Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM

De werking van het concurrentiebeding

Eindrapport

Merle Bartsch; Douwe Grijpstra; Ruben Houweling

Zoetermeer, 26 mei 2021

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Dit rapport betreft een onderzoek naar de werking van het concurrentiebeding binnen het arbeidsrecht. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit onderzoek door het onderzoeksbureau Panteia laten uitvoeren als vervolg op een motie die in de Tweede Kamer is ingediend door de leden Van Weyenberg en G. van Dijk. De motie vroeg om nadere voorwaarden voor het gebruik van het concurrentiebeding. Het ministerie van SZW heeft vervolgens een breed onderzoek uitgezet om nader inzicht te krijgen in het voorkomen, de motieven en de werking van het concurrentiebeding in de praktijk.

Het onderzoek bestond onder andere uit grootschalige enquêtes met werkgevers en werknemers, interviews met experts en desk research. Ook is aandacht uitgegaan naar de internationale context. Het onderzoek is uitgevoerd in de maanden december 2020 tot en met april 2021. Van de kant van Panteia waren Merle Bartsch, Inge van den Ende, Peter de Klaver, Gratiëlla Schippers, Yoram Lentze en ondergetekende bij het onderzoek betrokken. Zij werden ondersteund en geadviseerd door Ruben Houweling, hoogleraar arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Zoetermeer, mei 2021,

Douwe Grijpstra
Projectleider Panteia

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

Managementsamenvatting 7

1 Achtergrond en opzet van het onderzoek 9
1.1 Achtergrond van het onderzoek 9
1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek 9
1.3 Opzet van het onderzoek 13
1.4 Leeswijzer 13

2 Het concurrentiebeding in theorie en vanuit internationaal perspectief 15
2.1 Reconstructie van de beleidstheorie van het concurrentiebeding 15
2.2 Het concurrentiebeding internationaal bezien 23
2.3 Samenvatting 27

3 Het concurrentiebeding in de praktijk 29
3.1 Geschillen sinds 1 januari 2015 29
3.2 Uitspraken sinds 1 januari 2015 33
3.3 Samenvatting en conclusie 41

4 Het werkgeversperspectief 43
4.1 Algemeen gebruik van concurrentiebedingen 43
4.2 Inhoud van het concurrentiebeding 51
4.3 Werking van het concurrentiebeding 62
4.4 Redenen voor hantering van een concurrentiebeding 66
4.5 Ervaren of verwachte effecten van het concurrentiebeding 72
4.6 De toekomst van het concurrentiebeding 76
4.7 Samenvatting en conclusie 79

5 Het werknemersperspectief 85
5.1 Aantallen werknemers met een concurrentiebeding 85
5.2 Bekendheid met de consequenties van het concurrentiebeding 94
5.3 Ervaren of verwachte gevolgen van het concurrentiebeding 100
5.4 Oordeel over het concurrentiebeding 110
5.5 Samenvatting en conclusie 112

6 Samenvatting en conclusies 115
6.1 Economische theorie van het concurrentiebeding 115
6.2 Het concurrentiebeding internationaal bezien 116
6.3 Omvang en vorm van het concurrentiebeding 117
6.4 Noodzaak en inroepen van het concurrentiebeding 117
6.5 Het concurrentiebeding als belemmering voor een nieuwe baan 118
6.6 Overige positieve en negatieve effecten 119

6.7 De motie Van Weyenberg/G. van Dijk en het advies van de Commissie Borstlap 121
Bijlage 1 Methodologische verantwoording jurisprudentieonderzoek 123
Bijlage 2 Methodologische verantwoording werkgeversenquête 125
Bijlage 3 Methodologische verantwoording werknemersenquête 131
Bijlage 4 Methodologische verantwoording van analyses op de EBB 133
Bijlage 5 Geraadpleegde literatuur 135
Bijlage 6 Geïnterviewde experts 137
Bijlage 7 Extra tabellen 139

Managementsamenvatting

Tussen december 2020 en mei 2021 heeft Panteia onderzoek uitgevoerd naar het concurrentiebeding. Hoofddoel ervan was de werking van het concurrentiebeding te analyseren. Nadere onderzoeksvragen betroffen:

- de mate waarin het beding wordt opgenomen in arbeidscontracten;
- de mate waarin het beding noodzakelijk is om bedrijfsbelangen te beschermen;
- de mate waarin het werknemers hinder ondervinden van het beding;
- de economische theorie achter de werking van het beding;
- positieve en negatief neveneffecten van het beding;
- de juridische mogelijkheden voor een beding internationaal gezien.

Het uitgangspunt daarbij was om de antwoorden op deze vragen in de context te plaatsen van de motie Van Weyenberg/G. van Dijk uit 2019 en de aanbevelingen van de commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap, rapportage 2020). In beide gevallen gaat het om voorstellen voor nadere voorwaarden aan het concurrentiebeding.

Werkgevers hanteren vaker een concurrentiebeding dan nodig

Eén op de drie werkgevers hanteert een concurrentiebeding, vrijwel altijd als een standaardclausule in het arbeidscontract. Zij roepen dit beding echter zelden in. Daar zien zij vaak geen reden toe. De werknemers gebonden aan het beding hebben vaak geen toegang tot kennis en relaties die de concurrentiepositie van de werkgever kunnen schaden. Desondanks houdt de werkgever de werknemer wel aan een zwaar handhavingsregime, met een geldigheidsduur die eerder te lang dan te kort is, en boetes die eerder meervoudig dan eenmalig zijn. Ook als het beding niet ingeroepen wordt, oefent het daarmee wel een fors afschrikeffect uit.

Deel van de werkgevers probeert met een concurrentiebeding werknemers te binden

Hoewel het oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding betreft, hanteert één op de drie werkgevers een beding ook om de uitstroom van personeel te voorkomen. Zij richten zich daarbij vooral op essentiële, moeilijk vervangbare werknemers. Veel werkgevers schorten het beding dan ook op zodra zij niet meer afhankelijk zijn van deze werknemers. Dat het concurrentiebeding als standaardclausule gehanteerd wordt, betekent ondertussen wel dat het gehele personeelsbestand gebonden is aan het beding. Dit leidt tot willekeur, waarbij werknemers zien dat het beding bij de ene collega wel ingeroepen wordt, en bij de andere niet.

Neveneffecten concurrentiebeding sterk afhankelijk van werkgever

De bescherming van de concurrentiepositie die het concurrentiebeding biedt, vloeit voort uit de beperking die dit oplegt aan de arbeidsmobiliteit van de werknemer. Als de werkgever deze inperking ziet als verzekering op de scholing van werknemers, kan het concurrentiebeding het innovatievermogen versterken. Echter, als zij het beding onzorgvuldig toepassen – op meer werknemers dan noodzakelijk – kan het

werknemers onnodig binden. De werknemer kan hierdoor carrièrestappen mislopen, terwijl op macroniveau een potentieel betere arbeidsmatch verhinderd wordt.

Werknemers hebben een ander beeld bij het concurrentiebeding

Werknemers interpreteren de term 'concurrentiebeding' vaak letterlijk, als zijnde een beperking op het werken bij een concurrent. Echter, het merendeel van de werkgevers hanteert het beding vooral om de uitstroom van bedrijfs- en contactinformatie naar concurrenten te voorkomen, niet zozeer de uitstroom van personeel. Desondanks benoemen werknemers relatief minder vaak dan werkgevers dat het beding hen beperkt in het meenemen van kennis en relaties. Zij kunnen het beding daarmee niet van toepassing achten waar dat mogelijk wel het geval is. Een conflict waar zij in de regel niet op uit zijn kan daardoor alsnog onvermijdelijk zijn.

De aanklager is niet altijd gebaat bij een rechtszaak

Het merendeel van de rechtszaken rondom een concurrentiebeding mondt uit in een schorsing van het beding. Dat terwijl werkgevers vaker het initiatief nemen tot een rechtsgang dan werknemers. Dit betekent echter niet dat de rechter de werknemer bevoordeelt. Waar het initiatief bij de werknemer ligt, komt de rechter namelijk in minder dan de helft van de gevallen tot schorsing van het beding. Daarmee oordeelt de rechter gemiddeld genomen vaker in het nadeel van de aanklager dan in diens voordeel. Dit is mede het gevolg van de rechtsonzekerheid rondom het concurrentie-beding, dat procespartijen bemoeilijkt het kans op succes in te schatten.

Werkgevers zien geen alternatief voor het concurrentiebeding

Werkgevers zien het concurrentiebeding als belangrijk instrument voor de bescherming van relaties en informatie. Zij kunnen misbruik van deze middelen door vertrokken werknemers weliswaar anders – als onrechtmatige daad of overtreding van geheimhouding – betwisten, maar enkel achteraf, in een juridische procedure. Met een concurrentiebeding kan de werkgever deze situatie vooraf afvangen. Dat een beding drukt op de arbeidsmobiliteit van de werknemer zien werkgevers niet altijd in. Wie dit wel doet spreekt steun uit voor hervorming van het concurrentiebeding. De toepasbaarheid van het concurrentiebeding inperken tot contracten voor onbepaalde tijd kan op de meeste steun rekenen onder werkgevers. In mindere mate is er ook steun voor een verplichte maximumduur of compensatieregeling. Werkgevers-organisaties zien liever dat de huidige flexibiliteit van het beding behouden blijft, weliswaar onder de voorwaarde dat hantering van het beding voortaan altijd gemotiveerd wordt.

Internationaal: vaak compensatie en maximumduur

In de meeste lidstaten van de Europese Unie kan de werkgever het concurrentiebeding alleen inroepen als deze de werknemer hiervoor compenseert. Als de werkgever stopt met betalen, komt het concurrentiebeding te vervallen. Verder beperken lidstaten vaak de geldigheidsduur, met een wettelijk vastgelegde maximumduur, dan wel via een proportionaliteitstoets. Soms is een langere geldigheid mogelijk, maar enkel als hier compensatie tegenover staat. Dit staat in contrast met de situatie in Nederland, waar compensatie nauwelijks voorkomt, en waar geen formele maximumduur geldt. Hiermee lijkt de situatie rond het concurrentiebeding in andere landen veel duidelijker en transparanter dan in Nederland. Dit sluit aan bij de voorstellen van Van Weyenberg en G. van Dijk.

1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Mede naar aanleiding van een artikel in de Volkskrant[1] hebben D66, PvdA en SP in september 2019 Kamervragen gesteld over de werking van en het oneigenlijk gebruik van concurrentiebeding door werkgevers. Dit artikel had betrekking op signalen dat werkgevers het beding steeds vaker gebruiken om op een krappe arbeidsmarkt werknemers bij zich te houden in plaats van, waarvoor het eigenlijk is bedoeld, om oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Vervolgens hebben D66 en PvdA tijdens het debat over de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in november 2019 een motie ingediend over het beperken van het concurrentiebeding tot het strikt noodzakelijke[2] en heeft de VVD aanvullende vragen gesteld over de omvang van het (mogelijke) probleem. Als reactie daarop heeft de minister in december 2019 een breed onderzoek toegezegd naar de context en omvang van het probleem rondom het concurrentiebeding en mogelijke oplossingsrichtingen voor dit probleem.

Bij de oplossingsrichtingen worden de volgende opties meegenomen:

1. Uitsluiten van het concurrentiebeding bij contracten voor bepaalde tijd;
2. Beperken van de maximale duur en de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding voor onbepaalde tijd;
3. Minimale vergoeding voor het concurrentiebeding bij contracten voor onbepaalde tijd.[3]

Van belang is ook het in januari 2020 uitgebrachte advies van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap). Dit advies bevat de aanbeveling dat een werkgever geen concurrentiebeding meer zou moeten kunnen opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een mogelijkheid die sinds 2015 met de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) al was beperkt). In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou een concurrentiebeding alleen toegestaan kunnen worden als de werkgever de noodzaak daartoe kan motiveren op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen (zoals nu al geldt bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).[4]

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Doel

De signalen over oneigenlijk gebruik, de Kamervragen en de reactie van de minister daarop hebben ertoe geleid dat het ministerie van SZW aan Panteia heeft gevraagd onderzoek te verrichten naar de huidige werking van het concurrentiebeding. Dit onderzoek biedt inzicht in het vóórkomen en de inhoud van, de motieven voor en de

[1] Artikel 'Concurrentiebeding wordt vaak oneigenlijk gebruikt', OP: volkskrant.nl, 2 september 2019.
[2] Motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk. Zie: https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vl40e3se33zk
[3] Op dit moment kan de rechter aan de werkgever al de verplichting opleggen tot het betalen van een vergoeding als de werknemer door het concurrentiebeding in te grote mate wordt belemmerd om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zin. Zie: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/12/18/beantwoording-kamervragen-over-concurrentiebeding-van-kent-sp
[4] Commissie Borstlap (2020). In wat voor land willen we werken? Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk, 23 januari 2020.

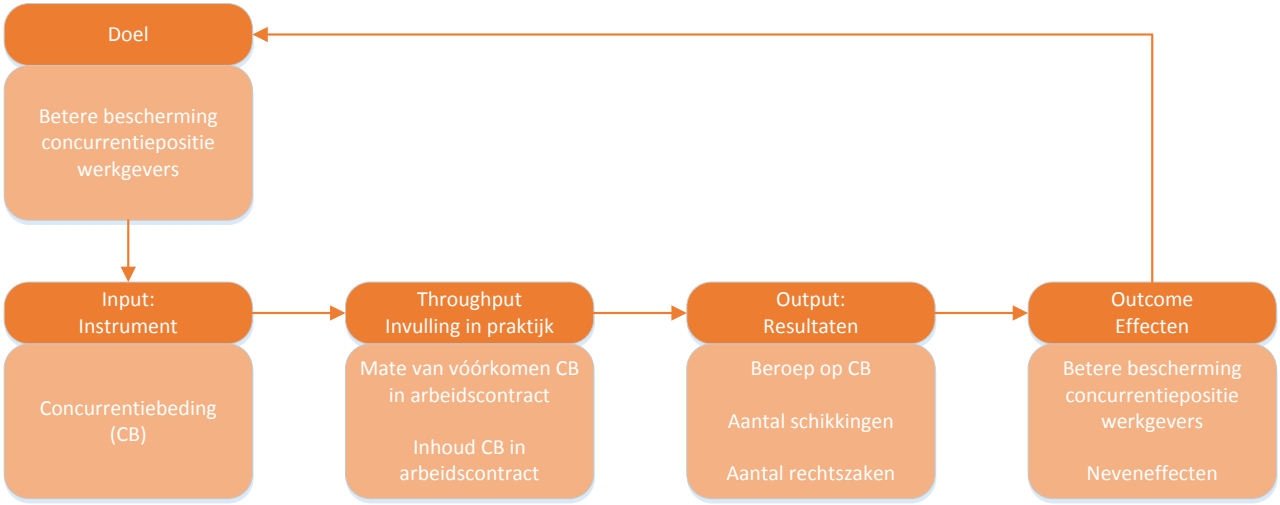
effecten van het concurrentiebeding. Ook wordt zicht geboden op de internationale inrichting van het concurrentiebeding in omliggende EU-lidstaten.

Aan de hand van de resultaten van het onderzoek kan het ministerie van SZW beschrijven of en zo ja waarom een aanpassing van het concurrentiebeding wenselijk is, hoe een dergelijke aanpassing er uit moet komen te zien en hoe deze in de praktijk zal uitwerken. Het uitwerken van deze beleidsopties op zich valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Analysekader

In het onderzoek gebruiken we onderstaand analysekader. Dit kader heeft de Better Regulations Guidelines van de Europese Commissie (2017) als basis.

Figuur 1 Analysekader



Doel van het instrument concurrentiebeding is betere bescherming van de concurrentiepositie van werkgevers. Bij de invulling in de praktijk gaat het om het al dan niet door werkgevers opnemen van het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten. Hierbij zijn verschillen mogelijk naar onder meer sector, bedrijfsgrootte, functietype, contracttype en inhoud. Bij inhoud gaat het onder meer om zaken als specifieke informatie/werkzaamheden waar het beding betrekking op heeft, de duur en geografische reikwijdte van het beding en de in het beding opgenomen bepalingen aangaande boete en schadevergoeding. De invulling van het concurrentiebeding in de praktijk bepaalt in belangrijke mate de resultaten en effecten ervan. Onder resultaten is te verstaan de mate waarin werkgevers zich daadwerkelijk beroepen op het concurrentiebeding en het aantal getroffen schikkingen (tussen werkgevers en werknemers) en aangespannen rechtszaken (door werkgevers en werknemers) waartoe dat leidt. Bij effecten gaat het primair om het beoogde effect van betere bescherming van de concurrentiepositie van de werkgever. Daarnaast kunnen er, positieve en negatieve, neveneffecten zijn. Voor werkgevers bijvoorbeeld op investeringen in scholing, innovatievermogen en productiviteit en voor werknemers op hun arbeidsmobiliteit, motivatie en ook op hun positie bij ontslag. Tot slot zijn er externe factoren van invloed op de invulling in de praktijk, de resultaten en de

effecten van het concurrentiebeding (zoals de conjunctuur, spanning op de arbeidsmarkt en sectoraal arbeidsmarktbeleid).

Onderzoeksvragen

Mede op basis van bovenstaand analysekader zijn de volgende (hoofd- en sub)vragen geformuleerd:

#	Vraag	p.
1.	**Wat is de economische theorie achter de werking van het concurrentiebeding?**	**27, 115**
1.a.	Wat is het effect van het concurrentiebeding op de arbeidsmobiliteit?	*
1.b.	Wat is het effect van het concurrentiebeding op investeringen in scholing en innovatie?	*
1.c.	In hoeverre zorgt het concurrentiebeding voor kapitaalvernietiging (lagere productiviteit en lonen)?	*
2.	**Wat zijn de (juridische) mogelijkheden voor het opnemen van een concurrentiebeding internationaal gezien?**	**27, 116**
3.	**In welke mate en in welke vorm worden concurrentiebedingen opgenomen in arbeidscontracten?**	**117**
3.a.	Hoe vaak komen concurrentiebedingen voor?	79, 112
3.b.	Wat wordt opgenomen in concurrentiebedingen (bijvoorbeeld specifieke informatie/werkzaamheden, duur, geografische reikwijdte, boete, vergoeding)?	80
3.c.	Hoe vaak wordt een concurrentiebeding ingeroepen na afloop van een dienstverband? En wat zijn de redenen hiervoor?	80
3.d.	In welke mate worden er schikkingen buiten de rechter om getroffen? En wat zijn de kenmerken hiervan?	80
3.e.	Hoeveel rechtszaken/uitspraken vinden er per jaar plaats over concurrentiebedingen?	41
3.f.	Hoe vaak worden concurrentiebedingen per jaar vernietigd door de rechter?	41
3.g.	Hoe vaak legt een rechter per jaar in rechtszaken over concurrentiebedingen een boete op (aan werkgever of werknemer)?	41
3.h.	In hoeverre is er bij de beantwoording van onderzoeksvraag 3 a t/m f onderscheid naar soort arbeidscontract, werkgeverskenmerken (sector en bedrijfsgrootte) en werknemerskenmerken (functie en persoonskenmerken)?	*
4.	**In hoeverre is het overeen kunnen komen van een concurrentiebeding noodzakelijk voor werkgevers?**	**117**
4.a.	Wat is het belang van het kunnen overeenkomen van een concurrentiebeding voor werkgevers en verschilt dit per sector en/of functie?	81
4.b.	Welke redenen heeft de werkgever om een concurrentiebeding te willen afsluiten? Welke waarde hechten werkgevers aan het afsluiten van concurrentiebedingen?	81
4.c.	Wat zijn de redenen voor het al dan niet inroepen van concurrentiebedingen na afloop van het dienstverband? In hoeverre verschilt dit per sector en/of functie? Tot welk gedrag leidt dit?	82
4.d.	Wordt het concurrentiebeding vaker ingeroepen in tijden van hoogconjunctuur?	81

4.e.	In hoeverre hebben werkgevers in de praktijk wel eens te maken gehad I) met een vertrekkende werknemer die een baan wilde aannemen ondanks dat het concurrentiebeding hem daarvan moest weerhouden, en/of II) een in dienst komende werknemer die door zijn vorige werkgever aan het concurrentiebeding werd gehouden. Welke stappen zijn in deze gevallen doorlopen? Wat was de oplossing waar men op uitkwam?	81
4.f.	Zijn er alternatieven voor het concurrentiebeding die hetzelfde doel dienen? In hoeverre overlappen deze alternatieven met de (beoogde) effecten van het concurrentiebeding? Komen deze alternatieven nu al tegelijk voor in dezelfde arbeidsrelatie?	83
4.g.	Is er een effect waarneembaar bij het overeenkomen van concurrentiebedingen bij arbeidscontracten voor bepaalde tijd nu de wetgeving op dat punt is aangescherpt?	112
5.	**In hoeverre is het concurrentiebeding voor werknemers een belemmering bij het aangaan van een nieuwe baan?**	**118**
5.a.	Hoe en wanneer worden werknemers op de hoogte gesteld van het concurrentiebeding?	112
5.b.	Hoe bewust zijn werknemers zich van de gevolgen van het ondertekenen van een concurrentiebeding?	113
5.c.	Voelen werknemers zich beperkt in hun arbeidsmobiliteit door het concurrentiebeding? In welke mate zien werknemers af van een overstap omwille van het concurrentiebeding? Zijn er gedragseffecten naar aanleiding van het overeengekomen concurrentiebeding?	114
5.d.	Hoe wordt een geschil met over een concurrentiebeding bij een (voorgenomen) overstap naar een andere functie over het algemeen opgelost?	114
5.e.	In hoeverre zijn werknemers bereid naar de rechter te stappen als zij vermoeden dat het concurrentiebeding (of het inroepen daarvan) niet proportioneel is? En ervaren zij de bewijslast van deze proportionaliteit dan als belemmering? Leidt dit nog tot gedragseffecten?	114
6.	**Wat zijn de (overige) positieve en negatieve effecten voor werkgevers en werknemers van het overeenkomen van concurrentiebedingen in arbeidscontracten?**	**119**
7.	**Hoe verhouden zich de resultaten van het onderzoek tot de aanpassingen van het concurrentiebeding zoals in de motie Van Weyenberg/G. van Dijk en het advies van de Commissie Borstlap beschreven?**	**121**
7.a.	Hoe verhoudt zich het belang van de werkgever (beschermen concurrentiepositie) ten opzichte van het belang van de werknemer (vrije arbeidsmobiliteit) in de huidige situatie?	*
	(welke argumenten voor en tegen levert de huidige praktijk van het concurrentiebeding op met betrekking tot:)	*
7.b.	Het uitsluiten van het concurrentiebeding bij contracten voor bepaalde tijd?	*
7.c.	Het beperken van de maximale duur en de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding bij contracten voor onbepaalde tijd?	*
7.d.	Het instellen van een minimale vergoeding voor het concurrentiebeding bij contracten voor onbepaalde tijd?	*
7.e.	De regelgeving rondom het concurrentiebeding voor contracten van bepaalde tijd overnemen voor contracten van onbepaalde tijd?	*

* Beantwoord als onderdeel van hoofdvraag of relevante deelvraag

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is deels kwalitatief maar grotendeels kwantitatief van aard. Globaal waren in het onderzoek de volgende (deels parallel lopende) fasen te onderscheiden:

1. Deskresearch waaronder een analyse van documentatie over het concurrentiebeding in andere EU-landen;
2. Een telefonische werkgevers-[5] en online werknemersenquête;
3. Een kwantitatieve analyse van rechterlijke uitspraken;
4. Expertinterviews met hoogleraren arbeidsrecht, arbeidsrechtadvocaten e.d.);
5. Een analyse van het in de fasen 1 tot en met 4 verzamelde materiaal en een tussenrapportage;
6. Toetsing van de resultaten van fase 1 tot en met 5 in interviews met HR-functionarissen en experts uit werkgevers- en werknemersorganisaties;
7. Reflectie en eindrapportage.

1.4 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is als volgt:

- **Hoofdstuk 2** gaat in op de uitkomsten van de deskresearch, met een overzicht van theoretische inzichten over het concurrentiebeding vanuit binnen- en buitenland.

- **Hoofdstuk 3** beschrijft het jurisprudentieonderzoek, met een uitzetting van de belangrijkste kenmerken van geschillen en uitspraken rondom het concurrentiebeding sinds 2015.

- **Hoofdstuk 4** presenteert de uitkomsten van de werkgeversenquête, afgezet tegen de inzichten van zowel juridische als praktijkexperts, inclusief de werkgeversorganisaties.

- **Hoofdstuk 5** zet de uitkomsten van de werknemersenquête uiteen, samen met de corresponderende inzichten van juridische experts en vakbonden. Ook de aanvullende analyses op de EBB komen aanbod.

- In **hoofdstuk 6** volgen de conclusies die te trekken zijn uit dit onderzoek.

In **bijlagen 1 tot en met 4** is de methodologische onderbouwing te vinden van achtereenvolgens het jurisprudentieonderzoek, de werkgeversenquête, de werknemersenquête, en de aanvullende analyses op de EBB. **Bijlagen 5 en 6** bieden een overzicht van de literatuur en van de experts die geraadpleegd zijn. Tot slot omvat **bijlage 7** de tabellen van onderzoeksresultaten die wel vergaard zijn, maar niet elders in het rapport gepresenteerd zijn.

[5] Door de lockdown was het niet mogelijk om werkgevers in de sector horeca te enquêteren.

2 Het concurrentiebeding in theorie en vanuit internationaal perspectief

2.1 Reconstructie van de beleidstheorie van het concurrentiebeding

Een beleidstheorie is de veronderstelde relatie tussen de beleidsproblemen of -behoeften, de beleidsinzet (het beleidsinstrument, i.c. het concurrentiebeding) en de uiteindelijk daarmee te bereiken beleidsdoelen. Naast de te bereiken beoogde beleidsdoelen kunnen er niet-beoogde (positieve en negatieve) neveneffecten zijn. Een expliciete beleidstheorie van het concurrentiebeding is er niet. Hieronder volgt daarom een 'reconstructie' daarvan. Achtereenvolgens gaan we in op:

- De juridische basis van het concurrentiebeding;
- De afbakening van het concurrentiebeding;
- Het doel van het concurrentiebeding (het beoogde effect);
- Bepalingen rondom het concurrentiebeding;
- Procedures rondom het concurrentiebeding;
- Positieve en negatieve neveneffecten (niet beoogde effecten).

Juridische basis van het concurrentiebeding

De juridische basis van het concurrentiebeding wordt gevormd door artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dit biedt werkgevers en werknemers een raamwerk voor het afsluiten van bedingen waarmee de mogelijke werkzaamheden van de werknemer ingeperkt worden na afloop van de arbeidsovereenkomst. De inhoud van het beding is daarbij overeen te komen door de werkgever en werknemer. Het kan verschillende vormen aannemen, waaronder het tegengaan van vormen van concurrentievervalsing, van het meenemen van klanten en relaties en het lekken van bedrijfsgeheimen naar een nieuwe werkgever.

Concurrentiebeding en relatiebeding

In de praktijk worden het concurrentiebeding en het relatiebeding door elkaar gehaald. Het concurrentiebeding verbiedt een soortgelijke functie te betrekken bij 'een concurrent', terwijl het relatiebeding indiensttreding bij die concurrent niet verbiedt, maar wel het benaderen van klanten/relaties van de ex-werkgever. Beide bedingen worden niet expliciet in het wetsartikel genoemd, maar worden geschaard onder 'bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst' Artikel 7:653 lid 1 heeft het dan ook over: "Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn". Dit blijkt ook uit jurisprudentie van de Hoge Raad. In dit onderzoek houden wij deze 'brede' definitie aan.[6]

[6] Ook andere relevante bedingen zoals het geheimhoudingsbeding en het 'aftroggelbeding' vallen onder deze definitie Hierbij gaat het om het geheimhouden van bedrijfsinformatie respectievelijk het actief acquireren van klanten of werknemers van de werkgever na het uit dienst treden. Zie: Houweling, A.R en C.J Loonstra (2011). Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst,

Doel van het concurrentiebeding (beoogd effect)

Het doel (beoogd effect) van het concurrentiebeding is betere bescherming van de concurrentiepositie van de werkgever. Met een concurrentiebeding wordt de kennis, die een werknemer bij de uitoefening van een bepaalde functie bij de ex-werkgever heeft opgedaan, beschermd. De werknemer kan met die kennis de ex-werkgever directe concurrentie aandoen als hij na het eindigen van de arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij een concurrerende onderneming of een eigen bedrijf start. De ex-werknemer kan met deze kennis zijn nieuwe werkgever of zijn opgestarte eigen bedrijf een ongerechtvaardigde voorsprong bezorgen. Samenhangend hiermee is dat een werknemers ook klanten en/of relaties ook zouden kunnen meenemen naar de nieuwe werkgever of naar zijn eigen nieuwe bedrijf.

Bepalingen rondom het concurrentiebeding

In artikel 7:653 BW zijn de volgende bepalingen rondom het concurrentiebeding opgenomen:

- Een concurrentiebeding is slechts geldig indien de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
- Sinds de invoering van de Wwz op 1 januari 2015 kan het beding alleen worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
- De rechter kan een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigd verklaren indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Dit wordt disproportionaliteit van het beding genoemd. De bewijslast hiervoor ligt bij werknemer.
- De werkgever kan aan een concurrentiebeding geen rechten ontlenen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werkgever.
- Als een concurrentiebeding de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen.[7]

Doorgaans wordt een concurrentiebeding afgesproken bij het begin van de arbeidsovereenkomst of bij opwaardering van het arbeidscontract. Ook hoeft een concurrentiebeding niet noodzakelijkerwijs in een arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd. Dit kan ook op een andere wijze, mits schriftelijk.[8]

Procedures rondom het concurrentiebeding

Het concurrentiebeding kan aanleiding zijn voor twee typen (juridische) conflicten:

[7] De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Zie: Burgerlijk Wetboek Boek 7, https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2015-01-01#Boek7

[8] https://www.werk.nl/werkzoekenden/solliciteren/contract-en-loon/einde-contract; https://www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/concurrentiebeding.

- De (ex-)werknemer gaat (of wil) na het einde van zijn arbeidsovereenkomst ander werk doen (bij een andere werkgever of als zelfstandige), dat voor de ex- respectievelijk huidige werkgever concurrerend is;
- De (ex-)werknemer wil na het einde van zijn arbeidsovereenkomst (in staat zijn) ander werk (te) gaan doen (bij een andere werkgever of als zelfstandige), maar het concurrentiebeding van de (ex-)werkgever maakt dat voor hem (bijna) onmogelijk.

In theorie zijn er twee mogelijkheden om dergelijke conflicten op te lossen:

1. Schikkingspoging buiten de rechter om, op initiatief van de werkgever dan wel de werknemer of diens nieuwe werkgever. Hierbij is eventueel een mediator in te zetten.[9]
2. Aanspannen van een juridische procedure bij de civiele rechter (in eerste aanleg de kantonrechter). Dat kan zowel door de (ex-)werkgever als (ex-)werknemer. Er kan bij de kantonrechter een spoedprocedure (kort geding) en (tevens) een uitgebreide procedure (bodemprocedure) worden aangespannen. De inzet van een advocaat bij de kantonrechter is niet nodig.[10]

Juridische mogelijkheden bij conflict over een concurrentiebeding

In een **spoedprocedure (kort geding)** kunnen (ex-)werkgever en/of (ex)werknemer de kantonrechter vragen een snelle maatregel (voorlopige voorziening) te treffen in het arbeidsconflict. De (ex-)werkgever kan vragen dat de (ex-)werknemer: 1) het concurrentiebeding naleeft en direct stopt met concurrerende werkzaamheden; en 2) een voorschot betaalt op de boetebedragen. De (ex-)werknemer kan vragen het concurrentiebeding te schorsen. Het vonnis van de rechter geldt zolang in een uitgebreide procedure geen verder, definitief oordeel is gedaan.

In een **uitgebreide procedure (bodemprocedure)** vraagt men de kantonrechter om een definitief oordeel over het concurrentiebeding. De (ex-)werkgever kan vragen om: 1) een verklaring van de rechter dat het concurrentiebeding geldig is; 2) een verklaring van de rechter dat de (ex-)werknemer het concurrentiebeding overtreedt; en 3) betaling van de volledige boetes of schadevergoeding.

De (ex-)werknemer kan in een uitgebreide procedure vragen om: 1) een verklaring van de rechter dat het concurrentiebeding ongeldig is; 2) vernietiging van het concurrentiebeding; 3) schadevergoeding voor de tijd dat men gebonden is aan het concurrentiebeding en daardoor belemmerd is ander werk te verrichten.

Als het vonnis niet naar wens is, kunnen de (ex-)werkgever en/of (ex-)werknemer in **hoger beroep** bij het gerechtshof. Leidt ook dit niet tot het gewenste resultaat, dan kunnen beide partijen elk individueel besluiten in **cassatie** te gaan bij de Hoge Raad.

Bron: https://www.rechtspraak.nl/Onderwerpen/Concurrentiebeding

[9] Dit kan maar hoeft geen jurist te zijn.
[10] Voor een procedure bij de kantonrechter is een advocaat niet verplicht.

Niet-beoogde positieve en negatieve effecten

Naast het directe effect van het concurrentiebeding op microniveau heeft het niet-beoogde effecten op macroniveau. Een beeld hiervan wordt gegeven in een recent artikel van professor Stam van de Universiteit Utrecht,[11] dat de beschikbare wetenschappelijke literatuur over de economische gevolgen van het concurrentiebeding samenvat. Voor een deel gaat het om onderzoek dat empirisch bewijs levert voor bepaalde effecten van het beding. De literatuur is echter vooral uit de Verenigde Staten afkomstig, waar het concurrentiebeding een andere positie heeft dan in Nederland.

Arbeidsmobiliteit

Het concurrentiebeding is bedoeld om de werkgever te beschermen tegen vertrek van werknemers dat gepaard gaat met grote schade aan de bedrijfsvoering, hetzij door gevolgen voor de concurrentiepositie hetzij door het weglekken van bedrijfseigen kennis. De bescherming van de concurrentiepositie, die het concurrentiebeding biedt, impliceert beperkingen op de arbeidsmobiliteit van de werknemer. Het beperkt de wijze waarop een werknemer diens kennis, kunde en ervaringen kan benutten in arbeid na afloop van de arbeidsovereenkomst. De keuzevrijheid van de individuele werknemer om te werken waar deze wenst, wordt daarmee beïnvloed.

De beschikbare studies met empirisch bewijs voor macro-effecten op de arbeidsmobiliteit zijn zoals boven al vermeld allen gebaseerd op data uit de Verenigde Staten.[12] Ten eerste is er aldaar vanuit verschillende onderzoeken sterk bewijs voor een direct effect van concurrentiebedingen op de arbeidsmobiliteit. Ten tweede is er bewijs dat de aanwezigheid van een concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten in het ene bedrijf of de ene sector, werknemers naar andere bedrijven en sectoren trekt.[13] Ook is er bewijs dat het concurrentiebeding tot minder startende bedrijven leidt.[14]

De mate van beïnvloeding van de keuzevrijheid van de medewerker en daarmee het macro-economisch effect van het concurrentiebeding kent, zeker in Nederland, echter een aantal beperkingen. Ten eerste is relevant in hoeverre de werknemer zich ervan bewust is dat hij of zij een concurrentiebeding is overeengekomen met de werkgever. Ten tweede is relevant in hoeverre de werknemer inschat dat de werkgever hem of haar aan het concurrentiebeding zal houden. Ten derde is relevant in hoeverre de werkgever daadwerkelijk het conflict aangaat bij een eventuele overstap naar een andere werkgever.

Als de werknemer zich van het beding bewust is en denkt dat de werkgever hem eraan zal houden, en als de werkgever in alle situaties bij vertrek de werknemer het concurrentiebeding inroept, kan dit drukken op de employability van de werknemer.

---

[11] E. Stam (2020), "The Case against Non-Compete Agreements" IN: *U.S.E. Working Paper Series* nr. 19-20.
[12] E. Stam (2020), "The Case against Non-Compete Agreements" IN: *U.S.E. Working Paper Series* nr. 19-20.
[13] Marxc et al. (2015), "Regional Disadvantage? Employee non-compete agreements and braindrain" IN: *American Sociological Review* 75(5). Geciteerd in Stam (2020).
[14] Samila, S. en Sorenson, O. (2011), "Non-compete Covenants: Incentives to Innovate or Impediments to Growth?" IN: *Management Science* 57(3); Filson, D. en Gretz, R.T. (2004), "strategic innovation and technology adoption in an evolving industry", IN: *Journal of Monetary Economics* 51 (1) en Gilson, R.J. (1999), The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete", I: University Law Review 74. Geciteerd in Stam (2020).

Dit is vooral het geval als de in het concurrentiebeding opgenomen afbakening van concurrerende werkzaamheden raakt aan de kern van de kennis en kunde van de werknemer. De werknemer biedt zich daardoor mogelijk niet meer aan voor vacatures danwel krijgt een conflict bij het ingaan op vacatures die aansluiten op diens sterkste competenties. Dit kan ertoe leiden dat de werknemer andere banen afslaat of niet op zoek gaat naar ander werk, met als gevolg dat het arbeidsaanbod van de werknemer op de arbeidsmarkt niet optimaal benut wordt.

Bij een correcte toepassing van het concurrentiebeding kan dit weliswaar betekenen dat de arbeidsmobiliteit en de employability van de bewuste medewerker worden beperkt, maar het kan ook ongewenste arbeidsmobiliteit voorkomen die optreedt wanneer de toekomstbestendigheid van een bedrijf in gevaar zou komen door de overstap van de bewuste werknemer.

Vanuit economisch perspectief zou het effect van het concurrentiebeding hiermee beperkt kunnen zijn, maar er treden echter ook de nodige neveneffecten op die veel meer economische impact hebben.

De aanwezigheid van een concurrentiebeding kan er in de eerste plaats toe leiden dat werknemers noodgedwongen een zijstap in hun carrière moeten maken. Dit geldt bijna per definitie voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die hinder ondervindt van een concurrentiebeding, maar kan ook als gevolg hebben dat een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd een voor zijn of haar carrière ongewenste zijstap moet maken.[15] De zijstap kan er ook uit bestaan dat men moet wachten voordat men daadwerkelijk actief kan worden bij een nieuwe werkgever en daardoor in de tussentijd niet productief is. Als het contract voor bepaalde tijd is afgelopen en men nog niet elders mag beginnen of als men moet wachten op de uitkomst van een rechtszaak over het concurrentiebeding voordat men de daadwerkelijke overstap kan maken, kan dat ook tot een beroep op de sociale zekerheid leiden.

Afschrikeffect

De beperking op de arbeidsmobiliteit kan ook indirect zijn. Ten eerste is het mogelijk dat een eventueel conflict over het concurrentiebeding in het voordeel van de werknemer zou uitvallen, omdat het aanwezige concurrentiebeding op de specifieke situatie niet van toepassing is of omdat het disproportioneel is, maar dat de werknemer vanuit onzekerheid daarover de overstap naar een nieuwe werkgever niet aandurft. Dit kan des te sterker spelen wanneer een recent geschil bij een collega in diens nadeel is uitgevallen, ook al is sprake van een totaal andere casuïstiek.

Ook is het mogelijk dat werkgevers in arbeidsovereenkomsten concurrentiebedingen vastleggen die in feite disproportioneel zijn maar waartegen werknemers niet in protest gaan en zich wel aan gebonden voelen. Een rol kan daarbij spelen dat werkgevers bepaalde medewerkers ("toppers" zoals verkopers met een hoge successcore of bepaalde experts met cruciale kennis) niet (naar een concurrent) willen zien overstappen en daartoe een (standaard)clausule in de arbeidscontracten opnemen die voor alle werknemers (in een bepaalde functie) geldt. Niet alleen heeft

[15] Scheele, D., J.J.M. Theeuwes en G.J.M. de Vries (2007). *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

het beding dan een breder effect dan het eigenlijk door de werkgever beoogde, maar ook kan het inbouwen van een standaardclausule het effect hebben dat de rechter in de meeste gevallen het beding niet van toepassing acht. Het beding houdt dan de werknemers die zich hiervan bewust zijn niet tegen, terwijl het wel een sterk afschrikeffect heeft op werknemers voor wie het beding eigenlijk niet is bedoeld.

Dit kan zelfs ertoe leiden dat een werkgever met een willekeurige werknemer een conflict tot in de rechtbank uitvecht om dat afschrikeffect, dat hij wil bewerkstelligen voor één of enkele werknemers, te verstevigen. En dit kan vervolgens weer twee effecten op werknemers hebben: enerzijds kan de werknemer winnen waardoor werknemers die de werkgever wel wil vasthouden naar ander werk op zoek gaan of een aangeboden baan aanvaarden, anderzijds kan de moeite en tijd die het proces de bewuste werknemer kost alleen al een sterk afschrikeffect bewerkstelligen (zelfs al loopt het conflict gunstig af voor de betreffende werknemer). Ook kan dit een effect hebben op de werkgever die bij een negatieve uitkomst vanwege de tijd en het geld dat een conflict kost, daar in de toekomst vanaf ziet. En dat vervolgens ook doet in situaties waarbij de rechter naar alle waarschijnlijkheid wel voor de werkgever gunstig oordeelt en het voor het voortbestaan en innovatief vermogen van het bedrijf van belang is dat de werkgever voet bij stuk houdt.

De mogelijkheid van een concurrentiebeding in arbeidscontracten voor bepaalde tijd stimuleert werkgevers ten slotte niet om werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.[16] Zij zijn zich er immers bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door een eventueel concurrentiebeding niet extra van verzekerd dat hun investeringen in de betreffende werknemers niet door concurrenten benut kunnen worden. In sectoren waar kennis een beperkte houdbaarheid heeft, is het aantrekkelijk voor de werkgever om een contract voor bepaalde tijd af te sluiten en vervolgens op het moment dat de kennis van de werknemer geen waarde meer vertegenwoordigt, het arbeidscontract af te laten lopen.

Hiermee heeft het concurrentiebeding in theorie een nadelig effect op de arbeidsmobiliteit. De omvang van dit effect is echter alleen te duiden wanneer er meer informatie is over hoe vaak en in welke omstandigheden sprake is van een concurrentiebeding en welk effect dat heeft op werknemers, de hierboven vermelde aspecten die de mate van beïnvloeding van de arbeidsmobiliteit bepalen: de vraag of de werknemer zich er überhaupt van bewust is dat hij of zij een concurrentiebeding is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, de vraag of deze denkt dat de werkgever zich aan het beding zal houden en de vraag of de werkgever daadwerkelijk het conflict aangaat. Daarop gaan we in volgende hoofdstukken verder in.

Productiviteits- en innovatievermogen

Naast het effect op de arbeidsmobiliteit is ook het effect op het productiviteits- en innovatievermogen relevant. Doordat het concurrentiebeding de arbeidsmobiliteit van de werknemer beperkt, is het gemakkelijker voor de werkgever om de werknemer aan

[16] Voor slechts 10% van de werkgevers is de opname van een concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten een reden om vaker contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden, aldus vond: Van der Werff, S., e.a. (2020). *Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

zich te binden. In hoeverre dit vervolgens van invloed is op het productiviteits- en innovatievermogen kan vanuit verschillende gezichtspunten worden beschouwd.

Een eerste gezichtspunt heeft betrekking op verspreiding van kennis en innovatie in het algemeen. Er is empirisch bewijs voor de Verenigde Staten dat een strikte toepassing van het concurrentiebeding de verspreiding van universitaire kennis beperkt.[17] Hierbij kan ook het bovengenoemde effect een rol spelen dat door het concurrentiebeding minder mensen een (innovatief) eigen bedrijf beginnen.[18] In de Veenigde Staten valt door het concurrentiebeding het aantal patenten lager uit.[19]

In aansluiting hierop staat het gezichtspunt van economen die stellen dat het concurrentiebeding juist ertoe leidt dat de werkgever niet hoeft te investeren in scholing. In hoeverre het innovatievermogen versterkt wordt, hangt wel sterk af van het type scholing dat werkgevers aanbieden. Veelal is dit gericht op de specifieke werkzaamheden bij het bedrijf, waarmee het vaak eerder iteratie dan innovatie bevordert.[20] Dat geldt natuurlijk voor scholing waarbij vooral de werknemer baat heeft: de werknemer is immers door het concurrentiebeding toch wel gebonden aan de werkgever. Niet voor niets bieden werkgevers echter juist veel scholing die van belang is voor de onderneming. In de Verenigde Staten is bewezen dat door het concurrentiebeding werkgevers vooral meer investeren in generieke opleidingen, maar juist minder in specifieke op de werknemer gerichte training.[21] Ook investeert in de Verenigde Staten door het concurrentiebeding de werknemer zelf minder in human capital.[22]

Een derde gezichtspunt is dat met een langer dienstverband in het verschiet het juist aantrekkelijker voor werkgevers aantrekkelijker is om te investeren in de scholing van hun personeel. De kans dat deze investering in tijd en geld floreert, is daarmee groter.[23] Met scholing kunnen werknemers nieuwe vaardigheden opdoen waarmee zij hun werk productiever kunnen uitvoeren. Voor dit positieve effect is in de Verenigde Staten bewijs gevonden: door het concurrentiebeding investeren werkgevers aldaar meer in het human capital van hun werknemers. In het geval via de scholing van personeel nieuwe kennis wordt binnengehaald binnen het bedrijf is het vervolgens mogelijk nieuwe innovaties te realiseren. Wel is het in dit geval belangrijk dat een werkgever openstaat voor het gebruik van nieuwe kennis om de realisatie van innovatie daadwerkelijk mogelijk te maken. Waar niet aan deze voorwaarden wordt

[17] Belenzon, S. en Schankerman, M. (2013), "Spreading the word: geography, policy and knowledge spillovers", IN: *Review of Economics and Statistics* 95 (3). Geciteerd in Stam (2020).
[18] Samila, S. en Sorenson, O. (2011), "Non-compete Covenants: Incentives to Innovate or Impediments to Growth?" IN: Management Science 57(3); Filson, D. en Gretz, R.T. (2004), "strategic innovation and technology adoption in an eveolving industry", IN: Journal of Monetary Economics 51 (1) en Gilson, R.J. (1999), The Legal Ifrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete", IN: University Law Review 74. Geciteerd in Stam (2020).
[19] Samila, S. en Sorenson, O. (2011) "Non-compete Covenants: Incentives to Innovate or Impediments to Growth?" IN: Management Science 57(3). De auteurs stellen dat dit vervolgens negatieve effecten heeft op de regionale werkgelegenheid. Geciteerd in Stam (2020).
[20] Becker, G.S. (2019). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3de editie.* Chicago: The University of Chicago Press. Geciteerd in Stam (2020).
[21] Garmaise, M.J. (2011), "Ties that Truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation and Firm Investment", IN: *Journal of Law, economics, and* Organization 27 (2); voortbouwend op een theoretisch model van Meccheri, N. (2009),"A Note on noncompetes, bargaining and training by firms" IN: *Economic Letters* 102 (3). Geciteerd in Stam (2020).
[22] Garmaise, M.J. (2011), "Ties that Truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation and Firm Investment", IN: *Journal of Law, economics, and Organization* 27 (2. Geciteerd in Stam (2020).
[23] Dit speelt mogelijk minder in sectoren waarin het O&O Fonds scholingskosten vergoedt met als doelstelling dat een werkgever daarmee een zekere compensatie heeft wanneer een werknemer na geschoold te zijn vertrekt naar een concurrent die minder in scholing investeert (verevening).

voldaan, bestaat het risico dat de kennis en kunde van werknemers niet optimaal benut wordt. In dat geval belemmert het concurrentiebeding een betere afstemming van arbeidsmarktvraag en arbeidsaanbod met een grote innovatievermogen.

Overigens zijn er ook werkgevers die het concurrentiebeding meer als een gevolg van het aanbieden van scholing beschouwen dan als een voorwaarde ervoor. Het concurrentiebeding wordt gemotiveerd doordat dit kan voorkomen dat concurrenten profiteren van de investeringen in begeleiding, studiekosten en met scholing ingevulde werktijd van de betreffende werkgever.

Tegelijkertijd is ook de rol van werknemers van belang. Zij moeten bereid zijn tot scholing om de productiviteits- en innovatiewinsten hieruit te kunnen realiseren. Het concurrentiebeding kan zowel negatieve als positieve invloed hebben op de motivatie hiertoe:

- Ten eerste werkt het beding in beginsel ten nadele van de werknemer. Bij de afwezigheid van en het uitblijven van compensatie voor de overeenkomst van het beding kan een werknemer gedemotiveerd raken, met een lagere productiviteit tot gevolg. [24]
- Aan de andere kant kan de aanwezigheid van een concurrentiebeding de werknemer ook het idee geven dat de werkgever er veel belang bij heeft om hem vast te houden.

In beide gevallen is natuurlijk in de eerste plaats van belang of de werknemer zich ook daadwerkelijk bewust is van de aanwezigheid van het concurrentiebeding. Daarop gaan we verderop in dit rapport in.

Meer in het algemeen kan het voor het technologisch innovatievermogen van een bepaalde sector gunstig zijn wanneer experts regelmatig van baan veranderen en daardoor met collega's met aanverwante kennis in contact komen waarna de combinatie van kennis tot nieuwe innovaties kan leiden. Wanneer het concurrentiebeding met name werknemers met unieke kennis in hun mobiliteit beperkt, zou dat ten koste kunnen gaan van het innovatievermogen van een sector. Of van dit effect voor Nederland sprake is, is echter nog onvoldoende onderzocht.

Arbeidsvoorwaarden

Gelet op de scheve belangenverdeling waarvan bij het concurrentiebeding sprake is, kan de overeenkomst hiervan voor werknemers aanleiding geven andere (overeen te komen) arbeidsvoorwaarden ter discussie te stellen. Zij kunnen ter compensatie van de overeenkomst van het beding betere voorwaarden afdwingen. Daarbij is te denken aan zaken als een hoger loon, een vervroegde promotie, of in het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: een perspectief op een vast contract. Belangrijk is daarbij wel weer dat de werknemer de consequenties van het beding herkent. Overigens kan dit verschijnsel er bij een berekenende werknemer (wellicht ondersteund door een nieuwe werkgever die de boete deels of geheel vergoedt) er ook

[24] In de Verenigde Staten is empirisch bewijs gevonden voor een lagere motivatie bij werknemers die zich gebonden voelen door het concurrentiebeding (Amir, O. en Lobel, O. (2014), "How noncompetes stifle performance"), IN: *Harvard Business Review* Jan-Feb.

toe leiden dat een werknemer toch vertrekt als de arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever aanzienlijk beter zijn.

