
Kennisdocument



Bedingen in de arbeidsovereenkomst

Uitleg over wat, waarom en hoe

In dit document vind je informatie over de diverse bedingen die je in de arbeidsovereenkomst kunt op nemen.

Bedingen hebben meestal het effect dat zij de vrijheid van de werknemer beperken. En omdat het arbeidsrecht vooral bedoeld is om de rechtspositie van de werknemer te beschermen, bevatten de wet en de jurisprudentie de nodige regels waarmee je rekening moet houden bij het overeenkomen en formuleren van bedingen.

Naast een uitleg vind je bij elk beding ook voorbeeld teksten.

Nieuwe regels per 1 augustus 2022

Met ingang van 1 augustus 2022 gelden er nieuwe regels voor het beding terugbetaling scholingskosten en voor het beding nevenarbeid. Deze nieuwe regels hebben we in dit document verwerkt.

Let op: Het formuleren van een duidelijk en rechtmatig beding vereist de nodige deskundigheid; Expertise die HR Services De Groot & Partners in huis heeft.

**Dit is een uitgave van
Samenstelling:
Versie:**

**HR Services de Groot & Partners
Bastiaan P. de Groot
12 juli 2022**

Bedingen in de arbeidsovereenkomst

Inhoud

Proeftijd	3
Aanstelling met ontbindende of opschortende voorwaarde	4
Beding tussentijdse opzegging	6
Intentie over voortzetting contract	8
Aanzegging en aanzegbeding bij contract voor bepaalde tijd	9
Transitievergoeding	10
Scholingsplicht werkgever en werknemer	11
Scholingskostenbeding	15
Het boetebeding	21
Concurrentie- en relatiebeding	23
Beding nevenarbeid	31
Ronselbeding	35
Beding belemmering gedetacheerde werknemer/ uitzendkracht	36
Geheimhoudingsbeding	37
Rechten van Intellectueel eigendom, uitvindingen en auteursrechten	39
Beding omtrent eigendommen werkgever	41
Beding Alcohol, drugs en medicijnen	42
Beding eenzijdige wijziging	43

Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kun je een proeftijd bedingen (7: 652 BW). Dit kan zowel bij een contract voor bepaalde als een contract voor onbepaalde tijd. Een proeftijd moet schriftelijk worden bevestigd of overeengekomen.

Contract van 6 maanden of korter: geen proeftijd

Er mag geen proeftijd worden overeengekomen bij een contract voor bepaalde tijd, als het contract voor 6 maanden of korter is aangegaan. Met andere woorden als er toch een proeftijd is bedongen, is deze nietig (= niet geldig).

Maximale duur proeftijd

De proeftijd mag maximaal één maand bedragen bij:

- een tijdelijk contract dat 6 maanden of langer en korter dan twee jaren duurt;
- een tijdelijk contract waarbij de beëindigingsdatum (kalenderdatum) nog niet vaststaat, zoals bij een project of ter vervanging van een zieke collega.

De proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen bij:

- een contract voor onbepaalde tijd;
- een contract voor bepaalde tijd dat langer dan twee jaren duurt.

Elk beding is nietig waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is, dan wel langer is dan de wettelijke termijn, alsmede elk beding waarbij bij het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer zijn dan de wettelijke termijn.

Voorbeeldtekst:

“Tussen de werkgever en werknemer geldt een proeftijd van 1 maand/ 2 maanden, die begint bij de aanvang van het dienstverband. De proeftijd geldt daardoor van ... tot aan, tenzij de werknemer eerder aanvangt met zijn arbeid.

Binnen deze termijn van ... (1 of 2) maand kunnen beide partijen het arbeidscontract eenzijdig en met onmiddellijke ingang (of met ingang van de eerstvolgende werkdag) beëindigen zonder opgave van redenen en zonder dat er een opzeggingstermijn in acht genomen hoeft te worden.” De opgezegde partij kan verzoeken om een schriftelijke motivatie van de opzegging.

Nieuwe functie, nieuwe arbeidsovereenkomst, nieuwe proeftijd

Als een werknemer bij zijn werkgever een nieuwe functie aanvaardt en partijen daartoe een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan, is het mogelijk om een proeftijd te bedingen. Voorwaarde is wel dat de nieuwe functie duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist dan de vorige functie. Bovendien moeten de ervaringen gedurende de eerdere dienstbetrekking onvoldoende inzicht hebben gegeven in de geschiktheid van de werknemer voor de nieuwe functie.

Eerst uitzendkracht en daaropvolgend werknemer

Je kunt geen proeftijd bedingen als de werknemer voorafgaand aan de indiensttreding in dezelfde functie of vrijwel dezelfde functie als uitzendkracht werkzaam was, tenzij de uitzendperiode en de proeftijd samen de duur van maximale wettelijke proeftijd niet overschrijden.

Aanstelling met ontbindende of opschortende voorwaarde

Soms wil je als werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een voorbehoud overeenkomen. Zo'n voorbehoud kan worden geformuleerd als ontbindende of opschortende voorwaarde. Voor beide voorwaarden geldt dat ze afhankelijk moeten zijn van een toekomstige en onzekere gebeurtenis.

Ontbindende voorwaarde

Een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst betekent dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang eindigt op het moment dat de voorwaarde wordt vervuld.

De ontbindende voorwaarde past in principe niet in het Nederlandse 'gesloten ontslagstelsel', waarin de werkgever een redelijke grond nodig heeft voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Omdat de ontbindende voorwaarde wringt met het 'gesloten ontslagstelsel', moet aan een aantal vereisten worden voldaan:

Geen strijd met gesloten ontslagstelsel

Dit moet van geval tot geval worden bekeken betekent in ieder geval dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in strijd mag zijn met de wettelijke opzegverboden, zoals het opzegverbod bij ziekte of zwangerschap.

Objectief bepaalbaar

Het dient voor zowel de werkgever als de werknemer duidelijk te zijn wanneer aan de ontbindende voorwaarde is voldaan. Een ontbindende voorwaarde opnemen waarbij het aan de beoordeling van de werkgever is om te bepalen of aan de voorwaarde is voldaan, is dus niet toegestaan. Zo mag de werkgever bijvoorbeeld niet opnemen in de arbeidsovereenkomst dat deze eindigt bij slecht functioneren van de werknemer.

Inhoudsloos worden van de arbeidsovereenkomst

Na intreding van de ontbindende voorwaarde moet feitelijk geen invulling meer kunnen worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Deze moet dus inhoudsloos zijn geworden. Denk aan een arts die zijn BIG-registratie verliest of een vrachtwagenchauffeur wiens rijbewijs is ingenomen, in welke gevallen de werknemer zijn functie niet meer kan uitvoeren.

Opschortende voorwaarde

Het opnemen van een opschortende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst, kenmerkt zich erdoor dat de arbeidsovereenkomst pas "aanvangt" na vervulling van de opschortende voorwaarde. Indien de opschortende voorwaarde niet in vervulling gaat, wordt de arbeidsovereenkomst geacht nooit te zijn aangegaan en ontstaat er een ongedaan- makingsverplichting voor zover al aan de arbeidsovereenkomst uitvoering is gegeven.

De opschortende voorwaarde dient, net als de ontbindende voorwaarde, op grond van de wet afhankelijk te zijn gesteld van een toekomstig onzekere gebeurtenis en daarnaast, objectief

bepaalbaar te zijn, niet afhankelijk van de wil of de subjectieve beoordeling van de werkgever. Daarnaast mag de opschortende voorwaarde niet in strijd zijn met de wet, de goede zeden of de openbare orde. Zo mag de opschortende voorwaarde bijvoorbeeld geen discriminatoir karakter hebben.

Bij het formuleren van de ontbindende voorwaarde dient nauwgezet en zorgvuldig te worden geformuleerd, welke omstandigheid of gebeurtenis als ontbindende voorwaarde wordt aangemerkt. Voorbeelden waarin de ontbindende voorwaarde rechtmatig kan zijn:

- permanente/ langdurige ontzegging rijbevoegdheid voor beroepschauffeur, terwijl er geen passende vervangende werkzaamheden voor werknemer zijn in het bedrijf van werkgever;
- ontzegging recht tot betreden van de plaats waar de arbeid dient te worden verricht/ intrekking pas door bevoegde instantie (denk aan Schiphol- pas);
- niet verlengen van verklaring omtrent gedrag voor een werknemer, die functie niet mag uitvoeren bij het ontbreken van de verklaring;
- niet door de (herhalings-)keuring heenkomen voor bepaalde beroepsactiviteiten;
- wegvallen van de subsidie voor een niet reguliere functie;
- uitschrijving werknemer/leerling door opleidingsinstituut waar werknemer onderwijs volgt in kader van leer- arbeidsovereenkomst;
- het niet behalen van een toets Nederlandse taalvaardigheid na een door werkgever aangeboden cursus die werd gegeven door en waarbij de toets werd afgenomen door een onafhankelijk instituut. Een voldoende beheersing van de Nederlandse taal was nodig, om de veiligheid en een goede onderlinge communicatie op de werkvloer te waarborgen.

Voorbeeldtekst ontbindende voorwaarde

1. Werknemer is aangesteld voor de functie van ... op voorwaarde dat werknemer beschikt over de toepasselijke(*bijvoorbeeld verklaring omtrent gedrag*)/VOG) om
 - de functie zelfstandig te mogen en kunnen uitvoeren *en/of*
 - om bevoegd/gerechtigd te zijn de functie van ... binnen het bedrijf van werkgever/ op de locatiete mogen en kunnen uitvoeren *en/of*
 -
2. Werknemer weet dat voormelde verklaring/ bevoegdheid nodig is voor de uitoefening van zijn van functie en dat het ontbreken van de betreffende verklaring/ toestemming/ bevoegdheid de arbeidsovereenkomst inhoudsloos maakt
3. Werknemer werkt mee aan het verkrijgen/ aanvragen of het leveren van bewijs van de betrokken verklaring/ toestemming of bevoegdheid
4. Als werknemer niet (meer) beschikt over de toepasselijke (*bijvoorbeeld VOG*), dan is dat een ontbindende voorwaarde voor de arbeidsovereenkomst.
5. Werknemer heeft recht op een vergoeding door werkgever van de door werknemer te maken kosten in verband met de aanvraag van een VOG, op basis van en declaratie die voorzien is van deugdelijke bewijsstukken.

Voorbeeld tekst opschortende voorwaarde

1. De arbeidsovereenkomst vangt aan op de opschortende voorwaarde dat werknemer beschikt over(*bijvoorbeeld verklaring omtrent gedrag*)/VOG) omdat de VOG nodig is om de functie waarvoor werknemer wordt aangenomen, te mogen en kunnen vervullen. De arbeidsovereenkomst vangt derhalve aan op de eerstvolgende dag, nadat werknemer de VOG heeft overhandigd aan werkgever.

2. Werknemer werkt mee aan het verkrijgen/ aanvragen of het leveren van bewijs van de betrokken verklaring/ toestemming of bevoegdheid
3. Werknemer heeft recht op een vergoeding door werkgever van de door werknemer te maken kosten in verband met de aanvraag van een VOG, op basis van en declaratie die voorzien is van deugdelijke bewijsstukken.

Beding tussentijdse opzegging

Het kan wenselijk zijn om een contract voor bepaalde tijd eerder te beëindigen. Partijen kunnen daartoe bij aanvang een beding tussentijdse opzegging overeenkomen (7: 667 BW).¹ Daarmee kan de tijdelijke arbeidsovereenkomst rechtmatig eenzijdig worden opgezegd, met in achtneming van de opzeggingsvoorschriften en de overeengekomen opzegtermijn. Die opzegtermijn dient ten minste gelijk te zijn aan de wettelijke opzegtermijn.

