

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1196

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juni 2023

In veel arbeidsovereenkomsten wordt een concurrentiebeding afgesproken. Dit beding verbiedt een werknemer om na het einde van zijn contract soortgelijke werkzaamheden uit te oefenen bij een ander bedrijf of als ondernemer. Het doel van de werkgever hierbij is om zijn bedrijfsbelangen te beschermen, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgeheimen. In 2021 is door onderzoeksbureau Panteia onderzoek gedaan naar de werking van het concurrentiebeding in de praktijk.¹ Daarin is een duidelijk probleem gesignaleerd. Het onderzoek laat zien dat het gebruik van het concurrentiebeding zodanig breed is dat het tot een ongerechtvaardigde beperking van werknemers kan leiden. Dit raakt het goed functioneren van de arbeidsmarkt, omdat werknemers hierdoor beperkt worden om van baan te verwisselen en werkzaam te blijven binnen hun expertise en specialisme. Voor werkgevers is het moeilijker om nieuw personeel aan te nemen. Daarom heb ik u op 25 februari 2022 een brief gezonden met beleidsopties om het concurrentiebeding te hervormen.² Ik heb hierbij mijn voornemen tot hervorming van het beding uitgesproken. In deze brief licht ik mijn voornemen tot hervorming toe.

Het is belangrijk voor de Nederlandse economie, zeker in tijden van arbeidsmarktkrapte, dat mensen op de juiste plek op de arbeidsmarkt kunnen komen. Voor werknemers is het van belang dat zij kunnen werken binnen de bedrijfstak waarin zij zich het beste tot hun recht voelen komen en het meest productief zijn. Het gaat erom dat het nodeloos gebruik en houden van werknemers aan een concurrentiebeding wordt voorkomen om de optimale arbeidsallocatie en arbeidsmobiliteit niet in de weg staan. Waar het om moet gaan, is dat een concurrentiebeding alleen ter werkelijke bescherming van een noodzakelijk bedrijfsbelang, zoals

¹ Bartsch, Grijpstra en Houweling (2021), de werking van het concurrentiebeding, Panteia Zoetermeer (Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1064).

² Kamerstuk 29 544, nr. 1089.

bijvoorbeeld bedrijfsgeheimen (in juridische termen: bedrijfsdebiet³) wordt ingezet en niet als een standaardclausule wordt opgenomen in arbeidsovereenkomsten. Hier is thans geen sprake meer van.

Het Panteia-rapport schetst een verdubbeling van het gebruik van het aantal concurrentiebedingen ten opzichte van eerder onderzoek uit 2015.

Inmiddels zijn naar schatting ca. 37% van de werknemers aan een concurrentiebeding gebonden. Eén op de drie werkgevers hanteert een concurrentiebeding, vrijwel altijd als een standaardclausule in het arbeidscontract. Deze werknemers hebben echter vaak geen toegang tot kennis en relaties die de concurrentiepositie van de werkgever kunnen schaden, en het is dus de vraag of de binding aan een concurrentiebeding noodzakelijk is. Tevens zegt 35 procent van de werkgevers het beding te gebruiken om schaars personeel vast te houden, waar het beding nadrukkelijk niet voor bedoeld is.⁴ Verder komt uit het rapport duidelijk naar voren dat werknemers veelal pas met de negatieve consequenties van het beding worden geconfronteerd als zij bij het einde van hun dienstbetrekking gehouden worden aan het beding.

In mijn voornemen tot hervorming van het beding is leidend om hetodeloos gebruik van het concurrentiebeding te voorkomen, zodat de arbeidsmobiliteit niet onnodig wordt geremd. Ik wil voorkomen dat een concurrentiebeding standaard (zonder noodzaak) in een arbeidsovereenkomst wordt opgenomen. Dit helpt zowel werknemers als werkgevers die nieuw personeel willen aantrekken. Bij de hervorming is van belang dat het voor werkgevers wel mogelijk blijft via een concurrentiebeding hun bedrijfsdebiet, zoals afzetmogelijkheden van een bedrijf op grond van goodwill, bijzondere kennis en inzichten (knowhow) en de zakelijke relaties, te beschermen. Tot slot is het van belang dat op voorhand helderder en duidelijker voor partijen is wanneer een concurrentiebeding kan worden opgenomen, en wanneer het kan worden ingeroepen door een werkgever. Dit vergroot de rechtszekerheid. De gang naar de rechter zal dan niet nodig zijn, omdat partijen weten waar ze aan toe zijn.