Een ander effect van het concurrentiebeding vloeit voort uit de beperking die het legt op de arbeidsmobiliteit van werknemers. Een beding verhindert hen over te stappen naar een soortgelijke baan bij een andere werkgever met betere arbeidsvoorwaarden. Zo ook kan het concurrentiebeding de werknemer binden aan een werkgever zonder de ambitie te innoveren, waarmee productiviteitswinsten achterblijven, en daarmee de mogelijkheden tot een hoger loon voor de werkgevers.[25]

Bij ontslag

Omdat het concurrentiebeding blijft gelden ongeacht of de werknemer of de werkgever het ontslag initieert,[26] kan dit beding ook in de ontslagfase een rol van betekenis spelen. De werknemer is er immers bij gebaat het concurrentiebeding te laten vervallen. Deze zal daartoe dan wel het initiatief moeten nemen. Concreet betekent dat dat de werknemer concessies moet doen, door bijvoorbeeld bij wijze van afkoping af te zien van uitstaande beloningen als verlof- en vakantiedagen of bonussen. Een werkgever hoeft deze concessie echter niet te accepteren, en zo verhoogt het concurrentiebeding het risico dat het beëindigen van het arbeidsverband uitloopt op een conflict met potentieel juridische consequenties tot gevolg.

Of het uiteindelijk tot een juridisch conflict komt, hangt ermee samen in hoeverre werkgever en werknemer eerder tot een schikking, al dan niet met ondersteuning van een mediator of advocaat, kunnen komen. Hierbij speelt ook de nieuwe werkgever een rol, bijvoorbeeld als deze bereid is de met het concurrentiebeding samenhangende boete te betalen.

2.2 Het concurrentiebeding internationaal bezien

In deze paragraaf komt aan bod hoe het concurrentiebeding in de lidstaten van de Europese Unie is vormgegeven en wat daarvan de consequenties zijn.

Het (wettelijk geregelde) concurrentiebeding in Europa

In vrijwel geen lidstaat rust een absoluut verbod op concurrentiebedingen. Wel wordt in veel regelingen in de verschillende lidstaten onderscheid gemaakt tussen concurrentiebedingen *tijdens* en na afloop van de arbeidsovereenkomst. Tijdens de arbeidsovereenkomst zijn meer en gemakkelijker restricties mogelijk dan in de periode daarna. Vrij algemeen wordt aangenomen dat tijdens de arbeidsovereenkomst op grond van de wederzijdse verbintenis geen concurrerende activiteiten zijn toegestaan. Dit volgt uit het zogenoemde 'implied good faith'. Wij zouden zeggen: het goed werknemerschap. Na afloop van de arbeidsovereenkomst liggen de kaarten anders geschud. De regulering van het concurrentiebeding in Europa is (uiteraard) divers vormgegeven (van uitvoerige wettelijke regeling tot meer algemene 'good faith'-rechtersrecht). Toch valt een aantal zaken op indien men de verschillende

[25] Ministerie van SZW (2020). *Technische beleidsvarianten ter verdere invulling van het advies van de Commissie Regulering van werk*.
[26] Mits de arbeidsovereenkomst niet beëindigt wordt vanwege verwijtbaar handelen door werkgever en/of werknemer.

regelingen analyseert, te weten de vergoedingsplicht, een maximumduur en additionele voorwaarden voor geldigheid (naast schriftelijkheid en meerderjarigheid).

Vergoedingsplicht voor de duur van het concurrentiebeding

De meeste lidstaten stellen de eis dat gedurende de werking van het concurrentiebeding de werknemer een zekere financiële compensatie ontvangt. De hoogte van deze vergoeding verschilt aanmerkelijk per lidstaat. In België, Duitsland, Denemarken en Tsjechië is dit percentage op ten minste 50% gesteld. In Italië, Kroatië, Polen en Slovenië bedragen de percentages 15-20%, 15-20%, 25% respectievelijk 33,3%. In weer andere lidstaten wordt een 'redelijke vergoeding' of 'adequate financiële compensatie' vereist (Frankrijk, Spanje, Italië en Hongarije). Wat 'redelijk' of 'adequaat' is, wordt niet (altijd) bij wet bepaald, maar volgt uit jurisprudentie of cao's (percentages lopen uiteen van 33% tot 60-80% van het basis- of laatstverdiende loon). In Finland is een financiële compensatie vereist indien men een concurrentiebeding met een langer temporeel bereik dan zes maanden wenst overeen te komen. Voor de berekening van de vergoeding wordt de ene keer aangesloten bij het laatstverdiende maandsalaris (België) en de andere keer bij een gemiddelde over een bepaalde referteperiode (Slovenië).

De uitbetaling van de vergoeding vindt meestal periodiek plaats (maandelijks). Een mooi voorbeeld is de Duitse regeling (Karenzentschädigung). De werknemer heeft recht op ten minste 50% van zijn laatstverdiende jaarinkomen. Tot dit jaarinkomen behoren het bruto maandsalaris, bonussen en andere emolumenten. Bij variabele beloning wordt het gemiddelde over de laatste drie dienstjaren genomen (vergelijkbaar met ons Besluit loonbegrip inzake de transitievergoeding). Het totaalbedrag wordt vervolgens gedeeld door 12 en maandelijks aan de werknemer uitgekeerd. Naar Duits recht is sprake van een gefixeerde vergoeding waarop inkomsten van de werknemer in mindering mogen worden gebracht indien een bepaalde drempelwaarde wordt bereikt. Deze drempelwaarde bedraagt 110% van het jaarsalaris bij de ex-werkgever (of 125% als de werknemer vanwege het concurrentiebeding moet verhuizen voor een nieuwe dienstbetrekking).

Een rekenvoorbeeld:

> *Het gemiddelde maandsalaris (een twaalfde jaarsalaris) bedraagt € 3000. De ex-werkgever moet in beginsel 50% hiervan compenseren: € 1500. Stel nu dat de werknemer een nieuwe baan vindt met een maandsalaris van € 2500. Ontvangt de werknemer dan € 4000 (€ 2500 + € 1500)? Nee, de werkgever dient maximaal het verschil tussen 110% van het laatstverdiende loon (110% van € 3000 = € 3300) en het huidige inkomen van de werknemer (€ 2.500) te compenseren. In casu is dat € 800.*

Kan de (ex-)werkgever onder de vergoedingsplicht uitkomen indien hij afstand doet van het concurrentiebeding? Grofweg zien we drie benaderingen in Europa. De meest eenvoudige is dat een werkgever altijd afstand kan doen van het concurrentiebeding en daarmee onmiddellijk bevrijd is van de vergoedingsplicht. De tweede benadering is dat een werkgever uiterlijk binnen een zeer korte termijn bij of na het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog kan afzien van handhaving van het concurrentiebeding

(zie bijvoorbeeld België, waar een termijn van 15 dagen na einde arbeidsovereenkomst geldt). Is hij te laat, dan is hij de vergoeding (ineens) verschuldigd. De derde benadering is dat een werkgever juist geruime tijd voor einde arbeidsovereenkomst, dan wel pas na een zekere periode, moet aangeven af te willen zien van handhaving van het concurrentiebeding. Zo dient in Denemarken de werkgever uiterlijk zes maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst afstand te doen van het concurrentiebeding. Indien dit op een later tijdstip gebeurt, heeft de werknemer ten minste recht op drie maanden vergoeding. In Duitsland geldt dat steeds pas over een periode van een jaar afstand kan worden gedaan van het concurrentiebeding. Omdat het concurrentiebeding in Duitsland een maximaal temporeel bereik van een jaar heeft, heeft een afstandsverklaring enkel zin geruime tijd voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Bij deze derde benadering ontvangt een werknemer ook een zekere compensatie in het geval de werkgever afziet van handhaving van het concurrentiebeding, maar de werknemer wel al die tijd onder de dreiging van een dergelijke handhaving de beperking van zijn vrije arbeidskeuze heeft ervaren. Deze derde benadering biedt de werknemer meer bescherming, dan de bedenktijd 'achteraf'. Het binnen een zekere tijd na het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog afstand doen van het concurrentiebeding neemt immers bij aanvang van de arbeidsovereenkomst te veel prikkels weg voor een werkgever om zich af te vragen of hij wel of niet een concurrentiebeding met vergoeding wenst aan te gaan. Verdedigbaar is dat een werkgever altijd – bijvoorbeeld ten minste drie maanden – een vergoeding moet betalen, juist voor de schaduwwerking van het concurrentiebeding tijdens de arbeidsovereenkomst.
Soms wordt toegestaan dat de werkgever bepaalde investeringen op de vergoedingsplicht in mindering mag brengen. In Portugal is dit het geval met betrekking tot scholingskosten.
Bij de meeste lidstaten treft men de regel aan dat indien een werkgever stopt met betalen, de werknemer niet langer aan het concurrentiebeding is gebonden. De werknemer kan er soms voor kiezen de vergoeding af te dwingen in rechte (onder gebondenheid aan het concurrentiebeding). In bijna alle lidstaten geldt dat indien een werknemer het concurrentiebeding overtreedt, hij tevens de (gehele) ontvangen vergoeding dient terug te betalen.

Temporeel bereik

In veel lidstaten wordt bij wet de maximale duur van het concurrentiebeding bepaald. Gemiddeld genomen geldt in Europa een temporeel bereik van 18 maanden bij 'gewone arbeidsovereenkomsten'. De termijnen verschillen per lidstaat van bijvoorbeeld 6 maanden (Finland en Ierland), 12 maanden (België, Oostenrijk, Denemarken en Tsjechië), 24 maanden (Slovenië, Spanje, Portugal en Duitsland) tot 36 maanden (Italië en Hongarije). In lidstaten waar geen wettelijke termijnen zijn bepaald, geldt dat de duur van het concurrentiebeding niet langer mag zijn dan strikt noodzakelijk (proportionaliteitstoets).

In een aantal landen is voor speciale categorieën werknemers een afwijkende termijn toegestaan. Zo kan in Italië met 'managerial personnel' een concurrentiebeding van 60 maanden worden gesloten in plaats van de maximale termijn van 36 maanden. In Spanje geldt een reguliere termijn van zes maanden en wordt voor 'technicians' een uitzondering gemaakt tot een termijn van 24 maanden. In België kunnen

ondernemingen die ofwel internationale activiteiten verrichten of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markt, ofwel over een eigen onderzoeksdienst beschikken een 'speciaal niet-concurrentiebeding' toepassen dat op een aantal punten afwijkt van de reguliere voorwaarden, waaronder een langer temporeel bereik dan 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ook is in een aantal landen (bijvoorbeeld Finland) de duur gekoppeld aan een vergoedingsplicht. Wil men langer dan zes maanden gebondenheid aan een concurrentiebeding, dan dient een vergoedingsplicht te zijn afgesproken.

Additionele voorwaarden voor geldigheid

In vrijwel alle lidstaten is schriftelijke vastlegging van het concurrentiebeding een constitutief vereiste. Niet altijd hoeft dat in de arbeidsovereenkomst plaats te vinden. Soms ontbreekt het vereiste van een schriftelijk document, maar verschuift de bewijslast van werknemer naar werkgever. Gelijk aan Nederland wordt in veel lidstaten ook vereist dat de werknemer ten minste meerderjarig moet zijn.

Anders dan in Nederland, wordt in België, Luxemburg en in zekere zin ook Oostenrijk als vereiste gesteld dat een zeker loonniveau moet zijn bereikt. In Luxemburg is dat ongeveer € 56.000. Verdient een werknemer minder, dan is het concurrentiebeding nietig. In België treft men drie categorieën aan, waarbinnen differentiatie plaatsvindt. Indien de werknemer minder verdient dan € 36.201, is het concurrentiebeding nietig. Tussen dit minimum en de loongrens van € 72.402 mag een concurrentiebeding alleen worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Verdient een werknemer meer dan deze laatste loongrens, dan mag een concurrentiebeding, tenzij bij cao anders is bepaald.

In verschillende lidstaten geldt een geografische beperking gekoppeld aan de landsgrenzen. Wil men een ruimer bereik aan het concurrentiebeding toekennen, dan kan dit slechts onder bijzondere omstandigheden (internationaal bedrijf of specifieke kennis).

In bijna alle landen treft men de eis aan dat alleen werknemers die daadwerkelijk de werkgever concurrentie kunnen aandoen omdat zij over specifieke kennis of ervaring beschikken, aan het concurrentiebeding gebonden kunnen raken (soms wordt deze eis concreet ingevuld aan de hand van functie- of salarisprofielen). Een zekere functiegerichtheid treft men dan ook regelmatig aan.

In vrijwel alle lidstaten wordt de 'vrije keuze van arbeid' als fundamenteel ervaren. Dit brengt met zich dat concurrentiebedingen in beginsel streng worden getoetst aan de wettelijke eisen (bij gebreke van dergelijke eisen wordt getoetst aan de noodzakelijkheid en proportionaliteit).

Evaluaties

Omliggende landen hebben het concurrentiebeding niet geëvalueerd. Het ontbreken van evaluatieonderzoek duidt erop dat de aanleiding hiertoe ontbreekt. Daarmee onderscheidt Nederland zich, waar sinds de vorige eeuw verschillende onderzoeken naar het concurrentiebeding met een evaluatieve component zijn uitgevoerd.

2.3 Samenvatting

Het literatuuronderzoek naar het concurrentiebeding laat zich als volgt samenvatten:

- **Artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek vormt de juridische basis van het concurrentiebeding.** Dit stelt werkgevers in staat om met werknemers bedingen af te stemmen over toegestane werkzaamheden na beëindiging van het arbeidscontract.

- **Het concurrentiebeding dient om de concurrentiepositie van de werkgever te beschermen.** Het verhindert dat een werknemer diens ex-werkgever kan beconcurreren gebruikmakend van concurrentiegevoelige kennis en relaties opgedaan bij deze werkgever.

☞ 1. Wat is de economische theorie achter de werking van het concurrentiebeding?

- **De inperking van de arbeidsmobiliteit waar het concurrentiebeding in voorziet heeft zowel positieve als negatieve neveneffecten.** Zij vloeien voort uit de wijze waarop de werkgever omgaat met de inperking van de vrije arbeidskeuze van de werknemer.

- **Het macro-economisch effect van het concurrentiebeding laat zich moeilijk bij voorbaat inschatten** doordat dit effect voortvloeit uit beelden en gedragingen op microniveau. Werknemers zijn vaak niet bekend met het bestaan van een concurrentiebeding dat wel op hen van toepassing is. Ook is relevant in hoeverre zij een afschrikeffect ervaren.

☞ 2. Wat zijn de (juridische) mogelijkheden voor het opnemen van een concurrentiebeding internationaal gezien?

- **In de meeste lidstaten van de Europese Unie vereist handhaving van het concurrentiebeding compensatie richting de werknemer.** Daarbij is de vuistregel dat het beding vervalt zodra de werkgever stopt met betalen.

- **In verschillende lidstaten van de Europese Unie kent het concurrentie-beding een opzegtermijn.** Als de werkgever het beding niet tijdig opzegt, is deze verplicht de werknemer te compenseren.

- **In het merendeel van de lidstaten in de Europese Unie is de maximale duur van het concurrentiebeding bij wet beperkt**. Waar geen temporeel bereik is vastgelegd, geldt dat het beding niet langer mag gelden dan nodig.

- **In België, Luxemburg en Oostenrijk is de toepasbaarheid van het concurrentiebeding gebonden aan het loonniveau.** Het beding kan hierdoor niet ingeroepen worden tenzij de werknemer meer verdient dan de overeengekomen drempelwaarde.

- **Het concurrentiebeding is in omliggende landen niet geëvalueerd**. Mogelijk is dat de aanleiding hiertoe ontbreekt.

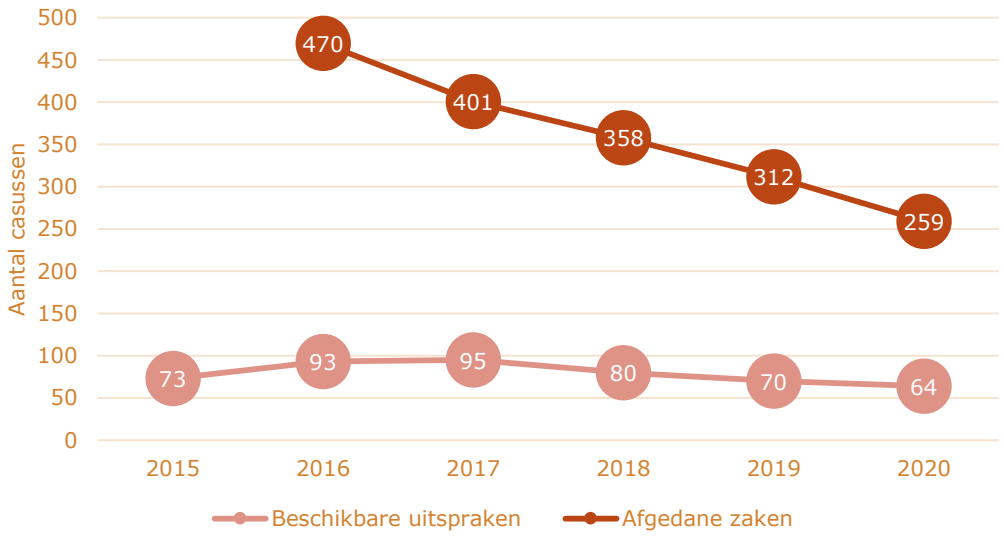
3 Het concurrentiebeding in de praktijk

Om de juridische praktijk van het concurrentiebeding in Nederland te duiden is jurisprudentie-onderzoek uitgevoerd op AR-updates.nl en Rechtspraak.nl. Hierbij is gekozen voor een kwantitatieve analyse. Daarmee is de juridische praktijk van het concurrentiebeding te vatten in beschrijvende statistieken. Daarbij zijn de analyses op zowel casus- als uitspraakniveau uitgewerkt om zowel een overkoepelend als een detailbeeld te geven. Dit hoofdstuk beschrijft deze analyses.
Waar wij het in dit hoofdstuk over bedrijven hebben, doelen we ook op instellingen in de publieke en semipublieke sector.

3.1 Geschillen sinds 1 januari 2015

Soms wordt een geschil beslecht na één uitspraak, soms zijn daar meer uitspraken voor benodigd. Als eerste stap is daarom van alle openbaar beschikbare uitspraken[27] rondom een concurrentiebeding bepaald hoe zij met elkaar samenhangen en tot welk geschil zij gezamenlijk behoren. In totaal zijn zo 475 unieke geschillen geïdentificeerd waarin de eerste uitspraak na aanvang van het jaar 2015 is gedaan (zie: figuur 3.1). Dit betreft een ondergrens. Het daadwerkelijk aantal unieke geschillen sinds het begin van 2015 ligt hoger, op minstens 1.800. Alleen al in 2016 zijn door rechtbanken 470 zaken rondom een concurrentiebeding afgedaan. Van het merendeel van deze geschillen zijn echter geen uitspraken beschikbaar. Zij zijn dan ook niet meegenomen in de verdere detailanalyses.

Figuur 3.1 Jaar van eerste uitspraak per geschil[28]



Bron: AR-updates.nl, Rechtspraak.nl en InfoRM; bewerking door Panteia

[27] Dit betreft een selectie aan uitspraken van rechtbanken, en alle uitspraken van gerechtshoven en van de Hoge Raad. Feitelijk is er sprake van een onderrapportage vanuit rechtbanken.
[28] Zie bijlage 7, tabel B7.1 voor een uitsplitsing van de afgedane zaken naar de bijbehorende rechtbanken.

Ongeacht of gekeken wordt naar het aantal afgedane zaken of naar het aantal geschillen afgeleid uit openbaar beschikbare uitspraken, is het beeld in de basis hetzelfde. Het aantal juridische geschillen rondom een concurrentiebeding loopt terug. Vooral de terugloop in het aantal door rechtbanken afgedane zaken is groot. Er is een krimp te zien van 45% van 2016 op 2020. Beperkt de analyse zich tot geschillen afgeleid uit openbaar beschikbare uitspraken, dan bedraagt deze krimp van 2016 tot 2020 30%.

Wat de juridische experts[29] zeggen

Juridische experts zien dat werkgevers het concurrentiebeding vaak als een automatisme opnemen in de arbeidsovereenkomst. Het aantal werknemers met een beding is dan ook groot.[30] Zelden leidt het echter tot een juridisch geschil. Vaak leidt het concurrentiebeding überhaupt niet tot een conflict tussen werknemer en werkgever. Waar dit wel gebeurt, wordt het conflict doorgaans vroegtijdig beslecht, in gezamenlijk overleg of na tussenkomst van een advocaat. Een rechtsgang is kostbaar, tijdrovend en stressvol, waardoor een gang naar de rechter voor zowel werknemer als werkgever een uiterst middel is.

Wat dat betreft zien juridische experts geen wezenlijk verschil met vijf jaar geleden. De Wwz heeft weliswaar kaders gesteld rondom de overeenkomst van een concurrentiebeding in een tijdelijk arbeidscontract, maar deze kaders zijn pas van toepassing als het tot een juridisch geschil komt. Dit betekent dat werkgevers nog steeds een ongemotiveerd beding in de arbeidsovereenkomst kunnen opnemen, waarvan zij pas hoeven af te zien als de werknemer bezwaar maakt. Het bezwaar van de werknemer is daarbij in theorie wel kansrijker geworden. In de praktijk betrof de Wwz echter een codificering van de al heersende rechtspraktijk.

Verdeling geschillen naar sector

In verschillende uitspraken rondom het concurrentiebeding is de bedrijfsnaam van de betrokken werkgever opgenomen. Dit maakt het mogelijk om deze uitspraken te koppelen aan het Handelsregister van de KvK. Zo is per uitspraak en achterliggend geschil te bepalen op welke sector dit betrekking heeft.

Waar deze koppelingen gemaakt worden, blijkt dat meer dan 60% van de geschillen betrekking heeft op de sectoren ‘dienstverlening’ en ‘groot- en detailhandel’ (zie: tabel 3.1). Dit zijn sectoren waarbinnen individuele werknemers in veel gevallen een rol van betekenis spelen in het onderhouden van handelsrelaties. Hun mogelijke vertrek naar een concurrent kent daarmee een reëel risico op omzetverlies. De motivatie tot de overeenkomst van een concurrentiebeding is dan ook groot. Daarmee groeit ook de kans dat concurrentie een spil wordt in een arbeidsconflict.

Opvallend daarentegen is het aantal geschillen dat te koppelen is aan de sectoren ‘industrie, delfstoffen en energie’ en ‘informatie en communicatie’. Persoonlijke handelsrelaties spelen hier minder snel een rol, maar beide sectoren betreffen elk toch

[29] Zie bijlage 6 voor een overzicht van de geraadpleegde experts.
[30] Bedoeld wordt: groter dan men zou verwachten als gekeken wordt naar de mate waarin sprake is van medewerkers/functies waar sprake is van de noodzaak van bescherming van werkgevers tegen het vertrek van werknemers naar bepaalde concurrenten.

ongeveer 10% van het totaal aantal geschillen rondom een concurrentiebeding. Dit duidt erop dat er ook in deze sectoren relatief vaak gebruik wordt gemaakt van concurrentiebedingen.

Tabel 3.1 Geschillen met aanvang na 2015, naar sector

	N	%
Dienstverlening	85	38%
Groot- en detailhandel	56	25%
Industrie, delfstoffen en energie	20	9%
Informatie en communicatie	19	9%
Vervoer en opslag	12	5%
Bouw	9	4%
Zorg en welzijn	8	4%
Overheid en onderwijs	7	3%
Cultuur, sport en recreatie	6	3%
Onbekend	253	-
Totaal	**222**	**100%**

Bron: AR-updates.nl, Rechtspraak.nl en KVK Handelsregister; bewerking door Panteia

Een uitsplitsing van de sector naar het jaar van de eerste uitspraak in het geschil (zie: Bijlage 7, tabel B7.2), laat zien dat enkel de sector 'groot- en detailhandel' door de jaren heen steeds een vergelijkbaar aantal uitspraken kende. In de sector 'dienstverlening' is dit aantal gaandeweg de jaren toegenomen, van 10 uitspraken in 2015 tot 22 uitspraken in 2019. De sectoren 'industrie, delfstoffen en energie' en 'informatie en communicatie' lieten in de afgelopen jaren juist incidentele pieken zien, respectievelijk in 2016-2018 en in 2016.

Wat de juridische experts zeggen

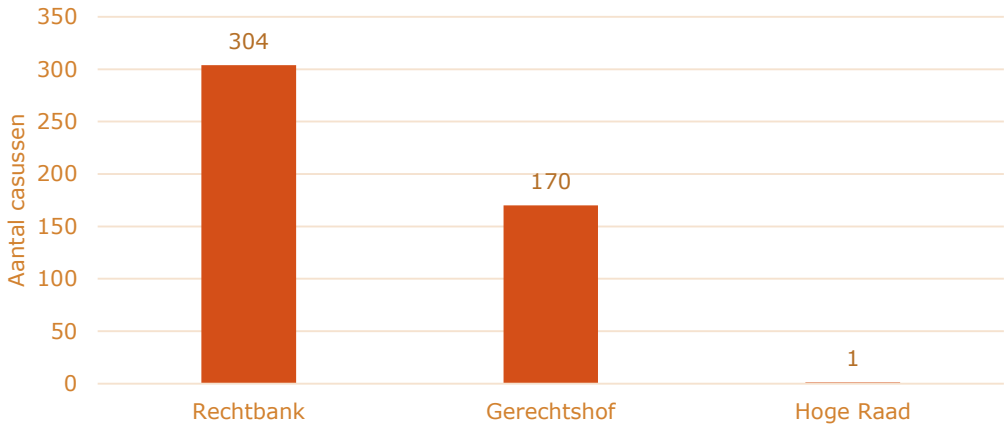
Werkgevers zijn eerder geneigd het concurrentiebeding te handhaven wanneer werknemers toegang hebben tot marktgevoelige contacten en informatie. Dit speelt vooral in commerciële, op verkoop en handel gerichte functies. Het komt echter ook voor in hoogtechnologische functies, waar inzicht in bedrijfsprocessen essentieel is. Dit betreft vaak bedrijfsvertrouwelijke informatie vallend onder geheimhoudings-wetgeving. De handhaving van deze geheimhouding berust echter op vertrouwen. Als stok achter de deur kiezen veel werkgevers in hoogtechnologische sectoren er dan ook voor een concurrentiebeding te handhaven.

Hoogste rechtsorgaan met uitspraak

Met de uitspraken aan elkaar gekoppeld is het mogelijk om per geschil te bepalen wat het hoogste rechtsorgaan is geweest dat (voorlopig) uitspraak heeft gedaan. Voor het merendeel van de geschillen, 64%, was dit een rechtbank. In 36% van de gevallen eindigde het geschil bij een gerechtshof. Slechts één geschil kwam uiteindelijk bij de Hoge Raad voor.

Hierbij is de aantekening op zijn plaats dat deze verdeling nog kan verschuiven in de richting van de hogere rechtsorganen. Een aantal zaken wordt immers nog gehoord; niet alle rechtsmiddelen zijn uitgeput. De verschuiving zal naar verwachting echter beperkt zijn. Achtergrond is het aanzienlijk hoge aantal door rechtbanken afgedane zaken in 2016 dat in 2017-2018 niet is opgevolgd met een even groot aantal zaken bij gerechtshoven (zie ook: paragraaf 3.2).

Figuur 3.2 Hoogste rechtsorgaan met uitspraak per geschil met aanvang vanaf 2015



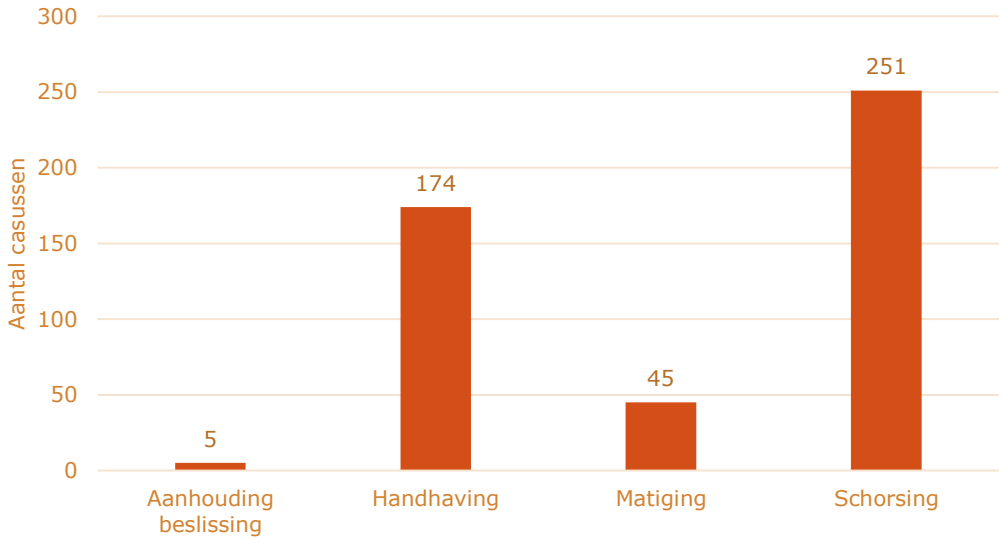
Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Een uitsplitsing naar sector laat zien dat geschillen in de sectoren 'zorg en welzijn', 'vervoer en opslag' en 'informatie en communicatie' relatief vaak (minstens 79%) niet verder dan de rechtbank komt (zie: bijlage 7, tabel B7.3). In de sector 'overheid en onderwijs' geldt daarentegen dat 57% van de geschillen tot aan het gerechtshof doorloopt. Ook in de sector 'industrie, delfstoffen en energie' komt het relatief vaak (45%) tot een rechtsgang richting het gerechtshof. Anders ligt dit in de sector 'groot- en detailhandel', waar geschillen doorgaans (66%) eindigen bij de rechtbank.

Uitkomst van laatste uitspraak door rechter

Per geschil is het (voorlopige) oordeel van de rechter te bepalen (zie: figuur 3.3) vanuit het perspectief van de laatste uitspraak per geschil. De rechter besloot in 53% van deze gevallen het concurrentiebeding te schorsen. Bij 37% van de geschillen bleef het beding gehandhaafd. In de resterende 10% van de gevallen koos de rechter voor een middenweg, het vaakst door het concurrentiebeding te matigen (9%) en een enkele keer door diens beslissing aan te houden en de partijen te bewegen tot bemiddeling (1%).

Figuur 3.3 Uitkomst van laatste uitspraak door rechter per geschil met aanvang vanaf 2015



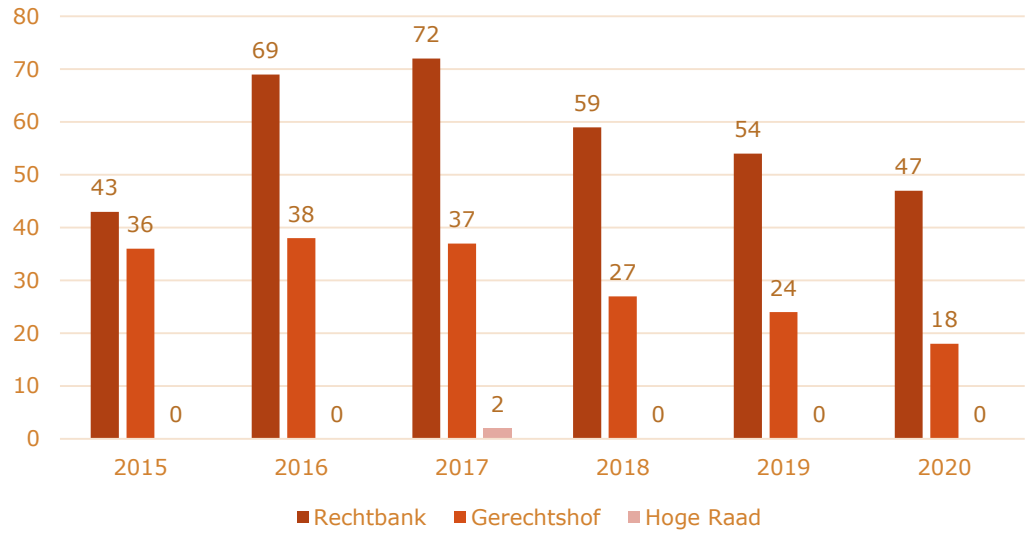
Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Wat betreft de verdeling van de uitkomsten naar de sectoren (zie: Bijlage 7, tabel B7.4) zijn ook bijzonderheden te benoemen. Daarbij valt op dat de rechter in geschillen afkomstig uit de sectoren 'cultuur, sport en recreatie' en 'informatie en communicatie' het vaakst besloot tot schorsing van het concurrentiebeding, in respectievelijk 83% en 79% van de gevallen. Tot matiging besloot het rechter het vaakst bij geschillen in de sectoren 'vervoer en opslag' (33%) en 'overheid en onderwijs' (29%). In de sectoren 'industrie, delfstoffen en energie' en 'dienstverlening' besloot de rechter even vaak tot handhaving als tot schorsing van het beding.

3.2 Uitspraken sinds 1 januari 2015

Een geschil rondom een concurrentiebeding kan bij verschillende rechtsorganen voorgelegd worden. Dit blijkt ook te gebeuren, maar met elke stap op de ladder in de rechtspraakhiërarchie neemt het aantal zaken af. In figuur 3.4 is dit in beeld gebracht door het aantal uitspraken per rechtsorgaan te bepalen. Deze analyse is weliswaar beperkt tot openbaar beschikbare uitspraken, maar laat vanwege de onderrapportage van uitspraken door rechtbanken zien dat rechtbanken het vaakst uitspraak doen over geschillen rondom een concurrentiebeding. Zoals boven al vermeld blijkt dat de Hoge Raad zelden uitspraak doet over dit soort geschillen.

Figuur 3.4 Aantal uitspraken per rechtsorgaan, naar jaartal van uitspraak

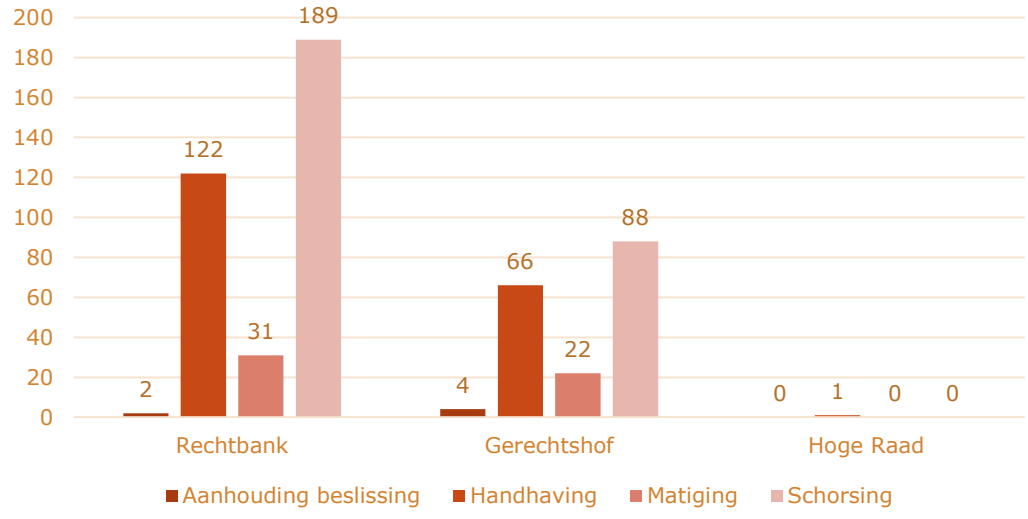


Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Oordeel naar rechtsorgaan

Om te bepalen of verschillende rechtsorganen verschillend oordelen, is een uitsplitsing gemaakt van de gevelde oordelen naar de rechtsorganen (zie: figuur 3.5). Hieruit blijkt dat rechtbanken iets vaker dan gerechtshoven besloten tot schorsing van een concurrentiebeding, in 55% tegenover 49% van de zaken. Daarentegen besloten gerechtshoven wel relatief vaker tot matiging van een geding dan rechtbanken, in 12% van de gevallen in plaats van 9%. Rechtbanken en gerechtshoven besloten tot handhaving van het concurrentiebeding in respectievelijk 35% en 37% van de geschillen die voorkwamen. De Hoge Raad handhaafde in het enkele geschil over een concurrentiebeding dat hier voorkwam.

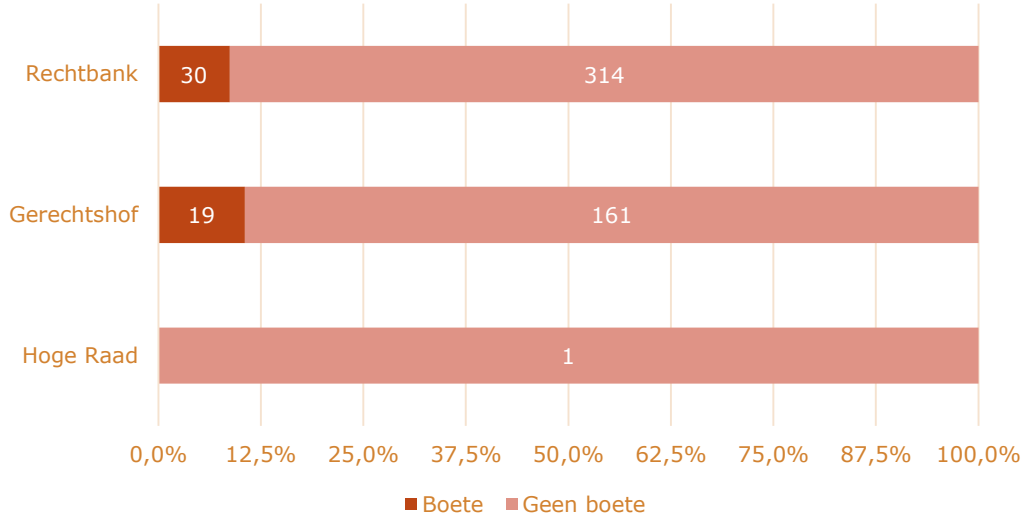
Figuur 3.5 Uitspraken vanaf 2015, naar rechtsorgaan



Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Waar de rechtsorganen besloten tot handhaving of matiging van een concurrentiebeding, besloten gerechtshoven relatief vaker dan rechtbanken tot oplegging van een boete aan de werknemer (zie: figuur 3.6). Dit gebeurde in 11% van alle uitspraken, waar rechtbanken dit deden in 9% van de zaken die zij afdeden.[31] De Hoge Raad hoorde slechts één geschil rondom een concurrentiebeding aan, en besloot hierin tot handhaving van het beding, maar legde daarbij geen boete op.

Figuur 3.6 Uitspraken per rechtsorgaan, naar oplegging van boete aan werknemer



Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

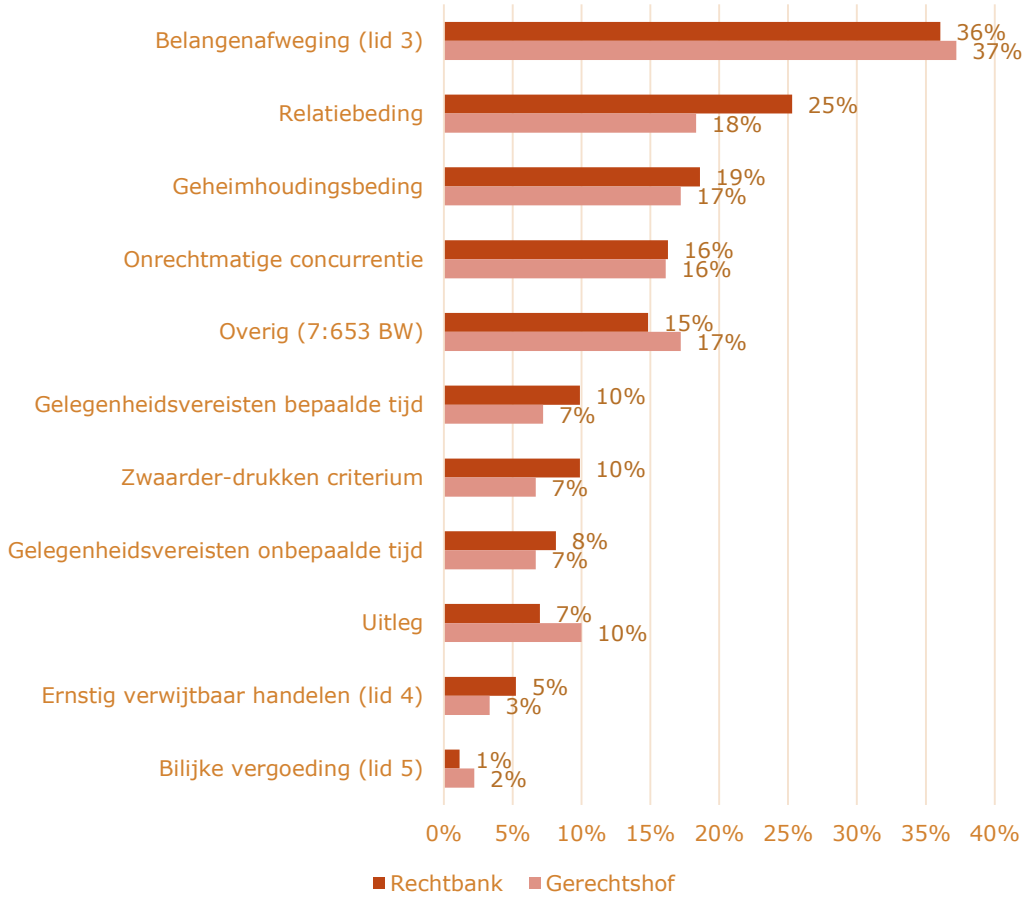
Afgezet tegenover de gronden waaraan procespartijen appelleren, blijkt dat de verschillende rechtsorganen vergelijkbare argumenten aanhoren (zie: figuur 3.7). Zowel rechtbanken als gerechtshoven horen het vaakst argumentatie aan dat beroep doet op belangenafweging, in 36-37% van de zaken. Het argument spitst zich daarbij relatief vaak toe op bepalingen in de sfeer van het relatiebeding, opnieuw zowel bij rechtbanken als gerechtshoven. Hierbij geldt wel dat rechtbanken vaker (25%) gevraagd worden een oordeel te vellen over een relatiebeding dan gerechtshoven (18%). Dit is anders bij bepalingen rondom geheimhouding en onrechtmatige concurrentie, die ongeveer even vaak een rol spelen in de argumentatie die rechtbanken en gerechtshoven horen.

Wat verder opvalt, is dat zowel rechtbanken als gerechtshoven sinds 2015 vaker gevraagd zijn een oordeel te vellen over de geldigheidsvereisten bij een contract voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd. Overigens is deze situatie (waarschijnlijk) wel van korte duur. Na een piek in 2016 van zaken aangaande de geldigheidsvereisten bij contracten voor onbepaalde tijd, loopt dit aantal sindsdien terug. Dit duidt erop dat er na de invoering van de Wwz rechtsonzekerheid ontstond over de status van bedingen in contracten voor bepaalde tijd. De rechtszaken die daarop volgden creëerden echter

[31] Tegen deze achtergrond geldt dat in rechtszaken geïnitieerd door de werkgever over het algemeen vaker boetes toegekend worden. Werkgevers zijn tegelijkertijd ook de partij die het vaakst doorprocederen tot aan het gerechtshof (zie ook: paragraaf 'Aanklagers'). Het is dan ook mogelijk dat het grotere aandeel aan boetes bij gerechtshoven hieruit voorkomt.

precedenten, waardoor procespartijen inmiddels weer beter hun rechtspositie kunnen bepalen zonder het oordeel van een rechter te hoeven vragen.

Figuur 3.7 Gronden van geschil, naar rechtsorgaan (meerdere opties gelijktijdig mogelijk)



Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Wanneer de gronden waarop de procespartijen zich beriepen, worden afgezet tegen het oordeel dat de rechter uiteindelijk velde (zie: bijlage 7, tabel B7.5), blijkt dat ongeacht de uitkomst het vaakst een beroep werd gedaan op een belangenafweging. Wel geldt dat in zaken waarin de rechter besloot te matigen, in het merendeel een beroep werd gedaan op deze belangenafweging, waar dit aandeel bij handhaving of schorsing ligt op respectievelijk 39% en 32%. In zaken waarin de rechter uiteindelijk besloot tot handhaving ging het relatief vaak (28%) over een relatiebeding, dan wel de vraag of het beding zwaarder is gaan drukken (14%). Daarentegen werd voorafgaand aan schorsing relatief vaak geappelleerd (14%) aan geldigheidsvereisten bij bepaalde tijd.

Wat de juridische experts zeggen

Een conflict over een concurrentiebeding begint vaak bij een discussie over de uitleg van het beding. De werknemer wenst immers elders aan de slag te gaan, en zoekt hiervoor naar een bijpassende uitleg van de bepalingen in het beding. Dat en waarnaar een werknemer vertrekt, is voor een werkgever echter van secundair

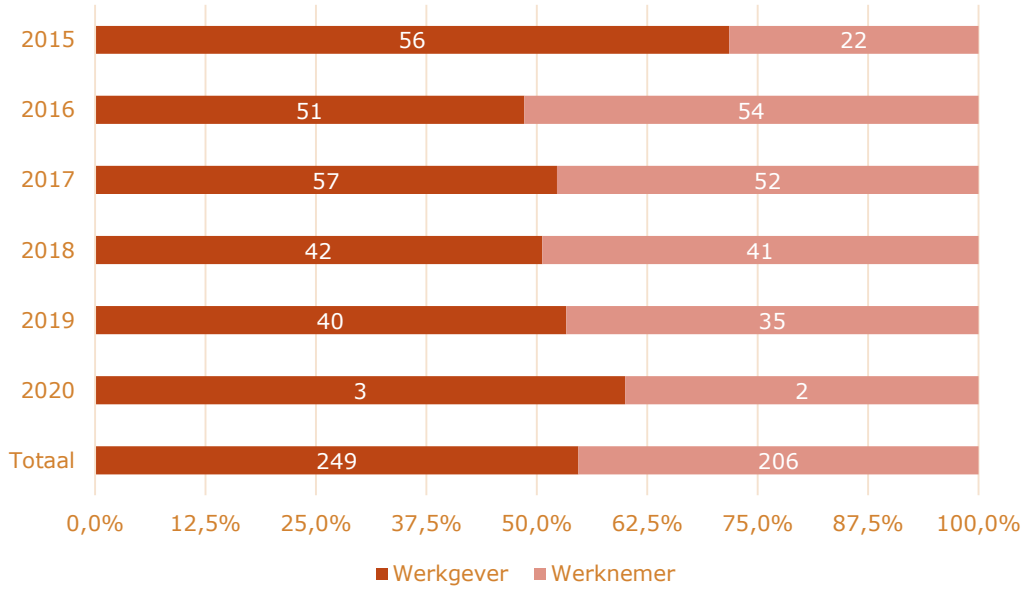
belang. Deze wenst vooral diens klantcontacten te beschermen. De uiteindelijke discussie spitst zich dan ook vaak toe op relatiebepalingen. Deze staan de werknemer toe te vertrekken, maar verhinderen deze daarbij wel om relaties 'mee te nemen' naar de nieuwe werksituatie. Desondanks lukt het de werknemer en/of werkgever soms niet om zich in dit compromis te vinden. Het conflict mondt dan vaak uit in een juridisch geschil.

In haar oordeel over het concurrentiebeding houdt de rechter in beginsel oog voor alle aspecten: de rechtsgeldigheid, de inhoudelijke bepalingen, en de betrokken belangen. In de praktijk weegt echter vooral de belangenafweging zwaar. Dit vloeit voort uit het uitgangspunt van het arbeidsrecht, om zwakkeren in de samenleving te beschermen. De handhaving van artikel 7:653 BW berust dan ook niet op strakke kaders, maar op open normen als 'redelijkheid' en 'billijkheid'. Dit is een kwestie van interpretatie, wat maakt dat van tevoren niet altijd in te schatten is wat het rechtsbeloop zal zijn. De concrete feiten en omstandigheden zijn allesbepalend in een rechtszaak, tenzij het beding evident niet rechtsgeldig is.

Aanklagers

Het initiatief tot een juridische procedure kan zowel van de werknemer als de werkgever komen (zie: figuur 3.8). Een uiteenzetting van de uitspraken naar type aanklager laat zien dat werkgevers ongeveer even vaak juridische stappen zetten als werknemers. In 2015, na de invoering van de Wwz, lag echter dit aandeel werkgevers dat stappen zette, kortstondig op 72%, waarna dit niveau later terugzakte naar om en nabij de 50%.

Figuur 3.8 Uitspraken per jaar, naar type aanklager[32]

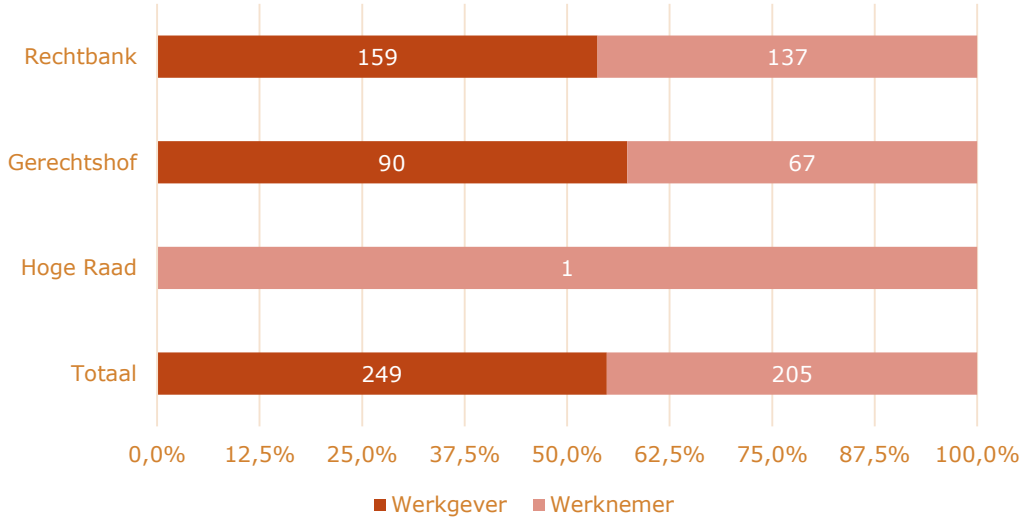


Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

[32] Niet voor alle uitspraken was te achterhalen welke partij de aanklager was. Deze uitspraken zijn in deze analyse buiten beschouwing gelaten, met als gevolg dat totalen lager uitvallen dan in andere analyses op jaarbasis.

Een uitsplitsing naar rechtsorgaan laat zien dat werkgevers het vaakst het initiatief nemen tot rechtszaken die bij gerechtshoven voorkomen (zie: figuur 3.9). In 57% van de gevallen zijn zij de partij die in beroep gaan. Daarop volgen de rechtbanken, waar werkgevers in 54% van de gevallen het initiatief nemen tot de procedure. Enkel bij de Hoge Raad is dit beeld anders. De enige zaak die daar is voorgekomen, is daar terechtgekomen op initiatief van de werknemer.