Als een dergelijk opzegbeding is opgenomen, kan de werknemer eenzijdig opzeggen, zonder instemming van de werkgever.

Als de werkgever eenzijdig opzegt onder verwijzing naar het opzegbeding, is het aan de werknemer om te bepalen of hij daarmee akkoord wil gaan. Gaat de werknemer niet akkoord en blijft de werkgever bij de opzegging, dan is sprake van onregelmatig ontslag. De werknemer kan dan een loonvordering instellen en deze via de kantonrechter afdwingen. Dat loopt al gauw op tot een bedrag van enkele maanden loon. Daarnaast is het mogelijk dat de werkgever veroordeeld wordt door de kantonrechter om een extra billijke vergoeding te betalen, als de werknemer tegenover de rechter aannemelijk kan maken dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Als de werkgever de opzegging wil doorzetten, ondanks de weigering van de werknemer om akkoord te gaan met wederzijds goedvinden, is het advies om in geval van economische redenen een ontslagvergunning aan te vragen of in geval van persoonlijke gronden om ontbinding te verzoeken bij de kantonrechter.

Voorbeeld tekst beding

¹ Artikel 667

1 Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.

2 Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:

- a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
- b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

3 Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

“Tussentijdse opzegging van deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voor beide partijen mogelijk tegen het einde van de maand met in achtneming van de voor hen geldende opzegtermijn van 1 maand”.

Wat als er geen beding tussentijdse opzegging is overeengekomen?

Schadeplichtigheid werknemer

Als er geen beding tussentijdse opzegging van toepassing is, is de werknemer schadeplichtig als hij eerder ontslag neemt. De vergoeding komt overeen met het brutoloon van de werknemer over de periode dat hij te vroeg uit dienst is gegaan.

Stel dat het contract loopt van 1 januari – 1 januari van het volgende jaar en de werknemer per 1 augustus opzegt. Stel dat de werknemer € 3000 per maand verdient, dan bedraagt de vergoeding die de werknemer aan de werkgever moet betalen: (5 x € 3000 x 1,08).

Eventueel wordt dit bedrag nog verhoogd als de werkgever tegenover de kantonrechter aannemelijk kan maken dat de werkgever extra schade heeft geleden door de opzegging van de werknemer.

Werkgever zegt toch op

In een dergelijk geval is de opzegging door de werkgever nietig en kan de werknemer een vergoeding vorderen die tenminste overeenkomt met het loon dat de werknemer zou hebben verdiend als het contract volledig was uitgediend.

Recht op WW als werknemer akkoord gaat

Als er geen tussentijdse opzegging is overeengekomen en de werknemer gaat wel akkoord met een ontslag met wederzijds goedvinden, dan komt de werknemer pas in aanmerking voor een WW-uitkering, vanaf de dag dat het contract van rechtswege zou eindigen.

Conclusie: Het beding tussentijdse opzegging biedt de werknemer meer vrijheid dan de werkgever.

Advies: Voor de werkgever is het beding tussentijdse opzegging van belang in geval van langer durende contracten voor bepaalde tijd (1 jaar of langer) en waarbij er gereede twijfels bestaan over de kwalificaties van de werknemer en/of de zekerheid dat er over de volle contractperiode werk zal zijn voor de werknemer.

Intentie over voortzetting contract

Als de werkgever dat wil en de werknemer daar prijs op stelt, kan in het contract worden vastgelegd dat de werkgever de intentie heeft om het contract met de werknemer voort te zetten, voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Tekstvoorbeelden:

1. '... de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.'
2. '... na gebleken geschiktheid in de functie bestaat de mogelijkheid dat een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.'

Volgens rechterlijke uitspraken zijn de eerste twee voorbeelden te beschouwen als intenties met behoud van vrijheid voor de werkgever om al dan niet over te gaan tot het aanbieden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aanzegging en aanzegbeding bij contract voor bepaalde tijd

In de wet (art. 7:668 BW) staat dat de werkgever de werknemer **schriftelijk** en uiterlijk **een maand voordat** de arbeidsovereenkomst eindigt, dient te informeren over:

- het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst;
- bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Deze aanzegplicht is niet van toepassing als:

- het einde van het contract niet is gesteld op een kalenderdatum (bijvoorbeeld bij een contract voor de duur van een project of werk);
- de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.

Let op: De aanzegplicht is ook van toepassing bij een volgend of voortgezet contract voor bepaalde tijd.

Wat is het gevolg als de werkgever niet of te laat aanzegt?

Als de werkgever niet of te laat aanzegt, heeft de werknemer het recht om een schadevergoeding te eisen. Deze vergoeding bedraagt een bruto maandloon als er niet wordt aangezegd.

Als te laat wordt aangezegd is de werkgever een vergoeding naar rato van het bruto maandloon verschuldigd, dat wil zeggen in verhouding tot het aantal dagen van de maand dat de werkgever te laat is.

Stel dat de werkgever in de maand februari 2 weken te laat is, dan heeft de werknemer recht op $14/28$ bruto maandloon. Als de werkgever in de maand maart 14 dagen te laat is met de aanzegging bedraagt de aanzegvergoeding $14/31 \times$ het bruto maandloon.

Bij een wisselende arbeidsduur bedraagt het maandloon: het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in de afgelopen 12 maanden werkte \times het uurloon.

Let op: de vakantiebijslag en andere vaste of variabele looncomponenten worden niet meegerekend bij het bruto maandloon.

Attentiepunten aanzegplicht

Op basis van de jurisprudentie over dit onderwerp geven we de volgende adviezen:

- de aanzegging dient (tijdig) schriftelijk te worden vastgelegd/bevestigd;
- laat de werknemer voor ontvangst tekenen of
- als de werknemer niet op het werk aanwezig is, verstuur de aanzegging dan aangetekend of laat deze bezorgen door betekening bij deurwaardersexploot.

Beding aanzegging in de arbeidsovereenkomst

Het is toegestaan om de aanzegging reeds op te nemen in de schriftelijke bevestiging of arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld tekst:

“Werkgever zegt hierbij aan dat deze arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de bepaalde tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, niet zal worden verlengd.

Let op: voorkom tijdens de overeenkomst om als (of namens) de werkgever te suggereren dat er kans is op voortzetting,. Als dat toch gebeurt is alsnog (tijdige) aanzegging nodig.

Transitievergoeding

De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd bij het einde van de arbeidsovereenkomst, als de werkgever het contract opzegt of niet wenst te verlengen. Deze vergoeding bedraagt 1/3 bruto maandloon, inclusief vakantiegeld per dienstjaar en wordt berekend naar rato van de duur van het dienstverband, waarbij voorgaande dienstverbanden uit de keten worden meegerekend.

Doorgaans wordt deze regel niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

De transitievergoeding is niet verschuldigd als, de werknemer opzegt of als de werknemer een aanbod van de werkgever om het dienstverband voort te zetten weigert.

Scholingsplicht werkgever en werknemer

Hierna volgt eerst een korte uitleg over de wettelijke regelingen rond de scholingsplicht van de werkgever. Vervolgens behandelen we de vraag in welke gevallen geen – en in welke gevallen wel een scholingskostenbeding kan worden afgesproken. Ook leggen we uit welke voorwaarden gelden voor een geldig beding.

Scholingsplicht van de werkgever

Volgens art 7: 611 a.1 moet de werkgever er voor zorgen dat de werknemer de scholing krijgt, intern of extern, die

- noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en,
- voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Het gaat om scholing (instructies, trainingen en opleidingen) die bij wet, cao of daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is² en/of noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie.

Hieronder valt bijvoorbeeld de scholing die de werknemer nodig heeft om het werk/ de functie waarvoor hij is aangenomen, goed te kunnen uitvoeren. Ook valt hier de scholing onder die de werknemer nodig heeft om met nieuwe machines of nieuwe systemen te kunnen werken of de scholing die nodig is omdat werkgever en werknemer moeten voldoen aan wettelijke vereisten om het bedrijf te mogen uitoefenen en/of het werk te mogen doen.

Ook scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject valt hieronder. Bijvoorbeeld wanneer gebleken is dat een werknemer onvoldoende beheersing heeft van de Engelse taal en de werkgever vindt dat het voor de uitvoering van de functie noodzakelijk is, dan valt die scholing onder artikel 7:611a BW.

Ook als de functie-eisen veranderen of andere werkcompetenties nodig zijn, moet de werkgever zorgen voor de nodige begeleiding/opleiding.

² voorbeelden zijn: de opleiding voor het VCA- certificaat; de scholing die nodig is voor code 95 voor beroepschauffeurs; de scholing voor de hygiëne code voor werknemers in de horeca.

Daarnaast heeft de werkgever een scholingsplicht voor werknemers wier functie komt te vervallen. De werkgever moet die werknemers dan om- of bij- scholen voor een andere functie binnen het bedrijf als er functies/ vacatures zijn, waarvoor de werknemer in aanmerking zou kunnen komen met aanvullende scholing/opleidingen.

Let op: Als niet is voldaan aan de scholingsplicht, mag een werknemer die niet goed functioneert of die overtollig wordt, niet worden ontslagen.

Scholing tijdens werktijd en geen kosten voor de werknemer

Volgens de uitleg bij de wet is de werkgever gehouden dergelijke scholing te financieren.

De kosten van noodzakelijke scholing van de werknemer voor de uitoefening van de functie komen dus voor de werkgever.

De scholing vindt plaats in werktijd, tenzij dat niet mogelijk is en de tijd die de werknemer besteedt aan de scholing valt onder de arbeidstijd/ gewerkte uren.

Welke scholing valt er niet onder verplichte voor werknemer kostenloze scholing?

Onder artikel 7:611a2 BW valt in beginsel niet:

- de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om (op grond een wettelijke bepaling) een functie te mogen uitvoeren.
- de scholing/opleiding die gericht is op het versterken/ vergroten of verbreden van de professionele vaardigheden, competenties en kwalificaties en inzetbaarheid van de werknemer.

In de memorie van antwoord van de regering op vragen van de Eerste Kamer wordt het volgende voorbehoud gemaakt: "De omstandigheden van het geval bepalen of daarvan sprake is of niet". En dat is voer voor de arbeidsrechtpraktijk en kan implicaties hebben voor de rechtsgeldigheid van scholingskosten bedingen.

Verklaring werknemer over vak- kennis en vaardigheden en werkcompetenties

Als na verloop van tijd, bijvoorbeeld na de inwerkperiode, of aan het einde van het eerste arbeidscontract voor bepaalde tijd, blijkt dat de werknemer blijkt te beschikken over voldoende vak-kennis en vaardigheden voor de functie en over voldoende werkcompetenties om binnen het bedrijf te kunnen functioneren, is het raadzaam dit gegeven in een beoordeling vast te leggen en als feit te benoemen in:

- het volgende/ voortgezette contract voor bepaalde tijd of het contract voor onbepaalde tijd
- een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Deze verklaring is nuttig voor het geval de werknemer een terugval krijgt in zijn functioneren. In dat geval kan je met deze verklaring aantonen dat de werknemer reeds over de nodige vakkennis en vaardigheden en competenties beschikt en dat scholing niet meer nodig is/ niet opportuun is, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die nieuwe kennis/vaardigheden vereisen.

Voorbeeldtekst verklaring vakkennis, vaardigheden en werkcompetenties
--

“Werknemer verklaart te beschikken over de vereiste vakkennis,- vaardigheden en werkcompetenties, die nodig zijn voor een goede functie-uitoefening en een effectieve en doelmatige manier van werken binnen het bedrijf van werkgever”.

