

> Wetsvoorstel

'Modernisering Concurrentiebeding'

NU (2024)

- **Duur**

De rechter beoordeelt in een eventuele rechtszaak of een afgesproken duur redelijk of onredelijk is. Dit hangt steeds af van de concrete situatie.

- **Geografische afbakening**

Bij een concurrentiebeding kan een geografische afbakening worden opgenomen, maar dit is niet wettelijk verplicht. De rechter beoordeelt in een eventuele rechtszaak of een afgesproken geografisch afbakening redelijk of onredelijk is. Dit hangt steeds af van de concrete situatie.

- **Motivering**

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bepaalt de wet dat een concurrentiebeding alleen mag worden overeengekomen indien dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werkgever moet schriftelijk motiveren dat en waarom daar sprake van is. Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt deze wettelijke eis niet.

- **Informatieplicht**

Onder de huidige wetgeving geldt voor de werkgever geen verplichting om de werknemer te informeren of het concurrentiebeding wordt gehandhaafd.

- **Vergoeding voor werknemer**

Onder de huidige wetgeving bestaat in principe geen verplichting voor de werkgever om een vergoeding te betalen aan de werknemer indien hij de werknemer wenst te houden aan het concurrentiebeding.

INVOERING WETSVoorstel [2025 of later]*

- **Duur**

De toegestane maximumduur van een concurrentiebeding zal voortaan twaalf maanden bedragen.

- **Geografische afbakening**

Het wordt wettelijk verplicht om het geografisch bereik van het concurrentiebeding op te nemen. Het bereik moet specifiek opgenomen en gemotiveerd worden.

- **Motivering**

Het wettelijke onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd verdwijnt. Ook voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zullen deze strenge motiveringseisen gelden.

- **Informatieplicht**

De werkgever wordt wettelijk verplicht om uiterlijk een maand voor het vertrek van de werknemer, de werknemer schriftelijk te informeren of het concurrentiebeding wordt gehandhaafd.

- **Vergoeding voor werknemer**

De werkgever moet bij het intrekken van het concurrentiebeding voor iedere maand een wettelijke vastgestelde vergoeding ter hoogte van 50% van het laatst verdiende maandsalaris aan de werknemer betalen.

* In een beëindigingsovereenkomst kunnen partijen van een aantal van de uitgangspunten afwijken.