Figuur 3.9 Uitspraken per jaar, naar type aanklager

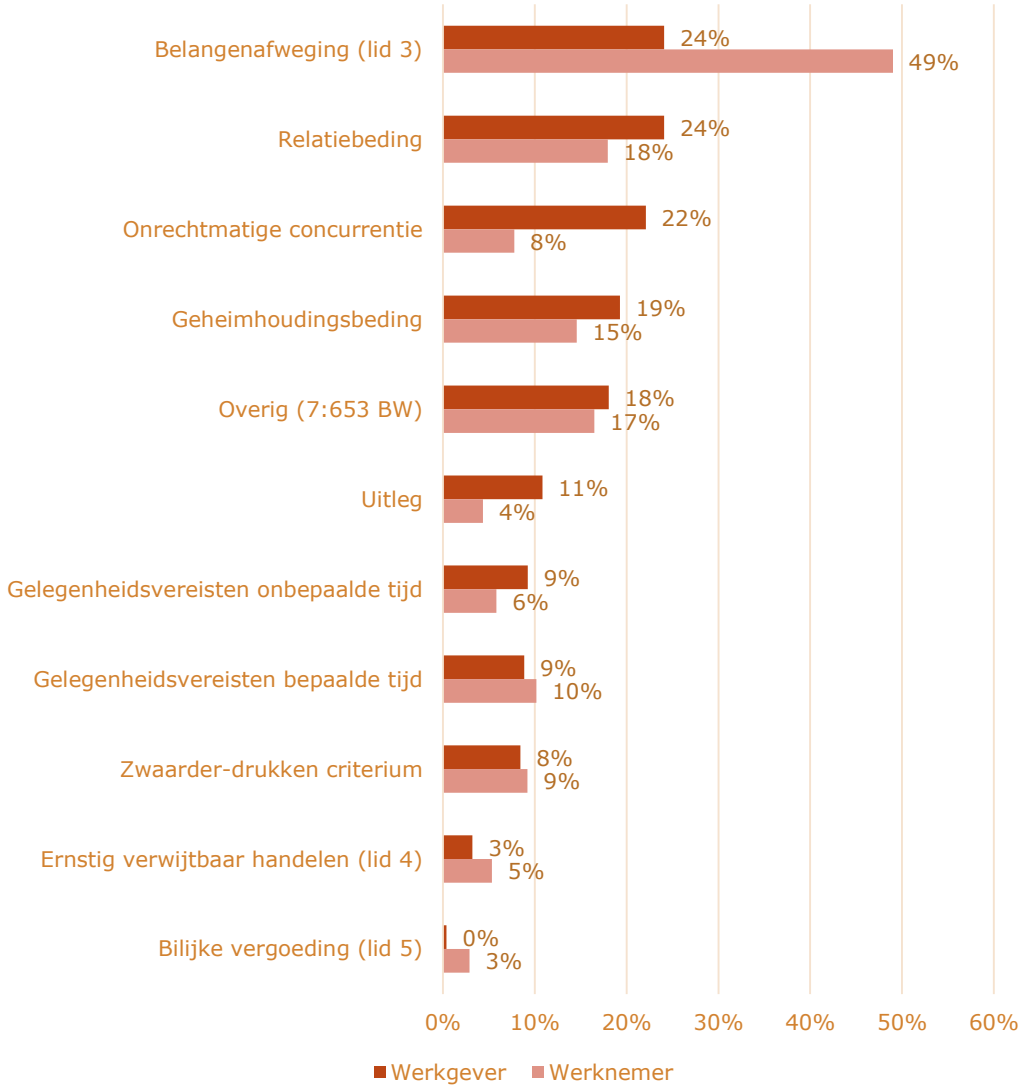


Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Het antwoord op de vraag wie het initiatief neemt blijkt gevolgen te hebben voor de gronden waarop over het geschil geargumenteerd wordt (zie: figuur 3.10). Waar werknemers als aanklagers optreden, ligt de nadruk relatief vaak op belangenafweging: in 49% van de gevallen. Hoewel dit ook voor werkgevers een belangrijk twistpunt is, speelt belangenafweging maar een rol in 24% van de juridische zaken die zij initiëren. Even belangrijk voor hun is de afweging van relatiebepalingen (24%), gevolgd door bepalingen rondom onrechtmatige concurrentie (22%) en geheimhouding (19%). Werknemers betwisten dergelijke inhoudelijke bepalingen relatief minder vaak op eigen initiatief.

Een bijzonderheid doet zich voor rondom zaken aangaande de geldigheidsvereisten. Werkgevers lijken deze vereisten bij contracten voor onbepaalde tijd vaker ter discussie te stellen dan werknemers, in 9% tegenover 6% van de zaken. Bij contracten voor bepaalde tijd speelt argumentatie over de geldigheidsvereisten ongeveer even vaak een rol ongeacht of de werknemer of werkgever de rechtszaak initieerde.

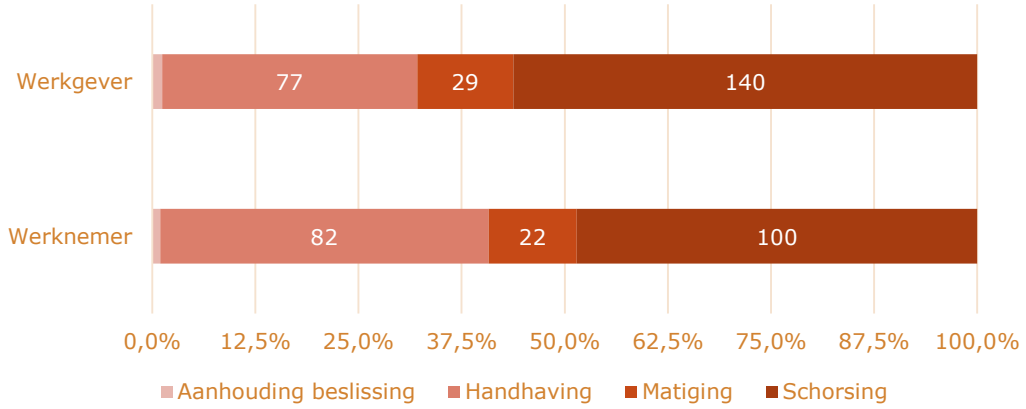
Figuur 3.10 Gronden van geschil, naar aanklager



Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Het type aanklager blijkt ook te correleren met het oordeel dat de rechter velt (zie: figuur 3.11). Hierbij valt op dat uitspraken vaker in het nadeel van de werkgever uitvallen als zij het initiatief nemen. In 56% van de zaken waarbij dit het geval was, leidde de uitspraak tot een schorsing van het concurrentiebeding. Waar werknemers het initiatief namen, kwam het juist vaker voor dat de rechter besloot tot het handhaven van het beding, of juist tot matiging. Slechts in 49% van deze zaken leidde een uitspraak tot schorsing van het beding. Dit lijkt te betekenen dat aanklagers een groter risico lijken te lopen op een voor hun nadelig oordeel.

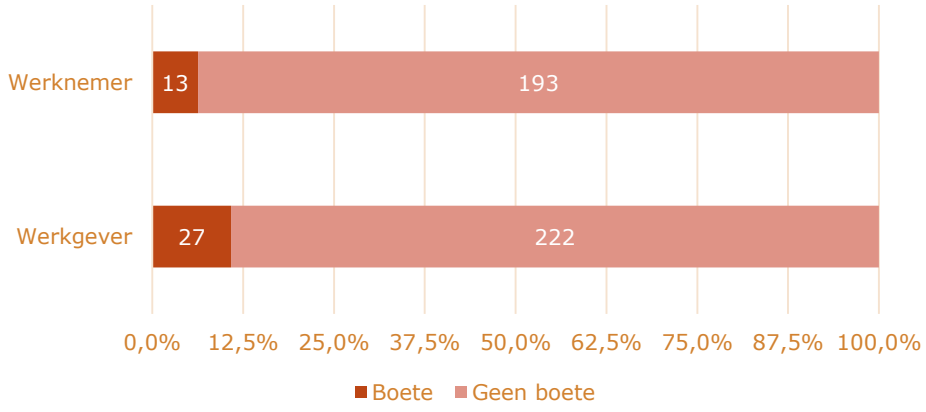
Figuur 3.11 Uitspraken naar oordeel, per type werkgever



Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Dit beeld is omgekeerd wanneer wordt gekeken naar boetes die door de rechter worden opgelegd aan de werknemer (zie: figuur 3.12). Dit blijkt vaker de uitkomst te zijn wanneer werkgevers het initiatief nemen tot een juridische procedure, en juist minder als werknemer dit initiatief nemen. Wel geldt dat in rechtszaken waartoe de werkgever het initiatief neemt, de rechter relatief vaker besluit tot een matiging van een beding. Dit kan dan ook betekenen dat de boetes die opgelegd worden een beperktere omvang hebben.

Figuur 3.12 Uitspraken naar oplegging van een boete aan de werknemer, naar type aanklager



Bron: AR-updates.nl en Rechtspraak.nl; bewerking door Panteia

Informatie van de HR medewerkers en sociale partners
Uit de interviews met praktijkexperts komt naar voren dat wie gelijk krijgt van de rechter op termijn toch niet altijd even gelukkig is met de uiteindelijke uitkomst. Zo kan het voorkomen dat de rechter een lage boete vordert omdat de ex-werknemer anders geen goede financiële start kan maken met zijn nieuwe bedrijf. Ook kan een

werknemer de werkgever verder benadelen door niet de directe relaties maar andere potentiële klanten te benaderen.
Omgekeerd kan de duur van een procedure ertoe leiden dat de nieuwe werkgever voor een andere sollicitant kiest en de werknemer alsnog de baan niet krijgt.

3.3 Samenvatting en conclusie

De uitkomsten van de analyse op de beschikbare uitspraken rondom het concurrentiebeding kan als volgt worden samengevat:

☞	3.e.	Hoeveel rechtszaken/uitspraken vinden er per jaar plaats over concurrentiebedingen?

- **Het aantal geschillen rondom een concurrentiebeding dat leidt tot een juridisch conflict is sinds 2016 met 45% gedaald**, van 470 tot 259 geschillen.
- **De meeste juridische geschillen rondom een concurrentiebeding komen voort uit de sectoren 'dienstverlening' en 'groot- en detailhandel'.** Er zijn geen uitspraken gevonden vanuit de sector 'landbouw, bosbouw en visserij'.
- **Slechts 36% van de geschillen rondom het concurrentiebeding vindt zijn weg naar de hogere rechtsorganen.** Een gang naar de Hoge Raad komt vrijwel niet voor.

☞	3.f.	Hoe vaak worden concurrentiebedingen per jaar vernietigd door de rechter?

- **Het juridische beloop in geschillen rondom het concurrentiebeding leidt in 53% van de gevallen tot schorsing**, in 9% van de gevallen tot matiging, en in 37% van de gevallen tot handhaving.
- **Rechtbanken besluiten iets vaker dan gerechtshoven tot schorsing van een concurrentiebeding**, in 55% tegenover 49% van de zaken.

☞	3.g.	Hoe vaak legt een rechter per jaar in rechtszaken over concurrentiebedingen een boete op (aan werkgever of werknemer)?

- **In 9% van de zaken rondom een concurrentiebeding legt de rechter een boete op aan de werknemer.** Gerechtshoven leggen daarbij vaker een boete op dan rechtbanken. Boetes aan werkgevers zijn niet waargenomen.
- **Belangenafweging is het meest voorkomende twistpunt in geschillen rondom een concurrentiebeding**, met een rol in 36-37% van de zaken.
- **Geldigheidsvereisten staan vaker ter discussie in geschillen over een contract voor onbepaalde dan bepaalde tijd**.

- **Werkgevers namen in 55% van de juridische geschillen het initiatief tot rechtsgang**.

- **Verhoudingsgewijs is de kans groter dat de rechter in het nadeel van de aanklager oordeelt dan in het nadeel van de verweerder.**

Daarmee zijn op basis van het jurisprudentieonderzoek de volgende conclusies te trekken:

- **Geschillen over een concurrentiebeding leiden sinds 2015 steeds minder vaak tot een rechtszaak.** Waar het conflict escaleert tot een rechtsgang, beperkt deze zich in de regel tot enkel een gang naar de rechtbank. Geschillen over een concurrentiebeding komen maar met mate voor bij hogere rechtsorganen. Daarmee is de mate waarin werknemer en werkgever bereid zijn het conflict (verder) te juridiseren beperkt en afnemend.

- **Geschillen over het concurrentiebeding beperken zich niet tot sectoren met een overduidelijk commercieel profiel**. Weliswaar komt het merendeel van de rechtszaken voort uit de sectoren 'dienstverlening' (38%) en 'groot- en detailhandel' (25%), maar een deel vindt ook zijn oorsprong in de sectoren 'industrie, delfstoffen en energie' (9%) en 'informatie en communicatie' (9%). Vanzelfsprekend kennen ook deze sectoren commerciële functies, maar niet uit te sluiten is dat het ook andere functies betreft.

- **Werkgevers en werknemers nemen even vaak het initiatief tot een rechtsgang over een concurrentiebeding.** Net na de invoering van de Wwz waren het wel vaker de werkgevers die het initiatief namen. Een rechtszaak verloopt lang niet altijd in het voordeel van de aanklagende partij. Gemiddeld genomen oordeelt de rechter vaker in het nadeel van de aanklager dan in diens voordeel. Het merendeel van de rechtszaken rondom een concurrentiebeding mondt dan ook uit in een schorsing van het beding. De werknemer is daarmee eerder gebaat bij een juridische toetsing van een concurrentiebeding dan de werkgever. Ten slotte blijkt de winnende partij niet altijd gelukkig te zijn met de uiteindelijke invulling en gevolgen van het vonnis.

- **Rechtszaken over een concurrentiebeding komen vaak neer op een belangenafweging.** Daarbij geldt dat als de werknemer de aanklager is, de kans groter is dat óók een beroep wordt gedaan op een belangenafweging. Deze afweging leidt wel minder vaak tot een schorsing van het beding dan wanneer de rechtszaak wordt gevoerd op andere gronden, zoals geldigheids-vereisten. Een uitzondering hierop vormt het zwaarder-drukkencriterium, een beroep waarop weinig leidt tot schorsing van het beding. Dit duidt erop dat werknemers sterker staan in een conflicten rondom rechtstechnische dan situationele vraagstukken.

4 Het werkgeversperspectief

Om het gebruik van het concurrentiebeding in kaart te brengen is een enquête afgenomen onder een representatieve steekproef van 1.598 werkgevers.[33] Hen is gevraagd óf, hoe en waarom zij een beding overeenkomen met het hun werknemers. Ook is hun tevredenheid met het concurrentiebeding in beeld gebracht, vanuit het perspectief van zowel het verleden als de toekomst. Dit hoofdstuk kan daarmee een totaalbeeld geven van de positie van werkgevers ten opzichte van het concurrentiebeding.

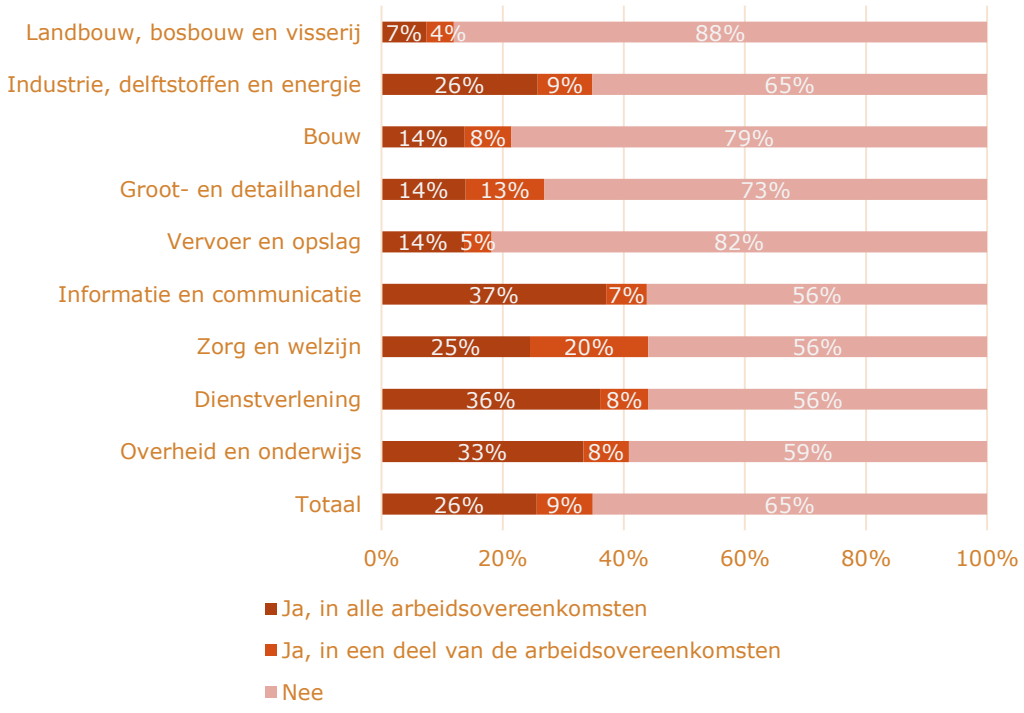
4.1 Algemeen gebruik van concurrentiebedingen

Centraal in deze paragraaf staat de vraag in welke mate werkgevers (nog steeds) een concurrentiebeding hanteren. Eerst volgt op een uiteenzetting op hoofdlijnen – naar gebruik. Naderhand wordt ingezoomd op gebruik naar functie- en contractietype.

Huidig gebruik van concurrentiebedingen

Eén op de drie werkgevers komt een concurrentiebeding overeen met hun werknemers. Bijna driekwart van deze werkgevers neemt een concurrentiebeding op in elk arbeidscontract dat zij sluiten.

Figuur 4.1 Gebruik van concurrentiebedingen naar sector (n = 1.598; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

[33] Voor de methodologische verantwoording, zie: bijlage 2.

Een uitsplitsing naar sector (zie: figuur 4.1) laat zien dat vooral werkgevers in de sector 'zorg en welzijn' vaak kiezen voor een concurrentiebeding. Zij passen dit wel redelijk vaak selectief toe, namelijk in bijna de helft van de gevallen. Ook in de sectoren 'informatie en communicatie', 'dienstverlening' en 'overheid en onderwijs' besluiten veel werkgevers tot een concurrentiebeding.

Bij een uitsplitsing naar bedrijfsomvang valt op dat het aandeel werkgevers dat een concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten opneemt groter is naarmate het bedrijf in een hogere grootteklasse valt. Zo stelt 23% van de kleine bedrijven in alle arbeidscontracten een beding op te nemen, terwijl dit aandeel bij middelgrote en grote bedrijven ligt op respectievelijk 35% en 45%. Ook het aandeel werkgevers dat een concurrentiebeding in een deel van de arbeidscontracten opneemt, loopt op van klein (7%), naar midden- (16%) tot grootbedrijf (28%).[34] In de sector 'zorg en welzijn' maakt overigens geen enkele grote instelling onder de respondenten op de enquête gebruik van een concurrentiebeding. Dit is juist wel het geval bij kleine en middelgrote instellingen en bedrijven in de sector. Deze hebben vaak meer te maken met een marktomgeving.

Eerder gebruik van een concurrentiebeding

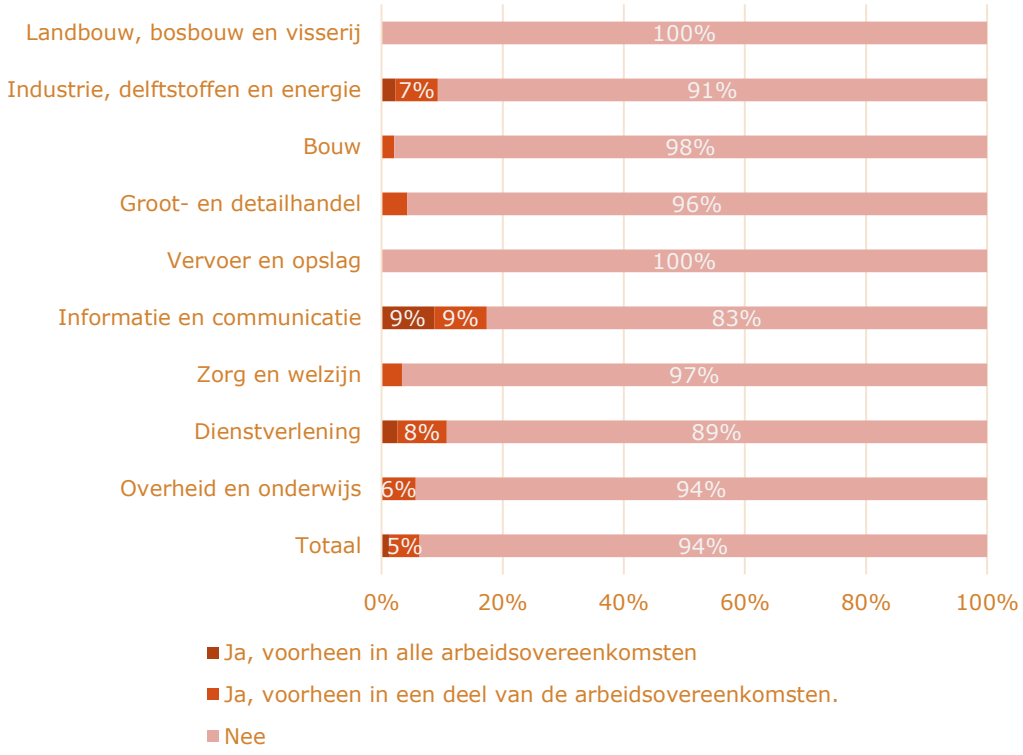
Van de werkgevers die momenteel geen concurrentiebeding opnemen in arbeidsovereenkomsten deed het overgrote merendeel dat ook al niet in de afgelopen vijf jaar. Voor 6% van deze werkgevers betreft het huidige beleid een verandering ten opzichte van vijf jaar geleden. Zij gebruikten het concurrentiebeding destijds vaak slechts voor een deel van de arbeidsovereenkomsten, en hebben dit gebruik sindsdien verder afgeschaald tot nul.

Op sectorniveau zijn voor de mate van gebruik vijf jaar geleden enkele verschillen te zien ten opzichte van de sectorverdeling van het huidig gebruik (zie: figuur 4.2). Onder sectoren waar werkgevers momenteel relatief vaak een concurrentiebeding overeenkomen, zijn verhoudingsgewijs veel werkgevers in de sectoren 'informatie en communicatie' en 'dienstverlening' hier de afgelopen vijf jaar vanaf gestapt. Ook in de sector 'overheid en onderwijs' is dit het geval, alhoewel in mindere mate. Anders ligt dit in de sector 'zorg en welzijn', waar veel werkgevers die nu geen bedingen overeenkomen dat eerder ook niet deden.

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat zien dat het vooral middelgrote bedrijven betreft die zijn afgestapt van het gebruik van concurrentiebedingen. Van de middelgrote bedrijven die nu geen bedingen meer overeenkomen, deed 8% dit vijf jaar geleden nog wel. Onder kleine bedrijven ligt dit aandeel iets lager, op 4%. Voor de grote bedrijven is sprake van een consistent beleid: wie vijf jaar geleden geen gebruik maakte van concurrentiebedingen doet dit nu nog steeds niet.

[34] Wel geldt dat grote bedrijven vaak selectiever zijn in hun toepassing van het concurrentiebeding. Zie ook hieronder, bij 'mate van selectiviteit in gebruik van het concurrentiebeding'.

Figuur 4.2 Eerder gebruik van concurrentiebedingen naar sector (n = 1.033; gewogen)



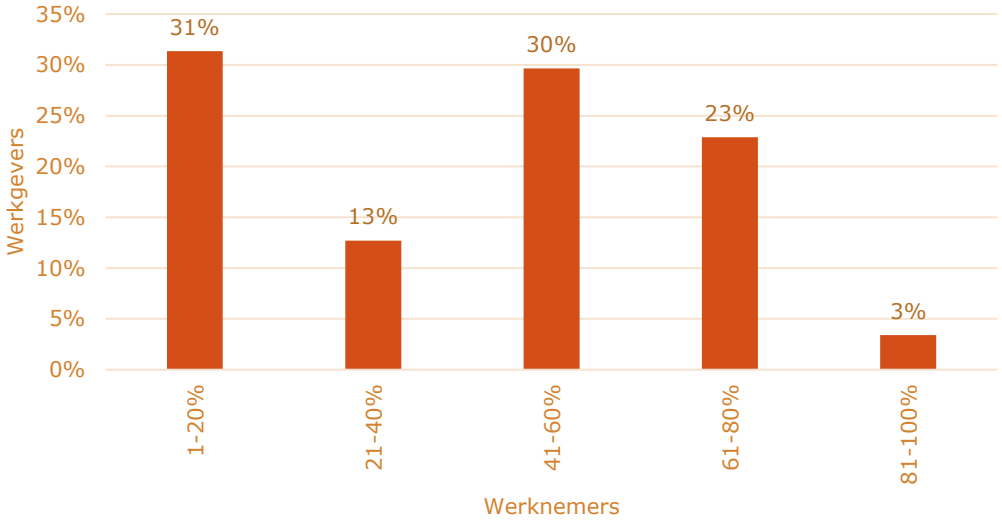
Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Mate van selectiviteit in gebruik van het concurrentiebeding

Werkgevers die een concurrentiebeding opnemen in een deel van de arbeids-overeenkomsten doen dit gemiddeld bij 36% van hun werknemers. Bij 31% van deze werkgevers heeft 1% tot en met 20% van de werknemers een beding in het arbeidscontract staan. Een ongeveer even grote groep van 30% van deze werkgevers bindt om en nabij de helft van het personeelsbestand aan een concurrentiebeding. Bij de resterende werkgevers loopt het beeld uiteen, met 13% aan bedrijven met een concurrentiebeding in het contract bij 21% tot en met 40% van hun werknemers, en met 26% aan bedrijven met een beding in het contract bij 61% tot en met 100% van hun werknemers.

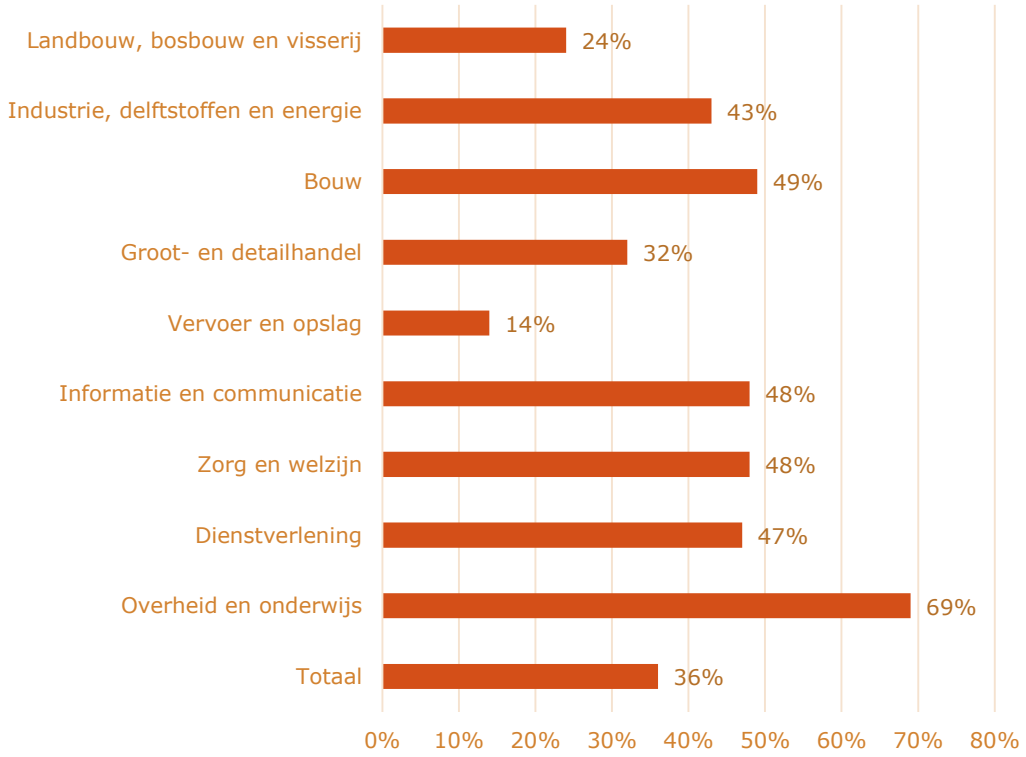
Een verdeling naar sector laat grote verschillen zien (zie: figuur 4.4). Hieruit blijkt dat de mate van selectiviteit vooral in de sector 'overheid en onderwijs' beperkt is. Werkgevers nemen weliswaar niet in elk arbeidscontract een concurrentiebeding op, maar zij doen dit wel in circa 69% van de gevallen. Ook in de sectoren 'bouw', 'informatie en communicatie', 'zorg- en welzijn' en 'dienstverlening' is de mate van selectiviteit beperkt, waar deze tussen 47-49% ligt. Het selectiefst zijn werkgevers in de sectoren 'vervoer en opslag' en 'landbouw, bosbouw en visserij', waar het concurrentiebeding voorkomt in het contract van respectievelijk 14% en 24% van de werknemers.

Figuur 4.3 Aandeel werknemers met een concurrentiebeding naar aandeel werkgevers die dit selectief toepassen (n= 118; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Figuur 4.4 Aandeel werknemers met een concurrentiebeding bij werkgevers die dit selectief toepassen per sector (n = 110; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Naarmate een bedrijf groter is, is het gemakkelijker om te differentiëren in het gebruik van het concurrentiebeding. Grote bedrijven zijn dan ook het meest selectief

in het gebruik van dit beding, en nemen dit op in het arbeidscontract van gemiddeld 35% van hun werknemers. Bij middelgrote bedrijven ligt dit aandeel op 43%, en bij kleine bedrijven op 46%.

Gebruik van concurrentiebedingen naar contracttype

Werkgevers laten hun gebruik van het concurrentiebeding afhangen van het contracttype. Hoe vaster en voorspelbaarder de aanstelling van de werknemer, des te groter de kans dat de werkgever een beding overeenkomt (zie: tabel 4.1). Zo komen werkgevers het vaakst een concurrentiebeding overeen in vaste contracten voor een bepaald aantal uren, en het minst vaak in uitzendcontracten. Daarbij gaat één op de drie werkgevers ertoe over een concurrentiebeding overeen te komen in het voor werknemers meest onzekere contracttype dat niet een uitzendbasis kent: het tijdelijk contract zonder uitzicht op vast voor een onbepaald aantal uren.

Tussen de sectoren onderling zijn enkele verschillen waar te nemen. Zo is de kans op de opname van een concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor een bepaald aantal uren het grootst in de sector 'dienstverlening'. In de sector 'zorg en welzijn' is het vaakst een beding opgenomen in arbeidscontracten met een onbepaald aantal contracturen. Werkgevers in de sectoren 'dienstverlening', 'informatie en communicatie' en 'zorg en welzijn' nemen het vaakst een concurrentiebeding op in contracten voor bepaalde tijd.

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat een gemengd beeld zien. Grote bedrijven blijken het meest selectief te zijn in hun toepassing van het concurrentiebeding naar contracttype. Enkel bij vaste contracten voor een onbepaald aantal uren kiezen zij relatief vaak (65%; tegenover 46% en 43% in het MKB) voor een concurrentiebeding. Het middenbedrijf kent het hoogste aandeel werkgevers dat een beding opneemt in vaste contracten voor een bepaald aantal uren (87%). Ook kiezen zij relatief vaak (37%) voor de overeenkomst van een concurrentiebeding bij contracten voor bepaalde tijd. Wel hangt dit sterk samen met de overeenkomst van bepaalde uren; waar het een tijdelijk contract voor een onbepaald aantal uren betreft, kiezen juist kleine bedrijven het vaakst voor de overeenkomst van een concurrentiebeding (42%).

Tabel 4.1 Gebruik concurrentiebeding naar contracttype per sector (n = 554; gewogen)

	Vast contract voor bepaald aantal uren	Vast contract voor onbepaald aantal uren	Tijdelijk contract met uitzicht op vast voor bepaald aantal uren	Tijdelijk contract met uitzicht op vast voor onbepaald aantal uren	Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast voor bepaald aantal uren	Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast voor onbepaald aantal uren	Uitzend-contract
Landbouw, bosbouw en visserij	75%	25%	25%	13%	13%	13%	0%
Industrie, delfstoffen en energie	100%	30%	61%	22%	17%	17%	9%
Bouw	78%	39%	53%	31%	31%	31%	14%
Groot- en detailhandel	88%	41%	42%	36%	29%	29%	5%
Vervoer en opslag	78%	33%	33%	22%	11%	11%	11%
Informatie en communicatie	97%	26%	64%	26%	26%	18%	3%
Zorg en welzijn	87%	49%	49%	44%	31%	29%	7%
Dienstverlening	80%	51%	62%	41%	34%	37%	10%
Overheid en onderwijs	95%	49%	51%	41%	41%	28%	10%
Totaal	84%	45%	56%	38%	31%	31%	9%

Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Gebruik van concurrentiebedingen naar functietype

In de toepassing van het concurrentiebeding naar functietype is een tweedeling te zien in de uitsplitsing naar generalistische en specialistische functies (zie: tabel 4.2). Werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen, doen dit het vaakst met personeel werkzaam in generalistische functies, zoals verkoopfuncties. Ook met hun directieleden en managementpersoneel komen werkgevers vaak een beding overeen. Bij ICT-personeel, financiële/juridische specialisten en medewerkers R&D (Research en Development) nemen werkgevers minder vaak een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op.

Wel verschilt het gebruik naar functietype van sector tot sector:

- Met directieleden komen werkgevers het vaakst een concurrentiebeding overeen in de sectoren 'landbouw, bosbouw en visserij' en 'dienstverlening';
- Managementpersoneel werkzaam in de sectoren 'groot- en detailhandel' en 'industrie, delfstoffen en energie' krijgt vaker met een concurrentiebeding te maken dan vergelijkbaar personeel in andere sectoren, zoals de sector 'zorg en welzijn', waar dit zelfs nagenoeg niet gebeurt;
- Op globaal niveau komen werkgevers relatief weinig een concurrentiebeding overeen met administratief en ondersteunend personeel, maar in de sectoren 'landbouw/bosbouw, jacht en visserij' en 'industrie, delfstoffen en energie' gebeurt dit bovengemiddeld vaak;
- In de sector 'zorg en welzijn' kiezen werkgevers het vaakst voor de overeenkomst van een concurrentiebeding met financiële en juridische specialisten, (als ook met (para)medische personeel);
- Ontwerpers en medewerkers R&D en ICT-personeel krijgen vooral in de sector 'informatie en communicatie' (zelf) relatief vaak te maken met een concurrentiebeding. In andere sectoren is dit aanzienlijk minder vaak standaardpraktijk.

Bij het merendeel van de functietypen kiezen vooral de grote bedrijven voor de opname van een concurrentiebeding in de overeenkomst. Een uitzondering hierop vormt managementpersoneel, waarmee 37% van de middelgrote bedrijven een beding overeenkomt, tegenover 35% van de grote bedrijven. Eenzelfde verhaal geldt ook voor (para)medici, met wie 18% van de middelgrote bedrijven een beding afsluit, en 5% van de grote bedrijven.

Tabel 4.2 Gebruik concurrentiebeding naar functietype per sector (n = 557; gewogen)

	Directie	Management	Verkooppersoneel	Administratief en ondersteunend personeel	Productiepersoneel	Fin./jur. specialisten	(Para)medisch personeel	Ontwerpers of medewerkers R&D	ICT-personeel	Overige technische specialisten	Anders
Landbouw, bosbouw en visserij	50%	0%	63%	38%	25%	0%	13%	0%	0%	13%	13%
Industrie, delfstoffen, energie	30%	48%	78%	57%	13%	9%	17%	9%	22%	13%	9%
Bouw	23%	8%	44%	36%	21%	8%	0%	8%	15%	41%	36%
Groot- en detailhandel	37%	71%	39%	19%	12%	7%	7%	8%	7%	12%	2%
Vervoer en opslag	33%	44%	33%	33%	11%	11%	11%	11%	11%	22%	22%
Informatie en communicatie	38%	33%	38%	18%	21%	0%	38%	62%	33%	5%	8%
Zorg en welzijn	24%	14%	19%	17%	4%	37%	44%	7%	0%	7%	11%
Dienstverlening	48%	31%	75%	24%	24%	7%	10%	17%	14%	24%	24%
Overheid en onderwijs	36%	15%	41%	23%	18%	8%	15%	5%	10%	54%	64%
Totaal	40%	31%	56%	25%	19%	11%	16%	16%	13%	22%	22%

Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

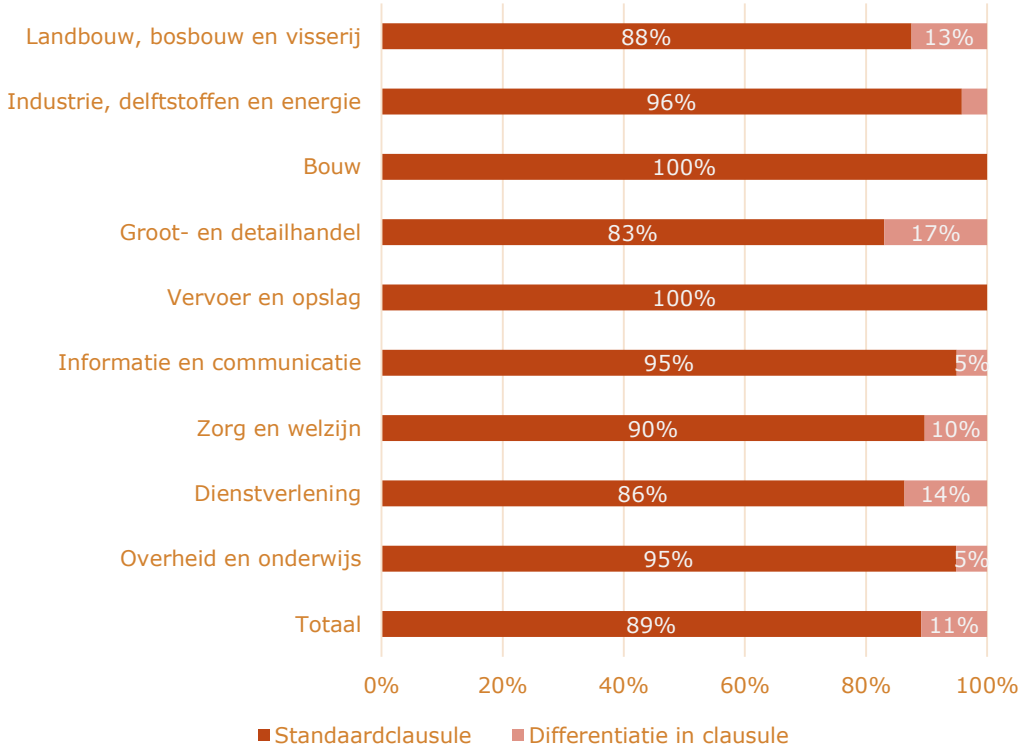
4.2 Inhoud van het concurrentiebeding

Werkgevers kunnen door gebruik van verschillende bepalingen en inkaderingen het concurrentiebeding afstemmen op hun wensen. Deze paragraaf zet uiteen welke keuzes werkgevers daar veelal bij maken.

Gebruik van het concurrentiebeding als standaardclausule

Werkgevers passen het concurrentiebeding het vaakst in als een standaardclausule in de arbeidsovereenkomst. Bij ongeveer negen op de tien werkgevers is dit het geval:

Figuur 4.5 Gebruik van het concurrentiebeding als standaardclausule per sector (n = 551; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

In enkele sectoren ligt het aandeel werkgevers dat differentiatie aanbrengt in de toepassing van het concurrentiebeding aanzienlijk hoger. Zo kiest ongeveer één op de vijf werkgevers in de sector 'groot- en detailhandel' ervoor om het beding niet als standaardclausule te hanteren. Ook in de sectoren 'dienstverlening' en 'landbouw, bosbouw en visserij' ligt dit aandeel relatief hoog, op respectievelijk 14% en 13%. Daarentegen kiezen werkgevers uit de sectoren 'bouw', en 'vervoer en opslag' altijd voor de toepassing van het concurrentiebeding als een standaardclausule.

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat geen aanzienlijke verschillen zien tussen de verschillende grootteklassen. Allen kiezen er in dezelfde mate (87-91%) voor het concurrentiebeding als standaardclausule op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers die differentiëren in de toepassing van het concurrentiebeding geven vaker aan een beding op te nemen in contracten voor bepaalde tijd (92%) dan werkgevers die dit niet doen (80%).
- Werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen in ICT-functies doen dit nagenoeg altijd (99%) via een standaardclausule. Ook bij de overeenkomst van een beding met administratief personeel en medewerkers R&D kiezen werkgevers bovengemiddeld vaak (respectievelijk 93% en 91%) voor de hantering van een standaardclausule
- Werkgevers die eerder te maken hebben meegemaakt dat een werknemer het concurrentiebeding overtrad, kiezen vaker voor differentiatie dan werkgevers die deze situatie niet hebben meegemaakt (24% tegenover 8%).

Wat de juridische experts zeggen

Voor werkgevers is de drempel om een concurrentiebeding overeen te komen laag. De overeenkomst van een beding verplicht hen tot niets. De beslissing het beding al dan niet te handhaven hoeven zij immers pas te nemen op het moment dat een werknemer vertrekt. Het gevolg is dat werkgevers vaak bij wijze van automatisme een van dezelfde vorm concurrentiebeding in (alle) overeenkomsten opnemen.

Wat de werkgeversorganisaties zeggen

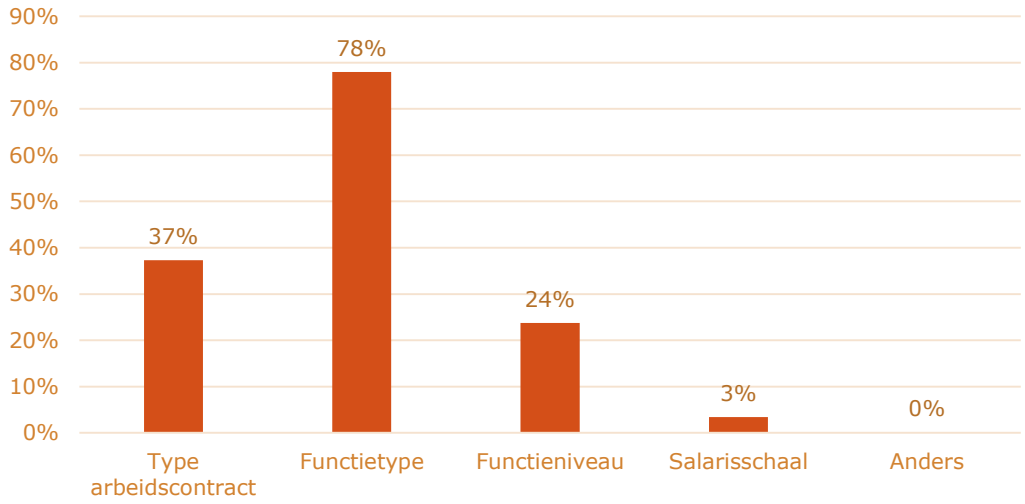
Werkgeversorganisaties zien dat de regelgeving rondom het concurrentiebeding complexer is geworden. Vooral kleine bedrijven worstelen hiermee. Zij hebben vaak geen juristen in dienst die hen kunnen adviseren over de toepassing van het beding. Deze werkgevers wenden zich daarom vaak tot standaardteksten die zij op het internet vinden. Daar denken zij lang niet altijd bij na. Dat doen zij pas op het moment dat een werknemer vertrekt. Het is dan ook vaak pas in dit proces dat werkgevers leren hoe ze het concurrentiebeding billijk kunnen toepassen.

Gronden van differentiatie in het gebruik van het concurrentiebeding

Voor werkgevers die differentiatie aanbrengen in het gebruik van het concurrentiebeding, is het functietype de belangrijkste grond om op te differentiëren. Bijna vier op de tien de werkgevers neemt (ook) het type arbeidscontract in overweging. Een kwart neemt verder eventueel het functieniveau in beschouwing. Differentiatie naar salarisschaal passen werkgevers nagenoeg niet toe.

Het aantal werkgevers dat differentieert in het gebruik van het concurrentiebeding is te klein om een uitsplitsing te maken naar sectorniveau. Wel is een uitsplitsing naar bedrijfsomvang mogelijk. Deze laat zien dat het vooral de kleine bedrijven zijn die differentiëren naar type arbeidscontract, 62% tegenover 9% en 0% in respectievelijk het midden- en grootbedrijf. Differentiatie naar functieniveau vindt juist vooral plaats in het middenbedrijf, bij 27% van de bedrijven tegenover 26% en 0% van de kleine en grote bedrijven. Daarentegen kiest het grootbedrijf het vaakst voor differentiatie naar functietype, namelijk altijd, waar 71% en 91% van de kleine en middelgrote bedrijven dit doen.

Figuur 4.6 Gronden van differentiatie in toepassing van het concurrentiebeding (n = 59; gewogen; MRS[35])



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers die differentiëren in hun hantering van het concurrentiebeding, én daarbij ervoor kiezen een beding op te nemen in tijdelijke arbeidscontracten, differentiëren minder vaak naar contracttype. Dit betekent dat het merendeel van de werkgevers binnen hetzelfde functietype hetzelfde beding toepast voor zowel contracten voor onbepaalde als bepaalde tijd.
- Werkgevers die differentiëren naar contracttype, kiezen in 55% van de gevallen ervoor een schriftelijke motivering op te stellen waarin zij de keuze tot het concurrentiebeding uitleggen.

Wat de werkgeversorganisaties zeggen

Het concurrentiebeding wordt in de regel toegepast bij in- en verkoopfuncties, maar ook bij planningsfuncties. Werknemers in deze functies hebben doorgaans zicht op de interne economische bedrijfsvoering. Als deze kennis bij een concurrent of klant belandt, dan kan dat de concurrentie- c.q. onderhandelingspositie van het bedrijf sterk schaden. Belangrijk is dan ook dat dit soort kennisoverdracht verhinderd wordt. Waar dit niet aan de orde is, is een concurrentiebeding echter niet van belang. Functiedifferentie is dan ook vaak op zijn plaats; om ervoor te zorgen dat het beding toegepast wordt waar het nodig is.

Bepalingen van het beding

Werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen doen dit het vaakst om het om de overstap naar een concurrent te belemmeren (zie: tabel 4.3). Het beletten van het meenemen van relaties komt op de tweede plaats, gevolgd door beperkingen op het delen van specifieke informatie. Werkgevers nemen bepalingen die zelfstandig ondernemerschap, het werken bij een klant, of het uitvoeren van specifieke werkzaamheden belemmeren, het minst vaak op in een concurrentiebeding.

[35] MRS = Multiple Response Set; een vraag waarop een respondent meerdere antwoorden kan geven.

Op sectorniveau zijn verschillende accenten te zien:

- Beperkingen op zelfstandig ondernemerschap komen het vaakst voor in de sectoren 'zorg en welzijn', 'informatie en communicatie', 'overheid en onderwijs'. In de laatste twee sectoren kiezen werkgevers er ook relatief vaak voor het werken bij een klant of relatie te verbieden.
- Het meenemen van klanten of relaties is een situatie die vooral afgedekt wordt door werkgevers in de sectoren 'dienstverlening' en 'informatie en communicatie'. In de eerste sector kiezen werkgevers daarbij vaker voor beperkingen op het meenemen van relaties dan het werken bij een concurrent.
- In de sectoren 'vervoer en opslag', 'dienstverlening' en 'zorg en welzijn' beperken werkgevers aanzienlijk vaker het meenemen van relaties dan de indiensttreding bij deze relaties. Daar tegenover staat de sector 'overheid en onderwijs', waar als enige sector vaker beperkingen op het werken bij een klant opgelegd worden dan het meenemen van klanten.
- In alle sectoren beperken werkgevers vaker het meenemen van informatie dan het uitvoeren van werkzaamheden. Wel kiezen werkgevers in de sectoren 'landbouw, bosbouw en visserij', 'groot- en detailhandel' en 'vervoer en opslag' verhoudingsgewijs veel vaker voor beperkingen op informatiedeling dan de uitvoering van werkzaamheden.

Tabel 4.3 Aandeel werkgevers met concurrentiebeding naar bepalingen van het beding per sector (n = 554; gewogen; MRS)

	Werken als zelfstandig ondernemer/zzp-er	Werken bij de concurrent	Werken bij de klant of relatie	'Meenemen' van klanten of relaties	Delen specifieke informatie	Uitvoeren specifieke werkzaamheden
Landbouw, bosbouw en visserij	25%	100%	63%	75%	88%	38%
Industrie, delfstoffen en energie	52%	83%	43%	65%	70%	48%
Bouw	33%	78%	47%	69%	69%	31%
Groot- en detailhandel	53%	95%	49%	71%	83%	36%
Vervoer en opslag	44%	67%	33%	67%	67%	22%
Informatie en communicatie	72%	87%	74%	82%	64%	36%
Zorg en welzijn	71%	76%	44%	66%	46%	41%
Dienstverlening	51%	82%	62%	86%	75%	58%
Overheid en onderwijs	69%	74%	72%	67%	62%	33%
Totaal	55%	82%	58%	78%	70%	47%

Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat zien dat, ongeacht het soort bepaling, grote bedrijven er het vaakst voor kiezen bepalingen op te leggen. Verschil doet zich vooral voor tussen kleine en middelgrote bedrijven. Daarbij blijken middelgrote bedrijven aanzienlijk vaker te kiezen voor beperkingen op zelfstandig ondernemerschap (59% tegenover 52%) en het werken bij klanten of relaties (67% tegenover 52%).

Ook een uitsplitsing naar functietype laat een aantal verschillen zien (zie: tabel 4.4):

- Management-, verkoop- en productiepersoneel krijgt verhoudingsgewijs minder vaak een beperking op zelfstandig ondernemerschap opgelegd dan op het werken bij een concurrent. Anders ligt dit bij ICT-personeel, dat ongeveer even vaak beperkt wordt in de mogelijkheid te werken als zelfstandige, als bij een concurrent.
- Technisch personeel met een concurrentiebeding wordt ongeveer even vaak verhinderd in het werken bij een concurrent als bij een relatie. Ook ICT- en administratief personeel krijgt relatief vaak te maken met beide beperkingen. Daarentegen ziet (para)medisch relatief weinig dat zij beperkt worden in het werken bij een relatie.
- Administratief en ondersteunend personeel ziet vaak dat zij zowel eraan gehouden worden geen relaties mee te nemen, als eraan niet in dienst te treden bij een relatie. Ook directieleden en medewerkers R&D zien beide bepalingen in gelijke mate terug in de bedingen die zij overeenkomen.