Scholingsplicht voor werknemer

In de arbeidsovereenkomst kan ook een scholingsplicht voor de werknemer worden opgenomen. Dat wil zeggen dat de werknemer zich er uitdrukkelijk toe bereid verklaart om zijn kennis en vaardigheden en gedrag op pijl te houden en verdere te ontwikkelen en om actief deel te nemen aan scholings-/opleidingsactiviteiten die bijdragen aan de inzetbaarheid, het werkgedrag en zijn/haar prestatievermogen voor de onderneming.

Vastlegging initiatieven, inspanningen en resultaten

Vanwege de kosten en moeite en met het oog op de juridische gevolgen is het nuttig om de initiatieven, activiteiten, inspanningen en resultaten op het terrein van scholing vast te leggen. Wat de werkgever doet en wat de werknemer doet. Deze gegevens kunnen nodig zijn als bewijs dat je als werkgever aan de scholingsplicht hebt voldaan.

Als afspraken niet goed worden nagekomen, dient dat goed te worden vastgelegd. En als het de werknemer is, die in gebreke blijft, dient de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld te worden door de werkgever. Zonodig dient de werkgever de werknemer te waarschuwen.

Het advies is het onderwerp scholing een vast onderdeel te maken van het functioneringsgesprek.

Scholingskostenbeding

Een beding scholingskosten is een schriftelijke afspraak waarmee de werknemer zich verplicht om een (deel) van de opleidingskosten, die de werkgever voor de opleiding van de werknemer maakt of vergoedt, terug te betalen.

Doorgaans wordt dit beding afgesproken voor kwalificerende opleidingen waar zowel werknemer als werkgever belang bij hebben. Het gaat dan om opleidingen of cursussen:

- waarvan het diploma of certificaat/ getuigschrift de arbeidsmarktwaarde van de werknemer mee versterkt en
- waarmee de toevoegende waarde van de werknemer voor het bedrijf behouden blijft of groter maakt

We maken een onderscheid naar een beding dat gaat over de out- of pocket studiekosten en het beding in ruime zin.

Onder studiekostenbeding out of pocket kosten verstaan we de kosten voor inschrijving, deelname, leermiddelen en examenkosten en de reis en verblijfskosten.

Bij het beding studiekosten in ruime zin komen daar de kosten van het doorbetaalde loon over de uren dat de werknemer normaliter zou werken, bij.

De Hoge Raad heeft richtlijnen gegeven voor een rechtsgeldig studiekostenbeding in ruime zin. Deze luiden als volgt:

- Er moet voor de opleiding een rendementsperiode zijn bepaald, gerekend vanaf de datum dat de opleiding is afgerond/ de kwalificatie is behaald;
- De terugbetalingsverplichting vermindert naar evenredigheid van het voortduren van de dienstbetrekking gedurende de rendementsperiode (glijdende schaal);
- Van tevoren moet de werknemer weten welke kosten vallen onder de regeling;
- Ook moet duidelijk zijn wat de financiële gevolgen zijn voor de werknemer als de opleiding niet wordt voltooid, het contract niet wordt verlengd of als de werkgever opzegt of als de werknemer het contract voor bepaalde tijd niet wil voortzetten of wanneer de werknemer een contract voor onbepaalde tijd opzegt.
- Er mag door de verplichting tot terugbetalen geen strijd ontstaan met het wettelijk minimumloon;
- De terugbetalingsregeling dient schriftelijk te worden overeengekomen en door beide partijen te worden ondertekend.

Is de terugbetalingsverplichting slechts van toepassing op de out of pocket kosten, dan kan een standaard afschrijvingstermijn worden gehanteerd, bijvoorbeeld 2 of 3 jaar, en hoeft geen glijdende schaal te worden overeengekomen. Ook kan dan volstaan worden met een bevestiging aan de werknemer dat de toepasselijke terugbetalingsregeling van kracht is. Dit dient wel voorafgaand aan de inschrijving bij de opleiding aan de werknemer bekend te zijn gemaakt.

Eigen bijdrage werknemer/ Stap subsidie

In een studiekosten beding kan worden afgesproken dat de werknemer een deel van de kosten draagt of een zogenaamde eigen bijdrage betaalt.

Met de introductie van de STAP- regeling is het gebruikelijk om een eigen bijdrage van de werknemer op te nemen in het beding.

STAP staat voor Stimulans Arbeidsmarktpositie en betreft een subsidieregeling voor werknemers/ werkenden/ werkzoekenden om hu arbeidsmarktpositie te versterken. De subsidie bedraagt maximaal € 1000 per jaar als de werknemer een opleiding gaat volgen bij een STAP geregistreerde opleider. Daartoe moet de werknemer wel een speciale procedure doorlopen.

Zie: website van UWV.

Terugbetalingsregeling en transitievergoeding

Als een werknemer in verband met de opzegging in aanmerking komt voor een transitievergoeding en die werknemer op basis van de toepasselijke terugbetalingsregeling nog opleidingskosten moet terugbetalen, dan mag het terug te betalen bedrag niet worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Wel mag de werkgever de terug te betalen opleidingskosten verrekenen met het nog te betalen loon bij het einde van het dienstverband. Het in mindering brengen op de transitievergoeding van terug te betalen scholingskosten is wel mogelijk als daartoe voorafgaand aan de betreffende scholing of opleiding schriftelijke afspraken zijn gemaakt, die voldoen aan de regels over het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding.

Rechterlijke matiging of vernietiging

De rechter kan een scholingsbeding vernietigen of matigen. Bijvoorbeeld als:

- het beding niet voldoet aan de vereisten;
- de investering van de werkgever niet meer om het lijf heeft dan een inwerkperiode;
- de werkgever zich niet heeft gedragen als een goed werkgever en wat tot gevolg heeft dat de werknemer zijn dienstverband niet wil continueren.

Matiging van het terug te betalen bedrag komt voor als de werkgever al tijdens de opleiding kon profiteren van de opleiding, of wanneer de werkgever een onjuiste en te hoge berekening heeft gemaakt van het terug te betalen bedrag.

N.B. Studieschuld overnemen

Het is mogelijk om bij de aanstelling de studieschuld van de werknemer over te nemen en afspraken te maken over de terugbetaling of kwijtschelding. Hierbij dien je als werkgever wel te weten, dat de kwijtschelding wordt behandeld als loon. gezien als gevolgen heeft voor de loonheffing.

Het advies is om dit schriftelijk vast te leggen in een apart beding bij de arbeidsovereenkomst.

Voorbeeldtekst studiekostenbeding: out of pocket kosten

1. Werknemer gaat deelnemen aan (naam opleiding, naam opleidingsinstituut, plaats van de opleiding). De opleiding vangt aan op en heeft een geplande duur van
2. De opleiding strekt ertoe om de kennis en vaardigheden van werknemer te versterken ten behoeve van zijn interne en externe employability.
3. De inschrijvingskosten, lesgelden, kosten voor leermiddelen en examengelden zijn begroot op €, (in/ex BTW).

Vergoeding door werkgever en eigen bijdrage/ kosten werknemer

- a) Werkgever vergoedt de kosten van de opleiding onder punt 3
- b) De eigen bijdrage van werknemer bedraagt € (bijvoorbeeld € 1000 of minder uit het STAP-budget);
- c) Reiskosten komen voor rekening van werkgever, declaratie op basis van regels Personeelsreglement/ interne regels.
- d) Verblijfskosten komen voor rekening van werknemer.

Terugbetalingsregeling

Werknemer verplicht zich de door werkgever vergoede kosten terug te betalen:

- 100% van de door werkgever vergoede kosten, als
 - o Werknemer de opleidingsverplichtingen niet nakomt;
 - o Werknemer de opleiding staakt, niet afrondt of niet voltooit, door redenen die voor rekening van werknemer komen en/of zonder de schriftelijke toestemming van werkgever.
 - o Werknemer tijdens de opleiding op eigen verzoek uit dienst treedt;
 - o Werkgever tijdens de opleiding de arbeidsovereenkomst met werknemer opzegt als gevolg van een dringende reden of (ernstig) verwijtbaar handelen door werknemer.
- 75% van de tot dan vergoede kosten door werkgever, als werkgever het dienstverband voor bepaalde tijd met werknemer niet wenst voort te zetten, terwijl de opleiding nog doorloopt
- 75% van de door werkgever vergoede kosten als het dienstverband binnen een termijn van 6 maanden na voltooiing van de opleiding van rechtswege eindigt of eindigt door opzegging door de werknemer of door opzegging door werkgever als gevolg van een dringende reden of (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.
- 50 % van de door werkgever vergoede kosten als het dienstverband binnen een termijn van 6 tot 18 maanden na voltooiing van de opleiding, van rechtswege eindigt of eindigt door opzegging door de werknemer of door opzegging door werkgever als gevolg van een dringende reden of (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.
- 25% van de door werkgever vergoede kosten, als het dienstverband binnen een termijn van 18 tot 36 maanden na voltooiing van de opleiding, van rechtswege eindigt of eindigt door opzegging door de werknemer of door opzegging door werkgever als gevolg van een dringende reden of (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.

Opleidingskosten in mindering brengen op transitievergoeding

Omdat de opleiding waarover dit beding gaat bijdraagt aan de vergroting van de inzetbaarheid van werknemer, stemt werknemer er op voorhand mee in dat de kosten die werknemer aan het eind van de arbeidsovereenkomst aan werkgever moet terugbetalen, in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die werkgever aan werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is.

Eindafrekening/terugbetaling

Als werknemer bij het einde van het dienstverband studiekosten moet terug betalen, vindt verrekening plaats met nog toekomstend loon, vakantiegeld en de loonwaarde van nog niet genoten vakantiedagen/uren, met dien verstande dat de eindafrekening niet lager uit mag vallen dan de beslagvrije voet of het voor werknemer geldende minimumloon.

Als werknemer na de eindafrekening nog kosten moet betalen, ontvangt werknemer daarvan een rekening.

Vervanging bij nietigheid

Als deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen, bij de nietige bepaling.

Ondertekening

Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend te op

Handtekening Werkgever, in deze vertegenwoordigd door(naam en functie):

Handtekening Werknemer:

Voorbeeld formuleringen beding (inclusief kosten doorbetaald loon)

Ondergetekenden,

Werkgever:, in deze vertegenwoordigd door:hierna te noemen *werkgever* en

naam:, geboortedatum, hierna te noemen *werknemer* verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Opleiding

Werknemer gaat de volgende opleiding volgen:

- Naam opleiding:
- Naam opleidingsinstituut:
- Plaats van de opleiding:
- Aanvang en duur van de opleiding:
- Aantal dagen opleiding:
- Aantal examens/tentamens:
- Gepland aantal uren/ werkdagen studie belasting:

Artikel 2 Aanleiding en doel (keuze maken)

- o De opleiding is gekozen in overleg tussen werkgever en werknemer, met doel om werknemer in staat te stellen zich te kwalificeren voor het beroep/ de functie van Daarbij faciliteert werkgever de praktijkcomponent van de opleiding door het opdoen van relevante werkervaring en het geven van begeleiding.
- o De opleiding is het initiatief van de werknemer en werkgever wil dit initiatief steunen.

Artikel 3 Studieverlof met en loondoorbetaling

Werknemer krijgt tijdens de opleiding studieverlof met behoud van loon en bouwt over de uren studieverlof vakantierechten en vakantiebijslag op.

