

Bijlage 2 Checklist

1. Is er aan de wettelijke vereisten voldaan?

- Schriftelijk overeengekomen;
- Staat niet in CAO of personeelsreglement;
- Overeengekomen tussen werkgever en werknemer;
- Heeft betrekking op de periode na de arbeidsovereenkomst;
- Werknemer is meerderjarig of heeft toestemming van wettelijke vertegenwoordiger.

2. Was de werkgever schadeplichtig bij het ontslag?

- Als de werkgever schadeplichtig was bij het ontslag, is het concurrentiebeding niet geldig.

3. Is er sprake van een faillissement van de oud-werkgever?

- In het geval van een doorstart kan de curator belang hebben bij het instandhouden van een concurrentiebeding.
- Als er geen doorstart komt zal een concurrentiebeding geen stand houden.

4. Is de arbeidsovereenkomst ontbonden tijdens de proeftijd?

- Verschilt per rechter hoe dit wordt beoordeeld. Aan de ene kant heeft de werknemer willens en wetens het concurrentiebeding aanvaardt, ondanks het feit dat hij wist dat er een proeftijd was overeengekomen.
- Aan de andere kant heeft de werkgever geen belang bij instandhouding, aangezien de werknemer nog weinig kennis kan hebben opgedaan en weinig contact met klanten heeft kunnen hebben.

5. Heeft de werkgever toegezegd het concurrentiebeding niet in stand te zullen houden?

- Bij schriftelijke toezegging hoeft het concurrentiebeding niet nageleefd te worden.
- Mondelinge toezegging is moeilijk te bewijzen, proberen om op schrift te krijgen.

6. Had het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen moeten worden?

- Voortzetting arbeidsovereenkomst:
In de meeste gevallen blijft het concurrentiebeding geldig. Alleen in uitzonderingsgevallen zal het concurrentiebeding komen te vervallen.
- Functiewijziging:
In het geval van een ingrijpende functiewijziging kan het concurrentiebeding zijn geldigheid verliezen. Daarvoor moet het volgende het geval zijn:
 Functiewijziging niet voorzienbaar bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst;
 De ingrijpende wijziging moet tot gevolg hebben dat het concurrentiebeding een grotere belemmering is gaan vormen om soortgelijk werk te vinden.
- Overgang onderneming:
Bij een overgang van onderneming kan het concurrentiebeding ook zwaarder gaan drukken. De overgang kan een schaalvergroting van de werkgever tot gevolg hebben die dermate groot is dat het geografische afzetgebied, het productassortiment, het aantal filialen, de omzet of een combinatie hiervan aanzienlijk groter wordt. Hierdoor kan het concurrentiebeding door de overgang van onderneming zwaarder gaan drukken.
- Meerderjarig worden:
Indien een werknemer op minderjarige leeftijd een concurrentiebeding is overeengekomen, zal dit opnieuw moeten worden overeengekomen als de werknemer meerderjarig wordt.

7. Op welke wijze kan een rechter worden verzocht om iets aan het concurrentiebeding te doen?

- De gehele vernietiging van het concurrentiebeding.
- De geografische beperking moet naar redelijkheid zijn vastgesteld, anders kan deze worden ingeperkt door de rechter. Met andere woorden, de werkgever moet wel belang hebben bij de beperking.
- Als de tijdsduur langer dan een jaar is, zal de rechter deze over het algemeen matigen tot een jaar.
- Als de verboden werkzaamheden erg ruim omschreven zijn, kan de rechter deze beperken.

8. Welke mogelijkheden heeft de rechter met betrekking tot het opleggen van een boete of het laten betalen van schadevergoeding?

- In beginsel kan niet zowel een boete als een schadevergoeding worden gevorderd. Werkgever kan echter in contract beide opnemen.
- Indien er geen boetebeding is opgenomen, kan de werkgever alleen schadevergoeding eisen.
- Indien er alleen een boetebeding is opgenomen, kan de werkgever geen schadevergoeding eisen.