Tabel 4.4 Aandeel werkgevers met concurrentiebeding naar bepalingen van het beding per functietype (n = 554; gewogen; MRS)

	Werken als zelfstandig ondernemer/zzp-er	Werken bij de concurrent	Werken bij de klant of relatie	'Meenemen' van klanten of relaties	Delen specifieke informatie	Uitvoeren specifieke werkzaamheden
Directie	64%	90%	65%	77%	80%	66%
Management	55%	90%	57%	87%	90%	61%
Verkooppersoneel	56%	88%	62%	79%	84%	60%
Administratief/ondersteunend personeel	67%	86%	73%	81%	68%	54%
Productiepersoneel	56%	92%	65%	83%	84%	46%
Financiële/juridische specialisten	71%	83%	66%	80%	63%	47%
(Para)medisch personeel	62%	87%	40%	82%	77%	61%
Medewerkers R&D	73%	93%	66%	78%	80%	73%
ICT-personeel	73%	74%	60%	79%	89%	61%
Overige technische specialisten	44%	65%	62%	76%	62%	33%
Anders	37%	66%	58%	73%	53%	33%
Totaal	55%	82%	58%	78%	70%	47%

Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

- Productie-, management- en ICT-personeel krijgt verhoudingsgewijs vaker te maken met een beperking op het delen van informatie dan het uitvoeren van specifieke werkzaamheden. Voor medewerkers R&D geldt dat beide bepalingen vaak even belangrijk worden geacht.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers die een concurrentiebeding opnemen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd verschillen nauwelijks in hun prioritering van beperkingen ten opzichte van werkgevers die dit niet doen. Zij kiezen wel iets minder vaak (-3%) voor beperkingen op zelfstandig ondernemerschap, en iets vaker (+3%) voor inperkingen op het delen van informatie.

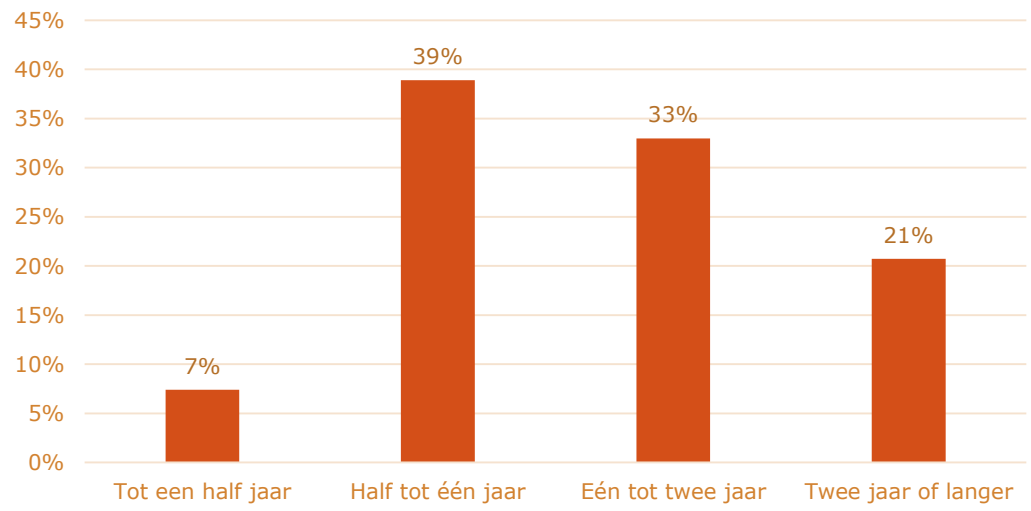
Vergelijking met het jurisprudentieonderzoek

In door werkgevers geïnitieerde zaken voorkomend voor een rechtbank, richtte de argumentatie zich vaker op bepalingen gericht op de bescherming van relaties, dan op bepalingen die concurrentie beperkten. Als ook door werknemers geïnitieerde rechtszaken in beschouwing worden genomen, ligt zelfs het aantal zaken over geheimhoudingsbepalingen hoger dan het aantal zaken over concurrentiebepalingen. Uiteindelijk lijkt het concurrentiebeding daarmee vooral te dienen om de uitstroom van gevoelige relaties en informatie te voorkomen.

Gemiddelde geldigheidsduur van het concurrentiebeding

Meer dan de helft van de werkgevers laat het concurrentiebeding langer dan een jaar duren (zie: figuur 4.7). Van de werkgevers beperkt 46% de geldigheid van het beding tot hoogstens een jaar, waarbij het merendeel het langer dan een half jaar laat gelden. Eén op de drie werkgevers kiest ervoor het concurrentiebeding tot twee jaar lang te handhaven. Eén op de vijf werkgevers kiest er zelfs voor het beding langer dan twee jaar te handhaven.

Figuur 4.7 Aandeel werkgevers naar geldigheidsduur van kortst durende concurrentiebeding (n = 473; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Tussen sectoren zijn er een aantal verschillen waar te nemen. Zo blijken werkgevers in de sectoren 'vervoer en opslag' en 'landbouw, bosbouw en visserij' het vaakst te kiezen voor een geldigheidsduur van langer dan twee jaar. Respectievelijk 50% en 33% van de werkgevers in deze sectoren met een beding maakt deze keuze. In de sector 'zorg en welzijn' beperken werkgevers het beding relatief vaak (51%) tot een duur tussen één en twee jaar. Ondertussen kiezen relatief veel werkgevers in de sectoren 'groot- en detailhandel' (14%), 'informatie en communicatie' (11%) en 'overheid en onderwijs' (11%) voor een beding van hoogstens een half jaar.

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat een uiteenlopend beeld zien. Kleine bedrijven blijken het concurrentiebeding het vaakst langer dan twee jaar door te laten lopen (24%). Uit de praktijkinterviews komt naar voren dat het vertrek van een enkele werknemer naar de concurrent daar vaak grote consequenties kan hebben voor het voortbestaan van het bedrijf. Van de werkgevers van grote bedrijven kiest 58% voor een geldigheidsduur van één tot twee jaar. Middelgrote bedrijven kiezen het vaakst voor een geldigheidsduur van een half tot twee jaar (47%).

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers die een concurrentiebeding opnemen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijden kiezen iets vaker voor een kortere geldigheidsduur dan werkgevers die dit niet doen. Van de eerste groep kiest 48% voor een duur van hoogstens van een jaar, tegenover 46% van de tweede groep.
- Werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen met productiepersoneel, technische specialisten en medewerkers R&D laten het beding het vaakst lang doorlopen. Respectievelijk 27%, 24% en 22% van deze werknemers krijgt door de werkgever een beding opgelegd dat langer dan twee jaar geldt. Waar het beding overeengekomen wordt met (para)medisch personeel en financiële en juridische specialisten, kiest respectievelijk 65% en 62% van de werkgevers voor een beding van één tot twee jaar. De doorlooptijd is vaak het kortst bij werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomt met administratief personeel; 17% van de werkgevers kiest voor een doorlooptijd van hoogstens een half jaar.
- Werkgevers die het concurrentiebeding gebruiken om het meenemen van relaties te verhinderen, kiezen het minst vaak (5%) voor een geldigheidsduur van hoogstens een half jaar, en het vaakst (25%) voor een duur van meer dan twee jaar. Werkgevers die met het beding een overstap naar een concurrent willen verhinderen, laten het beding het vaakst (48%) tot hoogstens een jaar duren.

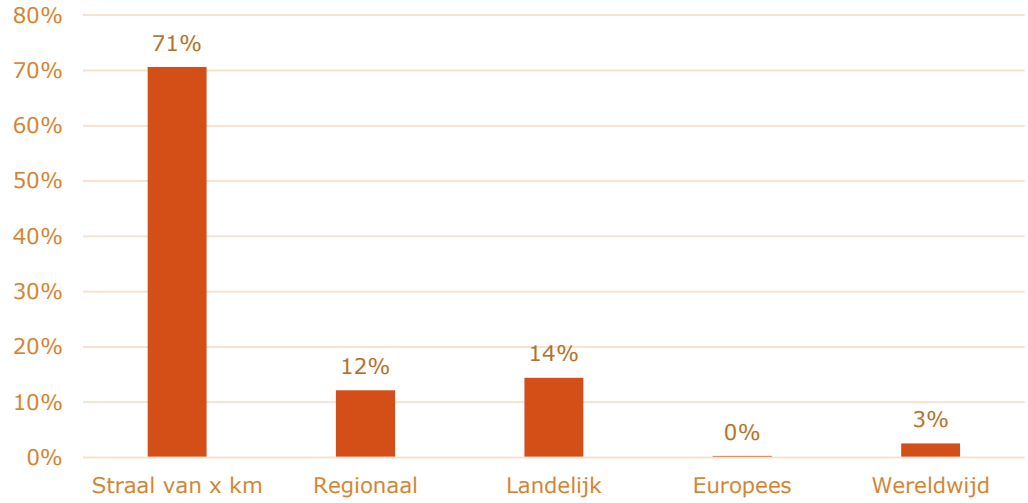
Wat werkgevers en werkgeversorganisaties zeggen

Het gros van de werkgevers kiest ervoor een maximumduur van een jaar te hanteren. Een deel rekt de geldigheidsduur op tot twee à drie jaar. Dit laatste wordt wel als een uiterste ervaren qua juridische houdbaarheid. Een bovengemiddeld lange geldigheidsduur betreft dan ook vaak specifieke functies, dan wel specifieke situaties waarin deze duur te motiveren is.

Gemiddelde geografische reikwijdte van het concurrentiebeding

Werkgevers die hun concurrentiebedingen beperken in geografische reikwijdte (72% van het totaal), kiezen in zeven op de tien gevallen voor een kilometerbepaling (zie: figuur 4.8). Eén kwart van de werkgevers kiest voor een regionale dan wel landelijke afbakening. Een beperking op Europees niveau benoemde geen van de respondenten. Wel is er een groep van 3% die het concurrentiebeding wereldwijd geldig acht.

Figuur 4.8 Aandeel werkgevers naar reikwijdte van minst verreikende concurrentiebeding (n = 354)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

In het merendeel van de sectoren is een kilometerafbakening gebruikelijk. Een uitzondering hierop vormen de sectoren 'informatie en communicatie' en 'industrie, delfstoffen en energie', waar werkgevers relatief vaker de voorkeur geven aan een landelijke afbakening. Respectievelijk 39% en 31% van de werkgevers kiest hiervoor. De sector 'informatie en communicatie' kenmerkt zich daarnaast als één van de sectoren die het concurrentiebeding relatief vaak wereldwijd laat gelden. Van de werkgevers maakt 17% deze keuze. Ook in de sectoren 'vervoer en opslag' en 'landbouw, bosbouw en visserij' ligt dit aandeel hoog, op respectievelijk 25% en 17%.

Qua bedrijfsomvang valt op dat vooral grote bedrijven kiezen voor een concurrentiebeding met een grotere reikwijdte. Zo kiest 29% van de grote bedrijven voor een landelijke afbakening, en een even grote groep voor een regionale afbakening. Kleine en middelgrote bedrijven kiezen vaker (respectievelijk 74% en 64%) voor een kilometerafbakening.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Concurrentiebedingen opgenomen in een arbeidscontract voor bepaalde tijd zijn vaker onderhevig aan een kilometerbepaling (75%) dan bedingen die in een arbeidscontract voor onbepaalde tijd staan (69%).
- Van de werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen met medewerkers R&D stelt 45% de reikwijdte van het beding landelijk af. Dat is vaker dan werkgevers die een beding overeenkomen met ICT-personeel of (para)medisch personeel, onder wie respectievelijk 43% en 36% voor een landelijke afbakening

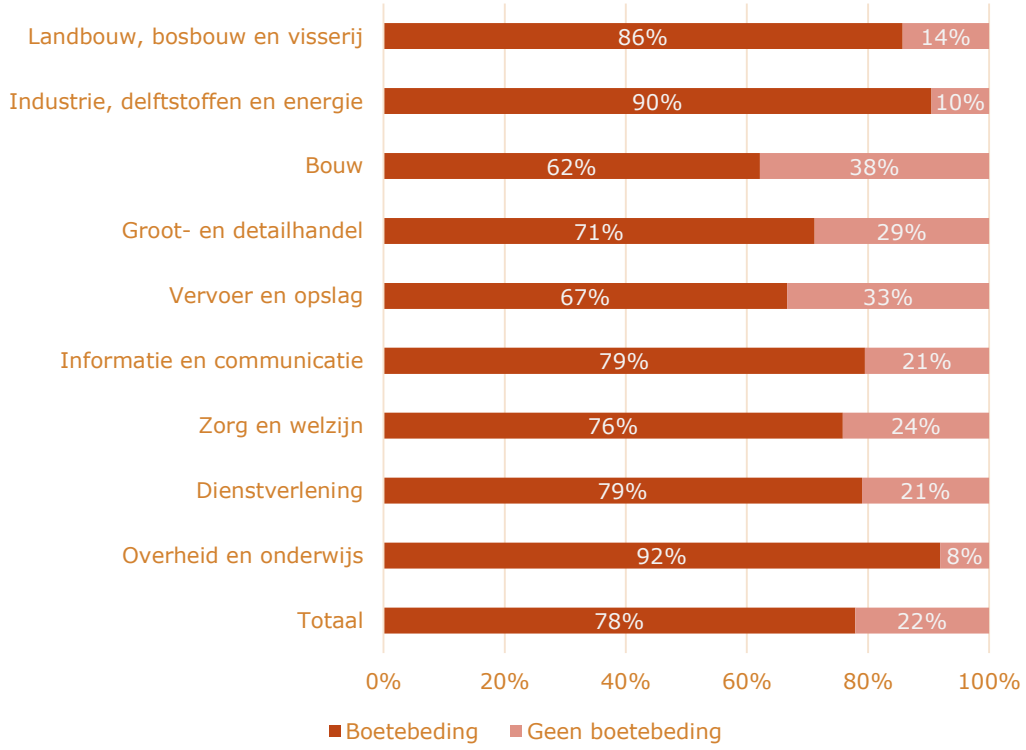
kiest. Verkooppersoneel met een concurrentiebeding ziet dat werkgevers relatief vaak (72%) kiest voor een kilometerafbakening. Ook in overige technische functies kiest de werkgever relatief vaak (75%) voor een kilometerafbakening.

Wat werkgevers en werkgeversorganisaties zeggen
Welke reikwijdte werkgevers koppelen aan een concurrentiebeding scheelt eerder van bedrijf tot bedrijf, dan van sector tot sector. Een deel van de werkgevers laat dit zelfs afhangen van de specifieke functie die een werknemer verricht. Het afstemmen van de reikwijdte is dan ook vaak een kwestie van maatwerk afhankelijk van de activiteiten van werkgever én werknemer.

Boetregelingen

Meer dan driekwart van de werkgevers kiest ervoor een boeteclausule op te nemen in het concurrentiebeding (zie: figuur 4.9). Van deze werkgevers kiest één op de drie voor een eenmalig boetebedrag, ten hoogte van gemiddeld €8.647. De resterende werkgevers kiezen voor een recurrente boete.

Figuur 4.9 Aandeel werkgevers dat een boeteclausule opneemt in het concurrentiebeding naar sector (n = 529; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Het gebruik van een boetebepaling verschilt van sector tot sector. In de sector 'overheid en onderwijs' kiezen werkgevers het vaakst voor de overeenkomst van een boeteregeling, gemiddeld ter hoogte van €5.579. Werkgevers in de sectoren 'bouw' en 'vervoer en opslag' kiezen het minst vaak voor een boetebeding. In de laatste sector

is daarbij het eenmalige boetebedrag het laagst, ten hoogte van gemiddeld €3.556. In de sector 'bouw' ligt dit bedrag wel relatief hoog, op €8.413. Dat is weliswaar minder hoog dan in de sector 'zorg en welzijn', waar dit bedrag op gemiddeld €21.950 ligt.[36]

Een uitsplitsing laat zien dat het vooral grote bedrijven zijn die een boetebepaling overeenkomen. Alle grote bedrijven kiezen hiervoor, tegenover 72% en 88% van respectievelijk de kleine en middelgrote bedrijven. Daarbij zijn deze bedrijven wel veeleisender. Respectievelijk leggen zij een eenmalige boete op ten hoogte van gemiddeld €7.497 en €12.520.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers die ook een concurrentiebeding opnemen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd, vullen dit iets vaker aan met een boeteclausule (83%), dan werkgevers die geen bedingen opnemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (78%). Bij een beding in een contract voor bepaalde tijd kiezen werkgevers wel vaker voor een eenmalige boete (37%).
- Werkgevers die met hun ICT-personeel een concurrentiebeding overeenkomen, nemen vrijwel altijd (96%) een boetebepaling op. Ook financiële en juridische specialisten en administratief personeel ziet relatief vaak (beiden 91%) een boetebepaling terug in het arbeidscontract. Daarbij zien al deze functiegroepen dat hun werkgevers bovengemiddeld vaak (respectievelijk 71%, 69% en 74%) voor een recurrente boetebepaling kiezen. Managementpersoneel krijgt juist het vaakst (42%) te maken met een eenmalige boete.
- Concurrentiebeding die een beperking opleggen aan het werken bij een relatie of het delen van specifieke informatie, gaan het vaakst (respectievelijk 88% en 86%) vergezeld met een boetebepaling. Een inperking van de mogelijkheid te werken bij een concurrent gaat relatief het minst vaak (78%) gepaard met een boetebepaling.

Wat werkgeversorganisaties zeggen

Werkgeversorganisaties adviseren bij voorbaat een boeteclausule op te nemen in het concurrentiebeding. Bij overtreding van het beding is het namelijk vaak lastig de precieze financiële schade te bepalen. Wat daarin niet helpt, is dat de schade potentieel doorlopend is bij voortdurende overtreding. Dat vraagt om een aanhoudende bijstelling van het schadebedrag die onhaalbaar is. Werkgevers vergemakkelijken deze situatie door vooraf kaders te stellen met een boeteclausule.

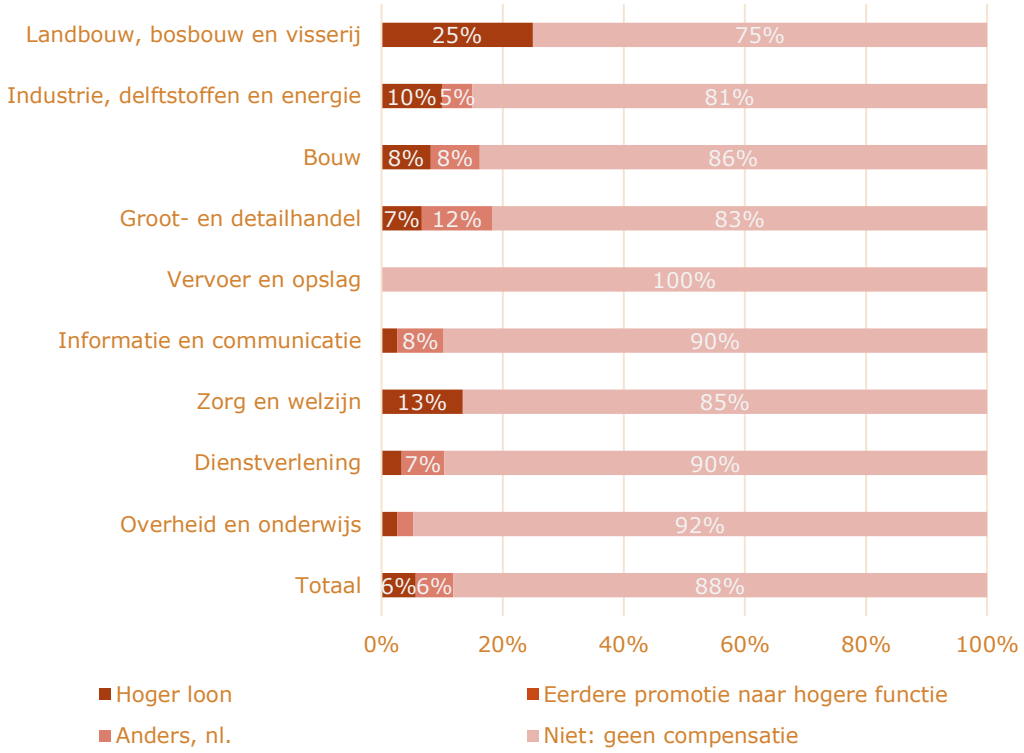
Compensatieregeling

Eén op de tien werkgevers compenseert hun werknemers voor de overeenkomst van een concurrentiebeding (zie: figuur 4.10). Daarbij kiest ongeveer de helft van de compenserende werkgevers voor de toekenning van een hoger loon. Voor een eerdere promotie naar een hogere functie kiest nagenoeg geen enkele werkgever. De andere helft van de werkgevers kiest in plaats daarvan voor andersoortige compensatie, zoals het uitzicht op een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, of trainingen en opleidingen.

[36] Het enquêtebestand omvat relatief veel organisaties met medisch specialisten in dienst. Zij hebben vaak een hoger dan gemiddeld loon. Dat vraagt om een hoger boetebedrag om een vergelijkbaar afschrikeffect te bewerkstelligen als in andere sectoren.

Een uitsplitsing naar sector laat zien dat werkgevers in de sector 'landbouw/bosbouw, jacht en visserij' het vaakst compensatie aanbieden voor de overeenkomst van een concurrentiebeding, en dat dit doorgaans een hoger loon betreft. Ook werkgevers in de sectoren 'groot- en detailhandel', 'bouw' en 'energie, delfstoffen en energie' kiezen relatief vaak voor compensatie. Hier kiest men wel relatief vaak voor andersoortige compensatie, zoals het vooruitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd. In de sector 'vervoer en opslag' geeft geen van de werkgevers aan hun werknemers te compenseren.

Figuur 4.10 Aandeel werkgevers dat werknemers compenseert voor overeenkomst concurrentiebeding naar compensatieregeling, per sector (n = 550; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Het MKB compenseert haar werknemers nog het vaakst voor de opname van de een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst. Respectievelijk 12% en 13% van de kleine en middelgrote bedrijven kiest voor compensatie. Daarbij kiezen kleine bedrijven vooral voor een hoger loon als compensatie, terwijl middelgrote bedrijven vooral andersoortige compensatie kiezen als trainingen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Wanneer werkgevers ook een concurrentiebeding opnemen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd, kiezen zij er vaker voor niet te compenseren (90%), dan wanneer werkgevers die het beding opnemen in contracten voor onbepaalde tijd (88%).

- Werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen met ICT-personeel en productiepersoneel kiezen het vaakst voor compensatie, namelijk in 18% en 16% van de gevallen. Het betreft daarbij doorgaans compensatie in de vorm van hoger loon. Financiële en juridische specialisten worden het minst vaak gecompenseerd voor de overeenkomst van een concurrentiebeding.
- Werkgevers kiezen vaker voor een hoger loon als compensatie, wanneer het beding beperkingen oplegt aan het delen van specifieke informatie (15%) of uitvoeren van bepaalde werkzaamheden (16%).

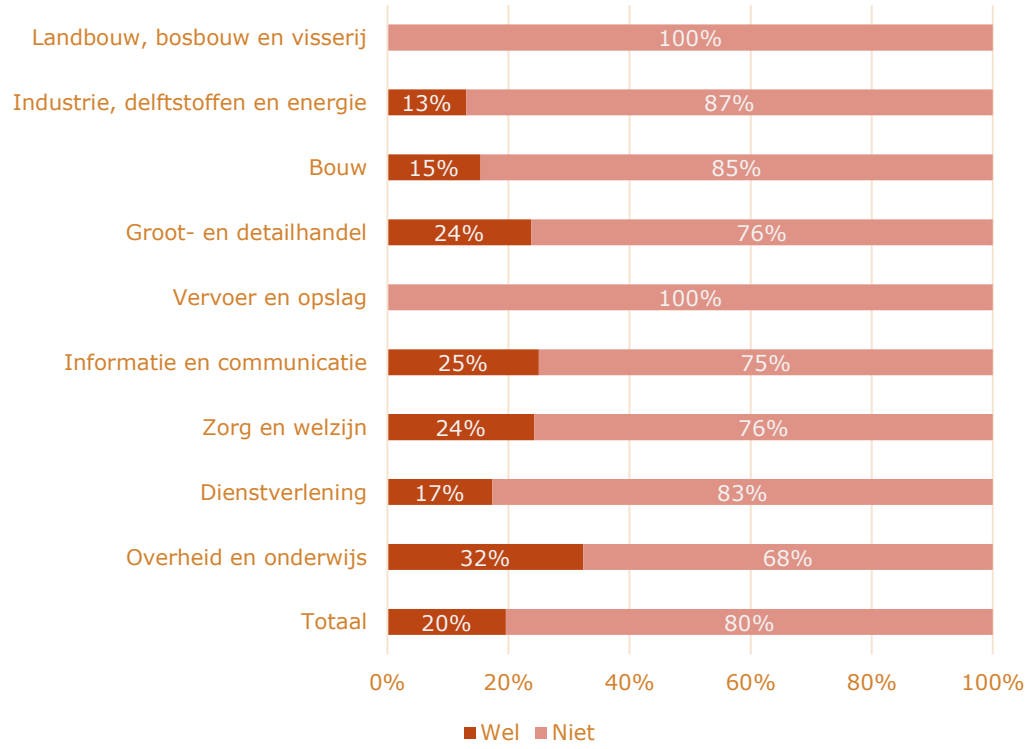
4.3 Werking van het concurrentiebeding

In deze paragraaf is de werking van het concurrentiebeding in de praktijk aan de orde. Het gaat om de aantallen overtredingen, de mate waarin werkgevers het beding handhaven, schikkingen en gedingen. Ook komt aan bod in welke mate werkgevers juist werknemers met een concurrentiebeding in dienst nemen.

Mate waarin werknemers het concurrentiebeding overtreden

Bij één op de vijf werkgevers heeft een werknemer weleens een concurrentiebeding overtreden (zie: figuur 4.11). Gemiddeld hebben deze werkgevers dit 2,3 keer meegemaakt.

Figuur 4.11 Aandeel werkgevers dat een overtreding van een concurrentiebeding meemaakte (n = 551; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Het beeld verschilt sterk van sector tot sector. Werkgevers in de sectoren 'overheid en onderwijs' en 'informatie en communicatie' blijken het vaakst geconfronteerd te worden met werknemers die het concurrentiebeding overtreden. Daarbij blijft het in de sector 'informatie en communicatie' vaker bij een enkele overtreding (gemiddeld 1,2 keer) dan in de sector 'overheid en onderwijs' (gemiddeld 1,6 keer). In de sectoren 'landbouw, bosbouw en visserij' en 'vervoer en opslag' komen overtredingen van concurrentiebedingen nagenoeg helemaal niet voor.

Middelgrote bedrijven geven vaker aan te zien dat een werknemer een concurrentiebeding overtreedt (21%) dan kleine (19%) en grote bedrijven (6%). Wel geldt (zoals mogelijk te verwachten) dat als er overtredingen plaatsvinden in het bedrijf, deze per bedrijf gemiddeld vaker plaatsvinden bij grote bedrijven (3,6 keer) dan kleine (1,5 keer) en middelgrote bedrijven (1,6 keer).

Opvallende achtergrondkenmerken

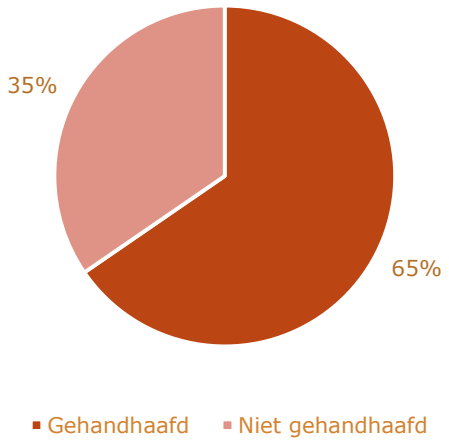
- Werkgevers maken het vaker mee dat een werknemer een concurrentiebeding overtreedt wanneer zij dit soort bedingen opnemen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd (26%), dan wanneer zij dit niet doen (20%).
- Overtredingen van het concurrentiebeding komen het vaakst voor bij werkgevers die dit overeenkomen met administratief en ondersteunend personeel (38%), productiepersoneel (25%) en (para)medisch personeel (24%). De situatie komt het minst vaak voor bij werkgevers die het concurrentiebeding toepassen bij ICT-personeel (11%).

Mate waarin werkgevers afzien van handhaving van het concurrentiebeding

Twee op de drie werkgevers die zich geconfronteerd zien met een overtreding van een concurrentiebeding kent situaties waarin men besluit hier van af te zien. Zij doen dit in gemiddeld 95% van de gevallen. Het vaakst benoemen zij dat er geen zwaarwegende bezwaren waren tegen de overstap van de werknemer, namelijk in 47% van de gevallen. Van deze werkgevers benoemt 23% daarnaast geen schade te hebben voorzien vanwege deze overstap. Ten slotte besloot 21% tot afzien van handhaving van het concurrentiebeding omdat deze werkgevers verwachtten dat de rechter dit zou vernietigen.

De respons onder werkgevers die meemaakten dat een werknemer het concurrentiebeding overtrad is te klein om een uitsplitsing op sectorniveau te maken. Wel is een uiteenzetting naar bedrijfsomvang mogelijk. Deze laat echter geen eenduidig beeld zien. Kleine bedrijven geven het vaakst (69%) aan afgezien te hebben van handhaving van het beding, gevolgd door middelgrote (58%) en grote bedrijven (50%). Kleine bedrijven ervaren relatief vaak (30%) geen schade, en stellen in 55% van de gevallen ook een zwaarwegende redenen te hebben gehad om tot handhaving over te gaan. Anders ligt dit bij middelgrote bedrijven, die relatief vaak afzien van handhaving vanuit de verwachting dat de rechter het beding vernietigd zou hebben (50%). De geënquêteerde grote bedrijven hebben hun motivering niet toegelicht.

Figuur 4.12 Aandeel werkgevers dat weleens heeft afgezien van handhaving bij overtreding van een concurrentiebeding (n = 107; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers besluiten iets vaker tot handhaving van het concurrentiebeding wanneer zij dit overeenkomen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijden (40%), dan wanneer zij dit niet doen (36%).
- Werkgevers besluiten relatief vaak af te zien van handhaving, wanneer zij deze overeenkomen met specialisten, zoals (para)medisch personeel (86%) en financiële en juridische specialisten (67%). Ook waar een concurrentiebeding overeengekomen wordt met managementpersoneel kiezen werkgevers er relatief vaak voor af te zien van handhaving (81%). Werkgevers met een beding met ICT-personeel handhaven het vaakst; 38% van deze werkgevers heeft eerder afgezien van handhaving.

Vergelijking met het jurisprudentieonderzoek

Het jurisprudentieonderzoek liet zien dat de meeste rechtszaken over een concurrentiebeding voortkwamen uit de sector 'dienstverlening'. Dit is een omvangrijke sector waarin vaak een beding gehanteerd wordt, in zoverre dat deze sector goed is voor 47% van de Nederlandse werknemers met een concurrentiebeding (zie ook: paragraaf 5.1). Desondanks kwam 'maar' 38% van de rechtszaak voort uit deze sector. Anders ligt dit in de sectoren 'groot- en detailhandel' en 'informatie en communicatie', goed voor respectievelijk 11% en 3% van de werknemers met een beding, tegenover 25% en 9% van de rechtszaken over een beding. In de sectoren 'overheid en onderwijs' en 'zorg en welzijn' is dit beeld omgekeerd; bij elkaar verantwoordelijk voor 28% van de werknemers met een beding, maar goed voor slechts 4% van de rechtszaken.

Pogingen tot schikkingen

Onder werkgevers die bij overtreding van het concurrentiebeding besloten te handhaven, heeft 42% weleens geprobeerd om buiten de rechter om tot een schikking te komen. Deze pogingen tot schikking slaagden vrijwel altijd. In het merendeel van

de gevallen is het beding daarbij afgekocht door de nieuwe werkgever (88%). Van de casussen werd 15%[37] afgekocht door de werknemer. Bij 8% van de schikkingen werd dit (mede) betaald door af te zien van uitstaande tegemoetkomingen, zoals vakantiegeld. Nadere afspraken over de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever waren in 8% van de gevallen benodigd. Tot uitstel van de overstap kwam het in schikkingsvoorstellen nooit.

Wat de juridische experts zeggen
De rechtspraak rondom het concurrentiebeding kenmerkt zich door grote rechtsonzekerheid. Als een beding immers voldoet aan de wettelijke eisen en de door de rechtspraak ontwikkelde richtlijnen, komt het oordeel over dit beding veelal uit op een belangenafweging. Voor zowel werknemers als werkgevers brengt dit het risico met zich mee dat een juridisch geschil in hun nadeel uitvalt. Voor beide partijen heeft een schikking dan ook de voorkeur boven een juridisch geschil.

Juridisering van conflict rondom een concurrentiebeding

Tot juridische stappen naar aanleiding van een conflict rondom een concurrentiebeding komt het zelden. Van de werkgevers die niet afzagen van handhaving nam 13% uiteindelijk de stap naar de rechter. Dit betrof in de steekproef voor dit onderzoek uiteindelijk vijf werkgevers. Dat de werknemer het initiatief nam tot een rechtsgang zagen de werkgevers nauwelijks. De aantallen zijn daarmee te klein om op basis van de werkgeversenquête uitspraken te doen over het juridisch vervolg op overtreding van een concurrentiebeding.

Vergelijking met het jurisprudentieonderzoek
Van de op AR-updates.nl beschikbare uitspraken betroffen er in 2020 slechts 64 een geschil over een concurrentiebeding. Afgezet tegenover het totaal aantal beschikbare uitspraken over een arbeidsconflict (1.598), bedraagt dit 4% van de uitspraken. Dat is minder dan het aandeel ontslagzaken (53%), zaken over vakantie en loon (11%), en transitievergoedingen (6%). Dit onderschrijft dat geschillen over het concurrentie-beding relatief weinig tot een juridisch geschil komen.

Indienstname van werknemers met een concurrentiebeding

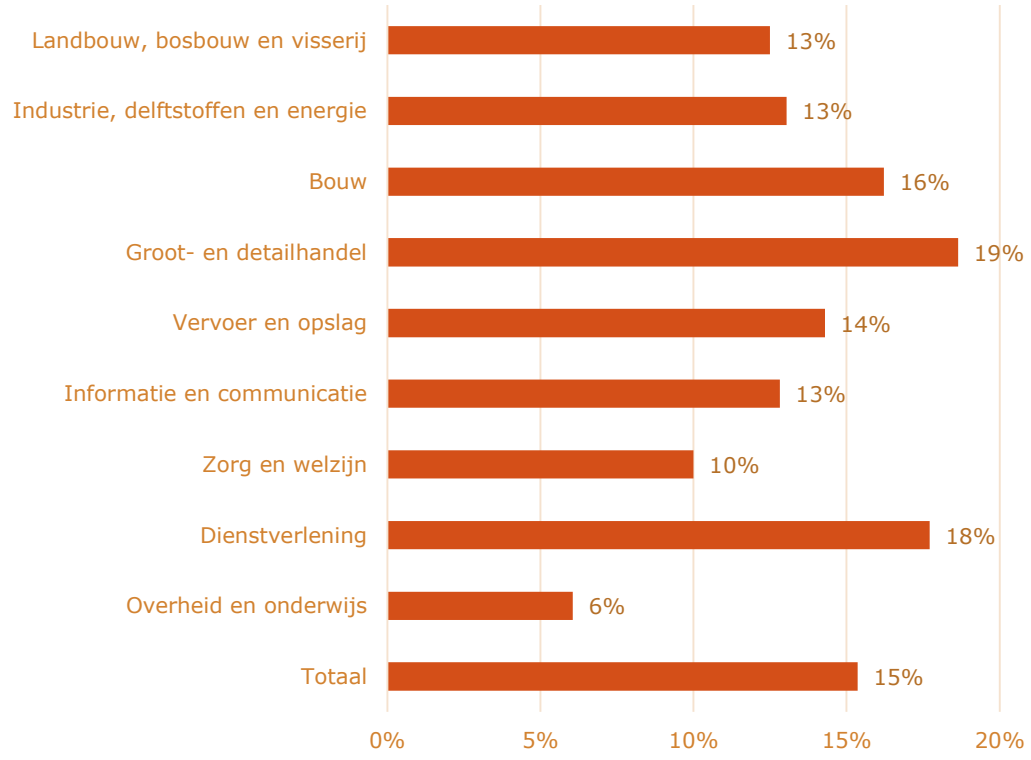
Minder dan één op de vijf werkgevers maakte mee dat zij een werknemer in dienst probeerden te nemen die door een vorige werkgever aan een concurrentiebeding gehouden wordt (zie: figuur 4.13). In de helft van de gevallen leidde dit niet tot problemen; de vorige werkgever maakte geen bezwaar tegen de overstap. In 38% van de gevallen was echter afstemming benodigd tussen beide werkgevers. Dit leidde in bijna vijf op de tien gevallen tot concrete afspraken. Een gang naar de rechter vond plaats in 5% van de gevallen. In de resterende gevallen is om het concurrentiebeding heen gewerkt, door te wachten totdat dit afliep, of door de werknemer tijdelijk andere werkzaamheden toe te wijzen. Uiteindelijk bleek een overstap altijd mogelijk.

Op sectorniveau springen vooral de sectoren ‘groot- en detailhandel’ en ‘dienstverlening’ eruit. Beiden laten een relatief hoog aandeel werkgevers zien dat een

[37] De schikkingsvoorwaarden zijn uitgevraagd in een multiple-response set. Als gevolg tellen de aantallen niet op tot 100%.

werknemer met een concurrentiebeding in dienst probeerde te nemen. Daarbij valt wel op dat, waar deze situatie zich voordoet er binnen de sector 'groot- en detailhandel', er sneller (45%) overlegd wordt dan in de sector 'dienstverlening' (40%). Desondanks leidde de situatie in de eerste situatie wel relatief vaak tot een gang naar de rechter (27%). Dit laatste gebeurde ook in de sector 'industrie, delfstoffen en energie' verhoudingsgewijs vaak (33%). In de sector 'overheid en onderwijs' komt het nauwelijks voor dat werkgevers een werknemer proberen te werven die gebonden is aan een concurrentiebeding.

Figuur 4.13 Aandeel werkgevers dat een werknemer met een concurrentiebeding in dienst probeerde te nemen (n = 547)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Naarmate de omvang van het bedrijf toeneemt, neemt het aandeel werkgevers toe dat een werknemer geworven heeft dat gebonden was aan een concurrentiebeding. Bij het MKB lag dit aandeel op 15%, waar dit bij grote bedrijven lag op 18%. Kleine bedrijven zien daarbij het vaakst dat het concurrentiebeding uiteindelijk geen problemen oplevert (70%). In het midden- en grootbedrijf wordt het vraagstuk veelal opgelost door in gesprek te gaan met de vorige werkgever, in respectievelijk 44% en 100% van de gevallen.

4.4 Redenen voor hantering van een concurrentiebeding

Deze paragraaf beschrijft waarom bedrijven zeggen een concurrentiebeding te hanteren en waarom andere bedrijven dat niet doen. Specifiek komt de relatie tussen schaarste aan personeel en het vasthouden van het eigen personeel aan de orde.

Redenen voor hantering van een concurrentiebeding

Het beschermen van het bestand aan relaties (zorg dat vertrekkende werknemers relaties meenemen) staat bij werkgevers met stip op één als reden voor hantering van het concurrentiebeding (zie: tabel 4.4). Ook de bescherming van bedrijfsgevoelige informatie, en het beschermen van eigen methoden en toepassingen zijn voor werkgevers belangrijke overwegingen om een beding toe te passen. Het voorkomen dat personeel weggekaapt wordt door concurrenten is voor de helft van de werkgevers een reden tot gebruik van het concurrentiebeding. Schaarste op de arbeidsmarkt lijkt daarbij een beperkte rol te spelen; van de werkgevers zegt 35% een beding te gebruiken om de uitstroom van schaars personeel te verhinderen.

De redenen voor hantering van een concurrentiebeding verschillen van sector tot sector:

- Het beschermen van bedrijfsgevoelige informatie is een belangrijke prioriteit in de sectoren 'groot- en detailhandel', 'industrie, delfstoffen en energie', en 'informatie en communicatie'. Daarentegen speelt deze overweging een beperkte rol in het gebruik van het concurrentiebeding in de sector 'zorg en welzijn'.
- De bescherming van eigen methoden en toepassingen is een reden die het vaakst genoemd wordt door werkgevers uit de sectoren 'overheid en onderwijs', 'industrie, delfstoffen en energie' en 'landbouw, bosbouw en visserij'. Het gebruik van het concurrentiebeding in de sector 'zorg en welzijn' is daar minder op gestoeld.
- Gebruik van het concurrentiebeding met het oog op de arbeidsmarkt speelt vooral in de sector 'bouw'. Werkgevers in deze sector verklaren hun gebruik van het concurrentiebeding relatief vaak vanuit de wens het wegkapen en de uitstroom van personeel te verhinderen. Ook in de sectoren 'groot- en detailhandel' en 'dienstverlening' zijn dit relatief veel voorkomende redenen voor gebruik van een concurrentiebeding.
- Het beschermen van intellectueel eigendom als grond voor het gebruik van een concurrentiebeding is een overweging die vooral leeft in de sector 'informatie en communicatie'. In mindere mate voeren ook werkgevers in de sectoren 'industrie, delfstoffen en energie' en 'overheid en onderwijs' deze reden op om het gebruik van het concurrentiebeding te rechtvaardigen.
- Bescherming van de afzetmarkt is een overweging die vooral bij werkgevers in de sectoren 'informatie en communicatie' en 'landbouw, bosbouw en visserij'.

Een uitsplitsing naar bedrijfsgrootte laat zien dat bedrijven van verschillende omvang het concurrentiebeding om andere redenen toepassen. Voor kleine bedrijven telt vooral relatief vaak (41%) het beschermen van de afzetmarkt mee als overweging in het gebruik van het beding. Middelgrote bedrijven gebruiken het concurrentiebeding daarentegen relatief vaak ter bescherming van eigen methoden en toepassingen (57%), en intellectueel eigendom (54%). Grote bedrijven verklaren hun gebruik van het beding dan weer relatief vaak vanuit arbeidsmarktoverwegingen, zoals het voorkomen van uitstroom (65%) of wegkaping (60%) van personeel.

Tabel 4.4 Redenen voor gebruik van het concurrentiebeding genoemd door werkgevers per sector (n = 553; gewogen; MRS)

	Bescherming van klanten-/relatiebestand van de organisatie	Bescherming van bedrijfsgevoelige informatie	Bescherming van intellectueel eigendom	Bescherming van 'eigen' methoden of toepassingen	Behoud van specifieke kennis en vaardigheden van werknemers	Schaars personeel vasthouden	Voorkomen dat personeel wordt 'weggekaapt' door andere werkgevers	Continuïteit in de werkzaamheden	Terugverdienen investeringen in opleidingen	Bescherming van de afzetmarkt
Landbouw, bosbouw en visserij	63%	63%	25%	63%	50%	25%	25%	25%	25%	38%
Industrie, delfstoffen en energie	91%	91%	61%	65%	57%	22%	22%	43%	22%	26%
Bouw	79%	64%	36%	51%	23%	64%	77%	23%	36%	28%
Groot- en detailhandel	88%	95%	47%	59%	42%	41%	47%	29%	19%	47%
Vervoer en opslag	67%	78%	44%	56%	22%	33%	44%	22%	22%	44%
Informatie en communicatie	90%	90%	79%	62%	33%	18%	38%	23%	31%	51%
Zorg en welzijn	65%	60%	43%	46%	32%	25%	35%	46%	18%	28%
Dienstverlening	90%	76%	45%	52%	38%	38%	55%	41%	28%	38%
Overheid en onderwijs	89%	73%	54%	73%	35%	19%	32%	32%	30%	35%
Totaal	85%	76%	48%	55%	37%	35%	49%	37%	26%	37%

Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Wat de juridische experts zeggen
Bij de opname van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst denken werkgevers lang niet altijd na over de redenen daartoe. Vaak bepalen zij deze redenen pas als zij het beding inroepen. Dit maakt gelegenheidsargumentatie mogelijk, veelal ter ondersteuning van de eigen onderhandelingspositie in exit-onderhandelingen. Waar werkgevers de overeenkomst van het beding wel motiveren, blijkt de bescherming van het bedrijfsdebiet het belangrijkste argument. Ook het binden van werknemers kan een motiveringsgrond zijn. Echter, werkgevers benoemen dit vaak niet expliciet, omdat dit oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding betreft.

Wat werkgevers zeggen
Werkgevers omschrijven het concurrentiebeding als een verzekering. Zij hanteren het beding daarbij vooral om zichzelf te beschermen tegen de overdracht van relaties, concurrentiegevoelige informatie en intellectueel eigendom. Veelzeggend is dat dit ook vaak de primaire inzet is van werkgevers bij arbeidsconflicten. Waar deze escaleren blijken werkgevers vaak bereid tot een compromis over een transitievergoeding of loondoorbetaling mits de bescherming van relaties en kennis gehandhaafd blijft. Dat dit betekent dat een werknemer (onder voorwaarden) alsnog een overstap naar een concurrent maakt, nemen zij voor lief.

Redenen voor niet-gebruik van een concurrentiebeding

Van de werkgevers die geen concurrentiebeding meer toepassen (6%), acht 53% dit simpelweg niet meer nodig. Zij pasten het beding voorheen enkel toe om hun afhankelijkheid van individuele werknemers af te vangen. Zodra deze afhankelijkheid verdween, stopten zij met het opnemen van concurrentiebedingen in de arbeidsovereenkomsten. Voor een andere groep werkgevers – 10% - is het niet-gebruik echter vooral ingegeven door een gebrek aan vertrouwen in de juridische uitkomsten. Zij vrezen dat als het erop aankomt een rechter het concurrentiebeding niet zal handhaven. Een kleinere groep – zo'n 5% van de werkgevers – zag het beding als een sta-in-de-weg voor een betere relatie met werknemers. Het resterende deel gaf een andersoortig antwoord.

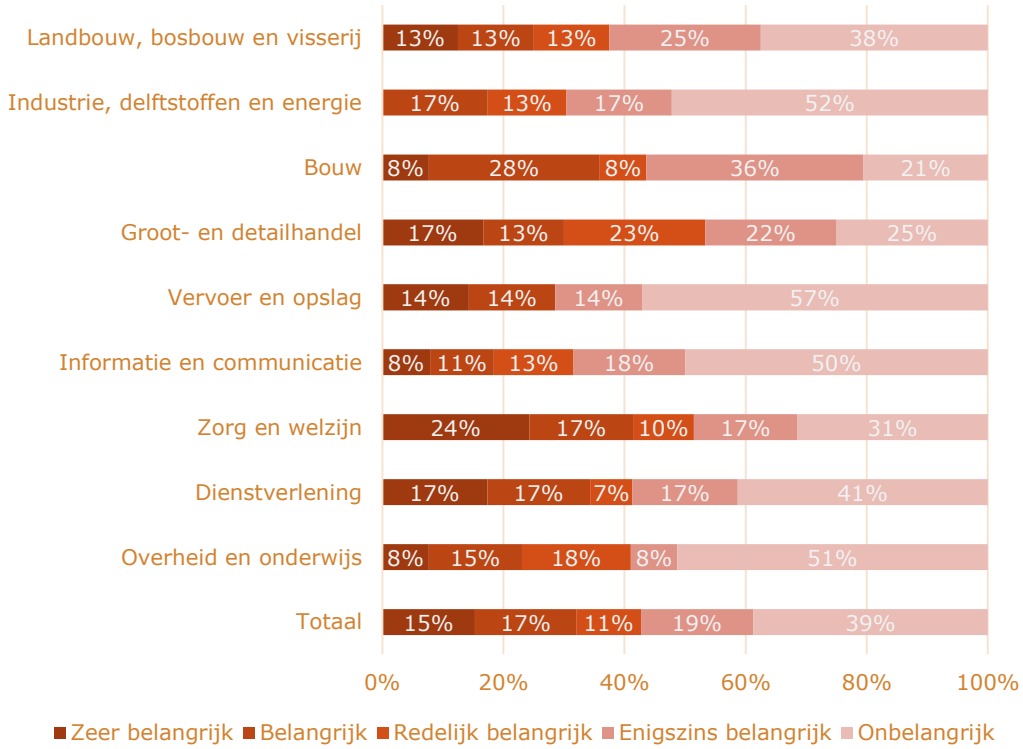
Wat de juridische experts zeggen
Ook als werkgevers geen concurrentiebeding overeenkomen met hun werknemers zijn er middelen beschikbaar om het bedrijfsdebiet te beschermen. Onrechtmatige concurrentie geldt als een actie uit onrechtmatige daad, en kan als zodanig betwist worden. Daarbij geldt wel dat de bewijslast aanzienlijk hoger ligt dan wanneer een concurrentiebeding overeengekomen is.

Rol van het concurrentiebeding bij schaarste

Eén op de drie werkgevers kent arbeidsmarktschaarste een belangrijke tot zeer belangrijke rol toe in hun besluit tot (niet-)gebruik van het concurrentiebeding (zie: figuur 4.14). Bij bijna vier op de tien werkgevers daarentegen spelen arbeidsmarktoverwegingen naar eigen zeggen geen enkele rol in hun besluitvorming rondom het concurrentiebeding. Een groep ter grootte van ongeveer de helft hiervan

kent het beding slechts een beperkte rol toe. In meerderheid zien werkgevers het concurrentiebeding dan ook niet als middel arbeidsmarktproblematiek tegen te gaan.

Figuur 4.14 Mate waarin werkgevers arbeidsmarktschaarste meewegen in hun besluit tot (niet-)gebruik van het concurrentiebeding (n = 555)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Uit een uitsplitsing naar sector blijkt dat het vooral de sectoren 'groot- en detailhandel', 'zorg en welzijn' en 'bouw' zijn waar arbeidsmarktoverwegingen een rol van betekenis spelen in het gebruik van het concurrentiebeding. Het zijn daarbij de eerste twee sectoren waar arbeidsmarktschaarste een zeer grote rol wordt toegedicht. Waar arbeidsmarktschaarste minder zwaar wordt meegewogen, zijn de sectoren 'vervoer en opslag', 'industrie, delfstoffen en energie' en 'informatie communicatie. Werkgevers in deze sectoren geven relatief vaak aan geen relatie te zien met de arbeidsmarkt bij hun besluit een concurrentiebeding toe te passen.

Wanneer wordt ingezoomd op bedrijfsomvang, blijkt dat grote bedrijven het vaakst (67%) arbeidsmarktschaarste een (zeer) belangrijke rol toekennen in hun besluitvorming rondom het concurrentiebeding. Dit in tegenstelling tot het klein- en, waar respectievelijk 34% en 24% van de werkgevers dit doet. Zij stellen juist relatief vaak arbeidsmarktoverwegingen onbelangrijk te vinden, namelijk in respectievelijk 37% en 45% van de gevallen.