Artikel 4 Kosten derving productieve uren voor werkgever

Omdat de werknemer aanspraak op loon behoudt en de opleiding een investering is die de arbeidsmarktpositie van de werknemer versterkt, worden de werkgeverskosten vanwege de loondoorbetaling tijdens het studieverlof, meegenomen in de terugbetalingsverplichting. Een studieverlofdag van 8 uur vertegenwoordigt een bruto- loonwaarde van €

Reistijd en tijd die werknemer buiten de reguliere arbeidstijden investeert in de opleiding, vallen niet onder het studieverlof. Deze tijd is eigen tijd voor werknemer.

Artikel 5 Voortgangsbewaking:

Werknemer brengt (*maandelijks*) schriftelijk verslag uit aan zijn leidinggevende/HR over de voortgang van de opleiding.

Artikel 6 Rendementsperiode

Voor de opleiding is een rendementsperiode bepaald van maanden/jaar, gerekend vanaf de datum waarop de opleiding wordt gestart/ is voltooid.

(bij opleidingen die direct rendement opleveren start de rendementsperiode bij aanvang van de opleiding).

In dit concrete geval betekent dit (*bijvoorbeeld: vanaf de start van de opleiding/ nadat werknemer voor de eerste maal examen/tentamen heeft gedaan/nadat de laatste lesdag is volbracht*)

Artikel 7 Omvang en vergoeding opleidingskosten

Onder de opleidingskosten vallen:

- alle kosten voor de opleiding sec, zoals inschrijfgelden, lesgelden, kosten voor studieboeken/lesmaterialen, examengelden, reis- en verblijfskosten. De kosten hiervan zijn begroot op € Inclusief BTW
- de kosten van het doorbetaalde loon tijdens de studieverlof uren, zijnde de dagen/uren waarop werknemer niet werkt, maar de lessen volgt, de lessen voorbereidt, praktijkopdrachten uitvoert voor de opleiding, examens/ tentamens maakt en de overige uren die de werknemer tijdens werktijd aan de opleiding besteedt. Bij een uurloon van € .. bedragen de werkgeverskosten € .. . Uitgaande van een studiebelasting van .. uren, worden de kosten van het doorbetaalde loon begroot op ... uren.

Indien van toepassing

Op de opleidingskosten wordt het bedrag van de (eventuele toepasselijke) subsidie door, (*bijvoorbeeld Opleidingsfonds*) in mindering gebracht.

Werknemer heeft voor deze opleiding een STAP-subsidie aangevraagd en toegekend gekregen. De subsidie bedraagt € voor het jaar

Vergoeding door werkgever

Bij het opstellen van deze overeenkomst zijn de kosten die werkgever zal vergoeden begroot op een bedrag van € ..

Artikel 8 Terugbetalingsverplichting

- a. Werknemer dient de door werkgever conform artikel 7, tot dan toe, vergoede kosten volledig terug te betalen indien werknemer:
 - de opleidingsverplichtingen niet nakomt;

- de opleiding staakt, niet afrondt of niet voltooit, zonder de schriftelijke toestemming van werkgever;
- de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door werkgever in verband met een dringende reden of als werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wenst voort te zetten, terwijl werkgever werknemer tijdig heeft aangezegd en hem een aanbod tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan

b. Indien de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt voordat de rendementsperiode conform artikel 6 is verstreken, dient werknemer aan werkgever de door werkgever vergoede kosten conform artikel 7 naar evenredigheid terug te betalen. Deze bepaling is niet van toepassing als werkgever aan werknemer een dringende reden voor opzegging heeft gegeven.

Artikel 9 In mindering op transitievergoeding

Omdat de opleiding waarover dit beding gaat bijdraagt aan de vergroting van de inzetbaarheid van werknemer, stemt werknemer er op voorhand mee in dat de kosten die werknemer aan het eind van de arbeidsovereenkomst aan werkgever moet terugbetalen, in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die werkgever aan werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is.

Artikel 10 Eindafrekening/terugbetaling

Als werknemer bij het einde van het dienstverband studiekosten moet terug betalen, vindt verrekening plaats met nog toekomst loon, vakantiegeld en de loonwaarde van nog niet genoten vakantiedagen/uren, met dien verstande dat de eindafrekening niet lager uit mag vallen dan de beslagvrije voet of het voor werknemer geldende minimumloon.

Als werknemer na de eindafrekening nog kosten moet betalen, ontvangt werknemer daarvan een rekening.

Artikel 11 Vervanging bij nietigheid

Als deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen, bij de nietige bepaling.

Artikel 11 Ondertekening

Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend te op

Handtekening werkgever, in deze vertegenwoordigd door(naam en functie):

Handtekening werknemer:

Het boetebeding

De werkgever kan met de werknemer een boetebeding overeenkomen. In art. 7: 650 BW staan de regels die daarbij gelden voor disciplinaire boetes.

Een boete is een geldbedrag dat de werknemer tegenover de werkgever verschuldigd is, als de werknemer een voorschrift uit de arbeidsovereenkomst overtreedt waarop de boete is gesteld.

Een boete beding dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:

Het beding dient schriftelijk te zijn overeengekomen:

- in de arbeidsovereenkomst,
- in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst of
- opgenomen te zijn van het geïncorporeerde reglement;

In het beding moet staan op overtreding van welk voorschrift(en) het beding betrekking heeft en de hoogte van de geldboete voor de betreffende overtreding moet erin staan.

Bijvoorbeeld het beding dat de werknemer een boete van € 50 verschuldigd is, als de werknemer de voorschriften uit het huishoudelijk reglement overtreedt, is te algemeen gesteld. Het beding dat de werknemer een boete van € 25 moet betalen, als de werknemer de voorgeschreven beschermings- en veiligheidsmiddelen niet draagt tijdens de uitvoering van de werkzaamheden, is specifiek. Maar ook in dit geval dient nog verwezen te worden naar de instructie, waarin staat welke beschermingsmiddelen en veiligheidsmiddelen zijn voorgeschreven.

Met betrekking tot de hoogte van de op te leggen boete(n) geeft de wet nog de volgende regels.

Als de werknemer het wettelijk minimumloon verdient, mag binnen een week aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn geld vastgesteld loon voor een halve dag en mag een afzonderlijke boete niet hoger zijn dan het in geld vastgestelde loon voor een halve dag.

Daarnaast geldt er nog een andere regel voor de werknemer die het minimumloon verdient: de bestemming van de boete dient nauwkeurig vermeld te worden en de boete mag noch onmiddellijk, noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf, of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan de werknemer de boete op te leggen. Dit betekent, dat de boete niet ten goede mag komen van de werkgever, maar wel ten goede mag komen van een goed doel, bijvoorbeeld een personeels-fonds of het Jantje Beton- of KWF fonds.

Voor werknemers die meer dan het minimumloon verdienen, gelden de beperkende regels met betrekking tot de bestemming en de hoogte niet.

Als hogere boetes worden afgesproken, heeft de rechter de bevoegdheid tot matiging.

De lagere boetes zijn vooral als sanctie bedoeld. Hogere boetes worden doorgaans gebruikt om werknemers af te schrikken om handelingen te verrichten die als een ernstige benadeling van de onderneming beschouwd kunnen worden. Denk aan het voor eigen rekening gaan werken voor een

opdrachtgever of gaan werken voor een concurrent of het schenden van het geheimhoudingsbeding. Voor dit soort overtredingen worden aparte (boete-) bedingen opgesteld.

Boete of schadevergoeding

Volgens art. 7: 651 BW mag de werkgever, in plaats van een boete op te leggen, een schadevergoeding vorderen. Bijvoorbeeld als de werknemer door zijn opzet of bewuste roekeloosheid schade veroorzaakt, kan de werkgever deze verhalen op de medewerker. Een boete opleggen en een schadevergoeding eisen voor dezelfde overtreding is niet toegestaan

Voorbeeldtekst boetebeding

Onderwerp: *niet opvolgen van regels voor het dragen van beschermingsmiddelen*

“Werkgever heeft aan werknemer de volgende persoonlijk beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld:

- Veiligheidsbril
- Veiligheidsschoenen
- Werkkleding

Werknemer verbindt zich ertoe om deze beschermingsmiddelen op de voorgeschreven wijze te dragen bij de uitoefening van zijn functie. Werknemer heeft deze instructies ontvangen en begrepen.

Op het niet dragen van de voorgeschreven beschermingsmiddelen, staat een sanctie in de vorm van een boete van € 50 per overtreding, welke werknemer verschuldigd is tegenover werkgever.

Deze boete is onmiddellijk opeisbaar. Werkgever hoeft werknemer niet eerst te waarschuwen.

De boete zal worden ingehouden op het netto -loon.

Werknemer verklaart zich akkoord met dit beding”.

Concurrentie- en relatiebeding

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn bevoegdheid om ná het einde van het dienstverband op een zekere wijze werkzaam te zijn voor (art. 7:653 BW).

Met dit artikel biedt de wet de werkgever de mogelijkheid de principiële vrijheid van arbeidskeuze van de werknemer te beperken, als dat in redelijkheid van belang is voor de bescherming van de belangen van de werkgever, en het belang van de keuzevrijheid van de werknemer daarvoor moet wijken.

Simpel gezegd is een concurrentiebeding bedoeld om te voorkomen dat een (ex)-werknemer met een sleutelpositie na het dienstverband gaat werken voor een concurrent of zelf concurrent wordt van het bedrijf en waarbij die (ex-) werknemer vervolgens klanten van zijn oude werkgever benadert /meeneemt, wat ten koste gaat van de omzet en waardoor de markt- en concurrentie positie van de oud werkgever verslechtert.

Bij sleutelfuncties kun je denken aan:

- Directie- en managementfuncties
- Functies waarin werknemers beschikken over en actief werken met concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie/kennis/ know how
- Functies waarin medewerkers de commerciële relaties met bepaalde klanten en opdrachtgevers van de werkgever aangaan, beheren en onderhouden,

Beperkingen specificeren

De wet spreekt over het verbod om op zekere wijze werkzaam te zijn. De partijen moeten zelf bepalen wat zij hieronder verstaan. Bijvoorbeeld:

- Het verbod om de ex-werkgever te beconcurreren met gelijksoortige bedrijfsactiviteiten, diensten, producten of werkzaamheden, direct (met een eigen onderneming) of indirect (in dienst van een andere onderneming).
- Het verbod om een financieel belang te hebben in een concurrerende onderneming of om er als adviseur of op welke andere wijze dan ook bij betrokken te zijn.
- Het verbod om in dienst te treden bij een opdrachtgever van de werkgever, omdat dat rechtstreeks leidt tot verlies van de opdrachtgever en/of substantieel omzetverlies.

Vereisten

Het concurrentiebeding mag aangegaan worden bij een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde** tijd. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd is een concurrentie/relatiebeding verboden, tenzij. Zie hierna.

Het beding moet **schriftelijk** worden overeengekomen. De werknemer moet **meerderjarig** zijn.

Handtekening van werknemer, na uitleg door werkgever

Omdat het concurrentiebeding de werknemer ernstig beperkt in zijn vrijheid om elders werkzaam te zijn, moet het concurrentiebeding mondeling worden toegelicht en schriftelijk overeengekomen. Een werkgever die zich later op het beding beroept, dient te kunnen aantonen dat er met de werknemer

is gesproken over het beding en dat werknemer uitleg heeft gekregen over het waarom en de reikwijdte van het beding voordat de werknemer gevraagd is zijn handtekening te zetten.

