

### • Wat is een concurrentiebeding?

Zowel tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan is het verboden om je (ex-)werkgever op een oneerlijke wijze te beconcurreren. Hierbij kunnen we denken aan het afwerven van klanten. Wanneer een werkgever deze concurrentie wenst te beperken, is het niet nodig om hierover een beding af te sluiten. Dit is altijd verboden.

Wanneer een werkgever echter de gewone, normale concurrentie wenst te beperken, moet er wel een concurrentiebeding afgesloten worden. Een concurrentiebeding is een clause waarin werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten zal uitoefenen die de vroegere werkgever kunnen schaden.

Een dergelijk beding kan wel pas uitwerking hebben bij een vertrek van de werknemer na de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Het zal bovendien niet kunnen ingeroepen worden bij een ontslag door de werkgever, tenzij bij een dringende reden. Het zal ook niet kunnen ingeroepen worden bij een ontslag door de werknemer omwille van een dringende reden. Bij een gewoon ontslag door de werknemer kan het wel ingeroepen worden.

Als de werkgever het concurrentiebeding uiteindelijk wenst toe te passen, moet hij hiervoor een vergoeding betalen aan de werknemer. Als de werkgever deze vergoeding niet wenst te betalen en dus wenst af te zien van de toepassing van het beding, moet hij binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer laten weten dat hij verzaakt aan de uitwerking van het beding en dit liefst schriftelijk.

### • Hoe kan u geldig een concurrentiebeding afsluiten?

Een concurrentiebeding kan pas geldig afgesloten worden mits aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- Het bruto jaarloon:
  - Wanneer het jaarloon van de werknemer lager is dan € 33.203<sup>1</sup>, is het beding nietig;
  - Wanneer het jaarloon van de werknemer tussen € 33.203<sup>1</sup> en € 66.406<sup>1</sup> ligt, kan het beding enkel geldig afgesloten worden voor bepaalde functies waar die mogelijkheid uitdrukkelijk in een sectorale cao voorzien is. Dit is bv. het geval voor 'chefs de partie' in de horecasector;
  - Wanneer het jaarloon van de werknemer hoger is dan € 66.406<sup>1</sup>, is het beding altijd geldig;

Het loon dat de werknemer verdient op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt, wordt in aanmerking genomen.

- Het concurrentiebeding moet schriftelijk afgesloten worden;
- Het concurrentiebeding mag enkel betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;
- Het concurrentiebeding moet beperkt zijn in de tijd, met een maximum van 12 maanden;
- Het concurrentiebeding moet beperkt zijn in de ruimte tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, en dit rekening houdende met de aard van de onderneming en haar actieradius, maar maximum beperkt tot het Belgisch grondgebied;
- In het concurrentiebeding moet opgenomen worden dat de werkgever een éénmalige forfaitaire vergoeding zal betalen aan de werknemer indien hij het beding wil toepassen. De vergoeding moet minstens gelijk zijn aan de helft van het brutoloon dat de werknemer zou ontvangen hebben gedurende de toepassing van het beding. Wanneer het beding afgesloten wordt voor 12 maanden dan moet de werkgever een vergoeding betalen die gelijk is aan 6 maanden loon.

Indien niet aan alle voorwaarden voldaan is, is het concurrentiebeding in principe nietig. Het is wel enkel de werknemer die deze nietigheid kan inroepen. Indien de werknemer er dus voor kiest om het

---

<sup>1</sup> bedrag geldig voor het jaar 2015

beding gewoon na te leven, zal de werkgever toch de overeengekomen vergoeding moeten betalen, ook al is het beding nietig. De werkgever kan de nietigheid dus niet inroepen om te ontkomen aan de betaling van de vergoeding. Dit kan enkel door tijdig te verzaken aan de toepassing van het concurrentiebeding.

*Opmerking: voor ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten, en voor ondernemingen met een eigen dienst voor onderzoek kunnen afwijkende regels gelden.*

*Ook voor handelsvertegenwoordigers gelden andere bepalingen.*