Wat de juridische experts zeggen

Het concurrentiebeding kan op twee manieren toegepast worden in tijden van schaarste. Enerzijds kunnen werkgevers het afschrikeffect van het beding gebruiken om werknemers te ontmoedigen het bedrijf te verlaten. Anderzijds kunnen zij er ook voor kiezen om expliciet geen concurrentiebeding overeen te komen om hiermee potentiële werknemers een positieve arbeidsvoorwaarde te bieden. Het (non-)gebruik van het beding zal dan ook afhangen van de focus in het arbeidsmarktbeleid van de werkgever: het boeien óf het binden.

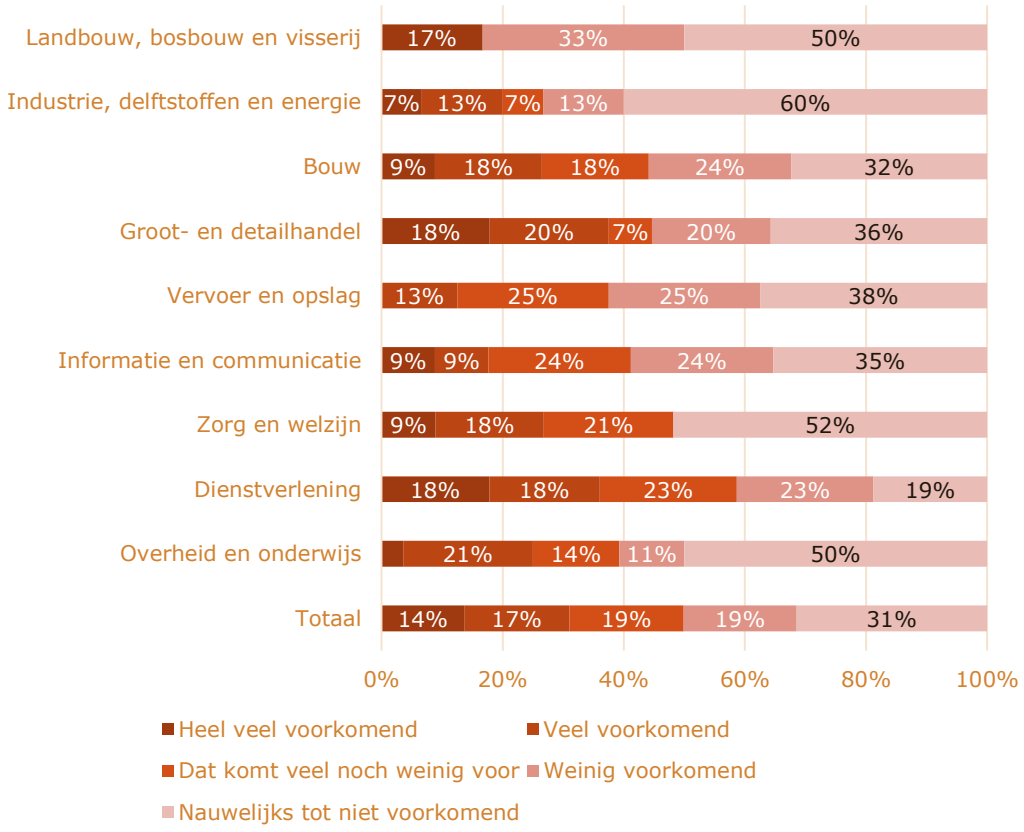
Wat werkgeversorganisaties zeggen

Het merendeel van de werkgevers, die een concurrentiebeding hanteren, doet dit niet om personeel te binden. Wel neemt het aantal werkgevers dat hiertoe een beding hanteert toe bij arbeidsmarktschaarste. Dit is echter vaak niet succesvol. Dit gebruik van het concurrentiebeding is oneigenlijk, en houdt dan ook geen stand bij de rechter.

Rol van het concurrentiebeding bij werknemersretentie

Drie op de tien werkgevers denkt het (zeer) vaak voorkomt dat andere werkgevers in hun sector het concurrentiebeding gebruiken om schaars personeel te binden (zie: figuur 4.15). De helft van de werkgevers acht dit echter een weinig tot zeer weinig voorkomend fenomeen. Dit bevestigt het bovenstaande beeld.

Figuur 4.15 Mate waarin werkgevers zien dat andere werkgevers het concurrentiebeding gebruiken voor werknemersretentie (n = 442)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Het beeld verschilt van sector tot sector. Opvallend is opnieuw de sector 'groot- en detailhandel'. Niet alleen kennen werkgevers in deze sector arbeidsmarktschaarste een belangrijke rol toe in hun besluitvorming over het concurrentiebeding, maar zij zien dat andere werkgevers dat ook doen. Anders ligt dit in de sector 'dienstverlening', waar een groter deel van de werkgevers denkt dat hun collega's het beding gebruiken uit arbeidsmarktoverwegingen, terwijl zij dit zelf niet zeggen te doen. De sectoren 'vervoer en opslag' en 'landbouw/bosbouw, jacht en visserij' zijn de sectoren waar het kleinste aandeel werkgevers het gebruik van het concurrentiebeding omwille van werknemersretentie waarschijnlijk acht.

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat zien dat kleine bedrijven het vaakst denken dat andere werkgevers het concurrentiebeding gebruiken om uitstroom van schaars personeel te verhinderen. Van de kleine bedrijven stelt 36% dit, tegenover respectievelijk 20% en 30% van de middelgrote en grote bedrijven. In deze laatste twee grootteklassen laten werkgevers hun oordeel in het midden over hoe vaak andere werkgevers het concurrentiebeding gebruiken voor werknemersretentie; zij weten het niet zeker.

Wat de juridische experts zeggen

Juridische experts zien relatief weinig dat werkgevers het concurrentiebeding gebruiken om werknemers aan zich te binden. In rechtszaken waarin dit aan de orde was, is de rechter duidelijk geweest dat het beding hiervoor niet bedoeld is. Daarmee staat een precedent op basis waarvan juridische adviseurs werkgevers zullen ontraden een rechtszaak aan te gaan rondom een concurrentiebeding met dit uitgangspunt. Rechtszaken over dit soort bedingen zijn dan ook uitzonderlijk.

Desondanks is niet uit te sluiten is dat werkgevers het concurrentiebeding inzetten om werknemers te binden. Het afschrikeffect van het beding geldt immers al vanaf het moment van overeenkomst. Daarentegen volgt de toetsing van het beding pas bij inroeping hiervan – als de werkgever hiertoe al besluit. De werkgever kan dan ook zonder veel risico een concurrentiebeding overeenkomen met als doel om werknemers aan zich te binden. Het enige risico is dat het gebruik van het concurrentiebeding niet gemeengoed is binnen de sector, in welk geval het beding een negatieve arbeids-voorwaarde wordt die de werving van werknemers bemoeilijkt.

4.5 Ervaren of verwachte effecten van het concurrentiebeding

Deze paragraaf beschrijft de effecten van het concurrentiebeding volgens werkgevers. Eerst komt aan de orde in hoeverre werkgevers het beding noodzakelijk en geschikt vinden voor de bescherming van hun belangen. Daarna komt aan de orde in hoeverre werkgevers het concurrentiebeding waarderen en op welke elementen dat is.

Geschiktheid en noodzaak van het concurrentiebeding voor bescherming van het bedrijfsdebiet

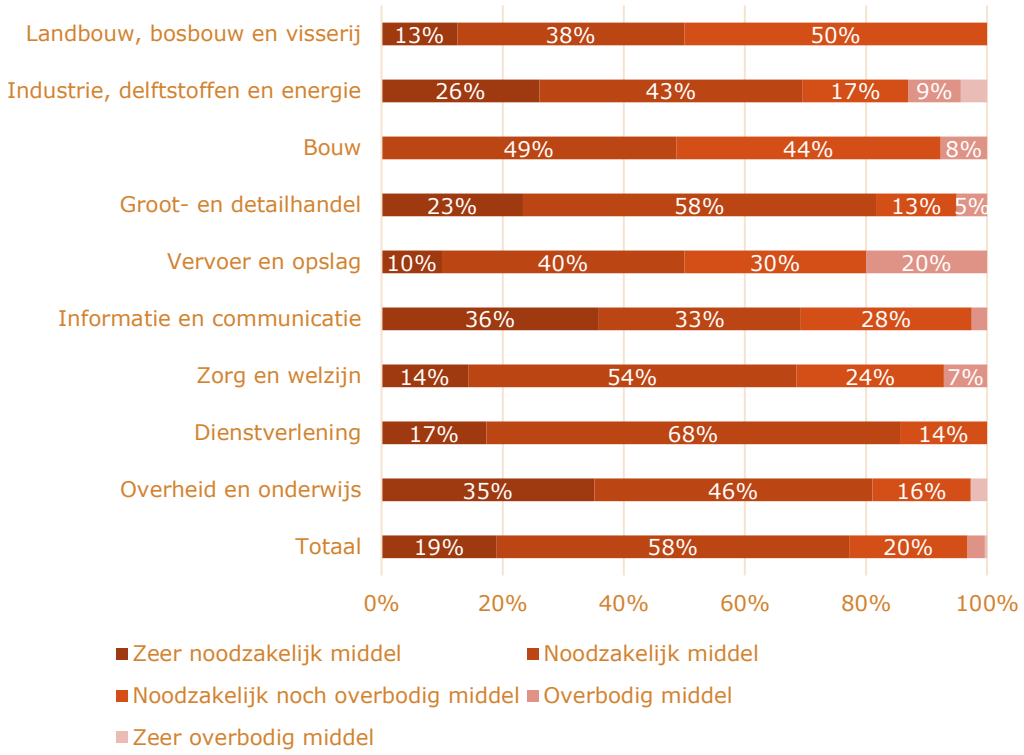
Meer dan driekwart van de werkgevers acht het concurrentiebeding noodzakelijk tot zeer noodzakelijk voor de bescherming van relaties en informatie essentieel voor de concurrentiepositie (zie: figuur 4.16). Daarbij vindt twee op de drie werkgevers het concurrentiebeding in de huidige vorm geschikt tot zeer geschikt voor deze

bescherming van het bedrijfsdebiet (zie: figuur 4.17). Opvallend hierbij is dat het aandeel werkgevers dat het concurrentiebeding zeer geschikt acht groter is dan het deel van de werkgevers dat stelt dat het beding zeer noodzakelijk is.

Op sectorniveau blijken werkgevers uit de sectoren 'dienstverlening' en 'groot- en detailhandel' het concurrentiebeding het meest noodzakelijk te achten. In deze sectoren vindt respectievelijk 86% en 82% het beding noodzakelijk. Dit zijn tevens de sectoren waar het concurrentiebeding het vaakst met het oog op de arbeidsmarkt wordt ingezet. In de sectoren 'bouw' en 'landbouw, bosbouw en visserij' ligt dit aandeel op het laagst, op respectievelijk 49% en 50%. Het zijn echter de sectoren 'vervoer en opslag' en 'industrie, delfstoffen en energie' waar de meeste werkgevers (20% en 13%) het concurrentiebeding expliciet overbodig achten.

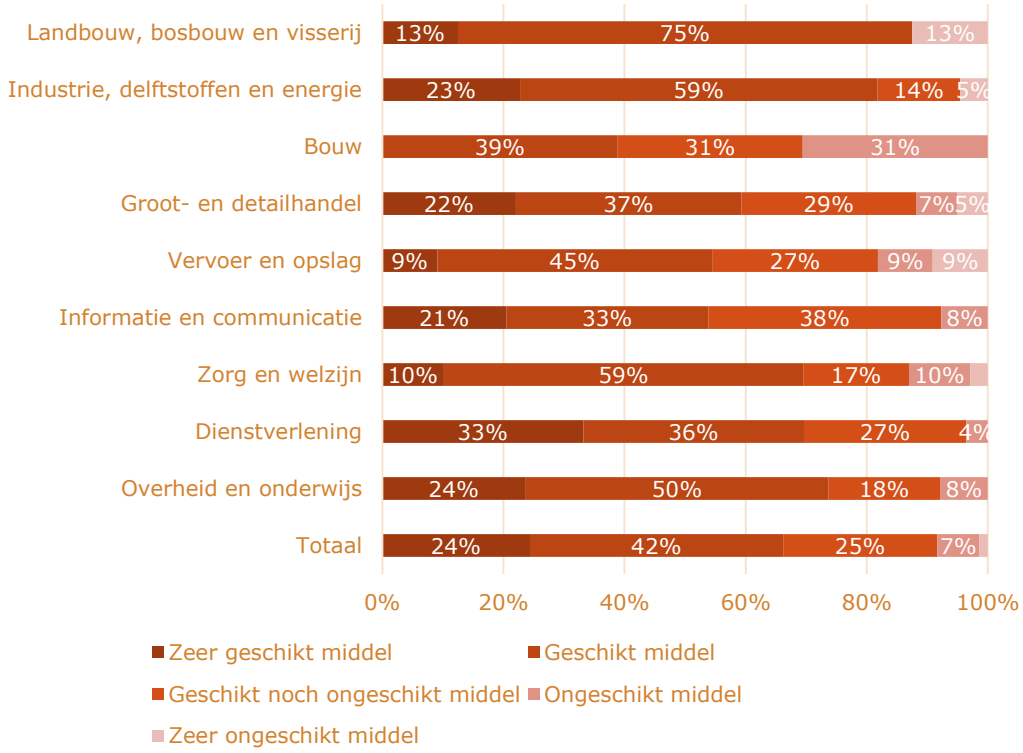
In de sector 'landbouw/bosbouw, jacht en visserij' stelt 88% van de werkgevers dat het concurrentiebeding geschikt is voor de bescherming van het bedrijfsdebiet. Dat is hoger dan in de sector 'industrie, delfstoffen en energie', waar dit aandeel op 82% ligt. In de sector 'bouw' verklaart relatief gezien het grootste deel van de werkgevers het concurrentiebeding ongeschikt. Van de werkgevers in deze sector doet 31% dit, tegenover 18% en 13% van de werkgevers in respectievelijk de sectoren 'vervoer en opslag' en 'zorg en welzijn'.

Figuur 4.16 Mate waarin werkgevers het concurrentiebeding noodzakelijk achten voor de bescherming van het bedrijfsdebiet (n = 557; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Figuur 4.17 Mate waarin werkgevers het concurrentiebeding geschikt achten voor de bescherming van het bedrijfsdebiet (n = 557)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Een uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat een uiteenlopend beeld zien. Van de grote bedrijven beschouwt 89% het concurrentiebeding als noodzakelijk. Onder kleine en middelgrote bedrijven ligt dit aandeel op 80% en 71%. Wel geldt dat, hoe groter het bedrijf, des te groter ook de kans dat de werkgever het concurrentiebeding geschikt acht. Van de grote werkgevers benoemt 84% het beding als geschikt, tegenover 63% en 70% van de kleine en middelgrote bedrijven.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werkgevers die een concurrentiebeding opnemen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd vinden het concurrentiebeding vaker (82%) noodzakelijk dan werkgevers die dit niet doen (78%). Daarbij beoordelen zij het beding wel minder vaak (66%) als geschikt dan werkgevers die het beding niet opnemen in contracten voor bepaalde tijd.
- De noodzaak van het concurrentiebeding ter bescherming van de bedrijfsbelangen wordt het vaakst onderschreven door werkgevers die een beding overeenkomen met productiepersoneel (91%). Zij achten het echter relatief minder vaak geschikt om dit doel daadwerkelijk te vervullen (61%). Deze geschiktheid wordt juist het vaakst onderschreven door werkgevers die bedingen overeenkomen met (para)medisch personeel (77%).Wel stellen deze werkgevers minder vaak (71%) dat het beding noodzakelijk is. Dit in tegenstelling tot werkgevers die hun administratief personeel houden aan een concurrentiebeding, die het beding zowel relatief minder vaak geschikt (75%) als noodzakelijk achten (74%).

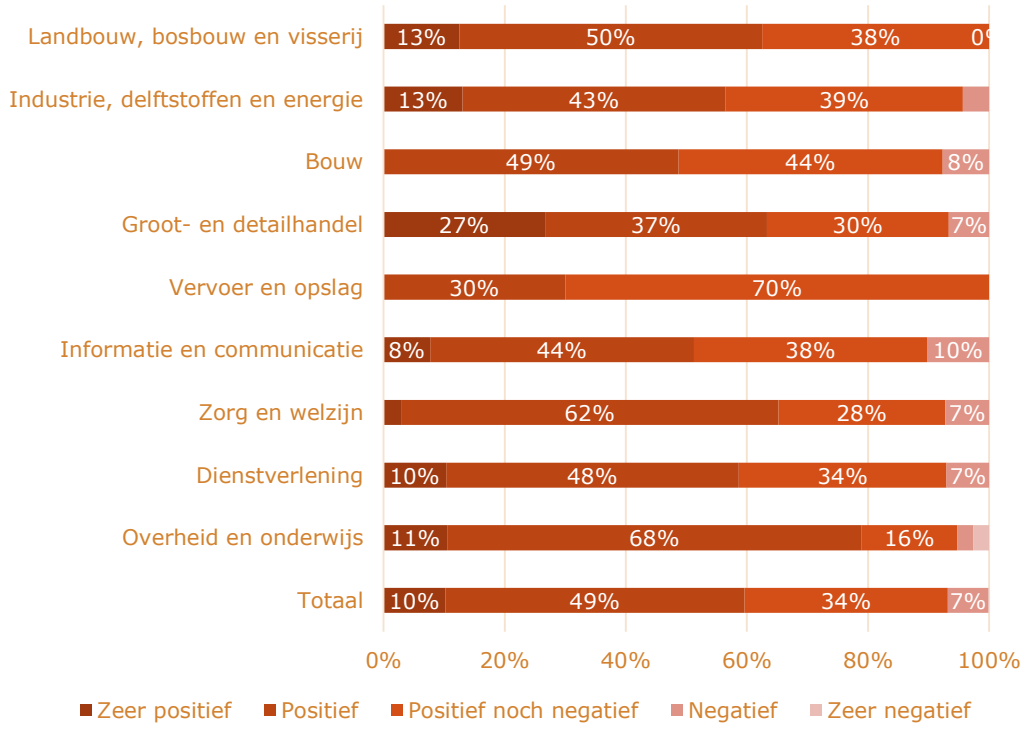
Wat de juridische experts zeggen

Werkgevers kunnen het concurrentiebeding voor verschillende doeleinden gebruiken. Naast ter bescherming van het bedrijfsdebiet, kunnen zij het gebruiken ter versterking van geheimhoudingsafspraken, ter verbetering van de onderhandelingspositie tegenover vertrekkende werknemers en ter voorkoming van de uitstroom van werknemers. Dit gebruik geldt niet altijd als eigenlijk en noodzakelijk. Het dusdanig gebruik van het concurrentiebeding is echter gemakkelijk. Dit gebruik toetst de rechter immers pas als het beding ingeroepen is, waarvan een werkgever kan afzien terwijl het beding diens effect al heeft gehad. Volgens de experts zou het daarom goed zijn dat de inzet van het concurrentiebeding voor werkgevers niet gratis zou zijn. Door de prijs van het gebruik van het concurrentiebeding te verhogen zou de werkgever gemotiveerd kunnen worden zich te beperken tot eigenlijk gebruik van het beding – het beschermen van klantcontacten en marktgevoelige bedrijfsinformatie.

Waardering van het concurrentiebeding

Zes op de tien werkgevers staat positief tot zeer positief tegenover het concurrentiebeding (zie: figuur 4.18). Zij waarderen daarbij vooral dat het beding voorkomt dat werknemers kennis en relaties mee kunnen nemen; zo stelt 53% van deze werkgevers. Ongeveer een derde van de werkgevers beoordeelt het concurrentiebeding positief noch negatief. Van de werkgevers waardeert het 7% het beding negatief. Zij kijken vaak op tegen de rechtszaken (44%), en veronderstellen dat deze toch niet het resultaat opleveren waar zij op hopen (21%).

Figuur 4.18 Oordeel van werkgevers over het concurrentiebeding naar tevredenheid per sector (n = 557; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Van sector tot sector verschilt de waardering van het concurrentiebeding. Het beding wordt het vaakst gewaardeerd in de sectoren 'overheid en onderwijs' en 'zorg en welzijn', door respectievelijk 79% en 65% van de werkgevers. In de sectoren 'vervoer en opslag', 'bouw' en 'informatie en communicatie' waarderen werkgevers het concurrentiebeding het minst vaak positief, namelijk in 30%, 49% en 51% van de gevallen.

Een uitsplitsing naar grootteklasse laat zien dat de waardering van het concurrentiebeding terugloopt naarmate bedrijven groter zijn. Kleine bedrijven spreken zich relatief gezien het vaakst positief uit over het concurrentiebeding (65%). Middelgrote bedrijven doen dit al minder vaak; 53% van de middelgrote werkgevers is positief over het concurrentiebeding. Het laagst ligt dit aandeel echter bij het grootbedrijf, onder wie 35% van de werkgevers zich positief uitspreekt over het concurrentiebeding. Zij doen dit daarbij relatief vaker vanuit het oogpunt van de werknemer, voor wie zij de lasten van het concurrentiebeding disproportioneel achten. Kleinere bedrijven maken zich daarentegen eerder zorgen over de juridische consequenties.

4.6 De toekomst van het concurrentiebeding

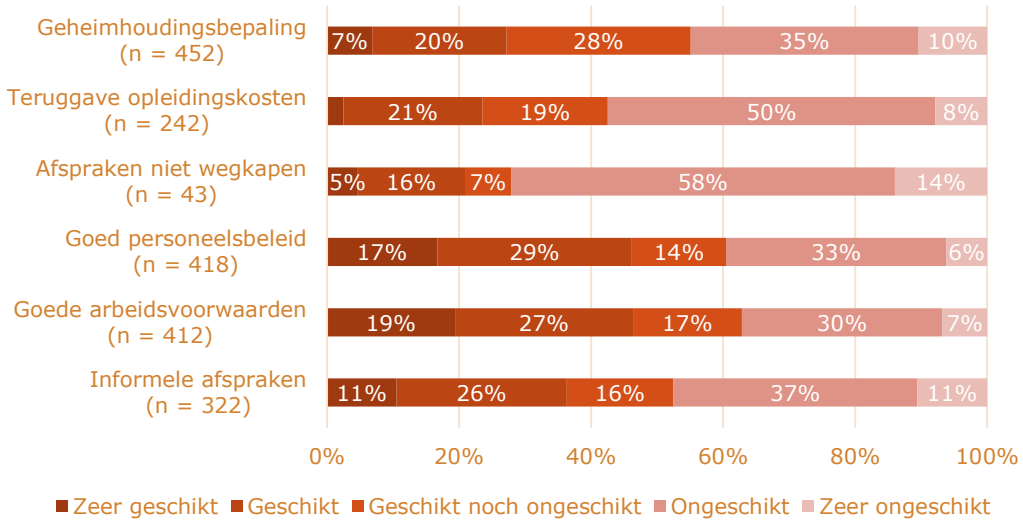
Deze paragraaf geeft eerst de mening van werkgevers weer over de geschiktheid van toekomstige alternatieven van het concurrentiebeding in geval dat niet meer in zijn huidige vorm zou kunnen worden gehanteerd. Daarna komt aan de orde hoe werkgevers aankijken tegen de vanuit de motie Van Weyenberg/G. van Dijk en de commissie Borstlap voorgestelde hervormingen aankijken.

Alternatieven voor het beding

Een werkgever kan verschillende maatregelen nemen om het beoogde effect van het concurrentiebeding te realiseren zonder dit beding te gebruiken. Veel van deze interventies achten werkgevers echter niet geschikt als vervanging van het concurrentiebeding (zie: figuur 4.19).

Goed personeelsbeleid en goede arbeidsvoorwaarden zien werkgevers het vaakst als geschikte alternatieven. Van de werkgevers die deze middelen inzetten, beschouwt 46% deze elk als een geschikt alternatief voor het concurrentiebeding. Daarentegen staat een groep van respectievelijk 39% en 37% van de werkgevers die deze middel ongeschikt acht. Ook het maken van informele afspraken met de werknemer over niet-concurrentie kan op een relatief veelvoorkomend oordeel van geschiktheid rekenen; 36van de werkgevers die dit middel inzetten acht 36% deze maatregel geschikt. Afspraken met concurrenten over het niet onderling wegkapen van personeel kan als instrument rekenen op de minste steun. Van de werkgevers die dit doen (13%), acht vier op de vijf dit geen alternatief voor het concurrentiebeding.

Figuur 4.19 Mate van geschiktheid van alternatieven voor het concurrentiebeding, naar aandeel van werkgevers dat deze maatregelen al inzet (gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Van sector op sector verschilt de waardering van geschiktheid van de verschillende maatregelen:

- In de sectoren 'industrie, delfstoffen en energie' en 'informatie en communicatie' waarderen werkgevers geheimhoudingsbepalingen het vaakst als geschikt alternatief voor het concurrentiebeding. Op een vijfpuntsschaal van zeer ongeschikt tot zeer geschikt, beoordelen zij dit gemiddeld met een 3,4 en 3,1.
- De teruggave van opleidingskosten wordt het vaakst geschikt gewaardeerd als alternatief voor het concurrentiebeding in de sectoren 'landbouw/bosbouw, jacht en visserij' en 'zorg en welzijn'. Op een vijfpuntsschaal ligt het gemiddelde oordeel op respectievelijk 3,3 en 2,9.
- Afspraken over het niet wegkapen van personeel zien werkgevers in de sectoren 'bouw', 'vervoer en opslag' en 'informatie en communicatie' het vaakst als geschikt alternatief voor het concurrentiebeding. Op een vijfpuntsschaal beoordelen zij de geschiktheid van dit middel met respectievelijk een 4,0, 3,9 en 3,7.
- De sector 'bouw' is de sector die goed personeelsbeleid en goede arbeidsvoorwaarden de hoogste geschiktheid van substitutie toekent, met een gemiddeld oordeel van een 3,7 op een vijfpuntsschaal. Het laatste – goede arbeidsvoorwaarden als alternatief voor een concurrentiebeding – wordt ook onderschreven door werkgevers in de sectoren 'groot- en detailhandel' (3,5) en 'vervoer en opslag' (3,5).
- Het maken van informele afspraken geniet de meeste steun in de sectoren 'bouw' (3,4), 'zorg en welzijn' (3,4), 'landbouw/bosbouw, jacht en visserij' (3,3), en 'industrie, delfstoffen en energie' (3,3).

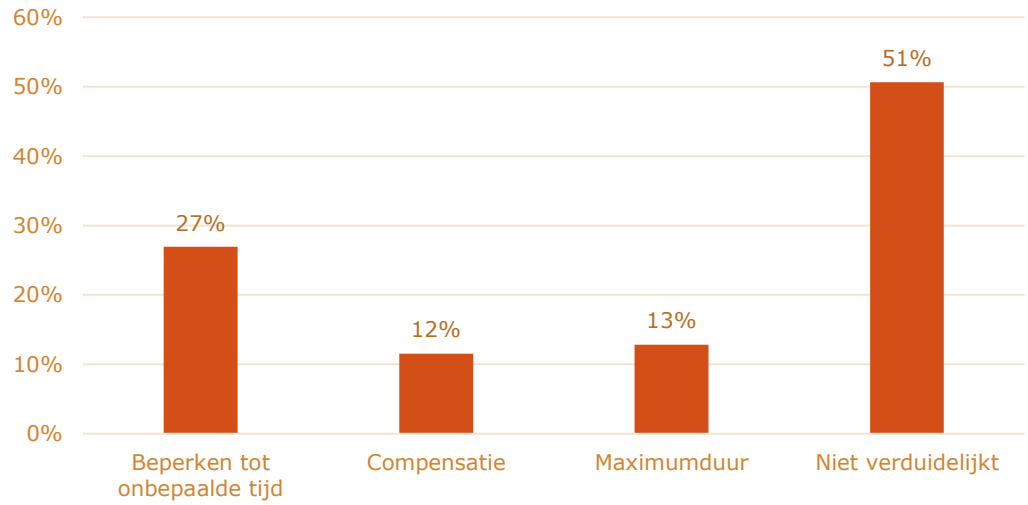
In de regel geldt dat het MKB de diverse maatregelen vaker als alternatief voor het concurrentiebeding geschikt acht dan grote bedrijven. Alleen wat betreft de teruggave van opleidingskosten en goede arbeidsvoorwaarden, beoordelen grote bedrijven deze

maatregelen vaker als geschikt dan kleine bedrijven. Op een vijfpuntsschaal van zeer ongeschikt tot zeer geschikt beoordelen grote bedrijven deze interventies met gemiddeld een 3,2 en 3,4, tegenover de kleine bedrijven die dit met gemiddeld een 2,6 en 3,4 doen. Onder middelgrote bedrijven genieten informele afspraken de grootste voorkeur als middel ter vervanging van het concurrentiebeding. Naar geschiktheid geven zij dit middel gemiddeld een 2,9, waarmee zij dit wel een beperkte geschiktheid toekennen.

Houding tegenover voorgestelde hervormingen

Werkgevers zijn verdeeld over de hervormingen zoals voorgesteld door de commissie Borstlap en in de motie Van Weyenberg/G. van Dijk. Van de werkgevers beoordeelde 52% de voorgestelde hervormingen als negatief. Hier tegenover staat 33% van de werkgevers met een positief oordeel. De resterende groep – 14% van de werkgevers – stelde zich neutraal op.

Figuur 4.20 Beleidsopties naar steun onder werkgevers met een positieve houding tegenover hervorming van het concurrentiebeding (n = 156; gewogen; MRS)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Werkgevers met een positief oordeel spreken vooral hun voorkeur uit overeenkomsten van een concurrentiebeding te beperken tot arbeidscontracten voor onbepaalde tijd (zie: figuur 4.20). Voor het instellen van een maximumduur spreken minder werkgevers zich expliciet uit. Wel beredeneren werkgevers hun voorkeur voor beide maatregelen op een vergelijkbare wijze. Zij zien hierin kansen om de lusten en lasten beter te verdelen tussen werknemer en werkgever. Zij hopen zo werknemers minder te beperken in hun arbeidsmobiliteit, aldus stelt 40% van deze werkgevers. Een verplichte compensatieregeling kan op minder steun rekenen. Werkgevers die dit wel doen, stellen echter: "Voor wat, hoort wat". Ongeveer de helft van de werkgevers met een positief oordeel heeft geen voorkeur voor een specifieke beleidsoptie; zij kunnen zich in alle opties vinden.

Werkgevers met een negatief oordeel zijn daarentegen vooral (43%) beducht dat inperking van het concurrentiebeding leidt tot een versterking van de positie van de werknemer. Zij zien handhaving van het beding daarbij vaak (31%) als een noodzaak, vooral met het oog op het beschermen van relaties en informatie. Ook zorgen over rechtsonzekerheid spelen mee; van de werkgevers benoemt 14% er geen vertrouwen in te hebben binnen de huidige regelgeving het beding te kunnen handhaven als dit voor de rechter komt. Zorgen over regeldruk spelen slechts een kleine rol; 7% van de werkgevers spreekt de vrees uit dat inperking van het concurrentiebeding leidt tot regeldruk.

Wat werkgeversorganisaties zeggen
Het concurrentiebeding is een noodzakelijk middel, zo stellen werkgeversorganisaties. Wel zien zij dat het beding een werknemer onnodig kan benadelen. Anders dan de werkgevers uit de enquête zien zij de oplossing daarbij niet in grensstelling. Zij benadrukken dat een maximumduur van meer dan een jaar, een ruime geografische afbakening, en/of opname in een contract voor bepaalde tijd noodzakelijk kunnen zijn. Bij wijze van maatwerk moet het dan ook mogelijk blijven om deze beperkingen op te nemen in een concurrentie. Wel is het belangrijk dat werkgevers deze beperkingen kunnen motiveren. De werkgeversorganisaties zijn dan ook voorstander van het uitbreiden van de motiveringsplicht naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Een compensatieregeling wijzen de werkgeversorganisaties niet bij voorbaat af. Wel verbinden zij daaraan een voorwaarde: dat de werknemer alleen voor vergoeding in aanmerking komt als deze vanwege het concurrentiebeding geen baan kan vinden. De compensatieregeling kan dan dienen als een vorm van schadeloosstelling. Tegelijkertijd voorkomt dit dat compensatie tot een vanzelfsprekendheid wordt.

4.7 Samenvatting en conclusie

Op hoofdlijnen zijn de uitkomsten van de werkgeversenquête als volgt samen te vatten:

☞ 3.a. Hoe vaak komen concurrentiebedingen voor?

- **Eén op de drie werkgevers komt een concurrentiebeding overeen met hun werknemers.** Bijna driekwart van deze werkgevers neemt daarbij een beding op in elk arbeidscontract dat zij sluiten.

- **Grote bedrijven kiezen twee keer zo vaak voor het gebruik van een concurrentiebeding**. Zij passen het beding wel toe op een verhoudingsgewijs kleiner deel van hun personeel dan middelgrote en kleine bedrijven.

- **Negen op de tien werkgevers gebruikt het concurrentiebeding bij wijze van een standaardclausule.** Van de werkgevers die differentiëren in het gebruik van het beding, kiest het merendeel ervoor dit te doen op basis van functietype.

- **Werkgevers die een concurrentiebeding overeenkomen, doen dit het vaakst met personeel werkzaam in generalistische functies**, zoals verkoop- of managementfuncties.

- **Hoe vaster en voorspelbaarder de aanstelling van de werknemer, des te groter de kans dat de werkgever een beding overeenkomt**. Zo komen werkgevers het vaakst een concurrentiebeding overeen in vaste contracten voor een bepaald aantal uren, en het minst vaak in uitzendcontracten.

☞ 3.b. Wat wordt opgenomen in concurrentiebedingen?

- **Acht op de tien werkgevers beperkt hun werknemers in gelijke mate over te stappen naar een concurrent én relaties mee te nemen.** Het beschermen van relaties weegt echter zwaarder dan de bescherming van de afzetmarkt.

- **Meer dan de helft van de werkgevers laat het concurrentiebeding langer dan een jaar gelden.** Van de werkgevers beperkt 46% de geldigheid van het beding tot hoogstens een jaar.

- **Meer dan driekwart van de werkgevers kiest ervoor een boeteclausule op te nemen in het concurrentiebeding.** Hiervan werkt één op de drie werkgevers met een eenmalige boeteclausule.

- **Eén op de tien werkgevers compenseert hun werknemers voor de overeenkomst van het concurrentiebeding.** Het merendeel doet dit bij wijze van een hoger loon.

☞ 3.c. Hoe vaak wordt een concurrentiebeding ingeroepen na afloop van een dienstverband? En wat zijn de redenen hiervoor?

- **Bij één op de vijf werkgevers heeft een werknemer wel eens een concurrentiebeding overtreden.** Hiervan koos twee derde ervoor om het beding uiteindelijk niet te handhaven, veelal omdat er geen zwaarwegende redenen waren voor inroeping van het beding.

☞ 3.d. In welke mate worden er schikkingen buiten de rechter om getroffen? En wat zijn de kenmerken hiervan?

- **Werkgevers zien zelden dat een conflict rondom het concurrentiebeding judiceert.** Een schikking zoals vastgelegd in een juridisch document blijkt vaak niet nodig, en tot een daadwerkelijke rechtsgang komt het nagenoeg niet. Het merendeel van de zaken wordt in informeel onderling overleg afgehandeld.

☞	4.e.	In hoeverre hebben werkgevers in de praktijk wel eens te maken gehad I) met een vertrekkende werknemer die een baan wilde aannemen ondanks dat het concurrentiebeding hem daarvan moest weerhouden, en/of II) een in dienst komende werknemer die door zijn vorige werkgever aan het concurrentiebeding werd gehouden. Welke stappen zijn in deze gevallen doorlopen? Wat was de oplossing waar men op uitkwam?

- **Minder dan één op de vijf werkgevers is bij de werving van een werknemer opgelopen tegen een concurrentiebeding.** In de helft van de situaties leidde dit niet tot problemen, maar in vier op de tien gevallen was afstemming met de ex-werkgever benodigd.

☞	4.a.	Wat is het belang van het kunnen overeenkomen van een concurrentiebeding voor werkgevers en verschilt dit per sector en/of functie?

- **Meer dan driekwart van de werkgevers acht het concurrentiebeding noodzakelijk tot zeer noodzakelijk** voor de bescherming van relaties en informatie essentieel voor de concurrentiepositie.

- **Vooral werkgevers in de sectoren 'dienstverlening' en 'groot- en detailhandel' achten het concurrentiebeding noodzakelijk.** In de sector 'landbouw, bosbouw en visserij' deelt maar de helft van de werkgevers deze mening.

☞	4.b.	Welke redenen heeft de werkgever om een concurrentiebeding te willen afsluiten? Welke waarde hechten werkgevers aan het afsluiten van concurrentiebedingen?

- **Twee op de drie grote bedrijven verklaart hun gebruik van het concurrentiebeding beding vanuit arbeidsmarktoverwegingen**. Bij kleine en middelgrote bedrijven ligt het nadruk op het beschermen van de afzet en concurrentiegevoelige informatie.

- **Vier op de tien voormalige gebruikers hanteerde een concurrentie-beding om hun afhankelijkheid van bepaalde werknemers af te dekken.** Zodra deze afhankelijkheid verdween staakten zij hun gebruik van het beding.

☞	4.d.	Wordt het concurrentiebeding vaker ingeroepen in tijden van hoogconjunctuur?

- **Werkgeversorganisaties zien dat het concurrentiebeding vaker ingeroepen wordt bij arbeidsmarktschaarste.** Werkgevers die dit doen blijven desondanks een minderheid op de grotere groep, het merendeel waarvan het beding niet hanteert vanuit arbeidsmarktoverwegingen.

- **Er is geen alternatief voor het concurrentiebeding dat op steun van het merendeel van de werkgevers kan rekenen.** Goed personeelsbeleid en

goede arbeidsvoorwaarden zien werkgevers het vaakst als geschikte alternatieven.

- **Werkgevers zijn negatief over de hervormingen zoals voorgesteld door de commissie Borstlap en in de motie Van Weyenberg/G. van Dijk.** Zij zien het als een onnodige versterking van de positie van de werknemer. Van alle voorgestelde maatregelen kan de inperking tot arbeidscontracten voor onbepaalde tijd op de meeste draagvlak rekenen.

Uit de uitkomsten van de werkgeversenquête zijn de volgende conclusies te trekken:

- **Het concurrentiebeding laat zich gemakkelijk hanteren.** Werkgevers die een beding hanteren, nemen dit vrijwel altijd op als een standaardclausule in de arbeidsovereenkomst. Zij voorzien daarbij in een geldigheidsduur dat eerder te lang dan te kort is, en bij boetes kijken zij eerder naar recurrente dan eenmalige betalingen. Werkgevers zetten daarmee in op een zwaarder handhavingsregime dan waar rechters gebruikelijk in meegaan. Rechterlijke toetsing is echter pas mogelijk na inroeping van het beding. Het beding blijft op deze manier in stand zolang de werkgever dit niet handhaaft. Ondertussen oefent het beding wel een afschrikeffect uit.

☞	4.c.	Wat zijn de redenen voor het al dan niet inroepen van concurrentiebedingen na afloop van het dienstverband? In hoeverre verschilt dit per sector en/of functie? Tot welk gedrag leidt dit?

- **Werkgevers hanteren een concurrentiebeding vaker dan nodig.** Zij roepen het beding dan ook zelden in. Daar zien zij doorgaans geen reden toe. Wat meespeelt, is dat werkgevers het beding vooral hanteren om het eigen relatiebestand te beschermen. Echter, lang niet alle werknemers in het bedrijf hebben contact met deze relaties. Het risico dat zij schade berokkenen aan het bedrijfsdebiet is dan ook niet aanwezig. Hetzelfde geldt daar waar het beding gehanteerd wordt om informatie te beschermen. Desondanks houden werkgevers die een concurrentiebeding hanteren het overgrote deel van hun personeel aan een concurrentiebeding.

- **Werkgevers zien ruimte het concurrentiebeding te gebruiken om personeel te binden.** Hoewel het oneigenlijk gebruik betreft, hanteert één op de drie werkgevers een beding om uitstroom van personeel in het algemeen te voorkomen. Dit gebruik van het concurrentiebeding richt zich vooral op het afdekken van de afhankelijkheid van essentiële, moeilijk vervangbare werknemers. Onder voormalige gebruikers bevinden zich dan ook veel werkgevers die het beding opschortten zodra zij niet meer afhankelijk waren van bepaalde werknemers.

☞	4.f.	Zijn er alternatieven voor het concurrentiebeding die hetzelfde doel dienen? In hoeverre overlappen deze alternatieven met de (beoogde) effecten van het concurrentiebeding? Komen deze alternatieven nu al tegelijk voor in dezelfde arbeidsrelatie?

- **Een alternatief voor het concurrentiebeding ligt niet voor de hand, maar aanpassingen zijn wel mogelijk.** Werkgevers zien het beding als een belangrijk instrument voor de bescherming van relaties en informatie. Zij kunnen misbruik van deze middelen door vertrokken werknemers weliswaar anders – als onrechtmatige daad of overtreding van geheimhouding – betwisten, maar enkel achteraf, in een juridische procedure. Met een concurrentiebeding kan de werkgever deze situatie vooraf afvangen. Dat dit drukt op de arbeidsmobiliteit van de werknemer zien zij niet altijd in. Wie dit wel doet spreekt steun uit voor hervorming van het concurrentiebeding. Daarbij spreken zij zich vooral uit voor inperking van het concurrentiebeding tot contracten voor bepaalde tijd, en in minder mate een verplichte maximumduur of compensatieregeling.

  Anders ligt dit onder de werkgeversorganisaties. Zij benadrukken dat de vaststelling van een geldigheidsduur, een geografische beperking, en de keuze een concurrentiebeding toe te passen in arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd kwesties van maatwerk zijn. Zij zien er dan ook meer heil in werkgevers te vragen deze keuzes te motiveren, ook bij arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. Mits gemotiveerd kan zo ook een verstrekkend beding gehandhaafd worden. Anderzijds wordt zo voorkomen dat het concurrentiebeding niet voor elke werknemer gehandhaafd wordt. Waar de werknemer zeer sterk in zijn arbeidsmobiliteit gehinderd wordt, is een compensatieregeling wat betreft de werkgeversorganisaties bespreekbaar.

5 Het werknemersperspectief

Als partij in de overeenkomst van een concurrentiebeding, is ook het perspectief van de werknemer van belang in het duiden van het gebruik van deze bedingen. Om deze in beeld te brengen hebben twee activiteiten plaats gehad.

Ten eerste hebben secundaire analyses plaats gehad op bestanden van het CBS (data vanuit de Enquête Beroepsbevolking, waarin sinds de invoering van de Wwz een vraag over het concurrentiebeding was opgenomen, in combinatie met data vanuit de polisadministratie van UWV).

Ten tweede is een enquête uitgezet onder 1.150 respondenten, verdeeld over drie groepen:

1. Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige arbeidscontract;
2. Werknemers die nu geen arbeidscontract hebben met een concurrentiebeding, maar in de afgelopen vijf jaar wel, én die vanwege dit beding hebben moeten afzien van een baanwissel;
3. Werknemers die de afgelopen vijf jaar geen arbeidsovereenkomst hebben gehad waarin een concurrentiebeding was opgenomen, én die een baan hebben geweigerd vanwege de voorgestelde overeenkomst van een beding.[38]

Dit hoofdstuk spitst zich toe op de bevindingen opgehaald onder de eerste subgroep. Het toont daarbij in hoeverre werknemers bekend zijn met de inhoud, motivering en mogelijke juridische gevolgen van het concurrentiebeding dat zij hebben afgestemd. Ook zijn de verwachte gedragseffecten van het beding in kaart gebracht. Daarbij zijn deze gecontrasteerd met de ervaringen van de groep dat vanwege een beding in conflict is gekomen met een werkgever, om zo het verschil tussen verwachte en ervaren effecten te duiden. Tot slot is het oordeel van al deze groepen over het concurrentiebeding in beeld gebracht.

5.1 Aantallen werknemers met een concurrentiebeding

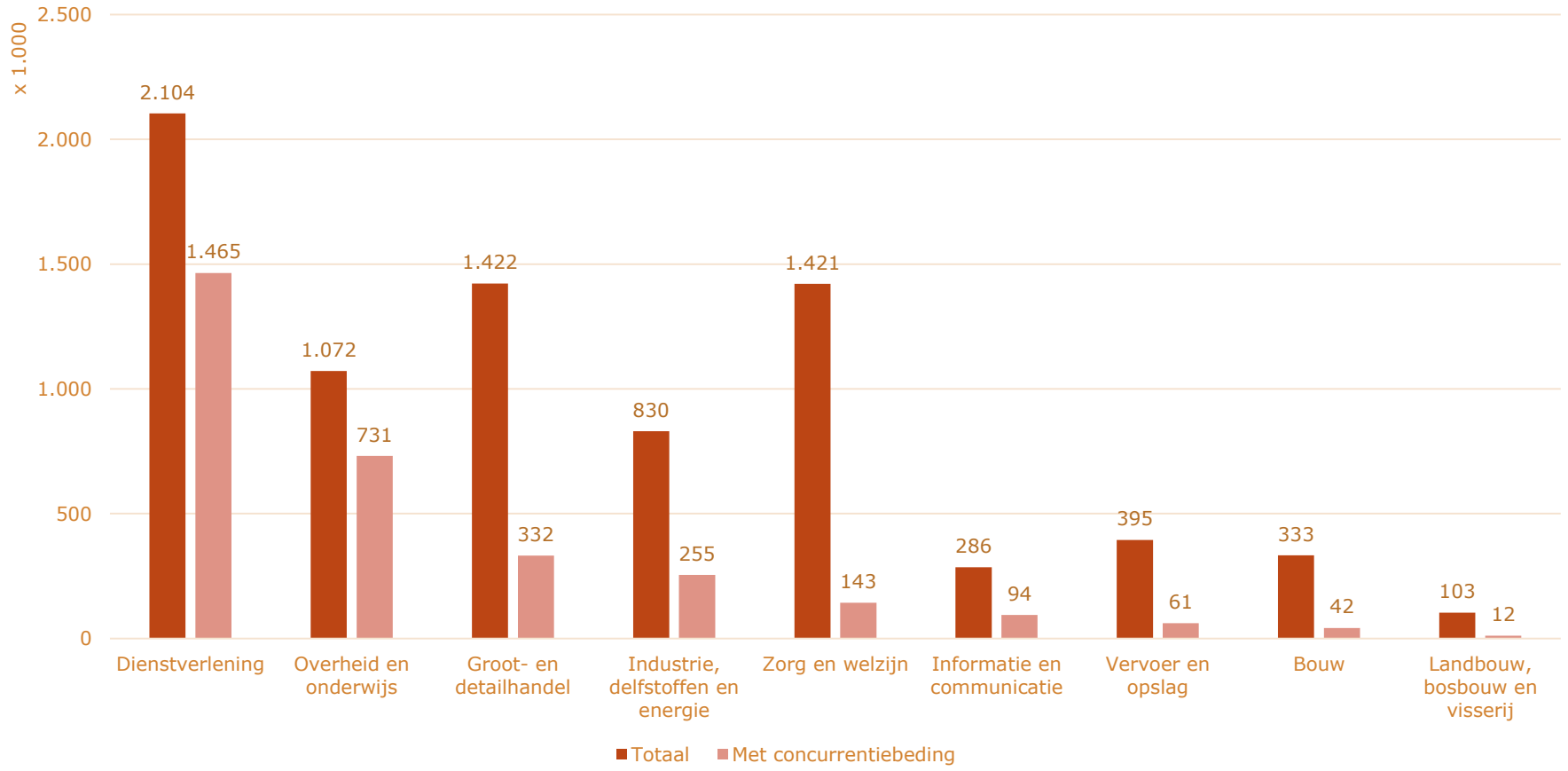
Als achtergrond bij de hierop volgende analyses bevat deze paragraaf verschillende inschattingen van de aantallen werknemers met een concurrentiebeding. Het beschouwt daarbij de resultaten uit de voor dit onderzoek uitgevoerde werkgeversenquête en de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

Vanuit de werkgeversenquête

Nederland telt naar schatting 3,13 miljoen werknemers die een concurrentiebeding zijn overeengekomen met hun werkgever (zie: figuur 5.1). Bijna de helft hiervan is werkzaam in de sector 'dienstverlening', en een kwart in de sector 'overheid en onderwijs'. De sectoren 'groot- en detailhandel' en 'zorg en welzijn' kennen ondanks hun grootte daarentegen een beperkt aandeel werknemers met een beding. Absoluut

[38] Voor de methodologische verantwoording, zie: bijlage 3.

Figuur 5.1 Aantal werknemers met een concurrentiebeding afgezet tegen de totale populatie werknemers, naar sector



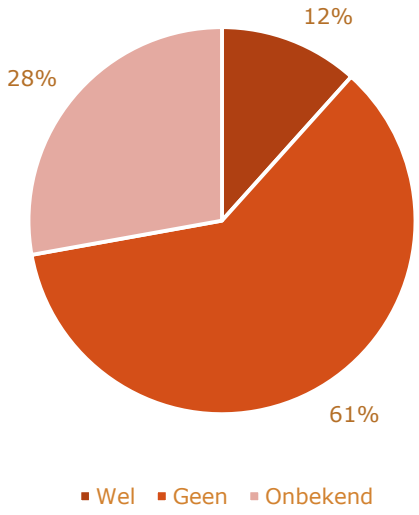
Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021); CBS Statline (2021); bewerking door Panteia (weging/ophoging naar aantal werknemers)

gezien ligt het aantal werknemers met een concurrentiebeding het laagst in de sector 'landbouw, bosbouw en visserij'.

Vanuit de Enquête Beroepsbevolking (EBB)

Sinds 2015 vraagt het CBS aan respondenten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) naar de overeenkomst van een concurrentiebeding bij een baanwissel.[39] Dankzij de representatieve opzet van de EBB is het hiermee mogelijk een inschatting te maken van het aantal werknemers dat tussen 2015 en 2020 een beding is overeengekomen. Hieruit blijkt dat sinds 2015 2,0 miljoen werknemers van baan zijn gewisseld, waarvan 230 duizend werknemers (12%) een concurrentiebeding hebben afgestemd. Dit aantal ligt mogelijk echter hoger aangezien in veel gevallen geënquêteerden zeggen niet te weten of zijzelf of hun gezinsleden een concurrentiebeding hebben afgestemd.[40] Opgehoogd zou het om 550 duizend werknemers (28%) gaan (zie: figuur 5.2).

Figuur 5.2 Aantal werknemers dat tussen 2015 en 2020 minstens één keer van baan is gewisseld, naar overeenkomst van een concurrentiebeding bij de laatste baanwisseling (n = 1.976.448; gewogen)



Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werknemers met een **hbo- en wo-achtergrond** hebben volgens de EBB het vaakst (respectievelijk 19% en 20%) een concurrentiebeding overeengekomen met de werkgever. Onder **mbo-geschoolde werknemers** ligt dit aandeel lager, op 13%. Wel is sprake van een groter deel van deze werknemers dat zegt niet te weten of zij een beding hebben afgesproken, 30% tegenover 23% en 22% van de hbo- en wo-geschoolde werknemers.
- In de leeftijd **35 tot 45 jaar** komen werknemers het vaakst (19%) een concurrentiebeding overeen. Dit aandeel neemt hierna af met de leeftijd, tot 10% onder de groep werknemers van **55 jaar of ouder**. Het aandeel werknemers dat een beding afspreekt, ligt echter het laagst in de groep **tot 25 jaar**: op 6%.