Doorgaans wordt dit beding al bij aanvang van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Maar het mag ook later, bijvoorbeeld als de werknemer met een contract voor bepaalde tijd in vaste dienst wordt genomen of bij een wijziging van de functie van de werknemer naar een sléutelrol/management functie.

Andere vereisten

Op basis van de rechtspraak zijn er nog de volgende vereisten.

- Neem een redelijke termijn/ werkingsduur op in het beding
 - Redelijke duur hangt samen met duur dienstverband, met tijd die nodig is om werknemer adequaat te vervangen/ relaties met opdrachtgevers/klanten veilig te stellen e.d
 - bijvoorbeeld een halfjaar of een jaar en langer in bijzondere gevallen
- Maak afspraken over het geografisch gebied waarvoor het beding geldt (bijvoorbeeld ... km ten opzichte van de (stand) plaats of plaats waar werkgever is gevestigd, de regio of land/landen);
- De boete op overtreding;
- De mogelijkheid van (gedeeltelijke) ontheffing op verzoek van de werknemer, indien de werkgever daarmee schriftelijk instemt.

Motivatieplicht concurrentiebeding bij contract bepaalde tijd

Het is verboden om een concurrentiebeding op te nemen in een contract voor bepaalde tijd, tenzij uit een schriftelijke motivering van de werkgever blijkt, dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. (art.7: 653.2)

De werkgever moet dus in een toelichting motiveren, welke zwaarwegend belang er voor de werkgever is om het concurrentie en/of relatiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Bij een commerciële functie kan dat bijvoorbeeld zijn, dat de werknemer beschikt over concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie, die de werkgever niet anders dan met een concurrentiebeding kan beschermen.

Relatiebeding

Een relatiebeding is een bijzondere vorm van het concurrentiebeding. Het relatiebeding beperkt de werknemer niet in zijn vrijheid om in dienst te treden bij een concurrent of om een concurrerend bedrijf te beginnen, maar het verbiedt de werknemer:

- Relaties/opdrachtgevers van de ex-werkgever actief te benaderen;
- Relaties met relaties/opdrachtgevers van de ex-werkgever aan te gaan;
- Voor relaties/opdrachtgevers van de ex-werkgever werkzaam te zijn, ook niet als deze relaties dat zelf graag zouden willen.

Bij een relatiebeding is het gebruikelijk dat aan het einde van de arbeidsovereenkomst een lijst wordt opgesteld van opdrachtgevers/klanten die de werknemer niet mag benaderen en met wie hij geen zaken mag doen, ook al benaderen de betreffende bedrijven/opdrachtgevers de werknemer zelf. Bij een relatiebeding moet de werknemer de nieuwe werkgever op de hoogte brengen van het bestaan

en de inhoud van dat beding. Ten slotte zal de nieuwe werkgever deze beperking moeten kennen om te mogen verwachten dat deze gerespecteerd zal worden.

Bij een contract voor bepaalde tijd mag geen relatiebeding worden afgesproken, tenzij er zwaarwichtige bedrijfs- en dienstbelangen zijn aan te voeren die dat billijken.

Bij wijziging van functie of bedrijfsactiviteiten: beding opnieuw overeenkomen

Als een concurrentiebeding door een functiewijziging of wijziging van de bedrijfsactiviteiten aanmerkelijk zwaarder gaat drukken op de werknemer, moet het beding opnieuw worden overeengekomen. Van zwaarder drukken kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werknemer eerst aan het werk is gegaan als leidinggevende en vervolgens benoemd wordt tot statutair bestuurder. Dit omdat een bestuurder een hoger risico op ontslag heeft.

Een voorbeeld van een functie-wijziging die niet gepaard hoeft te gaan met een aanmerkelijke verzwaring is die van accountmanager naar senior- accountmanager.

Een andere situatie waarin het nodig is om een nieuw beding overeen te komen is als de bedrijfsactiviteiten in de loop der jaren uitbreiden of veranderen, terwijl de werknemer actief blijft in de activiteiten waarvoor hij is aangenomen.

Het advies is om bij belangrijke functiewijzigingen of substantiële uitbreidingen of veranderingen van de bedrijfsactiviteiten om te beoordelen of het overeengekomen beding nog actueel is of aanpassing behoeft.

Een nieuw concurrentiebeding is niet nodig met de werknemers van een bedrijf dat u overneemt en als voor die overname de regels voor overgang van onderneming gelden.

Geen werking beding bij ernstig verwijtbaar handelen door werkgever

Als het eindigen van of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de werkgever geen rechten ontlenen aan het concurrentie/ relatiebeding. Bijvoorbeeld, als de werkgever een dringende reden aan de werknemer heeft gegeven om ontslag op staande voet te nemen (art.7:653.4).

Het beding blijft in beginsel in stand bij een proeftijdontslag, een terecht gegeven ontslag op staande voet door de werkgever en in het geval de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, ontbonden of door middel van een vaststellingsovereenkomst eindigt. Het advies is om dat ook schriftelijk te melden aan de werknemer bij het einde van het dienstverband.

Bescherming tegen onrechtmatig of beding met onredelijke voorwaarden

In de wet staan enkele voorwaarden en regels die de werknemer beschermen tegen een onrechtmatig of onredelijk beding. De rechter kan:

- Het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen;
- De werking schorsen;
- De overeengekomen boete matigen;
- Een schadevergoeding toekennen aan de door het beding gebonden werknemer.

In dit verband is het belangrijk te weten, dat de rechter toetst op de vraag of:

- Er tijdens het overeenkomen van het beding sprake was van een situatie die een dergelijk beding rechtvaardigt;
- Er bij het einde van de arbeidsovereenkomst sprake was van een situatie die het concurrentie/ relatie beding rechtvaardigt;
- Daarbij neemt de rechter ook in overweging of het belang dat werkgever meent te hebben, met een ander of andere bedingen had kunnen worden ondervangen, zoals het opleidingskostenbeding in het geval de werkgever heeft geïnvesteerd in de kennis en kunde van de werknemer of het geheimhoudingsbeding;
- Bij een gerechtvaardigd beding moet de werkgever vervolgens met argumenten/feiten aanvoeren dat het bedrijfsdebiet in het geding is, dat wil zeggen dat de werkgever schade lijdt of redelijkerwijs te verwachten, zal lijden door het in dienst treden van de werknemer bij de concurrent
- Vervolgens volgt een afweging van belangen

Boete

Naast het concurrentiebeding wordt doorgaans een boetebeding op overtreding opgenomen; een boete voor de overtreding en de boete voor elke dag dat de overtreding voortduurt. Zie hoofdstuk over het boetebeding.

Gehele of gedeeltelijke vernietiging door rechter

Veel concurrentiebedingen zijn geformuleerd in de vorm van een verbod, tenzij schriftelijk toestemming of ontheffing wordt verleend. Uit de jurisprudentie blijkt dat de werkgever serieus, dat wil zeggen beargumenteerd, moet reageren op een, onderbouwd, schriftelijk verzoek van de werknemer tot ontheffing of matiging van het beding.

Een werknemer die vindt dat het concurrentiebeding jegens hem onredelijk is, vergeleken met het belang dat de werkgever heeft bij handhaving, kan de rechter vragen het beding geheel of gedeeltelijk te vernietigen (art. 7:653.3 BW).

Bij gedeeltelijke vernietiging of matiging gaat het bijvoorbeeld om het terugbrengen van de periode waarin het beding van toepassing is of om het beperken van het geografisch gebied. Een andere vorm van vernietiging is wanneer de rechter het concurrentiebeding matigt tot een relatiebeding.

Bij gehele vernietiging wordt de werknemer door de rechter ontheven van zijn plicht om aan het concurrentiebeding te voldoen. In veel gevallen zal de werknemer belang hebben bij een spoedeisende behandeling in een kort geding.

Matiging boete door rechter

Behalve tot vernietiging van het beding kan de werknemer op grond van art. 6.94 BW de rechter verzoeken tot matiging van de contractueel vastgelegde boete. Het is mogelijk dat het beding intact blijft, maar dat de boete wordt beperkt, omdat deze niet in verhouding staat tot de aannemelijk te maken schade. Of omdat de contractuele boete niet in verhouding staat tot de verdiensten of de beloning van de werknemer.

Schorsing in kort geding procedure

De werknemer kan bij de voorzieningenrechter een schorsing van het beding vorderen, totdat in een bodemprocedure een definitieve uitspraak over de vernietiging van het beding wordt gedaan.

Vergoeding naar billijkheid

Als de rechter bepaalt dat de ex-werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij handhaving van het beding en de werknemer door het beding ernstig wordt belemmerd, kan de rechter de werkgever veroordelen tot het betalen van een vergoeding aan de werknemer als compensatie voor het verlies van de vrije arbeidskeuze (art. 7:653.5 BW). Dit komt bijvoorbeeld voor als het beding de werknemer noodzaakt om met een minder goedbetaalde baan genoegen te nemen of tijdelijk zijn beroep niet kan uitoefenen.

De rechter stelt de vergoeding (eventueel in termijnen) vast, bijvoorbeeld in de vorm van een maandelijkse aanvulling op de WW of het elders te verdienen lagere loon tot aan het niveau van het oude loon. Een vergoeding is niet verschuldigd als de werknemer schadeplichtig ontslag heeft genomen.

Geen beding, wel onrechtmatige daad

Uit de jurisprudentie blijkt dat het benaderen van klanten van de oude werkgever (op basis van gegevens van de oude werkgever) kan worden opgevat als een onrechtmatige daad. Dus ook zonder een relatiebeding kan een ex-werkgever stappen ondernemen, indien hij kan bewijzen dat dat het geval is.

Voorbeeldteksten concurrentiebeding

1. Zoals is besproken met werknemer bevat deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het navolgende concurrentiebeding.
2. Het is werknemer, na het einde van de arbeidsovereenkomst, gedurende een periode van(maanden/jaar/ jaren), verboden om zonder de schriftelijke toestemming van werkgever (binnen een straal van .. km ten opzichte van/ binnen Nederland) direct noch indirect, noch voor zichzelf, noch voor derden in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn in of bij enige onderneming met activiteiten die gelijk, gelijksoortig, aanverwant of op enig andere wijze concurrerend zijn aan of met de activiteiten van werkgever of die van met werkgever gelieerde ondernemingen, hieronder onder meer begrepen het financieel of op een andere wijze deelnemen aan en/of het hebben van directe of indirecte zeggenschap over een dergelijke onderneming.
3. Dit verbod geldt eveneens tijdens de arbeidsovereenkomst. Overtreding levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.
4. Bij overtreding van het in dit artikel bepaalde zal werknemer aan werkgever een dadelijk opeisbare boete van €,- (zegge euro) verbeuren voor iedere dag waarop een overtreding plaats vindt of voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om schadevergoeding van werknemer te vorderen.”
5. *Verzoek om beperking of ontheffing*
Na een schriftelijk en met argumenten onderbouwd verzoek van werknemer om geheel of gedeeltelijk te worden ontheven van de beperkingen door het concurrentie/relatie beding zal werkgever in overleg treden met werknemer. Vervolgens neemt werkgever een besluit, dat hij schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer zal meedelen.

Voorbeeldtekst motivatie concurrentiebeding in contract voor bepaalde tijd

1. Rekening houdend met de functie die werknemer bij werkgever gaat vervullen, erkent werknemer dat werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft die een concurrentiebeding rechtvaardigen.
2. Het beding luidt als volgt:
Het is werknemer, zowel tijdens als na het einde van de arbeidsovereenkomst, gedurende een periode van(maanden/jaar/ jaren), verboden (Zie bovenstaande tekst concurrentiebeding).
3. **Motivatie**
Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van

(hierna volgt een voorbeeld rechtvaardiging voor de functie van planner bij een gespecialiseerd transportbedrijf dat opereert in specifieke markt van transport.

