende de duur van de beperking een vergoeding van 50% van het maandloon per maand.

BIJLAGE 2

Waarom dit goed gaat

- Concreet en functiegebonden: benoemt duidelijk dat het om technische kennis en procesinformatie gaat; past bij functies als R&D-engineer of productiemanager.
- Beperkte duur en reikwijdte: maximaal 12 maanden en geografisch afgebakend tot 50 km — proportioneel en toetsbaar.
- Heldere motivering: legt expliciet uit welk bedrijfsbelang (know-how) wordt beschermd en waarom.
- Vergoeding geregeld: voldoet aan de nieuwe eis van 50 % loon bij inroeping.
- Herleidbaar risico: de kennis kan daadwerkelijk schade veroorzaken bij directe concurrenten.

Voorbeeld 2 – Consultancybureau met klantrelatie-belang

Typische functie:

Geldt voor consultants, projectleiders of accountmanagers in een advies-, marketing- of accountantsorganisatie. Deze medewerkers onderhouden zelfstandig klantrelaties, kennen prijsmodellen en hebben inzage in strategieën van cliënten. Bij vertrek naar een concurrent bestaat het risico dat klanten overstappen vanwege persoonlijke binding en kennisoverdracht.

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal binnen een periode van zes (6) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden verrichten voor cliënten of relaties van Werkgever met wie Werknemer in de laatste twaalf maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst direct contact heeft gehad, noch bij concurrerende advies- of consultancybedrijven die actief zijn in de sector [sector invullen].

Het beding is gerechtvaardigd ter bescherming van de door Werkgever opgebouwde klantrelaties en de specifieke niet-publieke kennis van de betreffende klanten, strategische adviestrajecten, tariefstructuren en klantstrategieën die Werknemer tijdens het dienstverband heeft verkregen.

Vergoeding: indien Werkgever het beding inroept, ontvangt Werknemer een vergoeding gelijk aan 50% van het maandloon voor iedere maand waarin de beperking geldt.

Waarom dit goed gaat

- Specifiek toegespitst op functie en relaties: alleen klanten waarmee de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt; geen algemeen brancheverbod.
- Duur passend bij belang: zes maanden is proportioneel voor relatie- en vertrouwensrisico's.
- Concreet omschreven motivering: benoemt dat het gaat om klantinformatie en prijsstrategieën, niet om “bedrijfsbelang in het algemeen”.

BIJLAGE 2

- Heldere geografische en functionele begrenzing: beperkt tot sector en relaties, niet tot alle concurrenten.
- Vergoeding geregeld: voldoet aan wetsvoorstelvereiste en versterkt redelijkheid.

Voorbeeld 3 – SaaS-onderneming / digitale start-up

Typische functie:

Van toepassing op software developers, data scientists, product owners of CTO's bij innovatieve techbedrijven. Deze medewerkers hebben toegang tot broncode, algoritmen, klantdata en roadmap-informatie. Bij vertrek kan kennis direct worden toegepast bij concurrerende platformen, waardoor intellectueel eigendom en innovatiekracht worden bedreigd.

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende een periode van negen (9) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden verrichten, direct of indirect, voor een onderneming die software-oplossingen ontwikkelt of aanbiedt die qua technologie of marktsegment vergelijkbaar zijn met de producten van Werkgever in de Benelux.

Werkgever ontwikkelt en exploiteert innovatieve SaaS-applicaties die concurreren in een snel veranderende markt. Werknemer heeft in zijn functie directe inzage in broncode, ontwikkelstrategieën en commerciële roadmap-informatie. Deze gegevens vormen bedrijfsgeheimen en concurrentiegevoelige informatie waarvan kennisneming door concurrenten Werkgever direct kan benadelen.

Vergoeding: bij daadwerkelijke inroeping van dit beding ontvangt Werknemer een maandelijkse vergoeding ter hoogte van 50% van het maandloon over de periode waarin het beding wordt gehandhaafd.

Waarom dit goed gaat

- Functiegericht: duidelijk dat het bedoeld is voor functies met inzage in broncode en strategie (bijv. developer, product owner, CTO).
- Afgebakende reikwijdte: alleen Benelux-markt en vergelijkbare technologieën, geen globaal of branchebreed verbod.
- Uitgewerkte motivering: legt precies uit welke kennis concurrentiegevoelig is en waarom bescherming tijdelijk gerechtvaardigd is.
- Proportionele duur: negen maanden sluit aan bij snelheid van technologische vernieuwing.
- Vergoeding geregeld: in lijn met het wetsvoorstel en biedt rechtszekerheid voor de werknemer.