[39] Onder een baanwissel wordt een overstap verstaan van één arbeidsactiviteit naar de ander.
[40] Het CBS werkt bij de EBB deels met zogeheten 'proxy-interviews'. Zie in het kader hieronder.

- **Mannen** komen relatief vaker (13%) een concurrentiebeding overeen dan **vrouwen** (10%). Het aandeel werknemers die zelf zegt niet te weten of waarvan de huisgenoot niet weet of een beding is afgesproken, ligt onder beide groepen even hoog, op 28%.

Vergelijking met de werkgeversenquête

Uitgaande van de werkgeversenquête heeft ongeveer één op de drie werknemers een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst staan. Dat staat in scherp contrast met de uitkomsten uit de EBB, dat het aandeel werknemers met een concurrentiebeding schat op 12%. Dit laat zich op verschillende manieren verklaren.

Wat ten eerste een verklaring is, is dat de EBB een specifieke populatie benadert in de uitvraag naar het concurrentiebeding. Hoewel de EBB een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking benadert, stelt het de vraag over het concurrentiebeding alleen aan werknemers die van baan gewisseld zijn. Deze baanwisselingen komen vooral voor onder jongeren en werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd. Zij zijn dan ook oververtegenwoordigd in de uitvraag naar het concurrentiebeding vanuit de EBB.

Het concurrentiebeding is verder een instrument ter bescherming van het werkgeversbelang. Vanuit dit belang zal een werkgever zich eerder bewust zijn van de toepassing van dit instrument dan een werknemer. Een enquête onder werknemers, zoals de EBB, zal de toepassing van het concurrentiebeding daarom onderrapporteren ten opzichte van een werkgeversenquête. Indicatief is dat een kwart van de respondenten uit de EBB niet weet of er al dan niet een beding is opgenomen in de eigen arbeidsovereenkomst (of die van het gezinslid waarover men wordt ondervraagd).

Waarin de twee enquêtes ook verschillen is de periodeafbakening. Vanuit de EBB is de toepassing van het concurrentiebeding alleen geïnventariseerd voor arbeids-overeenkomsten afgesloten na 2014. De werkgeversenquête vroeg werkgevers te duiden met hoeveel werknemers zij een beding hebben afgesproken, ongeacht het moment van overeenkomst. De werkgeversenquête doet daarmee uitspraken over een bredere periode.

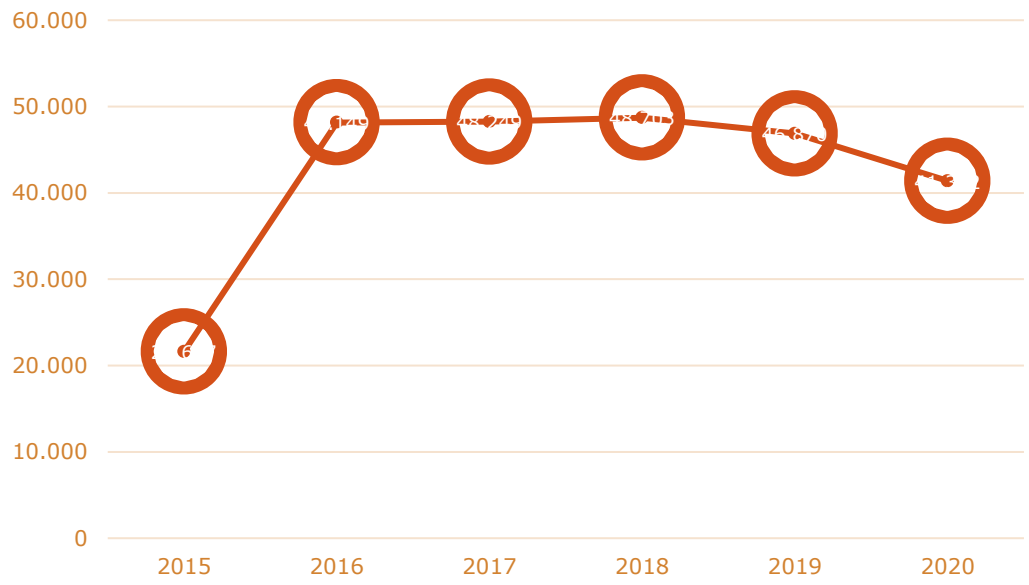
Ten slotte werkt de EBB deels met een proxybenadering. Eén gezinslid moet dan voor de overige volwassen gezinsleden ook aangeven hoe de positie op de arbeidsmarkt is. Als iemand zelf al geregeld niet weet of hij of zijn een concurrentiebeding is overeengekomen, dan is het mogelijk nog onwaarschijnlijker dat een ander gezinslid dit wel weet.[41]

Kenmerken van banen waarop een concurrentiebeding van toepassing is

[41] Het CBS had voor dit onderzoek een databestand ter beschikking gesteld waarin geen onderscheid is te maken tussen data die is gebaseerd op de gesprekken met de betrokken respondenten zelf en data die is gebaseerd op proxy-interviews. Dit maakte het niet mogelijk om analyses uit te voeren op alleen de data afkomstig van respondenten zelf. De verwachting is echter dat een dergelijke analyse ook geen goed beeld zal opleveren, omdat de proxy-interviews vaak juist betrekking hebben op jongeren, die het actiefst zijn op de arbeidsmarkt (vinden van een eerste baan, van baan wisselen). In de EBB wordt de vraag over het concurrentiebeding alleen gesteld aan wie een nieuwe baan vond.

Sinds 2015 hebben 2,3 miljoen baanwisselingen plaatsgevonden. Bij 255 duizend van deze wisselingen (11%) wisselde de werknemer naar een baan met een concurrentiebeding. In 2018 lag het aantal wisselingen naar een baan met een beding op het absolute hoogtepunt, op 48.703. Dit aantal is naderhand in elk achtereenvolgend jaar teruggelopen, tot 41.382 in 2020 (zie: figuur 5.3). Tegelijkertijd liep echter ook het totaal aantal baanwisselingen terug. Het aandeel wisselingen naar een baan met beding is dan ook gedurende de gehele periode constant gebleven, op 10-12%.

Figuur 5.3 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 waarbij de werknemer instroomde in een baan met een concurrentiebeding, naar jaar van aanvang van de arbeidsovereenkomst (gewogen)

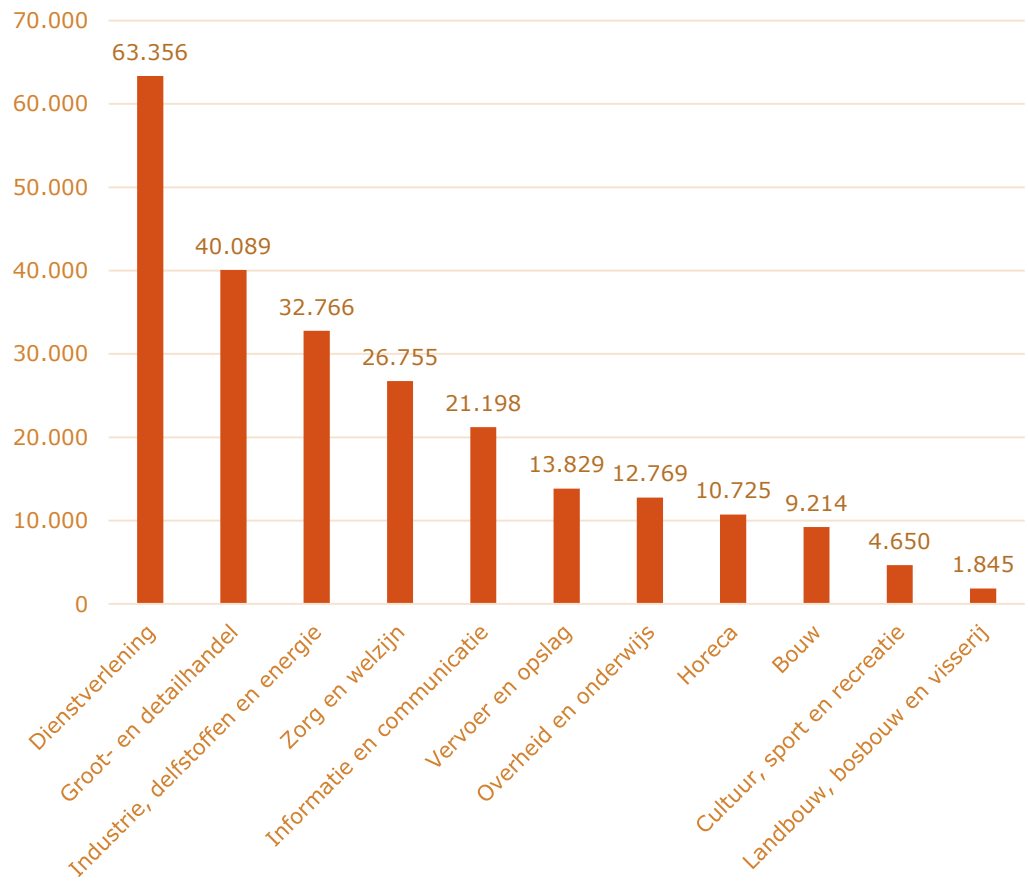


Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tussen 2015 en 2020 kwamen werknemers en werkgevers het vaakst een concurrentiebeding overeen in de sectoren 'dienstverlening', 'groot- en detailhandel' en 'industrie, delfstoffen en energie' (zie: figuur 5.4). Dit laat zich deels verklaren door de omvang van deze sectoren. In de sectoren 'dienstverlening' en 'industrie, delfstoffen en energie' kiest men echter óók *relatief gezien* vaak voor de overeenkomst van een beding, bij respectievelijk 19% en 16% van de baanwisselingen. Dat is weliswaar wel minder vaak dan in de sector 'informatie en communicatie', waar 35% van de baanwisselingen gepaard ging met de opname van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst. In de sector 'zorg' ligt dit aandeel weer ondergemiddeld laag, op 9%. Dankzij de omvang van de sector leidt dit desondanks tot een groot aantal werknemers met een concurrentiebeding.

Vergelijking met de werkgeversenquête
De uitkomsten uit de werkgeversenquête en de EBB laten één groot verschil zien. Volgens de werkgeversenquête is de sector 'overheid en onderwijs' de op één na grootste naar aantal werknemers met een concurrentiebeding. De EBB schat dit aantal beduidend lager in. Het verschil laat zich enerzijds verklaren door de respons op de werkgeversenquête, waarbij in de sector 'overheid en onderwijs' vooral overheidsinstellingen hebben gerespondeerd (zie ook: Bijlage 2) en anderzijds mogelijk erdoor dat veel werknemers in het onderwijs lange dienstverbanden inclusief mogelijk een concurrentiebeding van lang geleden kennen.

Figuur 5.4 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 waarbij de werknemer instroomde in een baan met een concurrentiebeding, naar sector (gewogen)

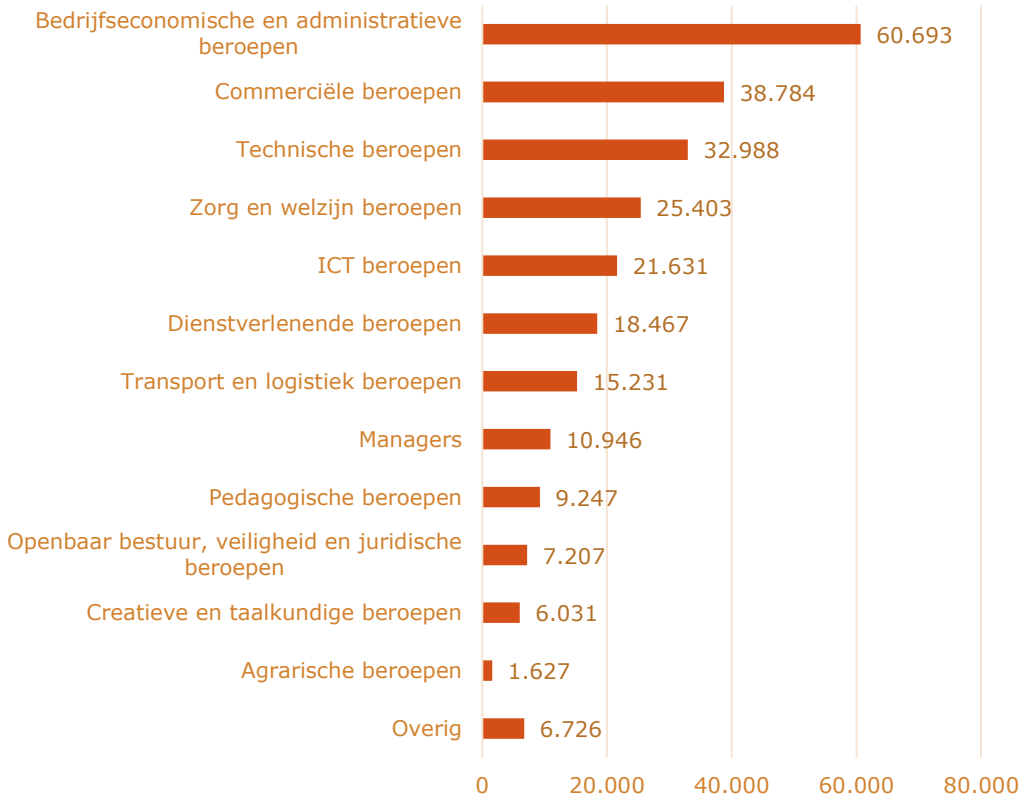


Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Een baanwisseling naar een administratief, commercieel of bedrijfseconomisch beroep ging tussen 2015 en 2020 het vaakst gepaard met de overeenkomst van een concurrentiebeding (zie: figuur 5.5). Ook relatief gezien leidde een baanwisseling naar deze beroepen vaak tot de overeenkomst van beding. Dienstverlenende beroepen gelden als afwijkend, als beroepen die het vaakst voorkomen, maar waarbij relatief gezien het minst vaak (5%) tot de afstemming van een concurrentiebeding besloten wordt. Anders ligt bij de ICT-beroepen en managementfuncties, die absoluut gezien

weinig voorkomen, maar waarbij relatief vaak (respectievelijk 35% en 28%) een beding afgesproken wordt.

Figuur 5.5 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 waarbij de werknemer instroomde in een baan met een concurrentiebeding, naar beroepsgroep volgens ROA-CBS 2014 (gewogen)



Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Opvallende (verdere) achtergrondkenmerken

- Werknemers die overstappen naar een **middelgroot bedrijf** komen relatief vaak (15%) een concurrentiebeding overeen met hun werkgever. Bij **kleine en grote bedrijven** komt dit ondergemiddeld vaak voor (respectievelijk 10% en 12%).
- Bij een wissel naar een baan voor een **onbepaalde tijd** komen werkgever en werknemer het vaakst (15%) een concurrentiebeding overeen. Waar een contract voor **bepaalde tijd** of een **uitzendcontract** overeengekomen wordt, gebeurt dit minder vaak (respectievelijk 13% en 7%).
- Hoe hoger het maandloon, des te vaker werkgever en werknemer een concurrentiebeding overeenkomen. Waar een baanwisseling plaatsvindt naar een baan met een beding ligt het bruto maandloon van de nieuwe baan op gemiddeld €2.146. Bij banen zonder concurrentiebeding ligt dit loon op gemiddeld €1.164 per maand.[42]

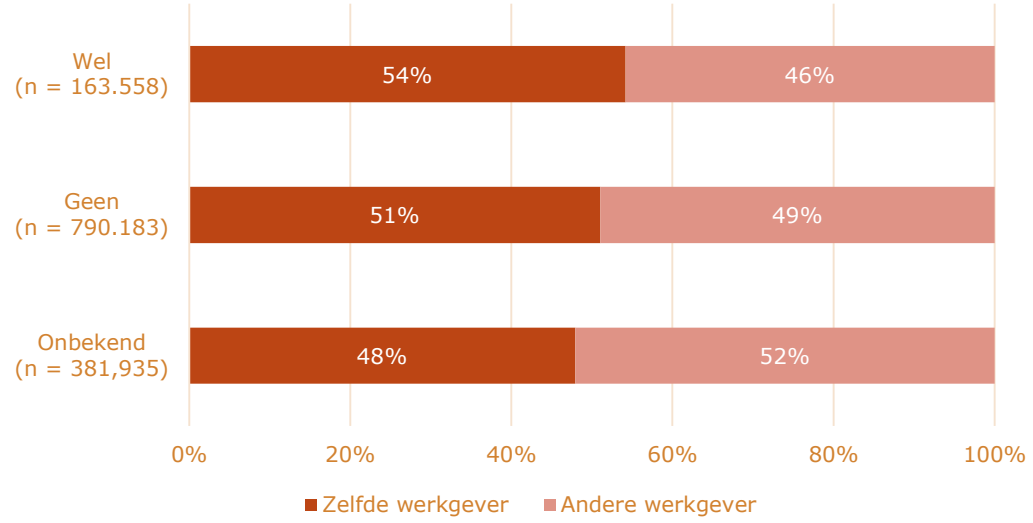
[42] Zoals hierboven al opgemerkt betreft de respons op de vraag naar het concurrentiebeding een relatief jonge groep. Zij vervullen vaak kleine, tijdelijke baantjes waarbij een concurrentiebeding niet aan de orde is, én waar een gering loon tegenover staat.

- Hoe meer contracturen werknemer en werkgever overeenkomen, des te vaker zij een concurrentiebeding kennen. Banen met een concurrentiebeding omvatten gemiddeld 28 contracturen per week. Bij banen zonder beding ligt dit aantal op gemiddeld 16 uur per week. [43]

Carrièrevervolg na overeenkomst van een concurrentiebeding

Via een koppeling met de polisadministratie van het UWV is het carrièrevervolg van de EBB-respondenten uit de periode 2015-2020 in kaart gebracht. Dit laat zien dat van de 2,3 miljoen baanwisselingen die in deze periode plaatsvonden er 1,3 miljoen opgevolgd werden door een verdere carrièrestap. Daarbij maakten werknemers met een concurrentiebeding vaker (64%) een volgende stap dan werknemers zonder beding (57%). Daarbij geldt wel dat werknemers met een concurrentiebeding vaker een stap zetten bij dezelfde werkgever – door een nieuw arbeidscontract te tekenen – dan werknemers zonder beding (zie: figuur 5.6). De laatste groep vervolgden hun carrière vaker bij een andere werkgever.

Figuur 5.6 Aandeel baanwisselingen naar opvolging bij dezelfde werkgever, én naar overeenkomst van een concurrentiebeding in de baan voorafgaand aan de carrièrestap (gewogen)

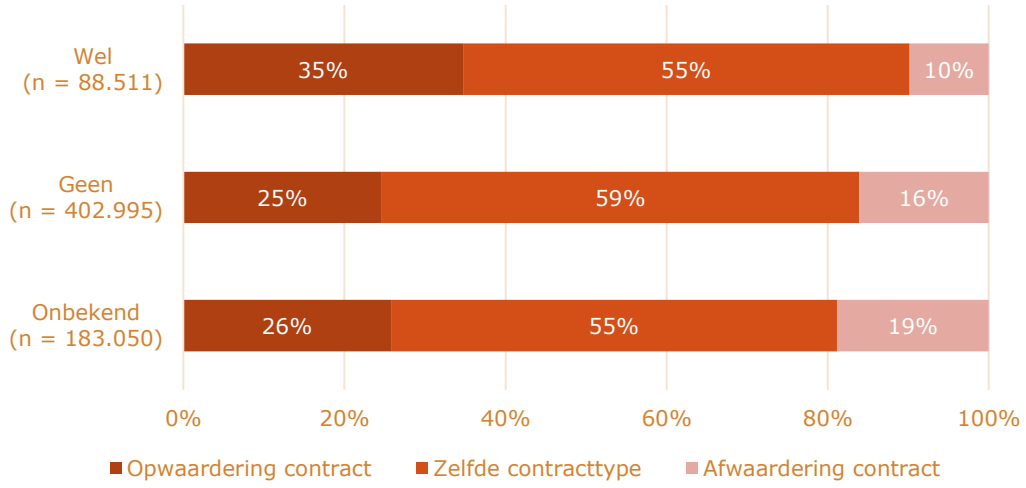


Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Vaker dan werknemers zonder concurrentiebeding, wordt het contract van werknemers met een beding bij een volgende carrièrestap bij dezelfde werkgever vaker opgewaardeerd (zie: figuur 5.7). Dat wil zeggen dat zij vaker een vaste(re) aanstelling aangeboden krijgen na een uitzendcontract of contract voor bepaalde tijd. Daarentegen komen afwaarderingen – waarbij het contract (verder) geflexibiliseerd wordt – minder vaak voor. Mogelijk krijgen deze werknemers dan ook een concurrentiebeding omdat de werkgever hoopt en verwacht dat ze bij het bedrijf blijven werken.

[43] Dat de overeenkomst van een concurrentiebeding correleert met afspraken over een hoger loon of meer contracturen betekent niet dat de werkgever dit aanbiedt ter compensatie voor het beding. Zoals uit de werkgeversenquête blijkt compenseren werkgevers hun werknemers niet vaak voor de afstemming van een beding. Het hogere loon en de meeruren dienen dan ook eerder gezien te worden als indicatie van het gewicht van de baan, met als duiding dat een 'zwaardere' baan eerder gepaard gaat met een concurrentiebeding.

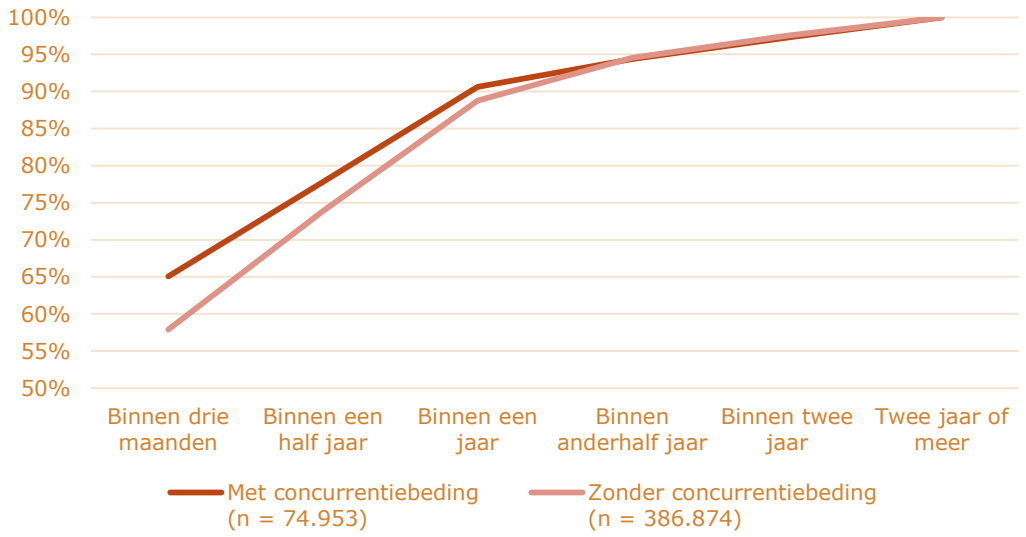
Figuur 5.7 Aard van de contractwissel onder werknemers die een nieuw dienstverband zijn aangegaan met dezelfde werkgever, naar eerdere overeenkomst van een concurrentiebeding (gewogen)



Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Werknemers gebonden aan een concurrentiebeding vinden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst sneller een nieuwe baan dan werknemers niet gehouden aan een beding (zie: figuur 5.8). Een mogelijke achtergrond hiervan is dat met meer kansrijke werknemers een concurrentiebeding wordt overeengekomen. Werknemers met een concurrentiebeding vinden binnen gemiddeld 3,8 maanden een nieuwe baan, waar werknemers niet gebonden aan een beding hier gemiddeld 4,3 maanden over doen. Van de werknemers gebonden aan een beding vindt 65% binnen drie maanden een nieuwe baan. Onder werknemers niet gehouden aan een beding ligt dit aandeel op 58%. Na anderhalf jaar vereffent het verschil tussen beide groepen zich.

Figuur 5.7 Periode tot aanvang van de volgende baan, naar overeenkomst van een concurrentiebeding in de baan voorafgaand aan de carrièrestap (gewogen; cumulatief)



Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

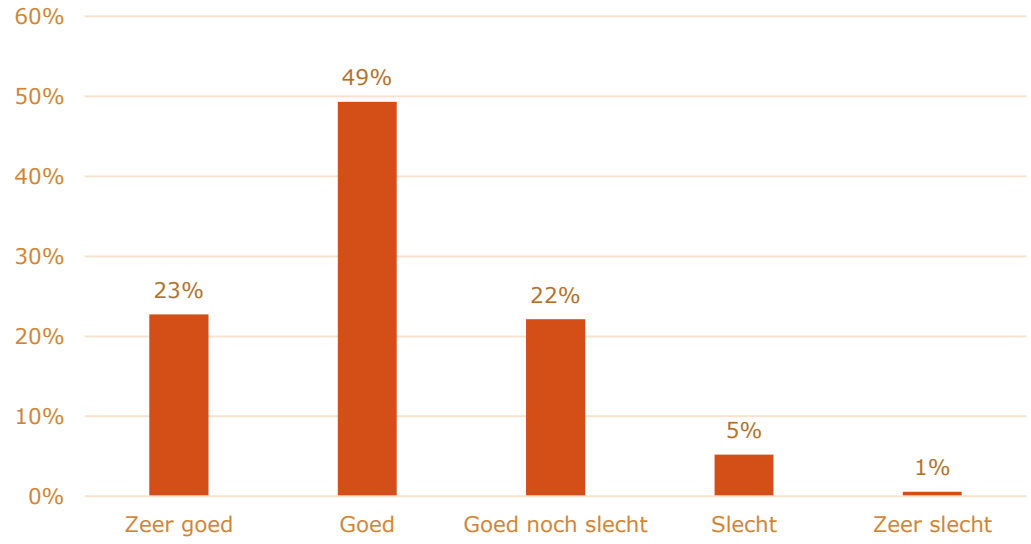
5.2 Bekendheid met de consequenties van het concurrentiebeding

Het afspreken van een concurrentiebeding is onderdeel van het vaststellen van een arbeidsovereenkomst. Daarbij zal een werknemer niet altijd de urgentie voelen zich (volledig) te laten informeren over deze clausule die pas ingaat bij beëindiging van de overeenkomst. Deze paragraaf zet uiteen welke consequenties dit heeft voor de bekendheid van de werknemer met de inhoud, motivering en juridische gevolgen van het beding dat zij zijn overeengekomen.

Bekendheid met inhoud van het concurrentiebeding

Van de werknemers met een concurrentiebeding in de huidige arbeidsovereenkomst is 72% naar eigen zeggen bekend met de bepalingen van het beding (zie: figuur 5.8). Van hen kan 99% daarbij specifieke bepalingen benoemen.

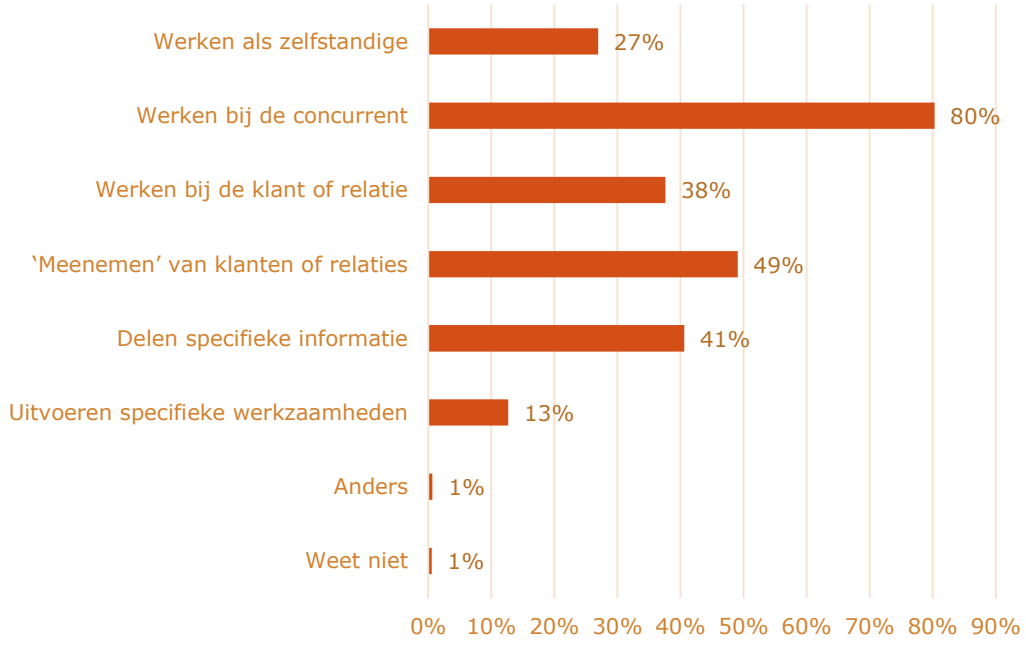
Figuur 5.8 Bekendheid met de inhoud van het concurrentiebeding (n = 1.016; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Werknemers die een concurrentiebeding zijn overeengekomen in het huidige arbeidscontract benoemen als bij hen bekende elementen van het beding vooral beperkingen op het werken bij een concurrent, het meenemen van relaties naar een concurrent, en het delen van specifieke informatie (zie: figuur 5.9). Daarentegen zien zij beperkingen op de mogelijkheden tot zelfstandig ondernemerschap en het uitvoeren van specifieke werkzaamheden minder vaak voorkomen.

Figuur 5.9 Bepalingen opgenomen in het concurrentiebeding volgens werknemers (n = 731; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Wat de vakbonden zeggen

Werknemers zijn zich vaak niet bewust van het concurrentiebeding. Als zij zich er al bewust van zijn, dan nemen zij het vaak voor lief. Vaak hebben zij daarbij geen andere keus. Doordat werkgevers het concurrentiebeding als standaardclausule hanteren, is er doorgaans geen mogelijkheid om te onderhandelen over het beding. Dit betekent dat, als de werknemer de baan wil, deze geen andere keus heeft dan het beding te accepteren.

Vergelijking met de werkgeversenquête

Werknemers benoemen ongeveer even vaak als werkgevers dat het concurrentie-beding beperkingen oplegt aan het werken bij een concurrent. Andere bepalingen benoemen zij echter aanzienlijk minder vaak dan werkgevers. Van de werknemers denkt 49% dat het concurrentiebeding hen verhindert relaties mee te nemen, terwijl 78% van de werkgevers deze bepaling opneemt in het beding. Een vergelijkbaar beeld doet zich voor rondom beperkingen op het delen van specifieke informatie, dat 41% van de werknemers benoemt, tegenover 70% van de werkgevers. In minder mate speelt dit bij de andere bepalingen, alhoewel ook hier nog verschillen te zien zijn tussen de mate waarin werknemers en werkgevers bepalingen benoemen.

Het is een indicatie dat werknemers mogelijk minder goed bekend zijn met de inhoudelijke bepalingen dan zij stellen. Dat het beding het werken bij een concurrent verhindert kunnen zij afleiden van de term 'concurrentiebeding'. Dat geldt echter niet voor de specifieke mechanismen die deze concurrentie moeten voorkomen. Hiervan moeten zij dan ook echt weet hebben om deze te kunnen benoemen.

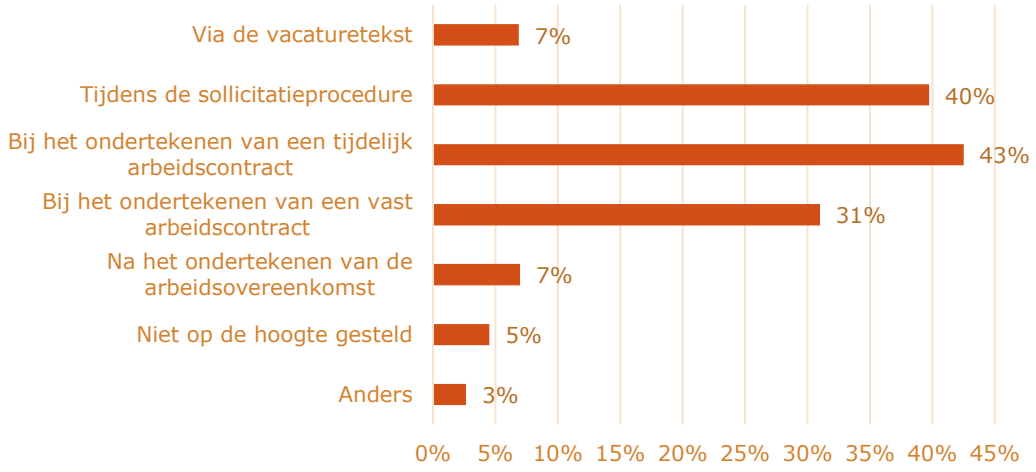
Opvallende achtergrondkenmerken

- De bekendheid met de inhoudelijke bepalingen van het concurrentiebeding neemt toe naarmate werknemers meer theoretisch geschoold zijn. Zo zegt 78% van de **wo-geschoolden** goed tot zeer goed bekend te zijn met de inhoud, tegenover 72% van de **mbo-geschoolden**.
- Voor nagenoeg elke mogelijke bepaling benoemen **directieleden** het vaakst hieraan gehouden te zijn, mede ook omdat zij allen goed tot zeer goed bekend zijn met de inhoud van het concurrentiebeding. Echter, beperkingen op het werken bij een klant en het delen van specifieke informatie benoemen zij relatief weinig. Het eerste benoemen juist **medewerkers R&D** relatief vaak (61%), en het tweede vooral **ICT-personeel** (48%).
- Werknemers met een **arbeidscontract voor onbepaalde tijd** benoemen bij bijna elke bepaling vaker hieraan gehouden te worden dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Slechts het delen van informatie en het uitvoeren van werkzaamheden wordt vaker beperkt in arbeidscontracten voor bepaalde dan voor onbepaalde tijd (44% tegenover 40%; en 15% tegenover 12%). Beide groepen zien hierbij wel dezelfde prioritering in bepalingen, wat betekent dat beiden vooral beperkt worden in hun mogelijkheden bij een concurrent te gaan werken (67% van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd en 83% van de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd).
- Werknemers die vanwege het concurrentiebeding in conflict zijn gekomen benoemen vaker (50%) dat het beding hen beperkte in het werken bij een relatie. Daarentegen zag zij minder vaak dat de inroeping van het beding leidde tot beperkingen op het delen van informatie (24%).

Moment van informeren

Werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie stellen het vaakst over het beding geïnformeerd te zijn tijdens het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst (zie: figuur 5.10). Slechts 7% stelt geïnformeerd te zijn na ondertekening van het contract, waarnaast 5% zegt niet op de hoogte te zijn gesteld.

Figuur 5.10 Moment van informeren van overeenkomst van concurrentiebeding volgens werknemers (n = 1.016; gewogen; MRS)

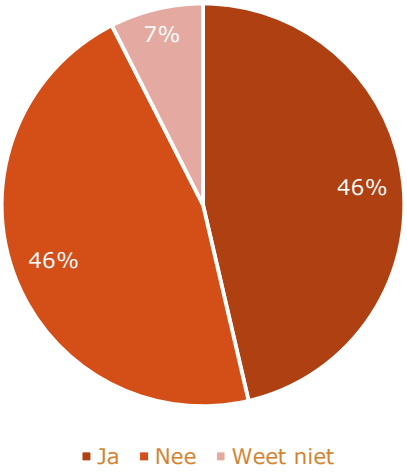


Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Bekendheid met motivering van het concurrentiebeding

Iets minder dan de helft van de werknemers dat een concurrentiebeding is overeengekomen in de huidige arbeidsovereenkomst stelt dat de werkgever dit heeft gemotiveerd (zie: figuur 5.11). Van deze werknemers stelt 56% goed tot zeer goed op de hoogte te zijn van de motivering. Daarbij weten zij in 97% van de gevallen een motiveringsgrond te benoemen.

Figuur 5.11 Bekendheid van werknemers met opname van een motivering tot het concurrentbeding (n = 1.016; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

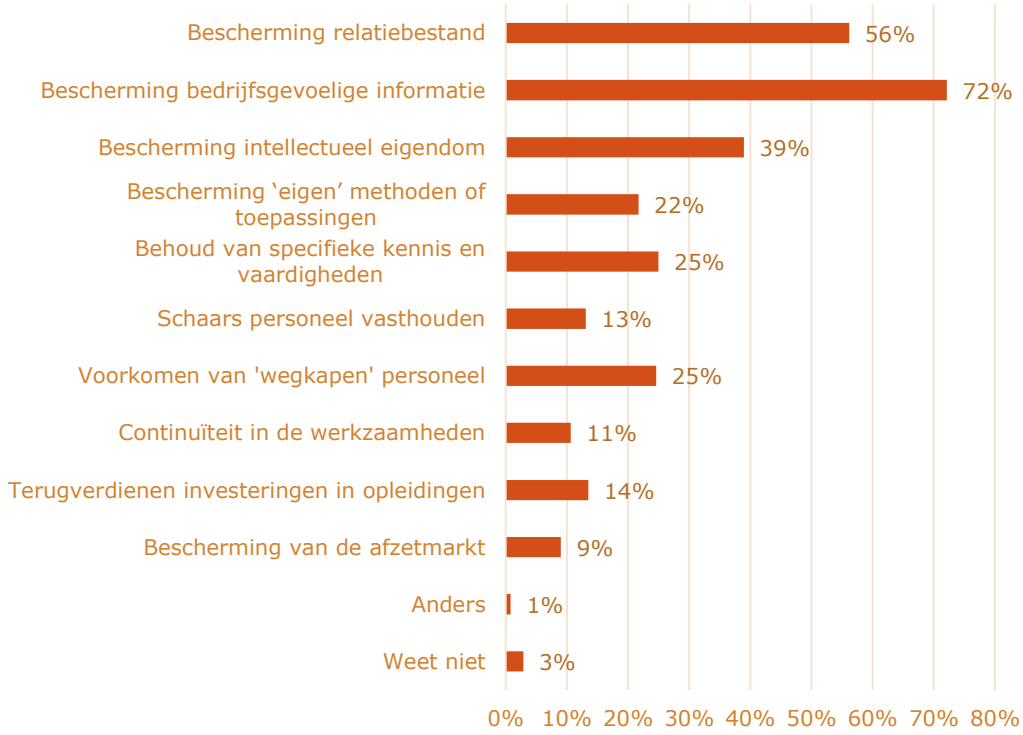
Werknemers met een concurrentiebeding in de huidige arbeidsovereenkomst benoemen het vaakst dat de werkgever het beding motiveert met het oog op de bescherming van bedrijfsgevoelige informatie (72%) en het relatiebestand (56%). Ook het beschermen van intellectueel eigendom is een veelgenoemde motiveringsgrond (39%). Het behoud van schaars personeel, het bewaken van de continuïteit in de werkzaamheden en het beschermen van de afzetmarkt zien werknemers minder vaak voorkomen als motiveringsgrond voor de overeenkomst van een concurrentiebeding. Respectievelijk 13%, 11% en 9% van de werknemers benoemt dat hun werkgever het beding motiveert op deze grond.

Vergelijking met de werkgeversenquête

Werkgevers verklaarden hun gebruik van het concurrentiebeding vooral vanuit de wens het relatiebestand te beschermen. De bescherming van bedrijfsgevoelige informatie was weliswaar ook belangrijk, maar wel van secundair belang. In het geval van de bescherming van intellectueel eigendom was er zelfs sprake van een duidelijk ondergeschikt belang. Dat werknemers deze motivering anders navertellen kan verschillende reden hebben. Zo kan de werkgever niet alle redenen benoemd hebben, waardoor de werknemer hier ook geen weet van kan hebben. Dit laat zich zien in het kleine aandeel werknemers dat benoemt dat hun beding dient om schaars personeel te binden; een argument dat een werkgever om juridische redenen niet zal wensen expliciet uit te spreken. Goed mogelijk is echter ook dat werknemers de motivering

simpelweg (deels) zijn vergeten. Tekenend daarbij is dat zij opnieuw onderschatten welke rol het concurrentiebeding kan spelen in de bescherming van relaties.

Figuur 5.12 Motiveringsgronden voor het concurrentiebeding volgens werknemers (n = 244; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

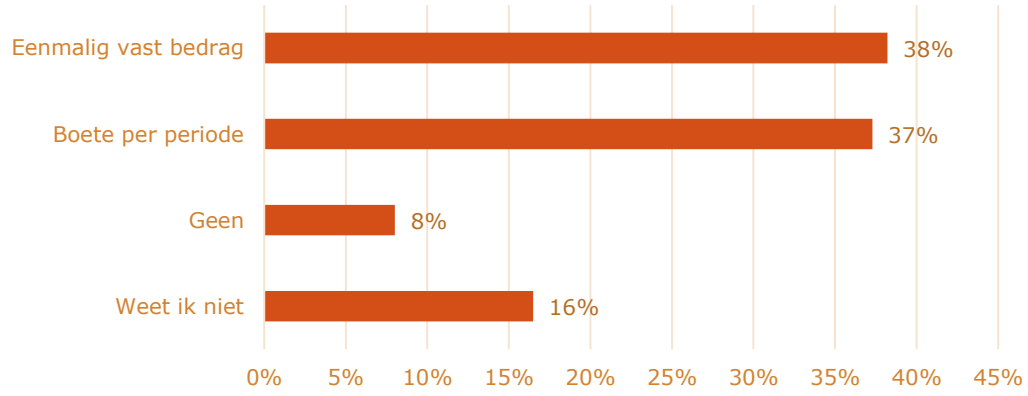
- **Wo-opgeleiden** stellen het vaakst dat het concurrentiebeding niet gemotiveerd is (56%). Zij doen dat daarbij met een relatief grote zekerheid; slechts 4% van de wo-opgeleide werknemers weet niet of het beding is gemotiveerd. Zij stellen ook het vaakst goed bekend te zijn met de motivering (63%). **Mbo'ers en hbo'ers** stellen het vaakst dat hun beding is gemotiveerd; in beiden gevallen bevestigt 49% van de werknemers dit. Zij zijn wel vaker onzeker over de aanwezigheid van deze motivering, in respectievelijk 7% en 12% van de gevallen. Van de mbo- en hbo-geschoolden is 55% en 57% ook bekend met de motivering.
- **Directieleden, managers** en **verkoopmedewerkers** benoemen het vaakst dat hun werkgever het concurrentiebeding heeft gemotiveerd (respectievelijk 68%, 52% en 52%). **(Para)medisch personeel** stelt dit het minst vaak (31%), maar ondanks dat een aanzienlijk aandeel niet weet of het beding is gemotiveerd (14%), blijft een groep van 54% over die stelt dat het overeengekomen beding niet is gemotiveerd. Onderschatting ligt mogelijk wel op de loer, want van diegenen waarbij het beding is gemotiveerd, is slechts 35% bekend met de inhoud van de motivering. Daarentegen stellen **managers** en **juridisch/financieel specialisten** het vaakst goed bekend te zijn met de inhoudelijke motivering van het concurrentiebeding in hun arbeidscontract (respectievelijk 70% en 67%).

- Werknemers met een **contract voor bepaalde tijd** stellen wat betreft het beding dat zij zijn overeengekomen relatief vaker dat dit niet is gemotiveerd (49%), terwijl een relatief groot deel niet weet of dit het geval is (12%). Van diegenen die weten dat hun concurrentiebeding gemotiveerd is, zijn werknemers met een contract voor bepaalde tijd relatief minder vaak goed bekend met deze motivering (45%).

Bekendheid met financiële gevolgen van het concurrentiebeding

Bijna twee derde van de werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie stelt goed bekend te zijn met de mogelijke financiële gevolgen van overtreding van het beding. Bij navraag blijkt 16% van deze werknemers echter geen specifieke consequenties te kunnen benoemen (zie: figuur 5.13). Ongeveer 8% van de werknemers denkt dat overtreding van het beding geen gevolgen heeft. Het resterende deel á 75% verwacht een boete, maar is er fiftyfifty over verdeeld of dit een eenmalige of recurrente boete betreft.

Figuur 5.13 Aandeel werknemers dat een boete voorziet voor overtreding van het concurrentiebeding (n = 649; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- **Hbo- en wo-geschoolde** werknemers hebben de meeste vertrouwen in hun bekendheid met de financiële gevolgen van overtreding van het concurrentiebeding. Van beide groepen stelt 66% goed tot zeer goed bekend te zijn met de mogelijke gevolgen. Tegelijkertijd bevindt zich onder de wo-opgeleiden ook de grootste groep (14%) dat stelt niet goed bekend te zijn met deze gevolgen. Het aandeel werknemers dat bij navraag stelt niet te weten wat de consequenties zijn neemt af naarmate de opleiding meer theoretisch van aard wordt.
- **Directieleden, financiële/juridische specialisten** en **managers** stellen het vaakst goed bekend te zijn met de mogelijke financiële gevolgen van een overtreding van het concurrentiebeding. Zij stellen dit in respectievelijk 88%, 88% en 75% van de gevallen. Bij navraag naar de specifieke gevolgen stellen financiële/juridische specialisten in 18% van de gevallen echter bij naar 'weet niet', waar dit onder directieleden en managers nooit het geval is. **ICT-personeel** en

(para)medici stellen het minst vaak goed bekend te zijn met de mogelijke gevolgen; beide functiegroepen in slechts de helft van de gevallen.

- Werknemers met een **arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd** stellen vaker goed bekend te zijn met de mogelijke financiële gevolgen bij overtreding van een concurrentiebeding (66%) dan werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd (55%). Bij navraag benoemen werknemers met een contract voor onbepaalde tijd ook minder vaak dat zij niet weten of overtreding van het beding leidt tot een boete (15% tegenover 26%).

Vergelijking met de werkgeversenquête
Twee op de drie werkgevers die een boetebepaling opnemen in het concurrentie-beding, voorzien in recurrente boetes. Gezien het feit dat werkgevers het beding voornamelijk hanteren bij wijze van een standaardclausule, is de kans klein dat zij hierop uitzonderingen maken. Een deel van de werknemers stelt daarmee ten onrechte bij overtreding van het beding gebonden te zijn aan een eenmalige boete. Mochten zij een gecalculeerd risico nemen op overtreding van het beding, dan riskeren zij mogelijk een hoger boete dan voorzien.

5.3 Ervaren of verwachte gevolgen van het concurrentiebeding

Het concurrentiebeding bereikt alleen diens doel als de werknemer dit naleeft. Dat zal de werknemer echter alleen doen als deze handhaving van het beding reëel acht. Daarmee weerspiegelt het gedrag van de werknemer diens oordeel van het beding. Deze paragraaf zet uiteen hoe werknemers hun gedrag aanpassen als gevolg van de overeenkomst van een concurrentiebeding, en als gevolg van een mogelijk conflict over dit beding.

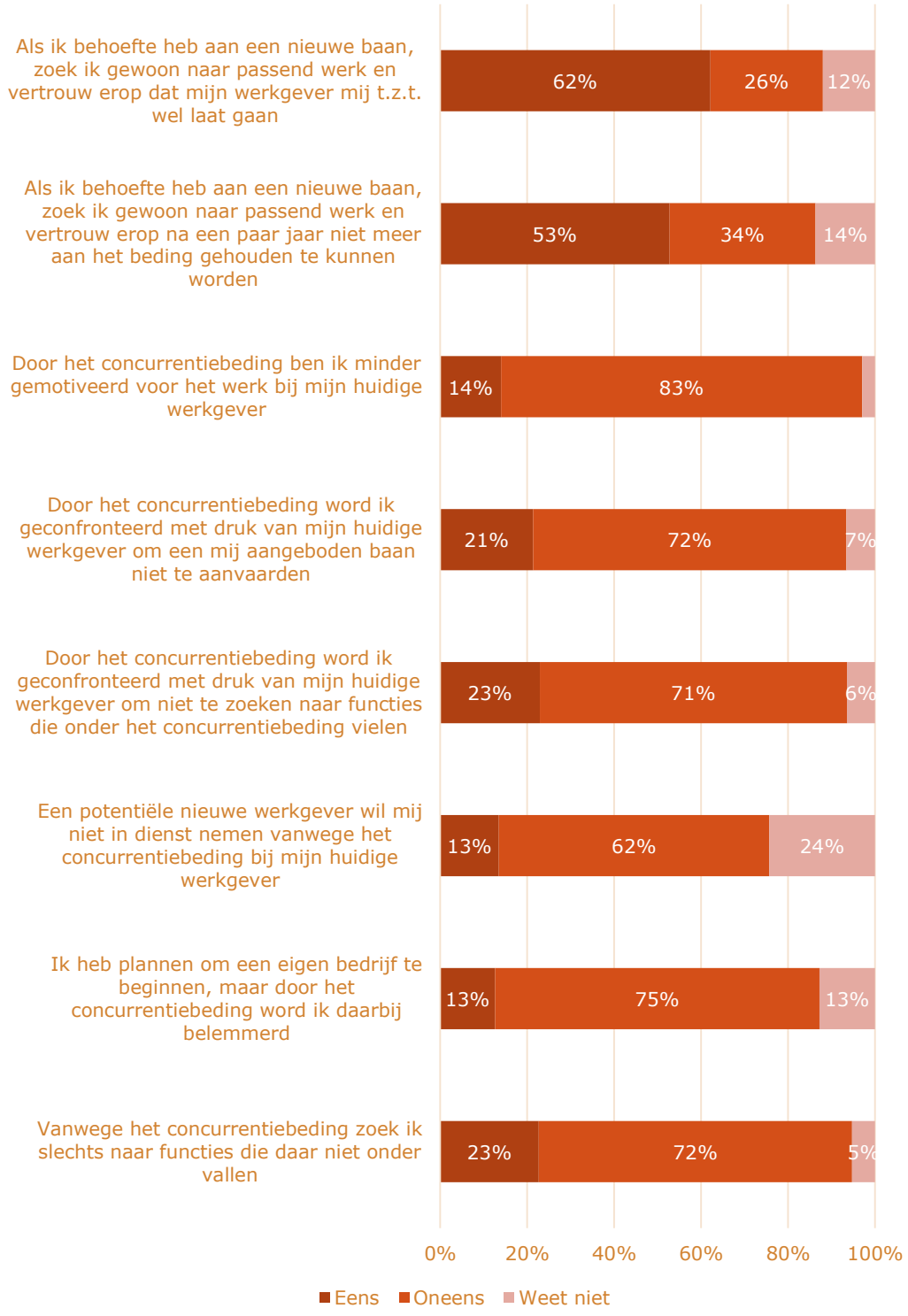
Ervaren of verwachte directe gedragseffecten van het concurrentiebeding

Het merendeel van de werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie gaat, als zij daar behoefte aan hebben, gewoon op zoek gaan naar ander werk (zie: figuur 5.14). Zij vertrouwen erop dat de werkgever het beding uiteindelijk niet zal handhaven, of dat het beding vervallen is tegen de tijd dat zij ander werk vinden. Weinig werknemers ervaren dan ook druk, noch om enkel te zoeken naar functies die buiten het concurrentiebeding vallen, noch om eventueel af te zien van aangeboden werk. Het concurrentiebeding drukt dan ook nauwelijks op de motivatie van werknemers. Wel spreken zij relatief veel onzekerheid uit over de kans dat een potentiële volgende werkgevers afziet van een arbeidsovereenkomst vanwege het beding.