In deze functie krijgt werknemer in de uitoefening van zijn functie toegang krijgt tot alle essentiële bedrijfsgegevens, waaronder gegevens met betrekking tot door werkgever gevoerde prijstactieken en prijsstellingen, volumes en andere strategische kennis en/of contact met klanten en de met klanten af te sluiten overeenkomsten, de daaraan ten grondslag liggende prijstactieken en prijsstellingen, volumes en andere strategische kennis. Hierdoor heeft de werknemer inzicht gekregen in de commerciële strategie en werkwijze van de werkgever.

Deze informatie wordt gekwalificeerd als essentiële bedrijfsinformatie en concurrentiegevoelig. Als werknemer tijdens en/of na het einde van het dienstverband voor of als "concurrent(en)" actief gaat zijn, zal dat onaanvaardbare negatieve gevolgen voor het bedrijfsdebiet van de onderneming van werkgever leiden.
4. Dit verbod geldt eveneens tijdens de arbeidsovereenkomst. Overtreding levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.
5. Bij overtreding van het in dit artikel bepaalde zal werknemer aan werkgever een dadelijk opeisbare boete van €,- (zegge euro) verbeuren voor iedere dag waarop een overtreding plaats vindt of voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om schadevergoeding van werknemer te vorderen."
6. *Verzoek om beperking of ontheffing*
Na een schriftelijk en met argumenten onderbouwd verzoek van werknemer om geheel of gedeeltelijk te worden ontheven van de beperkingen door het concurrentie/relatie beding zal werkgever in overleg treden met werknemer. Vervolgens neemt werkgever een besluit, dat hij schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer zal meedelen.

Voorbeeldtekst relatiebeding

Het is werknemer verboden om, zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever, op enigerlei wijze direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, zakelijke contacten in de ruimste zin des woords te leggen, aan te gaan en of te (doen) onderhouden met klanten, opdrachtgevers, leveranciers of andere relaties van werkgever en de aan haar gelieerde ondernemingen, een en ander om daarmee commerciële relaties te onderhouden of aan te gaan.

Onder klanten en opdrachtgevers worden verstaan die bedrijven, ondernemingen en/of instellingen in wier opdracht de onderneming (en) van werkgever het laatste (2/3) jaar voorafgaand aan het einde dienstverband van werknemer bedrijfsmatige relaties heeft onderhouden in de vorm van de levering van diensten en/of producten, het uitbrengen van offertes, het voeren van oriënterende en/of acquisitiegesprekken of een aanvraag tot het doen van een offerte.

Lijst met relaties (Indien van toepassing)

Bij het einde van het dienstverband wordt een lijst opgesteld met de betreffende relaties.

Bij overtreding van het in dit artikel bepaalde zal werknemer aan werkgever een dadelijk opeisbare boete van €,- (zegge euro) verbeuren voor iedere dag waarop een overtreding plaats vindt of voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om schadevergoeding van werknemer te vorderen.”

Verzoek om beperking of ontheffing

Na een schriftelijk en met argumenten onderbouwd verzoek van werknemer om geheel of gedeeltelijk te worden ontheven van de beperkingen door het concurrentie/relatie beding zal werkgever in overleg treden met werknemer. Vervolgens neemt werkgever een besluit, dat hij schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer zal meedelen.

Beding nevenarbeid

Nevenarbeid is te omschrijven als het door de werknemer voor bepaalde of onbepaalde tijd uitvoeren van betaalde of onbetaalde arbeid voor anderen of voor zichzelf, of het uitvoeren van functies in de private of publieke sector.

Zo opgevat is het een ruim begrip waaronder veel soorten arbeid vallen, zoals:

- Een andere baan bij een andere werkgever;
- Een eigen bedrijf naast het werk voor de werkgever;
- Betaald klussen;
- Een bestuursfunctie van een maatschappelijke organisatie of beroepsorganisatie;
- Het lidmaatschap van een gekozen bestuurlijk lichaam, zoals de gemeenteraad;
- Vrijwilligerswerk.

Hoofdwetregel: nevenarbeid toestaan

De nieuwe wettelijke hoofdwetregel (art 7: 653a)³ is dat de werkgever de werknemer niet mag verbieden om, buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijden, voor anderen te werken als werknemer, zelfstandige of als vrijwilliger.

Tenzij er objectieve redenen zijn

Een beperking om arbeid voor anderen te verrichten kan uitsluitend worden opgelegd als deze gerechtvaardigd kan worden aan de hand van een objectieve reden.

Objectieve rechtvaardigingsgronden zijn bijvoorbeeld de bescherming van gezondheid en veiligheid, bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten. Ook strijd met de wet, waaronder de arbeidstijdenwetgeving, kan een rechtvaardiging zijn.

Een voorbeeld van deze laatste grond is de werknemer die door zijn andere baan onvoldoende dagelijkse wettelijke rusttijd overhoudt, voordat hij weer aan het werk gaat bij de werkgever. Dat is niet verantwoord en levert een objectieve grond op voor de werkgever om de werknemer beperkingen op te leggen voor wat betreft de diensten/ arbeidstijden bij de andere werkgever.

Een nevenarbeid beding, in de zin van een verbod op bepaalde nevenwerkzaamheden, mag in de arbeidsovereenkomst of in een geïncorporeerd reglement worden opgenomen. Bijvoorbeeld kan het beding een verbod bevatten op zogenaamde kapstok activiteiten, zoals arbeid die concurrerend is, onveilig is, niet ter goeder trouw, slecht voor de reputatie van het bedrijf, die leidt tot belangenverstrengeling, in strijd met de goede zeden, in strijd met de arbeidstijdenwet e.d. Het is dus niet noodzakelijk dat het beding zelf de rechtvaardiging bevat. Als de rechtvaardiging niet in het beding is opgenomen en de werkgever het beding wil inroepen dan zal hij de objectieve reden van de rechtvaardiging alsnog moeten geven.

³ Artikel 653a 1. Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. 2. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in dit artikel aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.

Per geval moet een werkgever bepalen of hij de nevenarbeid van de werknemer wil verbieden of beperken.

Bestaande bedingen waarin de objectieve rechtvaardiging niet is opgenomen, kunnen op deze wijze in stand blijven.

De rechtvaardiging van een beding kan daarnaast, onder omstandigheden zoals tijdsverloop, wijzigen.

Hierna volgen enkele voorbeelden, die we ontleend hebben aan de Factsheet van het ministerie van Sozawe over de EU-richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden, versie juni 2022.

Voorbeelden objectieve rechtvaardigingsgrond

• Voorbeeld 1

Een werknemer werkt in de ochtenden in de zorg en gaat daarnaast in de nacht als taxichauffeur werken. Als dit leidt tot overtreding van de Arbeidstijdenwet, kan dat een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren. Maar ook wanneer dit binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet blijft, maar toch een gezondheids- en veiligheidsrisico oplevert (te weinig slaap waar de gezondheid en functioneren van de werknemer onder leidt, wat weer gevolgen voor de veiligheid van patiënten heeft) kan dat een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren.

• Voorbeeld 2

Een werknemer werkt 36 uur bij een supermarkt en wil daarnaast bij een drogisterij gaan werken op oproepbasis. Dit zou kunnen leiden tot een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Dit kan daarom een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn om deze nevenwerkzaamheden te weigeren.

• Voorbeeld 3

Een werknemer werkt in loondienst bij een advocatenkantoor en wil daarnaast 1 dag als zelfstandig advocaat gaan werken. De werkgever kan een objectieve rechtvaardigingsgrond hebben om deze nevenwerkzaamheden te verbieden als deze werkzaamheden leiden tot een belangenverstremming. Bijvoorbeeld wanneer de advocaat als zelfstandige tegen cliënten van zijn werkgever procedeert.

Meldplicht nevenarbeid

U kunt afspreken dat een werknemer gevraagd en ongevraagd melding maakt van zijn nevenwerkzaamheden.

Een werknemer die meerdere banen bij verschillende werkgevers heeft, dient dat volgens de Arbeidstijdenwet uit eigen beweging bij beide/ betreffende werkgevers te melden, zodat er rekening kan worden gehouden met de regels uit de Arbeidstijdenwet en gecontroleerd kan worden of de werknemer voldoende dagelijkse/ wekelijkse rust behoudt of in acht neemt.

Daarnaast is het uit het oogpunt van goed werknemerschap redelijk te verwachten dat een werknemer de werkgever desgevraagd/ ongevraagd informeert over zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, voor zo ver die werkzaamheden:

- structurele beperkingen opleveren voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming
- Liggen op het snijvlak van persoonlijk/ beroepsbelang en bedrijfsbelang.

Een andere wettelijke regel (art.7: 653a2) is dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer een beroep op de nietigheid van het beding doet.

Het beding inzake nevenarbeid kent twee varianten:

- Het verbodsbeding, onder expliciete verwijzing naar een objectieve grond, tenzij
- Het beding waarbij de werknemer een meldplicht heeft en hij zich desgevraagd dient te verantwoorden bij de werkgever over de aard en mate van de nevenarbeid of nevenactiviteiten.

In het laatste geval is het de werkgever die na overleg met de werknemer kan besluiten de nevenarbeid te verbieden of te beperken als daarvoor een of meerdere objectieve gronden bestaan. Het beding inzake nevenarbeid dient schriftelijk te worden overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst, de cao of het geïncorporeerde reglement.

Gevolgen overtreding

Het beding inzake nevenarbeid is primair een disciplinair beding. In dit beding dient ook benoemd te worden welke sancties op overtreding staan, zoals

- een waarschuwing,
- specifieke boetes,
- een schorsing,
- in het uiterste geval ontslag op staande voet,
- verhaal van schade.

Afspraken

Daarnaast hebben werkgever en werknemer er belang bij dat zij goede afspraken met elkaar maken voor het geval dat de nevenarbeid structureel is en gecombineerd dient te worden met het werk bij de werkgever.

Ook kan het bij (betaalde) nevenarbeid wenselijk zijn afspraken te maken over:

- Het gebruik door de werknemer van bedrijfsmiddelen, zoals de bedrijfsauto, telefoon, computer en postfaciliteiten;
- Het al dan niet afdragen van de vergoedingen of neveninkomsten die met de nevenarbeid te maken hebben;
- De loondoorbetaling bij ziekte die is ontstaan bij het uitvoeren van de nevenarbeid; in dat geval mag worden afgesproken dat de werknemer geen aanvulling ontvangt op de wettelijk verplichte betaling van 70%

Voorbeeldtekst beding nevenarbeid

Het is de werknemer niet toegestaan om tijdens de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke toestemming van de werkgever (on)betaalde nevenarbeid, *inclusief/exclusief* vrijwilligerswerk, te verrichten indien sprake is van nevenarbeid die

- de werkgever concurrentie aan doet;
- afbreuk doet aan het aanzien/de reputatie van de werkgever;
- kan leiden tot een verstrengeling van de belangen van werkgever enerzijds en de andere belangen anderzijds;
- ten koste gaat van de noodzakelijke wettelijke rust en het arbeidsprestatievermogen van werknemer;
- niet veilig is, dat wil zeggen niet voldoet aan de eisen van de Arbeidsomstandighedenwet/toepasselijke wettelijke (arbeids)veiligheidsbesluiten.