BIJLAGE 2

Concurrentiebedingen: “foute” voorbeelden

Tegenvoorbeeld 1 – een “one size fits all”-beding voor alle functies

Typische functie:

Dit type beding komt nog veel voor in algemene arbeidsovereenkomsten die één modeltekst bevatten voor *alle medewerkers*: van administratief medewerker tot productiemedewerker of junior consultant. Het is een reflexmatige clausule die zonder motivering wordt toegevoegd “voor de zekerheid”, zonder dat per functie is bekeken of er werkelijk sprake is van een te beschermen belang.

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende een periode van twee (2) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de wijze waarop deze is geëindigd, geen werkzaamheden verrichten bij een onderneming die soortgelijke producten of diensten aanbiedt als Werkgever, noch een dergelijke onderneming oprichten, in Nederland of daarbuiten.

Wat hier misgaat

- Geen motivering van zwaarwegend belang: nergens staat *waarom* dit beding nodig is of wat precies wordt beschermd.
- Te brede reikwijdte: twee jaar en “in Nederland of daarbuiten” is disproportioneel.
- Functie-onafhankelijk: wordt ook opgelegd aan functies zonder strategische kennis of klantcontact.
- Geen vergoeding geregeld: strijdig met het nieuwe wetsvoorstel.
- Geen aansluiting bij risico: het risico dat een administratief medewerker schade veroorzaakt bij de concurrent is nihil.

Tegenvoorbeeld 2 – Overkill-beding in commerciële functies

Typische functie:

Veel gebruikt bij sales-, accountmanagement- en marketingfuncties.

Werkgevers willen voorkomen dat een werknemer “met zijn klanten meeverhuist” naar een concurrent, maar vertalen dat te rigoureus naar een verbod om überhaupt in dezelfde branche te werken — ook als het risico eigenlijk draait om relaties, niet om concurrentie in technische zin.

Artikel X. Concurrentiebeding

BIJLAGE 2

Werknemer zal binnen een periode van één jaar na beëindiging van het dienstverband geen werkzaamheden verrichten in dezelfde branche als Werkgever, ongeacht of dit geschiedt als werknemer, zelfstandige of aandeelhouder.

Wat hier misgaat

- Brancheverbod in plaats van concurrentiebeding: werknemer mag niet in de eigen sector werken, ook niet in andere functies of rollen.
- Geen afbakening in tijd, plaats of aard van werkzaamheden: te ruim en niet toetsbaar.
- Geen concrete motivering: er wordt niet uitgelegd waarom deze beperking noodzakelijk is.
- Alternatief vergeten: een relatiebeding zou hier vaak volstaan om klantverlies te voorkomen.
- Onredelijke impact: beperkt loopbaanmogelijkheden onevenredig sterk.

Tegenvoorbeeld 3 – Vage motivatie zonder concrete onderbouwing

Typische functie:

Dit komt voor bij moderne kantoorfuncties (bijv. beleidsadviseur, HR-manager, controller of projectcoördinator) waarbij werkgevers wél weten dat een motivering verplicht is, maar deze opvullen met algemene woorden als “bedrijfsbelangen” of “bedrijfsgevoelige informatie”. Daardoor lijkt het beding juridisch “modern”, maar inhoudelijk blijft het leeg.

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende twaalf (12) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet werkzaam zijn voor een concurrerende onderneming. Dit beding is opgenomen vanwege de bedrijfsbelangen van Werkgever.

Wat hier misgaat

- Motivering is te algemeen: “bedrijfsbelangen” zegt niets over welke belangen en waarom ze bescherming verdienen.
- Geen koppeling aan de functie: het beding geldt even zwaar voor elke medewerker.
- Schijn van naleving: de tekst wekt de indruk dat aan de motiveringsplicht is voldaan, maar de onderbouwing is inhoudsloos.
- Geen duidelijkheid over reikwijdte of vergoeding: maakt het beding ongeldig of onuitvoerbaar.
- Niet controleerbaar: rechter kan niet toetsen of het belang werkelijk zwaarwegend is.

Let op: dit zijn puur voorbeelden ter illustratie van de aanstaande wijzigingen. Deze zijn niet bedoeld om direct te worden toegepast en dit is geen vervanging voor juridisch maatwerk.