Dit staat in contrast met het beeld geschetst door werknemers dat in de afgelopen vijf jaar gebonden was aan een concurrentiebeding, maar nu niet meer (zie: figuur 5.15). Bijna de helft van hen stelt bij het zoeken naar ander werk er rekening mee te hebben gehouden dat het werk waarop zij solliciteerden niet onder het beding viel. Zij ervoeren hiertoe druk vanuit de werkgever, welke ook relatief vaak druk uitoefende om af te zien van aangeboden werk. Daarnaast zag een kwart van deze werknemers dat de nieuwe werkgever afzag van een arbeidsovereenkomst nadat duidelijk werd dat

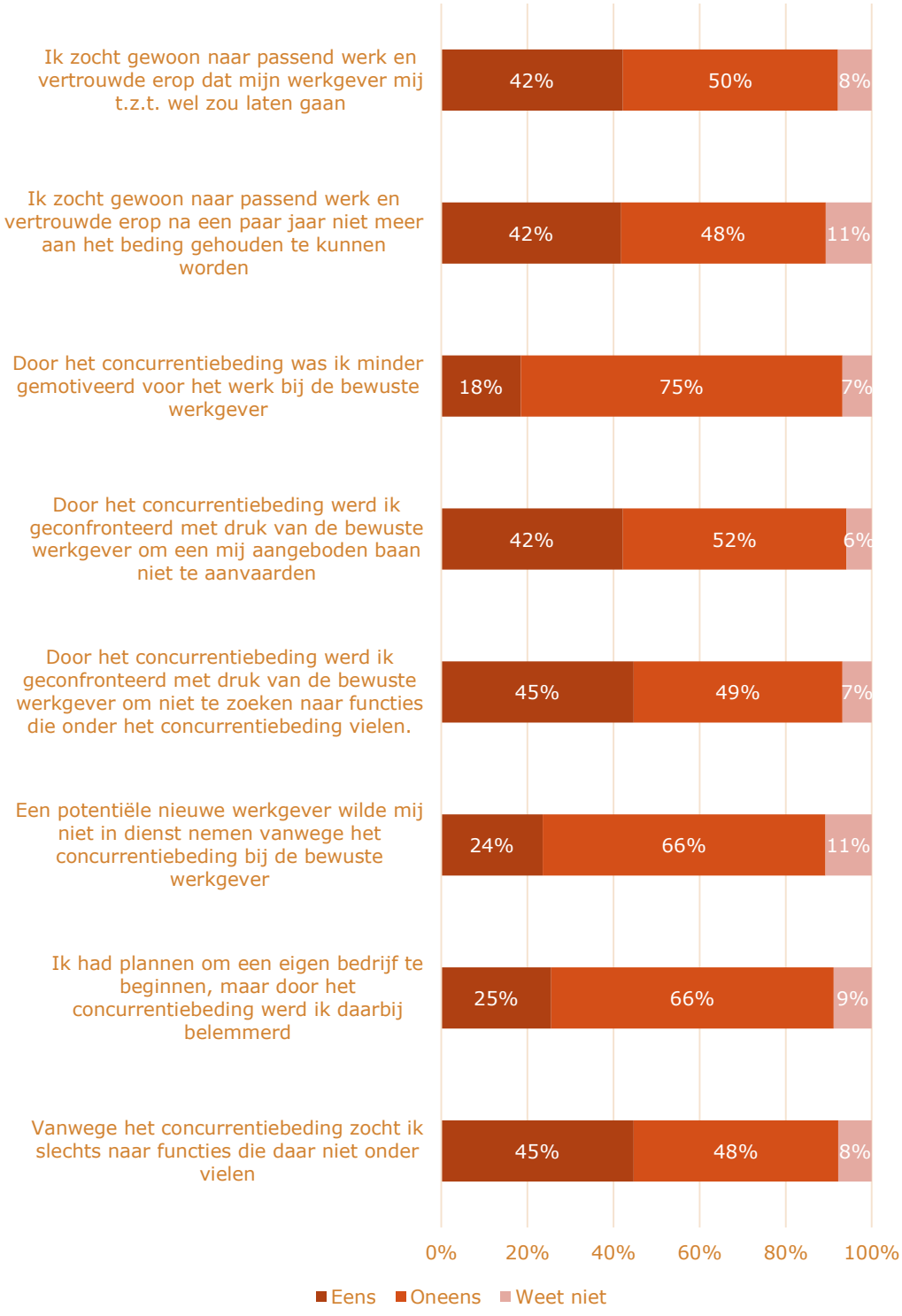
een concurrentiebeding in het spel was. Dit uitte zich uiteindelijk ook in de motivatie van de werknemers, waarvan één op de vijf stelt gedemotiveerd te zijn geraakt vanwege het concurrentiebeding.

Figuur 5.14 Situaties voorzien door werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie (n = 1.016; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Figuur 5.15 Situaties voorgedaan bij werknemers met een concurrentiebeding in de vorige functie (n = 103; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- **Mbo'ers** stellen het vaakst door hun werkgever onder druk te zijn gezet om ander werk te zoeken dat niet viel onder het concurrentiebeding (52%). Ook onder **hbo'ers** ligt dit aandeel relatief hoog, op 46%. **Wo-geschoolden** ervaren minder druk; slechts 33% stelt door de werkgever onder druk te zijn gezet de zoekstrategie aan te passen.
- **ICT-personeel** en **financiële/juridische specialisten** lieten zich het vaakst door het concurrentiebeding weerhouden om alsnog op zoek te gaan naar functies vallend onder het concurrentiebeding. Respectievelijk 75% en 63% van deze werknemers, die een beding hadden in een vorige arbeidsovereenkomst, vermeed bepaalde functies. ICT-personeel ervoer daarbij ook relatief vaak druk vanuit de vorige werkgever (63%). Daarentegen vertrouwde **productiepersoneel** er het vaakst (71%) op dat de vorige werkgever het concurrentiebeding uiteindelijk niet zou inroepen. **Directieleden** verwachtten juist vaker dat de geldigheid van het beding verlopen zou zijn tegen de tijd van een overstap (75%).
- Werknemers met een concurrentiebeding in een vorig **arbeidscontract voor bepaalde tijd** zochten vaker als gewoon naar ander werk (50%) dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (37%). Zij stelden daarbij ook vaker onder druk te zijn gezet om functies vallend onder het concurrentiebeding te vermijden (50% tegenover 45%), als ook aanbiedingen van werk (60% tegenover 35%).

Wat de vakbonden zeggen

Werknemers hebben vaak verkeerde verwachtingen bij het concurrentiebeding. Zo denken zij vaak nog ten onrechte dat het beding niet meer geldt als zij wisselen naar een baan met een hoger loon. Het concurrentiebeding dient echter om concurrentie te voorkomen, ongeacht de beloning die een andere werkgever daar mogelijk tegenover stelt. Als in de nieuwe baan een beroep kan worden gedaan op relaties en informatie uit de vorige baan, dan blijft het concurrentiebeding van toepassing mits deze hier beperkingen aan oplegt.

Vergelijking met de werkgeversenquête

Van de werkgevers ziet twee op de drie ervan af te handhaven bij nagenoeg alle overtredingen van het concurrentiebeding. De kans is dan ook groot dat de zes op de tien werknemers die het beding zeggen te negeren er uiteindelijk niet aan gehouden worden. Tegelijkertijd is dit niet volledig uit te sluiten. Werkgevers hanteren het beding vaak als standaardclausule, en motiveren deze in slechts de helft van de gevallen. Dit kan de werknemer bemoeilijken de intentie van de werkgever af te leiden met een mogelijke misschatting tot gevolg. Zo kan een werknemer zich vrij wanen van handhaving terwijl de werkgever dit wel voornemens is. De groep werknemers die het beding negeren hoeft daarmee niet te corresponderen met de groep werkgevers die het beding niet handhaven.

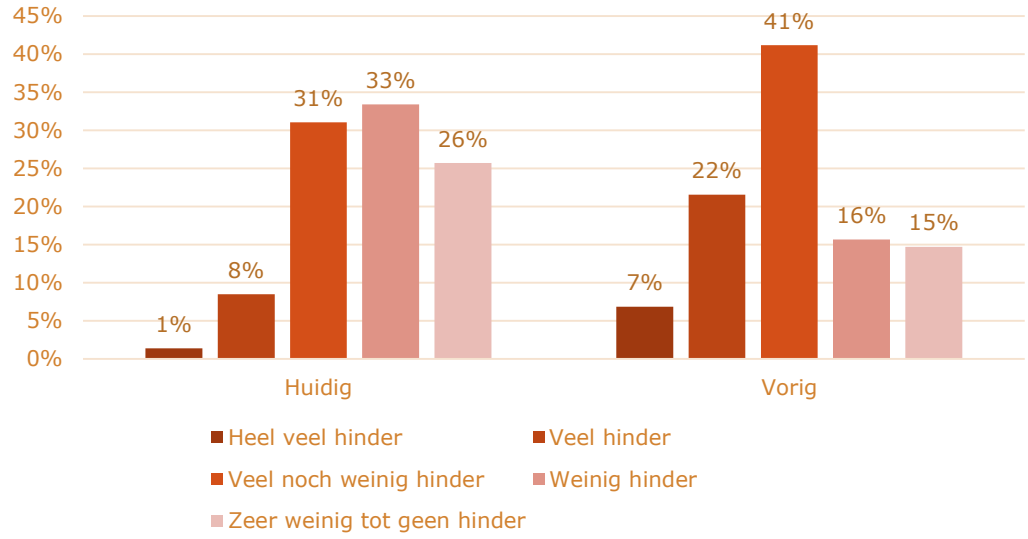
Ervaren of verwachte hinder bij het zoeken naar ander werk

Ook wanneer werknemers gevraagd wordt de mate van hinder in te schatten die zij verwachten te ervaren of ervaren hebben als gevolg van het concurrentiebeding, blijkt dat werknemers met een beding in de huidige functie optimistisch zijn (zie: figuur

5.16). Slechts 9% van hen voorziet hinder mochten zij in de toekomst op zoek gaan naar werk.

Dit aandeel ligt aanzienlijk hoger onder werknemers met een concurrentiebeding in de vorige functie: op 29%. Wel geldt dat deze groep vanwege het beding van een baan af heeft moeten afzien, waardoor er per definitief sprake is van hinder. Opvallender is dan ook dat 71% van deze groep stelt niet veel hinder te hebben ondervonden als gevolg van het concurrentiebeding. Dit duidt erop dat hoewel dit beding bepaalde baanwisselingen voorkomt, het niet altijd alle arbeidsmarktkansen van de werknemer afsluit.

Figuur 5.16 Mate van verwachte of ervaren hinder van het concurrentiebeding, naar status van arbeidsovereenkomst (n_{huidig} = 1.015; n_{vorig} = 102; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- De mate van hinder die werknemer met een conflict rondom een vorig conflict ervoeren loopt terug van mbo- tot wo-niveau. Zo stelt 32% van de **mbo-geschoolden** (veel) hinder te hebben ervaren vanwege het beding. Onder **hbo- en wo-geschoolde** werknemers ligt dit aandeel op respectievelijk 29% en 21%.
- **ICT-personeel** stelt het vaakst (63%) hinder te hebben ondervonden als gevolg van een eerder concurrentiebeding. Ook onder **managementpersoneel** ligt dit aandeel relatief hoog, op 43%. **Financiële en juridische specialisten** stellen het minst vaak hinder te hebben ondervonden, namelijk nooit. Dat laatste staat in contrast met de eerdere bevinding dat deze specialisten wel relatief vaak rekening hielden met het concurrentiebeding bij het zoeken naar ander werk. Dit heeft ze blijkbaar niet bemoeilijkt in het vinden van dit werk.
- Werknemers met een concurrentiebeding in een vorig **arbeidscontract voor bepaalde tijd** stellen vaker (33%) hinder te hebben ervaren door het beding dan werknemers met een eerder beding gekoppeld aan een contract voor onbepaalde tijd (26%).

- Vooral werknemers met een beperking op **het uitvoeren van specifieke werkzaamheden** vanuit een eerder beding, ervoeren hinder bij het vinden van ander werk. Van deze werknemers spreekt 40% van ervaren hinder.
- Het aandeel werknemers dat hinder verwacht van het concurrentiebeding in de huidige functie neemt toe naarmate zij **slechter bekend zijn met de inhoudelijke bepalingen van het beding**.

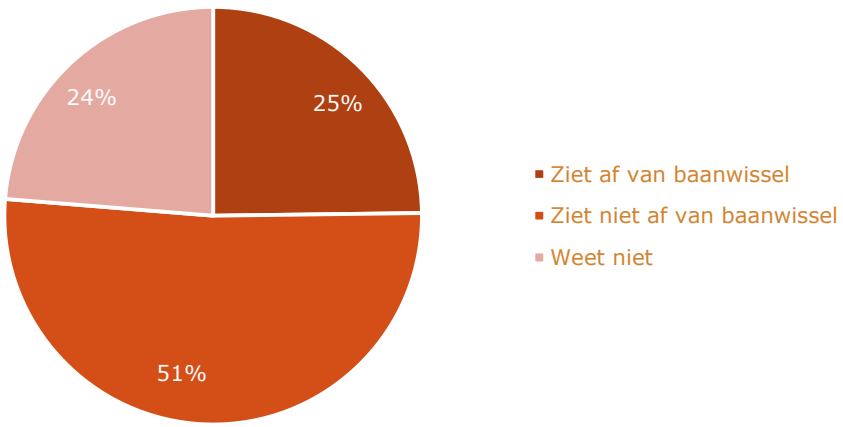
Wat de juridische experts zeggen

De mate waarin een concurrentiebeding de werknemer hindert bij het zoeken van werk hangt sterk af van de specificiteit van het werk en de omvang van de afzetmarkt. Hoe specifieker het werk en hoe omvangrijker de afzetmarkt, des te moeilijker het voor de werknemer kan zijn om ander, vergelijkbaar werk te vinden. Desondanks is het voor de werknemer vaak wel mogelijk om dit werk in een andere branche te vinden. Of dat nodig is, is een tweede. Dat hangt immers af van de intentie van de werkgever om het concurrentiebeding in te roepen. Waar dit niet het geval is ondervindt de werknemer geen hinder en kan deze als gewoonlijk zoeken naar werk.

Afschrikeffect van het concurrentiebeding

Een kwart van de werknemers dat vanuit de huidige arbeidsovereenkomst gebonden is aan een concurrentiebeding stelt dat een mogelijk conflict over dit beding hen ervan zal afschrikken ander werk te accepteren (zie: figuur 5.17). Het aandeel werknemers dat zich niet zegt te laten afschrikken is twee keer zo groot. Van deze groep verwacht 81% geen hinder te ondervinden om bewijslast aan te voeren om het beding eventueel nietig te laten verklaren. De overige werknemers kunnen hun reactie niet vooraf inschatten.

Figuur 5.17 Aandeel werknemers dat afziet van een baanwisseling bij een conflict over het concurrentiebeding
(n = 1.016; gewogen)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- Werknemers met een **universitaire opleiding** stellen vaker af te zien van een baanwisseling bij een mogelijk conflict over het concurrentiebeding (31%), dan werknemers met een **mbo-** (24%) of **hbo-opleiding** (23%). Het vooruitzicht in een juridische procedure bewijslast te moeten aanleveren om het concurrentiebeding te laten vernietigen, schrikt mbo-geschoolde werknemers echter sterk af. Van deze werknemers stelt 19% in dat geval hinder te voorzien, tegenover 6% van zowel de hbo- als wo-geschoolden.
- **Medewerkers R&D**, maar ook **managers** en **verkopers** stellen relatief vaak af te zien van een baanwisseling bij een mogelijk conflict over een concurrentiebeding. Respectievelijk 33%, 33% en 31% van deze werknemers laat weten bij mogelijke problemen niet over te stappen naar een andere werkgever. Van het **productiepersoneel** en **(para)medisch personeel** stelt respectievelijk 15% en 18% dit te doen. Mocht de oplossing van het conflict vragen om bewijslast in een juridische procedure, dan ervaart 27% van de medici dit als hinderlijk. Onder medewerkers R&D, managers, verkopers en productiepersoneel ligt dit aandeel op respectievelijk 13%, 13%, 7%, en 10%.
- Werknemers met **arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd** denken vaker (35%) dat een conflict over het concurrentiebeding hen zal doen afschrikken van baan te veranderen, dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (23%).
- Werknemers zien bij een conflict over het concurrentiebeding het vaakst (39%) af van een baanwisseling als zij **slecht bekend zijn met de inhoud van het beding**. Onder werknemers die wel bekend zijn met deze bepalingen ligt dit aandeel op 23%.

Wat de juridische experts zeggen

De drempel naar de rechter is vaak te hoog voor werknemers. Het rechtsproces rondom een concurrentiebeding is duur en lang terwijl de uitkomst onzeker is. Als zij die last niet kunnen dragen, zien werknemers vaak af van een rechtsgang. Het zijn dan ook vaak enkel de werknemers met rechtsbijstand vanuit een verzekering, de vakbond of de nieuwe werkgever, die de stap naar de rechter maken.

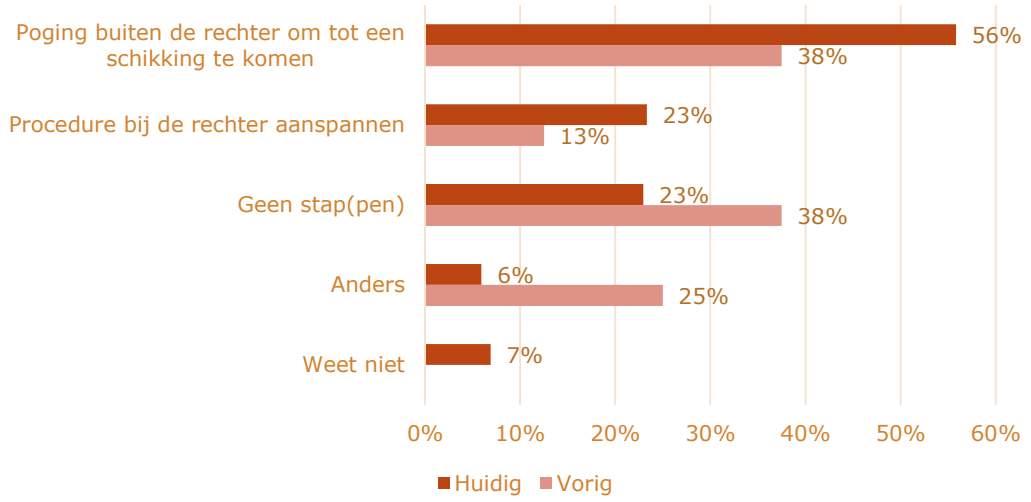
Genomen of verwachte stappen bij een conflict over het concurrentiebeding

Van de werknemers dat een concurrentiebeding is overeengekomen in de huidige arbeidsovereenkomst, verwacht vier op de vijf een mogelijk conflict over het beding buiten de rechter om op te lossen (zie: figuur 5.18). Iets minder dan een kwart denkt zelfs dat er helemaal geen stappen nodig zijn, maar dat het conflict zich als vanzelf oplost. Het resterende deel hoopt buiten de rechter om een schikking te kunnen treffen, al dan niet bemiddeld, of in direct overleg met de werkgever. Slechts een kwart voorziet vooraf een procedure bij de rechter.

In de praktijk komt het ook weinig aan op een rechtsgang (zoals ook blijkt uit hoofdstuk 3). Van de werknemers met een concurrentiebeding in de vorige functie die uitstroomden naar een vergelijkbare baan (8%), kwam meer dan de helft uiteindelijk in conflict met de vorige werkgever. Hiervan stapte 8% uiteindelijk naar de rechter om

het conflict op te lossen. In 38% van de gevallen bleken geen stappen benodigd om tot oplossing van het conflict te komen.

Figuur 5.18 Verwachte en genomen stappen tot oplossing van een conflict over het concurrentiebeding, naar status van de arbeidsovereenkomst (n_{vorig} = 523; n_{vorig} = 8; gewogen; MRS)



Bron: Panteia (2021)

Opvallende achtergrondkenmerken

- **Mbo-geschoolde** werknemers spreken het vaakst de verwachting uit bij een conflict over het concurrentiebeding uiteindelijk een stap naar de rechter te maken. Van deze werknemers stelt 30% dit, tegenover 18% en 23% van respectievelijk de **hbo- en wo-opgeleide** werknemers. Deze laatste twee groepen hebben er een groter vertrouwen in een eventueel conflict zonder verdere stappen op te lossen (respectievelijk 26% en 21%; tegenover 19% van de mbo-opgeleide werknemers).
- **Medewerkers R&D** en **ICT-personeel** verwachten het vaakst (respectievelijk 36% en 33%) een gang naar de rechter te moeten maken om een eventueel conflict over een concurrentiebeding op te lossen. Dit staat in contrast met **directieleden**, waarvan maar 4% dit verwacht. Zij vertrouwen er juist het vaak (71%) op een schikking te kunnen treffen. **(Para)medisch personeel** vertrouwt hier nog het vaakst (74%) op. Het is echter het **administratief personeel** dat relatief vaak (28%) verwacht dat stappen uiteindelijk helemaal niet nodig zijn.
- Werknemers met een **arbeidscontract voor bepaalde tijd** verwachten bij een conflict over het concurrentiebeding minder vaak (73%) stappen te moeten nemen dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (78%).
- Hoe groter de bekendheid met de bepalingen van het concurrentiebeding, des te groter de bereidheid bij een eventueel conflict over dit beding naar de rechter te stappen. Van de werknemers die **zeer goed bekend zijn met de inhoud**, stelt 28% eventueel een stap naar de rechter te maken. Onder werknemers die slecht bekend zijn met het beding ligt dit aandeel op 23%, en onder diegenen die zeer slecht bekend zijn zelfs op 0%.
- Onder werknemers bij wie het concurrentiebeding een beperking bevat op het werken bij relaties, is de bereidheid bij een conflict een stap naar de rechter te

maken het grootst (34%). Deze bereidheid is het minst groot onder werknemers met beperkingen op het uitvoeren van specifieke werkzaamheden (4%). Deze werknemers verwachten juist relatief vaak (28%) geen stappen te hoeven zetten om een conflict over het concurrentiebeding op te lossen. Ook bij wie het beding beperkingen oplegt op zelfstandig ondernemerschap leeft vaak (28%) de verwachting dat verdere stappen niet nodig zijn.

Wat de juridische experts zeggen

Bij inroeping van een concurrentiebeding moet de werkgever dit rechtvaardigen. Een verwijzing naar de overeenkomst van het beding als rechtsgeldige afspraak is daarbij voldoende. Het is dan aan de werknemer om te bepleiten waarom deze afspraak niet van toepassing is. Dat vraagt om de nodige inspanningen. Van tevoren is daarbij niet altijd duidelijk of deze inspanningen kansrijk zijn. Doordat veel processen rondom een concurrentiebeding uitmonden in een belangenafweging, kenmerken deze zich door een grote mate van rechtsonzekerheid. Een stap naar de rechter brengt dan ook een groot procesrisico met zich mee voor de werknemer. Dit risico, afgezet tegen het gemak waarmee een concurrentiebeding kunnen inroepen, maakt de inspanningen die werknemers moeten verrichten disproportioneel.

Wat de vakbonden zeggen

Werknemers durven een conflict met de werkgever vaak niet aan. Dat raakt immers aan hun inkomenspositie. Als deze te lang onder druk komt te staan, leidt dat tot veel stress. Een langdurig rechtsproces met een onzekere uitkomst heeft dan ook vaak niet de voorkeur van de werknemer. Het gevolg is dat de werknemer in de handen van de werkgever gedreven wordt, die het beding vaak gebruikt om te onderhandelen over het uittreden, zodat de werkgever bijvoorbeeld geen uitstaande vakantiegelden hoeft te betalen.

Vergelijking met het jurisprudentieonderzoek

In 45% van de rechtszaken over een concurrentiebeding is de werknemer de aanklager. Dit staat in contrast met het lage aandeel werknemers dat vooraf de bereidheid uitspreekt tot een rechtsgang. Juridische conflicten over een beding komen weliswaar relatief weinig voor, maar niet aan te nemen is dat deze kleine groep verantwoordelijk is voor alle door werknemers geïnitieerde rechtszaken. Of het tot een rechtszaak komt, hangt immers ook af van de uiteindelijke situatie, op basis waarvan een advocaat zal adviseren een zaak al dan niet voor te zetten. Dat betekent dat er ook een groep werknemers is die het conflict niet wenst te escaleren, maar zich daar uiteindelijk wel toe gedwongen ziet.

Juridisering van conflicten over het concurrentiebeding

Het komt te weinig tot juridische stappen om op basis van de steekproef conclusies te trekken over de wijze waarop conflicten over het concurrentiebeding gejuridiseerd worden. Doordat veel werknemers uitstromen naar werk niet vallend onder het concurrentiebeding dat zij zijn overeengekomen, is er vaak geen basis voor een conflict. Maar zelfs waar deze basis wel bestaat – omdat een werknemer overstapt naar een baan vallend onder het beding – leidt de situatie zelden tot een conflict; dit komt mede omdat werkgevers vaak ook afzien van handhaving van het beding. Wat

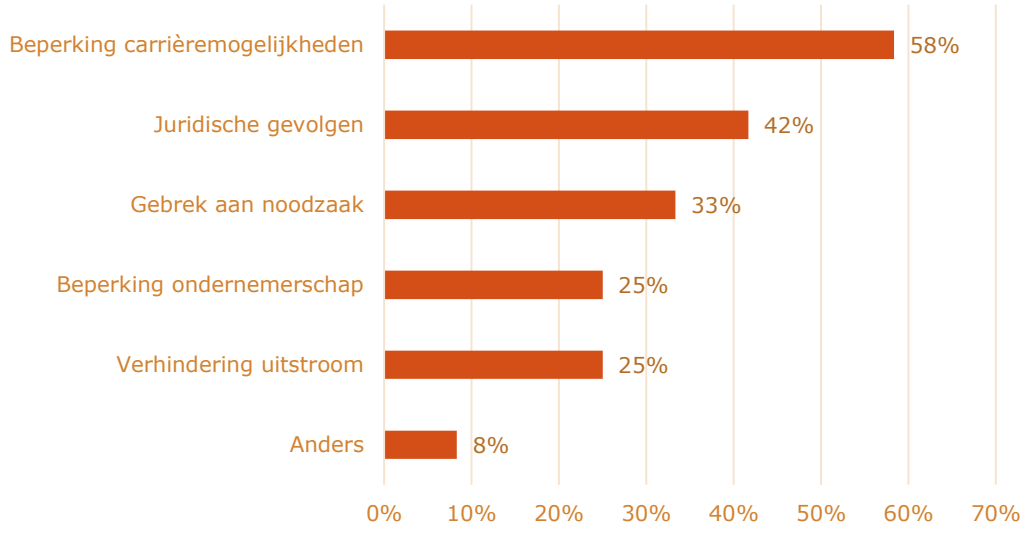
overblijft, is een relatief klein aantal conflicten. Deze worden uiteindelijk ook vaak nog buiten de rechter om afgehandeld, slechts een deel waarvan via een schikking. Dit onderstreept opnieuw dat het concurrentiebeding zelden juridische consequenties heeft, gezien vanuit het grote aantal bedingen dat overeengekomen wordt.

Wat de juridische experts zeggen
Werknemers ervaren vaak tijdsdruk. Hun vertrek volgt meestal pas na de ondertekening van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe werkgever. Zij kunnen dit niet oneindig laten wachten. Daarmee zijn zij erbij gebaat om een eventueel conflict over een concurrentiebeding zo snel mogelijk te beslechten. Een potentieel langdurig rechtstraject met aanzienlijke procesrisico's ligt daarbij niet voor de hand. Zij zullen dan ook eerder aanzetten tot het treffen van een schikking.

Weigering van baan vanwege beding

Het aantal werknemers dat geen concurrentiebeding is overeengekomen en in het kader van dit onderzoek daarover is ondervraagd, is klein. Op de gehele respons bedraagt dit slechts 29 respondenten.[44] Van hen 60% heeft een leeftijd van hoogstens 34 jaar. Zij staan dan ook nog vaak aan het begin van hun carrière. Voor 45% van deze werknemers was het aangaan van een arbeidscontract zonder concurrentiebeding dan ook geen bewuste keuze.

Figuur 5.19 Redenen voor weigering van een baan met een concurrentiebeding (n = 14)



Bron: Werknemersenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

De resterende 55% van de respondenten besloot het concurrentiebeding wel bewust uit de weg te gaan (zie figuur: 5.13). Vooral de mogelijke drempels die het beding opwerpt bij het vinden van een volgende baan schrokken veel werknemers af. Ook het vooruitzicht van juridische consequenties weerhield een aanzienlijk aantal werknemers

[44] Ten tijde van de opzet van de steekproef, toen nog onduidelijk was in hoeverre werknemers concurrentiebedingen actief vermijden, is ervoor gekozen om geen specifieke quota te hanteren voor deze doelgroep. Uiteindelijk blijkt hun aantal klein te zijn. Daarom gelden de uitspraken over deze groep als indicatief.

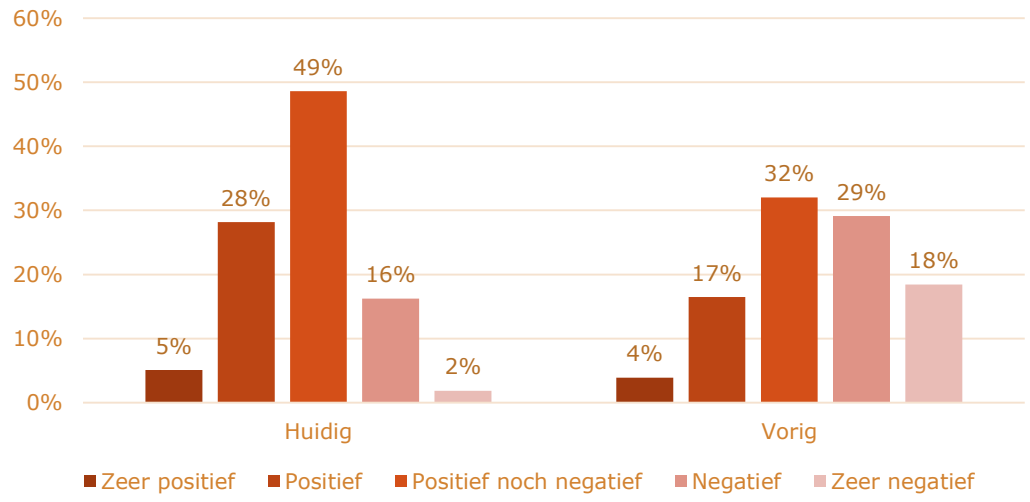
een concurrentiebeding overeen te komen. Daarbij speelden deze overwegingen voor driekwart van deze werknemers een grote tot zeer grote rol in hun besluit een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Wat de juridische experts zeggen
Werknemers zijn zich vaak niet bewust van de mogelijke consequenties van een concurrentiebeding. Zeker wanneer het aankomt op een rechtszaak kunnen de gevolgen groot zijn, ook privé. Vaak maakt dit veel indruk op de werknemers en zelfs hun directe collega's. Zij bedenken zich in het vervolg dan ook tweemaal voordat zij opnieuw een arbeidsovereenkomst met een concurrentiebeding aangaan.

5.4 Oordeel over het concurrentiebeding

Van de werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie spreekt de helft zich niet nadrukkelijk positief of negatief uit over het instrument (zie: figuur 5.20). Wie dat wel doet, is over het algemeen eerder positief (33%) dan negatief (18%) gestemd over het concurrentiebeding. Werknemers die eerder een baan hebben moeten weigeren vanwege een concurrentiebeding zijn vaker negatief (47%) dan positief (21%).

Figuur 5.20 Waardering van het concurrentiebeding als concept, naar doelgroep (n_{huidig} = 1.016; n_{vorig}= 103; gewogen)



Bron: Werkgeversenquête concurrentiebeding, Panteia (2021)

Voorstanders benoemen vooral dat de overeenkomst van een concurrentiebeding duidelijkheid schept. Ook zien zij in het beding een voor de werkgever noodzakelijk middel om het bedrijfsbelang te beschermen. Voor de bescherming van relaties, informatie en intellectueel eigendom achten zij het een geschikt instrument. Ook denken zij dat het de werkgever motiveert om diens werknemers te investeren, door bijvoorbeeld opleidingen aan te bieden.

Tegenstanders vinden het concurrentiebeding vooral een eenzijdig instrument. Zij stellen dat deze enkel het belang van de werkgever dient. Vooral de beperking op de

arbeidsmarkt vinden zij daarbij problematisch. Voor het merendeel is dat een algemene constatering, maar enkelen van hen relateren dat aan de arbeidsmarktsituatie, waarvan zij stellen dat deze te ongunstig voor hen is om gemakkelijke naar een ander soort baan over te stappen. Tegenstanders vrezen ook de impact van het concurrentiebeding op de werkrelatie. Niet alleen zien zij de overeenkomst van een beding als een blijk van wantrouwen, maar ook vrezen zij dat het beding een eventueel arbeidsconflict verder onder spanning kan zetten.

Opvallende achtergrondkenmerken

- **Universitair opgeleide** werknemers zijn het vaakst positief over het concurrentiebeding. Van deze groep waardeert 36% het beding als positief, tegenover 31% en 32% van werknemers op respectievelijk **mbo- en hbo-niveau**.
- **Medewerkers R&D**, **managers** en **financiële en juridische specialisten** waarderen het concurrentiebeding het vaakst positief. Respectievelijk 42%, 39% en 35% van deze werknemers spreekt zich positief uit over het beding.[a] (Para)medisch personeel doet dit het minst vaak (21%), waartegen zij zich juist vaker uitgesproken negatief uitlaten over het concurrentiebeding (26%). Ook onder ICT-personeel en verkooppersoneel spreken relatief veel werknemers zich negatief uit over het concurrentiebeding (respectievelijk 32% en 27%).
- Werknemers dat te maken hebben met een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn nagenoeg even vaak tevreden en ontevreden over het middel als werknemers met een contract voor onbepaalde tijd waarin een beding is opgenomen. Hetzelfde beeld doet zich voor onder werknemers met een eerder concurrentiebeding.
- Werknemers die goed bekend stellen te zijn met de inhoud van het concurrentiebeding waaraan zij momenteel gehouden zijn, zijn vaker (38%) positief over het middel dan werknemers die slecht bekend zijn (29%). Een vergelijkbaar beeld doet zich voor onder werknemers met een concurrentiebeding in een vorige functie, waarvan degenen die goed bekend zeiden te zijn met de inhoud van het beding vaker (32%) positief hiertegenover staan dan diegenen die dat niet zijn (9%).

[a] Voor managers geldt dat zij een dubbel belang vertegenwoordigen, van henzelf als werknemer, én van de werkgever als diens vertegenwoordiger. Hun oordeel over het concurrentiebeding is dan ook niet per se gekleurd vanuit hun perspectief op de eigen situatie.

Wat de vakbonden zeggen

De vakbonden zien het concurrentiebeding het liefst verdwijnen. De praktijk van het beding kenmerkt zich door willekeur. Werkgevers zijn vaak niet consistent in hun handhaving van het beding. Bij de ene werknemer roepen zij het beding wel in en bij het andere niet. Hetzelfde geldt voor de rechtspraak: de ene rechter kan het beding vernietigen, terwijl de andere dit in een vergelijkbare situatie bekrachtigt. Het is daarmee lastig een beding vooraf op waarde te schatten. Effect heeft het desondanks wel. Het beperkt immers de vrije arbeidskeuze van de werknemer. Daartegenover staat dat de overeenkomst van een concurrentiebeding de werkgever niets kost. Als het concurrentiebeding blijft bestaan, zien zij dan ook het liefst dat werkgevers hun gebruik motiveren dan wel compenseren.

5.5 Samenvatting en conclusie

De uitkomsten van de werknemersenquête zijn als volgt samen te vatten:

☞	3.a.	Hoe vaak komen concurrentiebedingen voor?

- **Nederland telt naar schatting 3,13 miljoen werknemers met een concurrentiebeding.** Hiervan is driekwart werkzaam in de sectoren 'dienstverlening' en 'overheid en onderwijs'.

- **Van de 2,0 miljoen werknemers die sinds 2015 van baan zijn gewisseld, wisselde minstens 12% naar een baan met een concurrentiebeding.** Vooral wissels naar bedrijfseconomische en commerciële beroepen gingen gepaard met de overeenkomst van een beding.

- **Een middelbare leeftijd, een aanstelling voor onbepaalde tijd en een hoger loon gaan vaker gepaard met de overeenkomst van een concurrentiebeding**. Het zijn achtergrondkenmerken die correleren met een carrièrevervolg. Dit duidt erop dat vooral ervaren arbeidskrachten een beding opgelegd krijgen.
- **Bijna driekwart van de werknemers is naar eigen zeggen bekend met de inhoud van hun concurrentiebeding**. Van hen kan 99% daarbij specifieke bepalingen benoemen, alhoewel andere dan die werkgevers benoemen.

- **Werknemers zien het vaakst dat het concurrentiebeding hen beperkt in het werken bij een concurrent.** In mindere mate benoemen zij beperkingen op 'meenemen' van relaties of delen van informatie.

- **Werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd stellen vaker beperkt te worden in het delen van informatie en het uitvoeren van werkzaamheden**, dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

☞	5.a.	Hoe en wanneer worden werknemers op de hoogte gesteld van het concurrentiebeding?

- **Eén op de tien werknemers wordt niet (tijdig) geïnformeerd over de overeenkomst van een concurrentiebeding.** Waar dit wel gebeurt, wordt de werknemer veelal geïnformeerd bij het tekenen van het arbeidscontract.

☞	4.g.	Is er een effect waarneembaar bij het overeenkomen van concurrentiebedingen bij arbeidscontracten voor bepaalde tijd nu de wetgeving op dat punt is aangescherpt?

- **Iets minder dan de helft van de werknemers met een beding stelt dat de werkgever dit heeft gemotiveerd.** Waar dit het geval is, motiveert de

werkgever het beding het vaakst vanuit het oog op de bescherming van bedrijfsgevoelige informatie en het relatiebestand.

- **De helft van de werknemers met een tijdelijk arbeidscontract stelt dat het concurrentiebeding dat zij zijn overeengekomen niet is gemotiveerd.** Anders dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, weten zij ook vaker niet of het beding überhaupt is gemotiveerd.

- **Het merendeel van de werknemers met een concurrentiebeding gaat, als zij daar behoefte aan hebben, gewoon op zoek naar ander werk.** Zij verwachten dat de werkgever het beding uiteindelijk niet zal handhaven.

- **Een kwart van de werknemers met een concurrentiebeding stelt dat een mogelijk conflict hen zal afschrikken ander werk te accepteren.** Zij doen dit eerder als zij slecht bekend zijn met de inhoudelijke bepalingen van het beding.

- **De helft van de werknemers past het gedrag aan bij inroeping van het concurrentiebeding**. Zij zien af van de voorgenomen overstap naar een nieuwe baan, en houden in het vervolg rekening met het concurrentiebeding.

- **Van de werknemers die gehouden werden aan een concurrentiebeding stroomde 92% uiteindelijk uit naar een andersoortige baan**.

- **Meer dan driekwart van werknemers verwacht een mogelijk conflict over het concurrentiebeding buiten de rechter om op te lossen.** Dit sluit aan bij de praktijk, waarin het zelden tot een rechtsgang komt.

- **Van de werknemers met een concurrentiebeding spreekt de helft zich noch positief noch negatief uit over het instrument.** Wel zijn zij gemiddeld genomen positief over het beding, waarvan zij stellen dat het duidelijkheid schept.

- **Werknemers met een negatief oordeel over het concurrentiebeding ageren vooral tegen de arbeidsmarktbeperkingen die het met zich mee brengt.** Voor een kleine groep is dit reden om de overeenkomst van een concurrentiebeding actief uit de weg te gaan.

Hieruit zijn de volgende conclusies te trekken:

☞	5.b.	Hoe bewust zijn werknemers zich van de gevolgen van het ondertekenen van een concurrentiebeding?

- **Werknemers stellen goed bekend te zijn met het concurrentiebeding, maar op detailniveau kunnen zij het niet navertellen.** Werknemers interpreteren de term 'concurrentiebeding' vaak letterlijk, als zijnde een beperking op het werken bij een concurrent. Dat het beding ook handelingen kan beperken die de concurrentiepositie van de (ex-)werkgever kunnen schaden zien werknemers minder vaak in. Dit, terwijl werkgevers het beding

vooral hanteren om de uitstroom van bedrijfs- en contractinformatie te voorkomen, en niet zozeer de uitstroom van een individuele werknemer. Werknemers en werkgevers hebben daarmee een ander beeld van waar het concurrentiebeding toe dient. Werknemers kunnen daarom denken dat het beding in een bepaalde situatie niet van toepassing is terwijl het dat mogelijk wel is.

☞	5.c.	Voelen werknemers zich beperkt in hun arbeidsmobiliteit door het concurrentiebeding? In welke mate zien werknemers af van een overstap omwille van het concurrentiebeding? Zijn er gedragseffecten naar aanleiding van het overeengekomen concurrentiebeding?

- **Werknemers gaan ervan uit dat de werkgever het concurrentiebeding niet zal handhaven als het erop aankomt.** Het gevolg is dat zij gewoon op zoek gaan naar ander, eventueel vergelijkbaar werk of ingaan op het aanbod van een werkgever voor een vergelijkbare functie. Aangezien het aandeel werkgevers dat het beding niet zegt te handhaven hoog ligt, is de kans klein dat deze werknemers uiteindelijk in conflict komen met de ex-werkgever. Desondanks is dit ook niet uit te sluiten. Werkgevers laten hun intentie tot handhaving of opschorting namelijk lang niet altijd blijken. Ook de inkadering van het concurrentiebeding is niet altijd duidelijk. Een werknemer kan de situatie daardoor verkeerd interpreteren met een mogelijk onvoorzien conflict tot gevolg.

☞	5.d.	Hoe wordt een geschil met over een concurrentiebeding bij een (voorgenomen) overstap naar een andere functie over het algemeen opgelost?

- **Wanneer de werkgever het beding inroept, past de helft van de werknemers het gedrag aan**. Zij schikken zich naar de druk van de werkgever af te zien van een voorgenomen overstap naar een nieuwe baan, en zoeken voortaan naar banen niet vallend onder het concurrentiebeding. Het merendeel maakt uiteindelijk een overstap naar een andersoortige baan. Waar dit niet het geval is proberen werknemer en werkgever het vaakst tot een compromis te komen.

☞	5.e.	In hoeverre zijn werknemers bereid naar de rechter te stappen als zij vermoeden dat het concurrentiebeding (of het inroepen daarvan) niet proportioneel is? En ervaren zij de bewijslast van deze proportionaliteit dan als belemmering? Leidt dit nog tot gedragseffecten?

Werknemers wensen een conflict over een concurrentiebeding niet onnodig te juridiseren, maar zien zich hiertoe soms wel gedwongen. Slechts een kwart van de werknemers spreekt vooraf de intentie uit om bij conflict een stap naar de rechter te zetten. Uit het jurisprudentieonderzoek bleek echter dat werknemers regelmatig rechtszaken initiëren. Hieruit blijkt dat het voornemen er samen met de werkgever uit te komen niet altijd tot succes leidt. Als de werkgever er immers op staat dat het beding geldig is, heeft de werknemer geen andere keus zich hiernaar te schikken, of om de rechter te vragen dit te vernietigen.

6 Samenvatting en conclusies

Dit hoofdstuk vat de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek naar de werking van het concurrentiebeding samen en trekt een aantal conclusies.

6.1 Economische theorie van het concurrentiebeding

☞	1.	Wat is de economische theorie achter de werking van het concurrentiebeding?

Het concurrentiebeding dient ter bescherming van de concurrentiepositie van de werkgever. Door een beding af te spreken met de werknemer, kan de werkgever de werknemer verhinderen concurrentiegevoelige kennis en relaties mee te nemen naar een concurrent. De werkgever kan daartoe de werknemer verbieden geheel of op een bepaalde wijze aan het werk te gaan bij een concurrent. Daarmee werkt het concurrentiebeding bij wijze van een beperking op de arbeidsmobiliteit van de werknemer.

Het is deze beperking op de arbeidsmobiliteit waaruit de neveneffecten van het concurrentiebeding voortvloeien. Op microniveau kan de werknemer kansen op de arbeidsmarkt laten liggen, door passende banen of de arbeidsmarkt in zijn geheel te mijden. De werknemer kan hiermee een beter loon mislopen. Voor de werkgever kan het daarentegen voorkomen dat een essentiële werknemer vertrekt met gevaar voor de continuïteit van het bedrijf.

Op macroniveau leidt de bescherming van de bedrijfscontinuïteit tot behoud van werkgelegenheid. Maar wat wordt gewonnen qua werkgelegenheid, gaat potentieel verloren in arbeidsaanbod. Werknemers die de nadelen van het concurrentiebeding inzien kunnen namelijk besluiten tot mijding van bedrijven en sectoren met een beding. Het aanbod aan potentiële werknemers wordt daarmee kleiner voor deze bedrijven en sectoren. Bij arbeidsmarktschaarste kan dit leiden tot onderbezetting en, daarmee gepaard, productiviteitsverlies.

Anderzijds kan de werkgever op microniveau weer meer ruimte ervaren te investeren in de opleiding van het personeel, zich ervan verzekerd dat de werknemer minder gemakkelijk vertrekt. Vooral bijscholing in generieke vaardigheden wordt dankzij het concurrentiebeding aantrekkelijker. Het economisch potentieel van de werknemer kan daarmee beter benut worden. Belangrijk is wel dat de werknemer gemotiveerd is zich te laten bijscholen. Zeker bij overeenkomst van een concurrentiebeding is dit niet altijd het geval; het gevoel gebonden te zijn aan de werkgever kan de werknemer in zijn algemeen demotiveren.

Waar het concurrentiebeding (mede) benut wordt om bijscholing te faciliteren, kan dit op macroniveau tot een verhoogd landelijk innovatievermogen leiden. Het kan deze echter ook verhinderen. Als werkgevers hun werknemers niet bijscholen en/of de kennis en kunde die zij hebben opgedaan niet optimaal benutten, kan het

innovatiepotentieel van de werknemer verloren gaan. Een andere werkgever, of de werknemer als zelfstandige, kan de competentie van de werknemer niet inzetten. Het concurrentiebeding kent daarmee zowel positieve als negatieve neveneffecten.

Wel geldt dat hierboven ideaalbeelden geschetst worden onder de aanname dat werknemers en werkgevers zich op een bepaalde manier gedragen. De praktijk is weerbarstiger; gedrag verschilt van persoon tot persoon. Wat het verhaal daarbij compliceert, is dat een deel van de werkgevers (35%) het beding bewust als gedrags-instrument inzet. Zo houden deze werkgevers ook werknemers aan een concurrentiebeding waar dit niet voor de hand ligt. Zij hopen onder dreiging van inroeping van het beding werknemers af te schrikken te vertrekken. De daadwerkelijke economische effecten van het concurrentiebeding lopen daarmee uiteen.

6.2 Het concurrentiebeding internationaal bezien

☞ 2. Wat zijn de (juridische) mogelijkheden voor het opnemen van een concurrentiebeding internationaal gezien?

In de meeste lidstaten van de Europese Unie is het voor werkgevers mogelijk een concurrentiebeding overeen te komen met de werknemer. Wel geldt dat dit vaak enkel mogelijk is als de werkgever de werknemer hiervoor compenseert. De hoogte van deze compensatie verschilt van lidstaat tot lidstaat, maar bedraagt op zijn minst 15-20% van het laatstverdiende loon.

In de regel geldt dat als de werkgever stopt met betalen, het concurrentiebeding komt te vervallen. Hier kan de werkgever echter niet altijd toe besluiten. In verschillende lidstaten geldt een opzegtermijn voorafgaand of kort volgend op de inwerkingtreding van het beding. Zegt de werkgever het beding te laat op, dan is deze verplicht de werknemer hoe dan ook te compenseren. De wetgever beoogt daarmee te voorkomen dat werkgevers het concurrentiebeding bij wijze van afschrikking gebruiken.

In het merendeel van de lidstaten in de Europese Unie is de maximale duur van het concurrentiebeding bij wet beperkt. Gemiddeld genomen bedraagt deze geldigheidsduur 18 maanden. Waar geen wettelijke richtlijnen aanwezig zijn geldt dat de duur van het beding niet langer mag zijn dan strikt noodzakelijk. Soms is een langere geldigheid mogelijk, maar enkel als hier compensatie tegenover staat.

In verschillende landen kent de toepassing van het concurrentiebeding een loondrempel. Dit betekent dat een werkgever enkel een beding mag overeenkomen als deze de werknemer een zeker loonniveau biedt. Ook een inperking naar functietype komt weleens voor.

Ten slotte valt op dat er geen evaluaties beschikbaar zijn vanuit andere lidstaten. Dit kan erop duiden dat er tevredenheid is met de manier waarop het beding daar is vormgegeven.

6.3 Omvang en vorm van het concurrentiebeding

☞ 3. In welke mate en in welke vorm worden concurrentiebedingen opgenomen in arbeidscontracten?

Een concurrentiebeding komt voor bij één op de drie bedrijven. Driekwart van de bedrijven met een beding neemt een beding op in elk arbeidscontract. Het resterende deel stemt een beding af met gemiddeld 36% van de werknemers. Daarmee zijn naar schatting 3,1 miljoen werknemers gebonden aan een concurrentiebeding. Dat betreft meer dan een derde van de Nederlandse beroepsbevolking (37%). Het concurrentiebeding is daarmee wijdverbreid.

Werknemers zijn vrijwel altijd gebonden aan hetzelfde concurrentiebeding als hun collega's, ongeacht contract- of functietype. Van de werkgevers hanteert negen op de tien het concurrentiebeding als standaardclausule. Het gevolg is onder andere vaak dat het beding niet gemotiveerd is bij de helft van de werknemers gebonden aan een concurrentiebeding vanuit een contract voor bepaalde tijd. De wettelijke vereiste het beding te motiveren bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vindt daarmee niet altijd navolging.