Toegestaan, tenzij verbod

De werknemer heeft een schriftelijke meldplicht vooraf. De werknemer wordt geacht toestemming te hebben verkregen, tenzij de werkgever gemotiveerd en schriftelijk zijn toestemming onthoudt. Alvorens dit te beslissen treden werkgever en werknemer in overleg. Ook nadat toestemming is verleend dient de werknemer zich desgevraagd te verantwoorden over de aard en mate van de nevenwerkzaamheden of het vrijwilligerswerk.

Nevenwerkzaamheden bij aanvang dienstverband

De werkgever is ermee bekend dat de werknemer bij aanvang van het dienstverband arbeid verricht als op/bij voor uren per week, waarmee de werkgever instemt.

Sancties

Indien de werknemer in strijd handelt met dit beding zal de werkgever de werknemer ter verantwoording roepen en opdragen te stoppen en waarschuwen.

Indien werknemer verboden concurrerende nevenarbeid verricht, is hij een boete van € ... per overtreding verschuldigd, welke werkgever direct kan opeisen, tenzij werkgever ervoor kiest om een volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is werknemer verschuldigd zonder dat werkgever werknemer eerst in gebreke hoeft te stellen en zonder dat werkgever hoeft aan te tonen dat hij schade in de omvang van de boete heeft geleden.

Als werknemer in overige gevallen en ondanks waarschuwing het beding nevenarbeid opnieuw overtreedt, is de werkgever conform art. 7:650 lid 6 BW gerechtigd een disciplinaire boete van € per overtreding op te leggen. Deze boete wordt ingehouden op het nettoloon van de werknemer. In plaats van de boete kan de werkgever een volledige schadevergoeding vorderen voor de schade die de werkgever lijdt als gevolg van de overtreding door de werknemer.

Het ondanks waarschuwingen (blijven) overtreden van dit beding nevenarbeid levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Ronselbeding

Om het risico te beperken dat oud-werknemers hun oud-collega's benaderen om voor hun nieuwe werkgever te gaan werken, kan een anti- ronselbeding worden overeengekomen. Formeel valt zo'n beding niet onder het concurrentiebeding. Partijen zijn dus vrij om hierover afspraken te maken.

Voorbeeldtekst ronselbeding

Het is werknemer niet toegestaan om tijdens en na de arbeidsovereenkomst direct dan wel indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van werkgever te benaderen teneinde hen te bewegen het dienstverband met werkgever, dan wel met een aan werkgever gelieerde onderneming te beëindigen bewegen

Beding belemmering gedetacheerde werknemer/ uitzendkracht

Volgens de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) geldt er een **belemmeringsverbod**, dat wil zeggen dat een beding waarmee het uitzendbureau of het detachingsbedrijf de werknemer verbiedt om in dienst te treden van het bedrijf waar hij aan is uitgeleend, nietig is.

Wat wel mogelijk is, is dat het detachingsbedrijf of het uitzendbureau afspreken dat de inlenende werkgever een vergoeding betaalt voor de kosten die het uitzendbureau of het detachingsbureau heeft gemaakt voor het werven, selecteren en begeleiden/ opleiden van de werknemer.

Geheimhoudingsbeding

Om te voorkomen dat een werknemer tijdens of na afloop van de arbeidsovereenkomst vertrouwelijke en concurrentiegevoelige informatie over het bedrijf met derden deelt, kan een geheimhoudingsbeding worden overeengekomen. Dit beding verbiedt de werknemer om informatie over het bedrijf, aan het bedrijf gelieerde ondernemingen en relaties van het bedrijf, waarvan de werknemer kan worden geacht te weten/ beseffen dat deze informatie vertrouwelijk is, met derden te delen, tenzij de werkgever voorafgaand schriftelijke toestemming heeft gegeven.

Het is raadzaam om werknemers een overzicht te geven van de informatie, die onder de geheimhoudingsplicht valt.

Ook kan worden overeengekomen dat de werknemer toestemming van de directie nodig heeft voor publicaties over de onderneming, in vakbladen in de (sociale) media e.d., die de belangen van de onderneming kunnen raken.

Overtreding van de geheimhoudingsplicht door de werknemer is juridisch gezien een wanprestatie en kan aanleiding geven om een schadevergoeding te vorderen.

Mogelijke sancties op het niet nakomen van het geheimhoudingsbeding zijn:

- het verschuldigd worden van een overeengekomen boete;
- Ontslag op grond van een dringende reden;
- Het schadeloos stellen van de werknemer.

Ten aanzien van de boete bij overtreding tijdens de arbeidsovereenkomst gelden de regels voor het boetebeding (art. 7:650 BW).

Ook wanneer er geen speciaal beding is, rust op de werknemer toch een zekere geheimhoudingsplicht. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de werkgever cijfers over de ontwikkeling van de marges en de winst aan de werknemer verstrekt in het kader van een winstdelingsregeling. De werknemer wordt geacht deze bedrijfscijfers niet aan derden te verstrekken. Doet hij dat wel, dan kan sprake zijn van een onrechtmatige daad jegens de werkgever.

Voorbeeld tekst geheimhoudingsbeding

Werknemer zal tijdens het dienstverband en na het einde van het dienstverband geheimhouding betrachten tegenover derden, direct of indirect, en in welke vorm dan ook, met betrekking tot alle bijzonderheden betreffende de onderneming van werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen, waarvan werknemer weet of geacht wordt te beseffen dat die gegevens vertrouwelijk van aard zijn.

Voorbeelden van vertrouwelijke informatie zijn: *bedrijfsresultaten, bedrijfsstrategie, R&D-activiteiten/bedrijfskennis, inkoop- en verkoopprijzen, calculaties, werkmethode, onderzoeken, Arbeidsvoorwaardenreglement, beloningsregeling, personeelsgegevens, gegevens van cliënten/opdrachtgevers*

Werknemer is verplicht vooraf schriftelijke toestemming te vragen voor het doen van uitingen op sociale media en andere media, betreffende de werknemer in relatie tot het werk en/of onderwerpen die betrekking hebben op de onderneming van werkgever, gelieerde ondernemingen, relaties van werkgever zoals opdrachtgevers, leveranciers en dienstverleners van de onderneming van werkgever. De schriftelijke toestemming is ook nodig voor publicaties.

Documenten, bescheiden en andere dragers van informatie

Alle documenten en/of andersoortige dragers van informatie en/of andersoortige bescheiden, daaronder begrepen kopieën en/of afschriften en/of andersoortige vermenigvuldigingen waarover werknemer de beschikking heeft gekregen in het kader van zijn werkzaamheden, betrekking hebbende op het bedrijf van werkgever, van aan deze werkgever gelieerde of met deze werkgever samenwerkende bedrijven en/of zakelijke relaties, opdrachtgevers en cliënten, ongeacht of deze vervaardigd zijn door de werknemer zelf of door een ander, dienen bij het einde van het dienstverband of gedurende het dienstverband op eerste verzoek werkgever, onverwijld aan werkgever te worden afgegeven.

Het is werknemer zonder voorafgaande toestemming van werkgever verboden om documenten, bescheiden en/of andere dragers van informatie en/of de kopieën daarvan, alles als hiervoor bedoeld, ter beschikking te stellen van derden.

Sancties op overtreding geheimhoudingsplicht tijdens dienstverband

Overtreding van de geheimhoudingsplicht door werknemer tijdens de arbeidsovereenkomst zal door werkgever worden gesanctioneerd met een passende maatregel, zoals een schriftelijke waarschuwing of in het geval van een kenbare onaanvaardbare gedraging zal de schending van de geheimhouding worden beschouwd als een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Indien de schending van de geheimhoudingsplicht het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid en de schending aantoonbare schade oplevert voor werkgever, zal werkgever tegen werknemer een volledige schadevergoeding vorderen.

Sancties op overtreding na het einde van het dienstverband

Indien werknemer de geheimhouding schendt na het einde van het dienstverband, wordt werknemer, door het enkele feit van de niet-nakoming of overtreding zonder dat daartoe van de zijde van werkgever enige nadere sommatie of ingebrekestelling zal zijn vereist, een onmiddellijk opeisbare boete verschuldigd aan werkgever ad. €.....per overtreding te vermeerderen met € voor elke dag of gedeelte van een dag dat de overtreding voortduurt.

In plaats van deze boete aan werknemer op te leggen, kan werkgever ervoor kiezen om een volledige schadevergoeding te vorderen.

Rechten van Intellectueel eigendom, uitvindingen en auteursrechten

Intellectuele eigendomsrechten hebben betrekking op de rechten ter bescherming van (abstracte) voortbrengselen van de geest. Deze rechten zijn in diverse wettelijke regelingen vastgelegd.

Uitvindingen

Voor (in materie gevangen) uitvindingen geldt de Octrooiwet en kan met de werknemer een uitvindingenbeding worden overeengekomen. Daarin staat dat recht op de uitvinding aan de werkgever toekomt, als de werknemer een uitvinding doet tijdens het werk, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is bedongen. De werknemer die geen recht op de uitvinding heeft, kan wel aanspraak maken op een passende beloning. Hierover moeten de partijen het eens zien te worden. Van dit recht kan in de arbeidsovereenkomst niet worden afgeweken. Geen recht op een extra beloning bestaat voor medewerkers die (maandelijks) loon ontvangen en waarbij in het loon rekening wordt gehouden met het feit dat zij aan uitvindingen werken. De werknemer heeft altijd het recht in het octrooi als uitvinder te worden vermeld.

Met een uitvindingenbeding kan de werkgever bedingen dat uitvindingen door de werknemer aan de werkgever toekomen en dat het de werknemer verboden is tijdens en na de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van de werkgever deze uitvindingen toe te passen, ook al is de werknemer de uitvinder. Is de werknemer niet de uitvinder, dan is het geheimhoudingsbeding van toepassing.

Auteursrechten

Auteursrechten zijn vastgelegd in de Auteurswet en hebben betrekking op originele unieke werken die door (meerdere) personen worden gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan computerprogramma's, opleidingsprogramma's ontwerpen voor huizen, boeken en artikelen. Het auteursrecht, ook wel copyright genoemd, geeft de maker het recht op openbaarmaking en verveelvoudiging en persoonlijkheidsrechten.

De auteursrechten van werken die worden gemaakt in dienst van een werkgever en die verband houden met het dienstverband/ de functie van werknemer komen volgens de wet toe aan de werkgever. In het auteursrechten beding wordt dit in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Tevens kan worden afgesproken dat de werknemer goedkeuring van de werkgever nodig heeft voor openbaarmaking of publicatie van de werken of voor de knowhow waarop het beding auteursrechten betrekking heeft.

Voorbeeldteksten

1. Aan werkgever of derden-rechthebbenden komt in binnen en buitenland het uitsluitend eigendomsrecht toe op de octrooien, modellen, tekeningen en/of enig ander recht van intellectueel eigendom voortvloeiende uit de werkzaamheden die werknemer de arbeidsovereenkomst heeft verricht, dan wel gedurende een jaar na afloop daarvan daaruit voortvloeien.
2. Werknemer is verplicht om werkgever op de hoogte te stellen van alle door en tijdens of binnen een jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrichtte prestaties die in Nederland of elders kunnen leiden tot het ontstaan van rechten van intellectueel eigendom, waaronder in ieder geval mede zijn begrepen uitvindingen, computerprogramma's, werkwijzen, prestaties op het gebied van industriële vormgeving en al het dergelijke.
3. Werknemer is verplicht de daarmee samenhangende rechten zowel in Nederland als elders aan werkgever op de kortst mogelijke termijn over te dragen althans en voor zover deze rechtens al niet krachtens wet en/of deze overeenkomst aan werkgever toekomen

4. In geval van octrooi- aanvraag m.b.t. een uitvinding waar werknemer zodanig betrokken is, zal werkgever waar mogelijk bevorderen dat werknemer in het octrooischrift als uitvinder wordt genoemd.
5. Werknemer erkent dat zijn salaris, zoals vermeld in artikel .. van deze overeenkomst, een vergoeding inhoudt voor het feit dat hem rechten met betrekking tot intellectueel eigendom niet toekomen en hij het intellectuele eigendom voor zo ver van toepassing, overdraagt aan werkgever
6. Het is werknemer verboden om de uit de hiervoor bedoelde intellectuele eigendomsrechten voortvloeiende zaken te verspreiden en/of te vermenigvuldigen.

Alternatieve formulering

1. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van intellectuele eigendomsrechten (industriële eigendoms- en auteursrechten) zoals modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken heeft de werkgever het uitsluitend intellectuele eigendomsrecht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen en verkregen inkomsten. De werkgever heeft een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als voren omschreven, welke de werknemer niet in het kader van zijn dienstbetrekking, maar naar redelijkerwijs is aan te nemen met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid heeft verkregen.
2. De werknemer is verplicht in opdracht en voor rekening van de werkgever te allen tijde medewerking te verlenen bij het verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van alle rechten door de werkgever in en of buiten Nederland, bedoeld in of voortvloeiend uit het bepaalde in het eerste lid van dit artikel.
3. De werkgever is niet gehouden voor de onder het eerste lid van dit artikel bedoelde zaken en/of goederen octrooi of andere bescherming daadwerkelijk aan te vragen. De werkgever is vrij om aan derden hulp te verlenen bij pogingen om voor de betreffende uitvindingen enzovoort bescherming te verkrijgen.
4. In geval de werkgever in een door de werknemer gedane uitvinding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel niet is geïnteresseerd, kan de werkgever aan de werknemer het recht verlenen daarop octrooi aan te vragen. De werkgever is verplicht zich over het al dan niet verlenen van toestemming uit te spreken binnen drie maanden, nadat een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van de betreffende werknemer is ontvangen. Zolang een dergelijk verzoek niet is ontvangen, staat het de werkgever vrij om van de betrokken uitvinding gebruik te maken en daarover te publiceren, dan wel daarover aan derden mededelingen te doen. Indien een dergelijk verzoek is ontvangen, zal de werkgever, zolang hij zich over het verzoek niet heeft uitgesproken, voor zover redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent. Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij wanneer de werkgever dit verlangt bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat laatst genoemde de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken, zonder tot enige betaling verplicht te zijn. Voor zover mogelijk is dit lid op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van intellectuele eigendom.
5. De werknemer die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of octrooiaanvragen, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met de dienstbetrekking. Ingeval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan de dienstbetrekking door de werkgever worden beëindigd. Tevens kan de werkgever de geleden schade claimen op de werknemer. 6 De werknemer heeft geen recht op welke vergoeding dan ook ter zake van het bepaalde in dit artikel, tenzij de werkgever anders bepaalt en behoudens wettelijke bepalingen van dwingende aard.

Beding omtrent eigendommen werkgever

Een beding eigendommen werkgever bevat de bepalingen over de verantwoordelijkheid van de werknemer voor de zorg voor en het gebruik van de bedrijfsmiddelen, die de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt.

Voor zaken die tevens voor privé- doeleinden gebruikt kunnen worden, is het advies om specifieke gebruikersovereenkomsten op te stellen, zoals voor een auto van het bedrijf, een laptop of mobiele telefoon.

Voorbeeld teksten

Auto van de zaak/Bedrijfsauto

Voor de uitoefening van de functie krijgt de werknemer de beschikking over een auto van de zaak/bedrijfsauto. Hiertoe komen werkgever en werknemer een gebruikersovereenkomst overeen.

Privé- gebruik

Werkgever en werknemer komen overeen dat werknemer de ter beschikking gestelde auto voor privé—doeleinden mag gebruiken, onder de voorwaarden zoals overeengekomen in de gebruikersovereenkomst. Werknemer betaalt aan werkgever een eigen bijdrage voor het privégebruik van de auto. De hoogte van de eigen bijdrage is vastgelegd in de gebruikersovereenkomst.

Als werknemer de functie voor langere tijd, dat wil zeggen voor 2 maanden of langer, niet kan uitoefen of wanneer werknemer een functie bij werkgever aanvaardt waarvoor geen auto van de zaak nodig is, dient werknemer de bedrijfsauto op verzoek van werkgever in te leveren. Alsdan komt werknemer niet in aanmerking voor een vergoeding voor het verlies van de auto voor woon-werkverkeer en privégebruik.

Laptop/mobiele telefoon etc.

Ten behoeve van de uitoefening van de functie stelt de werkgever de werknemer een laptop/ I-pad/ mobiele telefoon ter beschikking.

Een specificatie van de verstrekte apparatuur en een gebruikersovereenkomst maken als bijlage deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Gereedschappen, veiligheidsschoenen en werkkleding

De werkgever stelt de werknemer ten behoeve van de uitoefening van de functie een gereedschap set, twee paar veiligheidsschoenen en twee sets beschermende werkkleding ter beschikking. Een reglement met betrekking tot beheer, onderhoud en vervanging maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Beding Alcohol, drugs en medicijnen

Regels of bedingen met betrekking tot (het verbod op) het gebruik van alcohol, drugs medicijnen staan doorgaans in het geïncorporeerde reglement. Maar het is natuurlijk ook mogelijk daartoe een beding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld teksten

Het is werknemer verboden om voorafgaand en/of tijdens tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden, waaronder ook valt het deelnemen aan het verkeer naar het werk of tijdens dienstreizen met de ter beschikking gestelde(bedrijfs-) auto of met het eigen vervoermiddel, dan wel reizend met het ov of lopend, onder invloed te zijn van alcohol, drugs of andere (medische) middelen, die de gedrgasvaardigheid/ rijvaardigheid beïnvloeden. Overtreding van dit beding ia voor werkgever een dringende reden voor ontslag op staande voet, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn die een dergelijke sanctie niet rechtvaardigen.

Indien dat aan de orde is, meldt werknemer aan zijn leidinggevende of bij de afdeling HR, voor aanvang van zijn dienst, dat werknemer (gedeeltelijk) niet kan werken en/of deelnemen aan het verkeer vanwege het gebruik van (voorgeschreven) geneesmiddelen.

Beding eenzijdige wijziging

Volgens art. 7:613 BW kunnen werkgever en werknemer een schriftelijk beding inzake eenzijdige wijziging overeenkomen. Dat beding geeft de werkgever de mogelijkheid om de in de arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden te wijzigen als de werkgever bij wijziging een **zodanig zwaarwichtig belang** heeft dat het belang van de werknemer dat daarmee kan worden geschaad, daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Als zo'n beding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, kan de werkgever een noodzakelijke snelle wijziging doorvoeren. Een eenzijdige wijziging moet wel worden gemotiveerd met controleerbare feiten en argumenten, die de noodzaak van het besluit tot wijziging staven.

Een verwijzing naar de economische situatie van het bedrijf of de verbetering van de dienstverlening van de onderneming aan haar klanten of de noodzaak van kostenreductie is onvoldoende. De werknemer heeft recht op een goede onderbouwing. Zonder die onderbouwing hoeft de werknemer niet akkoord te gaan. En als de werkgever de wijziging doorzet, kan de werknemer de rechter verzoeken om de werkgever te veroordelen tot het terugdraaien van de eenzijdige wijziging.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt het bijvoorbeeld toegepast bij onderdelen, zoals de standplaats (werkgever kan de standplaats eenzijdig wijzigen), de arbeidstijden (eenzijdig door werkgever te bepalen), functiewijzigingen etc.

Daarnaast wordt het wijzigingsbeding gebruikt om (collectieve) arbeidsvoorwaarden zoals reiskostenvergoedingen, auto van de zaak, pensioenregeling, beloningssysteem, eindejaarsuitkering of winstdelingsregelingen etc. eenzijdig te kunnen wijzigen.

De jurisprudentie levert een aantal regels op over het wijzigen van de arbeidsovereenkomst/voorwaarden door de werkgever.

- De werknemer dient in het algemeen positief te reageren op een redelijk voorstel van de werkgever als dat voorstel verband houdt met gewijzigde omstandigheden op het werk – afwijzing is alleen redelijk als de aanvaarding redelijkerwijs niet kan worden gevergd, zoals in het geval van verslechtingen van functie- arbeidstijden, beloning en arbeidsvoorwaarden.
- De werknemer kan en mag zich verzetten tegen een eenzijdige wijziging, ook al zijn de omstandigheden gewijzigd – de werknemer kan in zo'n geval de handhaving van de arbeidsovereenkomst afdwingen via de rechter. Tegenover de rechter moet de werkgever dan aannemelijk maken dat handhaving van de oude arbeidsvoorwaarde naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.
- De werknemer mag en kan zich ook verzetten tegen wijziging van een (collectieve/bedrijfsarbeidsvoorwaarde, ook al
 - heeft het medezeggenschapsorgaan/ de ondernemingsraad ingestemd met de wijziging

- heeft de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst akkoord verklaard met de bevoegdheid van de OR inzake instemming met wijziging van arbeidsvoorwaarden.
- Als een werknemer meewerkt aan een organisatiewijziging, dat wil zeggen dat hij in het kader van een reorganisatie ander werk aanvaardt, betekent dat nog niet dat de werknemer daarmee een eventuele loons- achteruitgang aanvaardt. Niet meewerken zou werkweigering kunnen opleveren. Om functiewijziging en achteruitgang in loon te wijzigen is ondubbelzinnige "schriftelijke" instemming van de werknemer nodig.

Bij de beoordeling van de vraag of een werknemer positief moet reageren op een voorstel tot wijziging zijn de volgende stappen te onderscheiden:

- Is er sprake van gewijzigde omstandigheden, die nopen tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst?
- Is het gedane voorstel tot wijziging van de overeenkomst in het licht van alle omstandigheden van het geval redelijk (dus rekening houdend met het belang van werkgever en werknemer)?
- Kan aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer worden geveerd?
- Heeft de weigering tot aanvaarding onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever?

Daarnaast gelden nog de volgende beginselen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap bij wijzigingen van de arbeidsovereenkomst of arbeidsvoorwaarden:

- Het beginsel dat eerst wordt gezocht naar oplossingen en maatregelen die het belang van de werknemer niet raken en vervolgens naar oplossingen en maatregelen die het belang van de werknemer zo min mogelijk schaden of raken.
- Het principe dat indien de gewijzigde omstandigheden in de risicosfeer van de werkgever liggen, de werkgever de nadelen of extra kosten voor de werknemer, die met de wijziging verband houden, in redelijkheid compenseert.

Voorbeeld tekst beding eenzijdige wijziging

De werkgever is bevoegd de arbeidsvoorwaarden die in deze arbeidsovereenkomst en in de bij deze overeenkomst geïncorporeerde regelingen (zoals het bedrijfsreglement) staan, eenzijdig te wijzigen en aan te vullen overeenkomstig de wettelijke bepalingen als de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging dat het belang van de werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Werknemer verplicht zich om positief te reageren op een redelijk voorstel van werkgever tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van werkgever in redelijkheid niet van werkgever kan worden geveerd.

Dit beding eenzijdige wijziging geldt specifiek voor de volgende regels/arbeitsvoorwaarden:
(bijvoorbeeld werktijden, pauzes en rusttijden, standplaats, pensioenregeling, reiskostenvergoeding, eindejaarsuitkering etc.)