De afgelopen periode zijn de diverse beleidsopties zowel in overleg met sociale partners als met het (academische) veld nader uitgewerkt. Hierbij is besproken welke opties het beste aansluiten bij de doelstellingen van het kabinet.

Ik zal een wetsvoorstel voorbereiden om het concurrentiebeding te moderniseren. Dit betreft tevens de uitvoering van de motie van de leden Van Beukering-Huijbregts en Gijs van Dijk.⁵ Ik ben voornemens om de volgende wijzigingen uit te werken:

- het concurrentiebeding wettelijk begrenzen in duur;
- bij het opnemen van het concurrentiebeding moet het geografisch bereik worden opgenomen, gespecificeerd en gemotiveerd;
- bij het opnemen van het concurrentiebeding zullen werkgevers ook bij arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd «het zwaarwichtig bedrijfsbelang» van het opnemen van een concurrentiebeding moeten motiveren. Dit is thans al het geval voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- bij het intrekken van het beding zal een werkgever in beginsel een vergoeding moeten betalen, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift

³ Bij het bedrijfsdebiet gaat het o.a. om afzetmogelijkheden van een bedrijf op grond van goodwill, bijzondere kennis en inzichten (knowhow) en de zakelijke relaties.

⁴ Zie o.a. uitspraak Hoge Raad 17 juni 2022: ECLI:NL:HR:2022:894.

⁵ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 56.

bepaald percentage van het laatste verdiende salaris van de werknemer.

Bij de geschetste beleidsopties richting uw Kamer noemde ik de mogelijkheid dat op het moment dat de werkgever failliet zou gaan het concurrentiebeding zou komen te vervallen. Echter, daarbij is er onvoldoende rekening mee gehouden dat ook in faillissement sprake kan zijn van een zwaarwegend belang om een werknemer aan het beding te houden.

Dit doet zich vooral voor in situaties waarin sprake is van een mogelijkheid om de onderneming van de gefailleerde werkgever *going concern* te verkopen, waarna de koper deze voortzet. In dergelijke gevallen zal het invoeren van een concurrentiebeding mogelijk moeten blijven. Bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid loopt een traject waarbij wordt gezien hoe de positie van werknemers bij een dergelijke bedrijfsvoortzetting van een onderneming kan worden verduidelijkt. In dat kader zal dan ook nader worden stilgestaan bij de toepassing van een concurrentiebeding in een faillissementssituatie.

Er zijn twee beleidsopties die in mijn eerdere brief zijn genoemd die ik niet verder zal uitwerken. Dit betreft de optie dat het concurrentiebeding alleen kan worden ingeroepen als ontslag op initiatief van werknemer plaatsvindt en de optie dat het concurrentiebeding vervalt bij ontslag in proeftijd. Deze opties beschermen de belangen van werkgevers onvoldoende. Ook in situaties waarin de arbeidsovereenkomst tijdens proeftijd eindigt, of als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever eindigt, is het denkbaar dat een werkgever een gerechtvaardigd belang heeft om een beroep op een concurrentiebeding te doen om zijn bedrijfsbelangen te beschermen. Bij het beëindigen op initiatief van de werknemer is het bovendien onwenselijk als de mate van verwijtbaarheid bij het beëindigen van het dienstverband onderdeel gemaakt wordt van de afweging of het concurrentiebeding wel of niet wordt ingeroepen, omdat ook daar het dient te gaan om de vraag of een werkgever een gerechtvaardigd belang heeft om een beroep op een concurrentiebeding te doen om zijn bedrijfsbelangen te beschermen. Deze optie vergroot daarmee de rechtsonzekerheid en leidt mogelijk tot meer procedures. Daarom heb ik besloten deze opties niet verder uit te werken.

Ik zal van start gaan met de voorbereidingen van een wetsvoorstel om het concurrentiebeding te moderniseren. Ik verwacht hierbij dit wetsvoorstel eind 2023 aan te bieden voor internetconsultatie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip