

Concurrentiebeding

Zodra de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan zal dit concurrentie- en relatiebeding van toepassing zijn.

Tenzij werknemer schriftelijke ontheffing van de werkgever heeft, is het de werknemer verboden om binnen een tijdvak van één jaar na beëindiging van de dienstbetrekking in dienst te treden van één van de cliënten/leveranciers/opdrachtgevers van werkgever, of van iemand die ten tijde van de dienstbetrekking cliënt/leverancier/opdrachtgever van werkgever is geweest dan wel zelfstandig, of in enige vorm van samenwerking werk te verrichten voor één van de cliënten/leveranciers/opdrachtgevers van werkgever, of van iemand die ten tijde van de dienstbetrekking cliënt/leverancier/opdrachtgever van werkgever is geweest.

Bij overtreding van het in boven omschreven lid verbod verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever een dadelijk opvorderbare boete van € 7.500,00 per keer en € 750,00 voor elke dag, dat werknemer in overtreding is. Het staat werkgever vrij om in plaats van een boete volledige schadevergoeding te vorderen. Partijen zijn thans reeds overeengekomen dat zulks een overtreding tevens een dringende reden zal vormen voor werkgever tot ontslag op staande voet van werknemer.

Relatiebeding

Het is werknemer verboden om gedurende een periode van 12 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze klanten van de werkgever direct of indirect in zijn eigen of in het belang van derden te benaderen, teneinde hen te bewegen de relatie met werkgever of een daarmee gelieerde onderneming te beëindigen ten behoeve van een concurrent, of zich zelve. De werknemer dient zich in het algemeen te onthouden van iedere activiteit die de relatie tussen de werkgever en haar relaties in negatieve zin zou kunnen beïnvloeden.

Bij overtreding van het in boven omschreven lid verbod verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever een dadelijk opvorderbare boete van € 7.500,00 per keer en € 750,00 voor elke dag, dat werknemer in overtreding is. Het staat werkgever vrij om in plaats van een boete volledige schadevergoeding te vorderen. Partijen zijn thans reeds overeengekomen dat zulks een overtreding tevens een dringende reden zal vormen voor werkgever tot ontslag op staande voet van werknemer.

Nevenwerkzaamheden

Wanneer werknemer tijdens de duur van de dienstbetrekking – ook buiten werktijd – voor een derde, direct of indirect werkzaamheden wenst te verrichten, dan wel zaken voor eigen rekening wenst te doen, dient hij werkgever hier voorafgaand over te informeren, zodat werkgever kan beoordelen of er sprake is van objectieve criteria op grond waarvan werknemer die nevenwerkzaamheden niet zou mogen verrichten.