Werkgevers nemen het vaakst bepalingen op die een overstap naar een concurrent verhinderen. Beperkingen op het meenemen van relaties of informatie zijn echter ook veelvoorkomend. Het jurisprudentieonderzoek laat zien dat, als het erop aankomt, werkgevers meer hechten aan de informatie en relaties dan de individuele werknemer. Bij een conflict is de inzet van juristen dan ook vaak om het beding te matigen tot een relatiebeding, dat de werknemer vrij laat elders aan de slag te gaan, terwijl het bedrijfsdebiet van de (ex-)werkgever beschermd wordt.

Waar de werkgever kiest voor handhaving, laat de meerderheid het beding langer dan een jaar gelden. Bij overtreding vorderen zij vaker meer- dan eenmalig. Werkgevers kiezen daarmee voor een zwaarder handhavingsregime dan doorgaans bij de rechter standhoudt. In de regel ziet deze geldigheidsduren van meer dan een jaar als disproportioneel, en matigt deze boetes tot wat betaalbaar is voor de (ex-)werknemer. Het uitgangspunt is dat deze niet onevenredig in diens bestaanszekerheid geraakt mag worden. Als de werknemer de stap naar de rechter niet maakt – waartoe deze geneigd is - is dit risico wel aanwezig.

6.4 Noodzaak en inroepen van het concurrentiebeding

☞ 4. In hoeverre is het overeen kunnen komen van een concurrentiebeding noodzakelijk voor werkgevers?

Meer dan driekwart van de werkgevers beschouwt het concurrentiebeding als noodzakelijk. Zij zien het als een essentieel middel voor het beschermen van het relatiebestand. Ook de bescherming van bedrijfsgevoelige informatie is voor werkgevers een belangrijke overweging om een concurrentiebeding te hanteren. Zij kunnen misbruik van deze middelen door vertrokken werknemers weliswaar anders – als onrechtmatige daad of overtreding van geheimhouding – betwisten, maar enkel

achteraf, in een juridische procedure. Zij zien dan ook geen alternatief voor het concurrentiebeding.

Hoe noodzakelijk werkgevers het concurrentiebeding ook achten, zij roepen dit zelden in. Dat heeft er niet mee te maken dat werknemers het beding niet overtreden. Eén op de vijf werkgevers ziet dit wel gebeuren, maar tweederde besluit uiteindelijk niet te handhaven. Volgens de werkgevers is daar vaak geen reden toe. Niet alle werknemers gebonden aan een beding hebben namelijk toegang tot kennis of relaties die de concurrentiepositie van de werkgever kunnen schaden. Wat echter ook meespeelt, is dat één derde van de werkgevers het beding hanteert om essentiële, moeilijk vervangbare, werknemers te binden. Dit betreft oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding, maar zolang het beding niet voorkomt bij de rechter, kan de werkgever er wel op hopen dat het beding de werknemer afschrikt te vertrekken.

Waar de werkgever wel besluit tot handhaving, escaleert de situatie zelden tot een juridisch conflict. Schikkingen komen vaker voor, maar spelen desondanks een rol in slechts een minderheid van de geschillen. Werkgevers en werknemers kiezen er het vaakst voor gezamenlijk op zoek te gaan naar een compromis. In vier op de tien gevallen betrekken zij daar ook de nieuwe werkgever bij. Dat een oplossing buiten de rechter om de voorkeur heeft, heeft mede te maken met het hoge procesrisico in rechtszaken rondom het concurrentiebeding. Procespartijen kunnen daardoor vooraf slecht inschatten hoe succesvol een rechtsgang is. Verder speelt mee dat wie het proces initieert, ook een groter risico loopt een nadelige uitspraak tegemoet te zien. En zelfs een uitspraak bij de rechter ten gunste van een partij kan uiteindelijk tot ontevredenheid leiden, omdat bijvoorbeeld een vergoeding tegenvalt, de werknemer toch overstapt of juist de nieuwe baan niet krijgt omdat de procedure voor de nieuwe werkgever te lang heeft geduurd. Werknemer en werkgever zijn daarmee gebaat bij een oplossing buiten de rechter om.

Rechtszaken over een concurrentiebeding komen desondanks wel voor. Wel gebeurt dit steeds minder vaak. Waar in 2016 nog 460 zaken voorkwamen, liep dit aantal in de daaropvolgende jaren achtereenvolgens terug, tot 259 zaken. Daarbij besloot de rechter in meer dan de helft van de gevallen tot schorsing van het beding. Vooral een toetsing van de geldigheidsvereisten leidde vaak tot dit oordeel. Een groot deel van de rechtszaken – ongeacht eindoordeel - laat zich echter kenmerken door een belangenafweging, die even goed in het voordeel van de werknemer als werkgever kan uitvallen.

6.5 Het concurrentiebeding als belemmering voor een nieuwe baan

☞	5.	In hoeverre is het concurrentiebeding voor werknemers een belemmering bij het aangaan van een nieuwe baan?

Werknemers denken goed op de hoogte te zijn van de werking van het concurrentie-beding, maar weten dit vaak niet na te vertellen. Zij interpreteren het begrip ‘concurrentiebeding’ vaak vrij woordelijk, als een beperking op het werken bij een concurrent. Dat het beding ook beperkingen kan opleggen aan het gebruik van kennis en contacten opgedaan bij de werkgever, zien zij minder vaak in. Zij kunnen het

beding daarmee niet van toepassing achten waar dat mogelijk wel het geval is. Een conflict waar zij in de regel niet op uit zijn, kan daardoor alsnog onvermijdelijk zijn.

Dat werknemers de consequenties van het concurrentiebeding slecht inzien, heeft verschillende redenen. Zo is het concurrentiebeding vaak niet in beeld tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst. Het beding treedt immers pas in werking bij beëindiging van het arbeidscontract. Zeker tijdens ondertekening van het arbeidscontract is het concurrentiebeding daarmee ver uit zicht, ook al wordt negen op de tien van de werknemers hier wel actief op gewezen. Daar speelt ook bij dat werknemers met een positieve relatie een nieuwe baan willen beginnen en willen voorkomen dat zij alsnog de felbegeerde baan niet krijgen als ze de arbeidsovereenkomst met het beding niet ondertekenen. Zij willen hun nieuwe werkgever niet antagoniseren met een discussie over een standaardclausule.

Uit de intentie tot een goede verstandshouding spreekt ook een wens tot wederkerigheid. Zes op de tien werknemers gaat ervan uit dat, als het erop aankomt, de werkgever het concurrentiebeding niet zal handhaven. Zij gaan dan ook gewoon op zoek naar ander, eventueel vergelijkbaar werk als zij daar behoefte aan hebben. Aangezien het aandeel werkgevers dat het beding niet zegt te handhaven hoog ligt, is de kans klein dat deze werknemers uiteindelijk in conflict komen met de ex-werkgever. Desondanks is dit ook niet uit te sluiten.

Waar de werkgever het concurrentiebeding inroept, ziet een kwart van de werknemers af van de voorgenomen overstap. Zeker de helft past daarop zijn gedrag aan, door enkel nog te zoeken naar functies *niet* vallend onder het concurrentiebeding. Drie op de tien van deze werknemers stelt hierdoor hinder te hebben ondervonden bij het zoeken van ander werk. Een overstap naar andersoortig, niet-concurrerend, werk blijkt vaak mogelijk.

Rechtszaken betreffen volgens experts vaak situaties waarin werknemers zijn overgestapt en alsnog met een claim van de werkgever worden geconfronteerd. Het zijn situaties die een rechtsgang onvermijdelijk maken, zelfs al wenst de werknemer het conflict niet juridisch te escaleren. De werknemer wint het vervolgens wel relatief vaak, maar niet zonder de nodige stress. Vaak moet deze aantonen dat het beding disproportioneel is of dat de nieuwe baan niet onder het beding valt. Ook duren rechtszaken doorgaans lang en lopen de proceskosten op.

Al met al verhindert het concurrentiebeding een volgende carrièrestap niet, maar het vereist wel concessies om deze carrièrestap mogelijk te maken.

6.6 Overige positieve en negatieve effecten

☞	6.	Wat zijn de (overige) positieve en negatieve effecten voor werkgevers en werknemers van het overeenkomen van concurrentiebedingen in arbeidscontracten?

De meeste effecten van het concurrentiebeding zijn boven al benoemd.

Het overgrote merendeel van de werkgevers (89%) hanteert het concurrentiebeding als een standaardclausule. Zij hebben hiertoe ook de ruimte. Met uitzondering van bedingen opgenomen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd, kunnen werkgevers hun motivering tot overeenkomst van het concurrentiebeding uitstellen tot het moment waarop de werknemer uittreedt. Daarmee kunnen zij hun beslissing tot handhaving laten afhangen van de situatie die zich dan voordoet. Het beding kan daarmee verworden tot pressiemiddel in de exit-onderhandelingen met de werknemer, of tot drukmiddel om een concurrent een hak te zetten. Situaties waarin dit voor hand ligt, doen zich echter niet altijd voor. Weinig werkgevers gaan dan ook daadwerkelijk over tot handhaving van het concurrentiebeding. Voor veel werknemers is het concurrentiebeding dan ook een dode letter die zich slechts doet gelden als de werkgever daar noodzaak toe ziet. Opvallend is ook dat slechts weinig werkgevers tweemaal in de jurisprudentie zijn aan te treffen. Natuurlijk kan dit komen doordat andere werknemers het voorbeeld van een rechtszaak tegen een voormalige collega niet willen volgen, maar ook uit de interviews met HR-medewerkers blijkt dat veel werkgevers ook niet op nog een proces zitten te wachten.

Dat werkgevers het concurrentiebeding doorgaans als standaardclausule hanteren, heeft ook als consequentie dat het beding soms gehanteerd wordt in situaties waarin dit niet passend is. Zo ziet de helft van de werknemers met een contract voor bepaalde tijd dat hun werkgever de overeenkomst van het beding niet heeft gemotiveerd. Het beding is daarmee per definitie niet geldig. Echter, een werknemer is zich hier niet altijd van bewust, en kan zich desondanks gebonden wanen aan het beding. Werkgevers komen veel concurrentiebedingen overeen met personeel, waarbij de relevantie van het beding niet altijd duidelijk is.

De standaardclausule wordt vaak toegepast op alle nieuwe werknemers. Sommige juridische experts wijzen erop dat juist de invoering van de Wwz er bij werkgevers toe heeft geleid dat ze zijn gaan nadenken over het concurrentiebeding. Dit kan er de achtergrond van zijn dat ze een (standaard)clausule in arbeidsovereenkomsten zijn gaan opnemen en die vervolgens op alle nieuwe werknemers zijn gaan toepassen. Opvallende uitkomst van de analyse op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is dat bij nieuwe overeenkomsten met een concurrentiebeding het opvallend vaak om jongeren gaat met een inkomen van onder het WML. Dit gaat inmiddels ook steeds minder vaak om een minimumjeugdloon, omdat het concurrentiebeding alleen vanaf 18 jaar kan worden overeengekomen en steeds meer leeftijdscategorieën onder het WML voor volwassenen vallen. Deze opmerkelijke toepassing van het concurrentiebeding kan ertoe leiden dat jongeren zich in hun arbeidsmobiliteit beperkt voelen die juist zeer mobiel zouden moeten zijn: omdat ze een contract voor bepaalde tijd hebben of omdat ze zich nog aanzienlijk in hun baan en arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren wanneer ze goed om zich heen kijken.

6.7 De motie Van Weyenberg/G. van Dijk en het advies van de Commissie Borstlap

☞	7.	Hoe verhouden zich de resultaten van het onderzoek tot de aanpassingen van het concurrentiebeding zoals in de motie Van Weyenberg/G. van Dijk en het advies van de Commissie Borstlap beschreven?

De meeste werkgevers zijn tevreden met het concurrentiebeding. Zij vinden het een geschikt middel ter bescherming van de concurrentiepositie. Hiervoor zien zij ook niet meteen een geschikt alternatief. Zij staan dan ook logischerwijs overwegend negatief tegenover voorstellen het concurrentiebeding te hervormen. Eén derde steunt hervormingen.

Werkgevers die hervormingen steunen spreken zich vooral uit voor inperking van het concurrentiebeding tot contracten voor onbepaalde tijd. Zij benaderen het beding vooral als een instrument van noodzaak – om concurrentiegevoelige informatie en relaties te beschermen. Het beperken van de arbeidsmobiliteit van de werknemer is voor deze werkgevers dan ook geen doel op zich. Daarbij vinden zij het niet gepast een werknemer, met wie zij het contract niet verlengen, te belemmeren in het vinden van verder werk. Niet alle werkgevers delen deze mening echter. Zij wijzen erop dat werknemers ook in korte tijd waardevolle kennis en contacten kunnen opdoen die een concurrent van dienst kan zijn. Managers krijgen ook vaak een contract voor bepaalde tijd. Zij beschikken vervolgens over veel concurrentiegevoelige informatie. Daarom kan ook bij een arbeidscontract voor bepaalde tijd een concurrentiebeding op zijn plaats zijn. Zij zien dan ook het liefst dat de situatie gehandhaafd blijft zoals die is.

Voor een verplichte maximumduur of compensatieregeling spreekt slechts een klein deel van de werkgevers zich uit. Werkgevers die hun voorkeur uitspreken voor de eerste optie doen dit vanuit dezelfde motivatie als werkgevers die het concurrentiebeding wensen te beperken tot contracten voor onbepaalde tijd. Het enige verschil is dat minder werkgevers zich expliciet uitspreken voor deze optie. Wel kent de instelling van een maximumduur een mogelijk negatief neveneffect, zo waarschuwen experts. Dit kan werkgevers immers ook uitnodigen voortaan de maximumduur te hanteren waar zij het beding nu een kortere geldigheidsduur afspreken. Daarmee kan een maximumduur een verbetering betekenen voor werknemers met een disproportionele geldigheidsduur, maar een verslechtering voor werknemers met een gepaste geldigheidsduur.

Waar een maximale geldigheidsduur kan rekenen op steun onder werkgevers, wijzen werkgeversorganisaties dit af. Zij benadrukken dat de vaststelling van een geldigheidsduur, een geografische beperking, en de keuze een concurrentiebeding toe te passen in arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd kwesties van maatwerk zijn. Zij zien er dan ook meer heil in werkgevers te vragen deze keuzes te motiveren, ook bij arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. Mits gemotiveerd kan zo ook een verstrekkend beding gehandhaafd worden. Juridische experts wijzen er ook op dat een goede motivering van een concurrentiebeding, ook bij een contract voor onbepaalde tijd, de positie van de werkgever bij een eventuele rechtszaak versterkt. Anderzijds wordt zo voorkomen dat het concurrentiebeding niet voor elke werknemer

gehandhaafd wordt. Hoe de grotere groep werkgevers hier tegenover staat is niet bekend: zij hebben zich hier niet over uitgelaten.

Het debat rondom een compensatieregeling laat zich vooral kenmerken door meer uitgesproken tegenstand. Daarbij geldt dat één op de tien werkgevers de werknemer al compenseert voor de overeenkomst van een concurrentiebeding, veelal bij wijze van een hoger loon. Werkgevers die zich uitspreken tegen een compensatie of vergoeding, zien de overeenkomst van een concurrentiebeding als onderdeel van het onderhandelingsproces rond de vaststelling van de arbeidsovereenkomst. Wat hen betreft is het aan de werknemer zelf om kenbaar te maken als deze gecompenseerd wenst te worden voor het beding. Dit argument van werkgevers lijkt echter niet erg sterk vanuit het perspectief dat vaak een concurrentiebeding wordt overeengekomen met laag betaalde jonge werknemers. Die zijn aan de ene kant blij een baan te vinden en hebben aan de andere kant ook weinig reden aan te nemen dat de werkgever het concurrentiebeding ook daadwerkelijk zal handhaven. Juridische experts wijzen erop dat een verplichte vergoeding werkgevers dwingt af te wegen of een concurrentiebeding noodzakelijk is. De toepassing van dit instrument hoeft daarmee niet meer als automatisme te gelden. Dit is ook een argument voor een compensatieregeling of vergoeding in andere landen. Een bewuste keuze bevordert bovendien de kans dat de werkgever tijdens een eventuele rechtszaak (snel) gelijk krijgt. Dat scheelt veel ellende voor werkgever maar uiteindelijk ook voor de betreffende werknemer. Die zal zich overigens ook beter bewust zijn van de betekenis van het concurrentiebeding, als uit de compensatieregeling of vergoeding blijkt dat dat geld waard is.
Werkgevers die zich uitspreken voor een verplichte vergoeding, vinden het dan ook belangrijk de compensatie van het beding te expliciteren. Dit staat wat hen betreft ook goed in verhouding tot de waarde van de kennis en contacten die zo beschermd worden.

Een hieraan gerelateerde vraag is nog of de werkgever de vergoeding, zoals in sommige andere landen gebruikelijk is, stop zou mogen zetten wanneer hij de (ex-) werknemer niet meer aan het beding wil houden. Dit lijkt een aardige oplossing om de kosten voor de werkgever te beperken. De werkgever kan in dit geval echter zelf bepalen op welk moment hij het beding intrekt en dat zou bijvoorbeeld kunnen zijn wanneer de nieuwe werkgever inmiddels is afgehaakt. Ook blijft hiermee wel het afschrikeffect aanwezig in situaties waar de werkgever het concurrentiebeding alleen inroept om schaarse werknemers te binden.

Ten slotte

Het zou in ieder geval goed zijn als op één of andere manier (door een vergoeding; door hogere eisen aan de motivering) is te regelen dat het concurrentiebeding een duidelijker profiel krijgt. Het zou niet meer het karakter moeten hebben van een standaardclausule; die is ook op medewerkers van toepassing is waarvoor het duidelijk niet zou moeten gelden. Een concurrentiebeding met een duidelijker profiel maakt ook de rol van de rechter gemakkelijker en de uitkomsten van rechtszaken minder grillig. En dat maakt weer dat werkgevers en werknemers alleen naar de rechter stappen wanneer ze daadwerkelijk reden hebben om het beding te handhaven dan wel te willen schorsen.

Bijlage 1

Methodologische verantwoording jurisprudentieonderzoek

Voor het jurisprudentieonderzoek is gebruik gemaakt van AR-updates.nl. Deze database van arbeidsrechtjurisprudentie heeft als voordeel dat het alle uitspraken beschikbaar via rechtspraak.nl omvat, evenals uitspraken verkregen via advocaten en procespartijen. Het biedt daarmee het meest volledige aanbod aan openbaar beschikbare jurisprudentie op het gebied van arbeidsrecht.

Data-inventarisatie

Voor het onderzoek zijn alle op AR-updates.nl beschikbare uitspraken geïnventariseerd met betrekking tot het onderwerp 'concurrentiebeding', geplaatst tussen januari 2015 en december 2020. Daarbij zijn per uitspraak vastgelegd: de ECLI, de AR-code, de AR-categorisering, de datum, het rechtsprekende orgaan, en de samenvatting. Aanvullend is via de API van rechtspraak.nl, op basis van de ECLI's in kaart gebracht hoe de uitspraken zich tot elkaar verhouden. Zo kon elke uitspraak gerelateerd worden aan een uniek geschil, aangegeven met een voor dit onderzoek ontwikkelde unieke identifier.

Dataverwerking

Verwijdering uitspraken behorend tot geschil met aanvang voor 2015

Per geschil is de datum van de eerste uitspraak bepaald. Waar deze datum voor 2015 lag, zijn alle bij het geschil behorende uitspraken uit de dataset verwijderd. De dataset beperkt zich daarmee tot geschillen die na invoering van de Wwz zijn ontstaan.

Extractie aanklager en aangeklaagde

Voor elke uitspraak is de aanklager en aangeklaagde geïdentificeerd. Deze staan op de eerste regel van elke samenvatting beschreven. Hierbij staat de aanklager als eerste vermeld, en de aangeklaagde als tweede. Via een geautomatiseerde tekstanalyse zijn deze geëxtraheerd.

Classificatie aanklager en aangeklaagde

De wijze waarop procespartijen beschreven staan verschilt van uitspraak tot uitspraak. Waar mogelijk is deze data ingedikt tot een onderscheid tussen 'werkgever' en 'werknemer'. Daarvoor is een geautomatiseerde tekstanalyse toegepast. Indien de beschrijving van de procespartij termen als 'werkgever', 'bedrijf', of 'b.v.' bevatte, categoriseerde het algoritme de partij als zijnde een werkgever. Waar dit termen als 'werknemer' of 'bestuurder' bevatte, categoriseerde het algoritme de partij als zijnde een werknemer. Waar de partij niet als zodanig te classificeren was, is gekeken of de tegenpartij wel geclassificeerd kon worden, waar vanuit de identiteit van de niet te identificeren partij is afgeleid (werknemer indien de tegenpartij een werkgever was; werkgever indien de tegenpartij een werknemer was).

Invoeging SBI-sector

Waar de beschrijving van de procespartijen bedrijfsnamen bevatte, is via het handelsregister de bijbehorende SBI-sector opgezocht. Hiermee is elke geschil, waar mogelijk, toegekend aan een SBI-sector.

Classificatie oordelen

Om de oordelen te classificeren zijn de samenvattingen geanalyseerd. Dit is eerst gedaan met een geautomatiseerd algoritme, dat de aanpassingen naar het voorkomen van uitdrukkingen als 'geen onbillijke benadeling', 'vernietiging beding', en 'matiging' classificeerde. Uitspraken die het algoritme niet kon classificeren zijn geclassificeerd in een tweede handmatige ronde.

Imputatie binnen geschillen

Waar bij een uitspraak bepaalde velden – zoals type procespartij en sector- niet ingevuld waren, zijn deze waar mogelijk geïmputeerd vanuit andere uitspraken behorende tot hetzelfde geschil. Daarmee is ook uitspraakniveau de data zo volledig mogelijk.

Bijlage 2

Methodologische verantwoording werkgeversenquête

Beoogde steekproef

Het uitgangspunt van de werkgeversenquête was om een steekproef onder Nederlandse werkgevers te realiseren met voldoende representativiteit op sectorniveau en in uitsplitsingen naar bedrijfsomvang. Hiertoe is ingezet op de realisatie van 1.750 waarnemingen, onderverdeeld naar tien sectoren en drie grootteklassen (zie: tabel B2.1). Dat is voldoende om op totaalniveau uitspraken te kunnen doen met 95% betrouwbaarheid, en een foutmarge van 2,5%.

Netto steekproef

De respondenten van de enquête zijn in de periode februari – maart 2021 telefonisch benaderd door Desan. In de uitvoer bleek dat op detailniveau afgeweken moest worden van de beoogde netto steekproef om op totaalniveau de beoogde respons te behalen. De respons bleef vooral sterk achter in de sector 'horeca', die vanwege de coronacrisis ten tijde van het onderzoek in lockdown was. In de sectoren 'landbouw, bosbouw, jacht en visserij', 'informatie en communicatie' en 'overheid en onderwijs' bleken onvoldoende grote bedrijven in de bruto steekproef te zitten om voldoende respons te garanderen. In de andere sectoren deden zich geen noemenswaardige verschillen voor in de realisatie van de respons.

Tabel B2.1 Uiteenzetting doelstelling en respons van de werkgeversenquête

Sector	Aantal werknemers	Steekproef	Respons	Verschil
Landbouw, bosbouw, jacht en visserij	*1 tot 10*	65	65	0
	10 tot 100	65	104	39
	100 of meer	45	7	-38
Industrie, delfstoffen en energie	*1 tot 10*	65	64	-1
	10 tot 100	65	66	1
	100 of meer	45	45	0
Bouw	*1 tot 10*	65	66	1
	10 tot 100	65	65	0
	100 of meer	45	45	0
Groothandel en detailhandel	*1 tot 10*	65	66	1
	10 tot 100	65	65	0
	100 of meer	45	45	0
Horeca	*1 tot 10*	65	6	-59
	10 tot 100	65	3	-62
	100 of meer	45	0	-45
Vervoer en opslag	*1 tot 10*	65	64	-1
	10 tot 100	65	68	3
	100 of meer	45	44	-1
Informatie en communicatie	*1 tot 10*	65	65	0
	10 tot 100	65	85	20
	100 of meer	45	25	-20
Zorg en welzijn	*1 tot 10*	65	65	0
	10 tot 100	65	68	3
	100 of meer	45	46	1
Dienstverlening	*1 tot 10*	65	66	1
	10 tot 100	65	66	1
	100 of meer	45	46	1
Overheid en onderwijs	*1 tot 10*	65	65	0
	10 tot 100	65	82	17
	100 of meer	45	31	-14
	Totaal	**1.750**	**1.598**	**-152**

Weging

In de praktijk zijn werkgevers niet evenredig verdeeld naar sector en bedrijfsomvang. Om op basis van de enquête uitspraken te doen overeenkomstig de samenstelling van het Nederlandse bedrijfsleven is ervoor gekozen de respons te wegen naar de bedrijvenpopulatie over het eerste kwartaal van 2021, zoals vastgesteld door het CBS. Daarbij leidt een weging naar sector én bedrijfsomvang tot een aanzienlijke verschuiving in de geobserveerde respons:

Tabel B2.2 Respons op de werkgeversenquête naar toepassing wegingsfactoren

Sector	Aantal werknemers	Ongewogen	Gewogen
Landbouw, bosbouw, jacht en visserij	*1 tot 10*	65	66
	10 tot 100	104	2
	100 of meer	7	0
Industrie, delfstoffen en energie	*1 tot 10*	64	59
	10 tot 100	66	7
	100 of meer	45	1
Bouw	*1 tot 10*	66	177
	10 tot 100	65	4
	100 of meer	45	0
Groothandel en detailhandel	*1 tot 10*	66	210
	10 tot 100	65	12
	100 of meer	45	1
Horeca	*1 tot 10*	6	53
	10 tot 100	3	5
	100 of meer	0	0
Vervoer en opslag	*1 tot 10*	64	42
	10 tot 100	68	3
	100 of meer	44	0
Informatie en communicatie	*1 tot 10*	65	86
	10 tot 100	85	3
	100 of meer	25	0
Zorg en welzijn	*1 tot 10*	65	154
	10 tot 100	68	4
	100 of meer	46	1
Dienstverlening	*1 tot 10*	66	602
	10 tot 100	66	12
	100 of meer	46	1
Overheid en onderwijs	*1 tot 10*	65	91
	10 tot 100	82	1
	100 of meer	31	1
	Totaal	**1.598**	**1.598**

Respons op detailniveau (ongewogen)

Activiteit	N
Landbouw, bosbouw en visserij	
Akker- en/of tuinbouw in combinatie	5
Bosbouw	1
Dienstverlening voor de akker- en/of	3
Fokken en houden van melkvee	6
Fokken en houden van overige dieren	1
Fokken en houden van paarden en ezels	1
Fokken en houden van schapen	1
Fokken en houden van varkens	1
Fokken en/of houden van pluimvee	1
Fokvarkens- vermeerderingsbedrijven	1
Gesloten en deels gesloten	1
Houden van melkvee	8
Kweken van zeevis en -schaaldieren	2
Kweken van zoetwatervis en -	1
Opfokken en/of houden van leghennen	2
Opfokken en/of houden van overig	1
Overige vleesveehouderij en	1
Teelt van aardappels en overige wortel-	3
Teelt van aardbeien in de volle grond	1
Teelt van appels en peren	2
Teelt van appels en peren en van	3
Teelt van bloembollen	3
Teelt van boomkwekerijgewassen in de	9
Teelt van granen, peulvruchten en	5
Teelt van groenten en wortel- en	1
Teelt van groenten in de volle grond	3
Teelt van groenten onder glas	6
Teelt van houtig kleinfruit in de volle	3
Teelt van overige eenjarige gewassen	5
Teelt van overige sierplanten in de volle	2
Teelt van paddenstoelen	1
Teelt van perkplanten in de volle grond	1
Teelt van perkplanten onder glas	3
Teelt van potplanten onder glas	1
Teelt van sierplanten	2
Teelt van snijbloemen en snijheesters	7
Teelt van specerijgewassen en van	2
Teelt van voedergewassen	2
Vleesvarkensbedrijven	4
Industrie delfstoffen en energie	
Algemene metaalbewerking	8
Behandeling van onschadelijk afval	1
Carrosseriebouw	4
Drukkerijen van reclame	2
Drukkerijen van verpakkingen	2
Gesorteerd materiaal voorbereiden tot	1
Gieten van staal	1
Installatie van elektrische apparatuur	1
Installatie van machines voor algemeen	1
Installatie van machines voor een	1
Interieurbouw	7
Inzameling van onschadelijk afval	1
Natuursteenbewerking	3
Oppervlaktebehandeling en bekleding	4
Overige drukkerijen n.e.g.	5
Reparatie en onderhoud van machines	3
Reparatie en onderhoud van machines	5
Reparatie en onderhoud van schepen	2
Reparatie van elektrische apparatuur	1
Smeden, persen, stampen en	3
Sociale werkvoorziening	3
Tandtechnische bedrijven	1
Vervaardiging van aanhangwagens en	1
Vervaardiging van aluminium	1
Vervaardiging van artikelen van draad en	1
Vervaardiging van bedrijfsmeubels	1
Vervaardiging van brood en vers	1
Vervaardiging van chocolade en	1
Vervaardiging van deuren, ramen en	1
Vervaardiging van elektrische lampen en	4
Vervaardiging van elektromotoren,	1
Vervaardiging van elektronische	1
Vervaardiging van elektronische	3
Vervaardiging van farmaceutische	1
Vervaardiging van geconfectioneerde	2
Vervaardiging van gereedschap	1
Vervaardiging van	1
Vervaardiging van golfpapier en -karton	1
Vervaardiging van hang- en sluitwerk	1
Vervaardiging van houten emballage	1
Vervaardiging van hydraulische	3
Vervaardiging van kant-en-	1
Vervaardiging van ketels en radiatoren	1
Vervaardiging van keukenmeubels	1
Vervaardiging van kunststof in primaire	1
Vervaardiging van kunststofproducten	2
Vervaardiging van lijm en bereide	2
Vervaardiging van machines en	2
Vervaardiging van machines en	2
Vervaardiging van machines voor de	2
Vervaardiging van machines voor de	2
Vervaardiging van matrassen	1
Vervaardiging van medische	1
Vervaardiging van meet-, regel-,	1
Vervaardiging van metalen	8
Vervaardiging van niet-elektrische en -	1
Vervaardiging van overig timmerwerk	2
Vervaardiging van overige chemische	3
Vervaardiging van overige elektrische	1
Vervaardiging van overige goederen	1
Vervaardiging van overige machines en	1
Vervaardiging van overige machines,	3
Vervaardiging van overige meubels	3
Vervaardiging van overige producten	1
Vervaardiging van overige producten	2
Vervaardiging van overige	3
Vervaardiging van panelen voor	1
Vervaardiging van platen, folie, buizen	2
Vervaardiging van producten van beton	3
Vervaardiging van producten van	1
Vervaardiging van schakelaars,	1
Vervaardiging van specerijen, sauzen	1
Vervaardiging van speelgoed en spellen	1
Vervaardiging van sportartikelen	1
Vervaardiging van sterk alcoholische	1
Vervaardiging van uurwerken	1
Vervaardiging van veevoeders	3
Vervaardiging van verf, vernis e.d.,	1
Vervaardiging van verpakkingsmiddelen	2
Vervaardiging van zeep, wasmiddelen,	1
Verwerking van cacao	1
Verwerking van koffie en thee	2
Visverwerking	1
Winning van zand, grind en klei	2
Zagen en schaven en overige primaire	1
Bouw	
Afwerking van vloeren en wanden	6
Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw	5
Bouwtimmeren	4
Dakdekken en bouwen van	1
Elektrotechnische bouwinstallatie	2
Grondverzet	1
Heien en andere	1
Installatie van verwarmings- en	6
Leggen van elektriciteits- en	2
Leggen van rioleringen, buizen en	2
Loodgieters- en fitterswerk; installatie	1

Activiteit	N
Metselen en voegen	3
Natte waterbouw	2
Overige afwerking van gebouwen	3
Overige bouwinstallatie	4
Overige gespecialiseerde werkzaamheden	7
Projectontwikkeling	7
Schilderen en glaszetten	1
Slopen van bouwwerken	2
Stratenmaken	4
Stukadoren	1
Vlechten van betonstaal	1
Wegenbouw	7
Groot- en detailhandel	
Apotheken	3
Benzinestations	1
Bouwmarkten en andere winkels in	3
Detailhandel in auto-onderdelen en -	1
Detailhandel in en reparatie van	1
Detailhandel via postorder en internet	1
Gespecialiseerde groothandel in overige	1
Gespecialiseerde winkels in overige	3
Groothandel en handelsbemiddeling in	3
Groothandel en handelsbemiddeling in	2
Groothandel gespecialiseerd in overige	5
Groothandel in appendages, technische	1
Groothandel in audio- en video-	2
Groothandel in beeld- en geluidsdragers	1
Groothandel in bloemen en planten	8
Groothandel in bouwmaterialen algemeen	2
Groothandel in bovenkleding	1
Groothandel in chemische grondstoffen	1
Groothandel in computers,	3
Groothandel in elektronische en	3
Groothandel in farmaceutische producten	3

Activiteit	N
Groothandel in ferrometalen en -	2
Groothandel in fietsen en bromfietsen	1
Groothandel in groenten en fruit	1
Groothandel in hout en plaatmateriaal	3
Groothandel in huishoudtextiel en	1
Groothandel in ijzer- en metaalwaren	2
Groothandel in intern transportmaterieel	3
Groothandel in landbouwmachines,	2
Groothandel in machines en apparaten	1
Groothandel in machines voor de bouw	3
Groothandel in machines voor de	1
Groothandel in medische en	5
Groothandel in meet- en regelapparaten	1
Groothandel in mode-artikelen	1
Groothandel in overige	2
Groothandel in overige machines,	4
Groothandel in parfums en cosmetica	1
Groothandel in sanitaire artikelen en	2
Groothandel in verbrandingsmotoren,	2
Groothandel in verf en verfwaren	1
Groothandel in verlichtingsartikelen	1
Groothandel in vlees en vleeswaren en	2
Groothandel in vloeibare en gasvormige	1
Groothandel in voedings- en	1
Groothandel in werkkleding	2
Groothandel in zand en grind	1
Handel in en reparatie van	1
Handel in en reparatie van caravans	2
Handel in en reparatie van	1
Handel in en reparatie van zwaardere	3
Handelsbemiddeling in machines,	3
Handelsbemiddeling in meubels,	1
Import van nieuwe bedrijfsauto's	1
Markthandel in overige voedings- en	2
Niet-gespecialiseerde groothandel in	2

Activiteit	N
Overige gespecialiseerde reparatie en	1
Reparatie van specifieke auto-	2
Supermarkten en dergelijke winkels met	1
Textielsupermarkten	1
Tuincentra	3
Winkels gespecialiseerd in overige	1
Winkels in aardappelen, groenten en	1
Winkels in artikelen voor	2
Winkels in bloemen en planten, zaden	1
Winkels in boeken	2
Winkels in bovenkleding en mode-	3
Winkels in dameskleding	1
Winkels in dieren, dierbenodigdheden en	1
Winkels in drogisterij-artikelen	1
Winkels in fietsen en bromfietsen	2
Winkels in herenkleding	1
Winkels in huishoudelijke artikelen	1
Winkels in juweliersartikelen en	2
Winkels in kranten, tijdschriften en	1
Winkels in medische en orthopedische	2
Winkels in meubels	2
Winkels in modeartikelen	1
Winkels in optische artikelen	1
Winkels in speelgoed	1
Winkels in sportartikelen (geen	1
Winkels in verlichtingsartikelen	1
Winkels in vlees en vleeswaren	4
Winkels in wild en gevogelte	1
Horeca	
Cafetaria's, lunchrooms, snackbars,	5
Kampeerterreinen	1
Restaurants	3

Activiteit	N
Vervoer en opslag	
Binnenvaart (passagiersvaart en	3
Binnenvaart (sleep- en duwvaart)	1
Binnenvaart (tankvaart)	1
Binnenvaart (vrachtvaart)	9
Dienstverlening voor de luchtvaart	1
Dienstverlening voor vervoer over land	8
Expediteurs, cargadoors, bevrachters	1
Goederenvervoer door de lucht	1
Goederenvervoer over de weg (geen	8
Goederenvervoer per spoor	2
Koeriers	6
Laad-, los- en overslagactiviteiten niet	3
Laad-, los- en overslagactiviteiten voor	4
Ongeregeld personenvervoer over de	8
Opslag in distributiecentra en overige	6
Opslag in koelhuizen e.d.	1
Post zonder universele	2
Verhuisvervoer	5
Vervoer per taxi	1
Zee- en kustvaart (passagiersvaart en	2
Zee- en kustvaart (vracht- en	6
Informatie en communicatie	
Advisering op het gebied van	3
Beheer van computerfaciliteiten	3
Draadgebonden telecommunicatie	1
Draadloze telecommunicatie	1
Facilitaire activiteiten voor film- en	4
Gegevensverwerking, webhosting en	6
Ontwikkelen, produceren en uitgeven	7
Overige dienstverlenende activiteiten	1
Overige telecommunicatie	1
Persagentschappen	1
Productie van films (geen televisiefilms)	6

Activiteit	N
Productie van televisieprogramma's	1
Radio-omroepen	1
Televisieomroepen	2
Uitgeverijen van boeken	9
Uitgeverijen van kranten	4
Uitgeverijen van tijdschriften	6
Webportals	4
Zorg en welzijn	
Algemene ziekenhuizen	1
Ambulante jeugdzorg	1
Arbobegeleiding en re-integratie	2
Categorale ziekenhuizen	1
Geestelijke gezondheids- en	2
Huizen en dagverblijven voor niet-	1
Huizen en dagverblijven voor verstandelijk	1
Jeugdzorg met overnachting en	1
Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk	4
Lokaal welzijnswerk	4
Maatschappelijk opvang met overnachting	3
Maatschappelijk werk	1
Medische laboratoria, trombodediensten	1
Ondersteuning en begeleiding van	4
Overig maatschappelijk advies,	4
Overige paramedische praktijken (geen	3
Praktijken van fysiotherapeuten	2
Praktijken van huisartsen	2
Praktijken van medisch specialisten en	3
Praktijken van psychiaters en	2
Praktijken van psychotherapeuten en	5
Praktijken van tandartsen	1
Praktijken van tandheelkundig specialisten	4
Praktijken van verloskundigen	2
Samenwerkingsorganen op het gebied van	3
Thuiszorg	1
Verpleeghuizen	4
Verzorgingshuizen	9
Dienstverlening	
Accountants-administratieconsulenten	2
Advisering op het gebied van	3
Advocatenkantoren	1
Arbeidsbemiddeling	6
Architecten	1
Architecten (geen interieurarchitecten)	2
Assurantietussenpersonen	3
Banenpools	1
Beheer van onroerend goed	2
Belastingconsulenten	1
Beleggingsinstellingen met beperkte	1
Bemiddeling bij handel, huur of verhuur	8
Beveiliging en opsporing	1
Biotechnologisch speur- en	1
Boekhoudkantoren	3
Brede administratieve dienstverlening	2
Commissionairs en makelaars in	1
Communicatie- en grafisch ontwerp	2
Concerndiensten binnen eigen concern	1
Fotografie	1
Handel in advertentieruimte en -tijd	1
Handel in eigen onroerend goed	3
Holdings (geen financiële)	4
Hypotheek- en kredietbemiddeling,	1
Ingenieurs en overig technisch ontwerp	1
Interieur- en ruimtelijk ontwerp	2
Interieurreiniging van gebouwen	7
Keuring en controle van machines,	1
Landschapsverzorging	9
Markt- en opinieonderzoekbureaus	6
Notariskantoren	3
Octrooibureaus	1
Opsporing	1
Organisatieadviesbureaus	1
Organiseren van congressen en beurzen	1
Overig natuurwetenschappelijk speur- en	1
Overige administratiekantoren	2
Overige reiniging	1
Overige specialistische zakelijke	2
Pakken, sorteren e.d. in loon	3
Particuliere beveiliging	1
Payrolling (personeelsbeheer)	1
Public relationsbureaus	3
Rechtskundige adviesbureaus	1
Reclamebureaus	7
Risicoanalisten en schadetaxateurs	1
Schadeverzekeringen (geen	1
Speur- en ontwikkelingswerk op het	2
Technisch speur- en ontwikkelingswerk	2
Uitleenbureaus	7
Uitzendbureaus	1
Verhuur en lease van landbouwmachines	1
Verhuur en lease van machines en	1
Verhuur van onroerend goed (niet van	2
Verhuur van overige	5
Verhuur van sport- en recreatieartikelen	1
Vertalers en tolken	1
Veterinaire dienstverlening	3
Woningbouwverenigingen en -stichtingen	1
Overheid en onderwijs	
Afstandsonderwijs	3
Algemeen overheidsbestuur	5
Auto- en motorrijscholen	2
Basisonderwijs voor leerplichtigen	5
Bedrijfsopleiding en -training	8
Brede scholengemeenschappen voor	3
Dansscholen	3
Dienstverlening voor het onderwijs	5
Educatie	4
Havo en vwo	2
Kunstzinnige vorming van amateurs	4
Middelbaar beroepsonderwijs	8
Middelbaar beroepsonderwijs en	1
Ministerie van Justitie en	1
Niet-universitair hoger onderwijs	2
Openbaar bestuur op het gebied van	2
Overig sport- en recreatieonderwijs	1
Praktijkonderwijs	2
Speciaal basisonderwijs	1
Speciaal onderwijs in expertisecentra	1
Studiebegeleiding, vorming en	9
Universitair hoger onderwijs	2
Zeil- en surfscholen	2

Bijlage 3

Methodologische verantwoording werknemersenquête

Beoogde steekproef

De werknemersenquête had tot doel drie groepen werknemers te benaderen:

1. Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige arbeidscontract;
2. Werknemers die nu geen arbeidscontract hebben met een concurrentiebeding erin, maar in de afgelopen vijf jaar wel, én die vanwege dit beding hebben moeten afzien van een baanwissel;
3. Werknemers die de afgelopen vijf jaar geen arbeidsovereenkomst hebben gehad waarin een concurrentiebeding was opgenomen, én die een baan hebben geweigerd vanwege de voorgestelde overeenkomst van een beding.

Van tevoren was niet duidelijk wat de omvang en samenstelling was van deze groepen. In de vaststelling van de beoogde netto steekproef is er dan ook voor gekozen om uitsplitsingen enkel waar nodig en mogelijk toe te passen.

Uiteindelijk is alleen een uitsplitsing toegepast in de beoogde steekproef van de eerste groep, namelijk naar sector. Dit maakt vergelijking met de werkgeversenquête mogelijk. Wel vereist dit per sector een steekproef van 100 respondenten per sector om uitspraken te kunnen doen met een beperkte foutmarge (10%). Vanuit dit perspectief is uiteindelijk dan ook voorzien in een totale steekproef van 1.000 respondenten voor de eerste groep.

Bij de laatste twee groepen lag vergelijking met de werkgeversenquête niet voor de hand. Ook was het vermoeden dat deze groepen niet omvangrijk genoeg waren om een grote steekproef tot doel te stellen. Gekozen is daarom voor een gecombineerde steekproef á 150 respondenten verdeeld over beide groepen.

Dit resulteert in een totale beoogde steekproef van 1.150 werknemers.

Netto steekproef

De respondenten van de werknemersenquête zijn benaderd via PanelClix, het grootste online burgerpanel van Nederland.[45] In de uitvoer bleek dat de beoogde steekproef via dit panel niet te realiseren was. Binnen de eerste groep bleef de respons achter in de sectoren ‘landbouw/bosbouw, jacht en visserij’ en ‘horeca’. Binnen de resterende groepen bleef de respons in zijn geheel achter. Na twee rappels is er daarom voor gekozen de quota los te laten. Dit leidde tot een netto steekproef dat afwijkt van de beoogde steekproef:

[45] Voor meer informatie, zie: https://www.panelclix.nl/downloads/panelbook-2020.pdf

Tabel B3.1 Beoogde en gerealiseerde steekproef van de werknemersenquête

	Doelstelling Groep 1	Groep 2	Groep 3	Respons Groep 1	Groep 2	Groep 3
Landbouw, bosbouw, jacht en visserij	100	-	-	34	0	-
Industrie, delfstoffen en energie	100	-	-	150	2	-
Bouw	100	-	-	90	8	-
Groothandel en detailhandel	100	-	-	153	20	-
Horeca	100	-	-	68	16	-
Vervoer en opslag	100	-	-	102	8	-
Informatie en communicatie	100	-	-	102	8	-
Zorg en welzijn	100	-	-	110	14	-
Dienstverlening	100	-	-	112	23	-
Overheid en onderwijs	100	-	-	95	5	-
Totaal	**1.000**		**150**	**1.016**	**104**	**30**

Weging

Om op basis van de respons door werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie uitspraken te doen over de gehele werknemerspopulatie met een beding zijn wegingsfactoren toegepast. Hiervoor is de inschatting vanuit de werkgeversenquête wat betreft het aantal werknemers met een concurrentiebeding als referentie gebruikt (zie ook: figuur 5.1). Net als bij de weging van de werkgeversenquête leidt dat tot grote verschuivingen in de geobserveerde respons.

Tabel B2.2 Respons op de werknemersenquête door werknemers met een concurrentiebeding in de huidige functie, naar toepassing van wegingsfactoren.

Sector	Respons, ongewogen	Respons, gewogen
Landbouw, bosbouw, jacht en visserij	34	16
Industrie, delfstoffen en energie	150	42
Bouw	90	68
Groothandel en detailhandel	153	122
Horeca	68	12
Vervoer en opslag	102	16
Informatie en communicatie	102	73
Zorg en welzijn	110	108
Dienstverlening	112	489
Overheid en onderwijs	95	71
Totaal	**1.016**	**1.017**

Bijlage 4

Methodologische verantwoording van analyses op de EBB

Voor de microdata-analyse op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is gebruik gemaakt van twee bestanden uit de microdatacatalogus van het CBS: EBBwwz en SPOLISBUS. Het eerste betreft een maatwerkbestand voor analyse op de effecten van de invoering van de Wwz. Het tweede betreft de polisadministratie. Hierop zijn verschillende bewerkingen en analyses uitgevoerd die deze bijlage nader beschrijft.

Bewerkingen op EBBwwz

Op het EBBwwz-bestand zijn verschillende bewerkingen uitgevoerd, namelijk:

1. **Conversie van dataset van persoons- naar baanniveau**
   De resultaten van de enquête zijn op persoonsniveau geregistreerd. Per registratie kan over meerdere banen ('werkkringen') informatie vastgelegd zijn. Voor elke baan is een duplicaat van de registratie gemaakt, waarbij de informatie over de andere banen is verwijderd. Het bestand is daarmee de facto geconverteerd van persoons- naar baanniveau.

2. **Verwijdering van registraties waarin geen uitvraag is gedaan naar het concurrentiebeding**
   De uitvraag naar het concurrentiebeding vindt alleen plaats als de respondent recent van baan is gewisseld. Daarmee is het gros van de registraties niet relevant voor het onderzoek. Registraties zonder uitvraag naar het concurrentiebeding zijn daarom verwijderd.

3. **(Her)categorisering persoons- en baankenmerken**
   Voor de analyse zijn verschillende variabelen gecategoriseerd, dan wel - bij wijze van indikking - gehercategoriseerd. Dit betrof de volgende variabelen: leeftijd, opleidingsniveau en sector.

Belangrijk: Anders dan het EBB-hoofdbestand bevat het EBBwwz-bestand geen variabele om onderscheid te maken tussen directe en proxyrespondenten. In de bewerking is dan ook *geen* selectie gemaakt op de proxystatus.

Bewerkingen op SPOLISBUS

Voorafgaand aan de samenvoeging met het EBBwwz is het SPOLISBUS-bestand op verschillende manieren bewerkt:

1. **Afleiding gestandaardiseerd maandloon**
   De polisadministratie registreert enkel het loon dat uitgekeerd is binnen de registratieperiode. Deze periode beslaat niet altijd de volledige maand. Het loon kan daarmee lager ogen dan wat daadwerkelijk is verdiend in de betreffende maand. Om hiervoor te corrigeren is het geregistreerde loon gedeeld door het aantal kalenderdagen vermenigvuldigd met 30 (dagen).

2. **Conversie van dataset van maand- naar baanregistraties**
   De polisadministratie bevat een aparte registratie voor elke unieke combinatie van een persoon, bedrijf, en registratieperiode. Deze registraties zijn samengevoegd tot één registratie per unieke combinatie van een persoon, bedrijf, contracttype en reeks van aaneensluitende maanden. Elk van deze registraties is een maandloon en aantal contracturen toegekend op basis van het gemiddelde over de samengevoegde maanden.

3. **Categorisering baankenmerken**
   Voor elke baan is het gemiddelde maandloon en aantal contracturen gecategoriseerd.

4. **Bepalen baansequenties**
   Elke baanregistratie is verrijkt met informatie over de daaropvolgende baan. Daarvoor is elke registratie per persoon aan elkaar gekoppeld door middel van een *left join*. Uit het resultaat zijn alle registraties geselecteerd waarbij de tweede baan aanving na het einde van de eerste. Vervolgens is de dataset gesorteerd op de aanvangsdatum van de tweede baan. Daarna is per registratie van de eerste baan is elk eerst voorkomende registratie geselecteerd. Het resultaat is dat elke baan gekoppeld is met de kortst daaropvolgende baan.

5. **Bepalen kenmerken van baanwissel**
   Voor elke baanregistratie zijn de verschillen met de daaropvolgende baan bepaald. Daarbij zijn in kaart gebracht:
   a. het aantal maanden tussen het einde van de baan en de aanvang van de daaropvolgende baan;
   b. of beide banen bij dezelfde werkgever verricht zijn;
   c. het verschil in loon;
   d. het verschil in gecontracteerde uren.

Koppeling EBBwwz en SPOLISBUS

Het CBS weet niet welke baan uit het EBBwwz-bestand gekoppeld is aan welke baan uit het SPOLISBUS-bestand. Daarom zijn per persoon alle banen uit het ene bestand gekoppeld aan die uit het andere bestand. Vervolgens zijn alle registraties geselecteerd waarbij de SPOLISBUS-baan aanving in het kwartaal van de EBB-editie plusminus één maand. Waar per EBBwwz-baan meerdere registraties overbleven is de combinatie van EBBwwz- en SPOLISBUS-baan geselecteerd waar de laatste het vroegst aanving. Waar per EBBwwz-baan geen registratie overbleef zijn deze opnieuw ingevoegd, maar zonder informatie over de vervolgbaan. Het resultaat is het EEBwwz-bestand waarmee de bewerking begon, waar mogelijk verrijkt met informatie uit het bewerkte SPOLISBUS-bestand.

Bijlage 5

Geraadpleegde literatuur

Artikel 'Concurrentiebeding wordt vaak oneigenlijk gebruikt', OP: volkskrant.nl, 2 september 2019.

Becker, G.S. (2019). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3de editie. Chicago: The University of Chicago Press.

Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Zie: https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2015-01-01#Boek7

Centerdata (2015). Concurrentiebeding. Dataverzameling bij het LISS panel in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Commissie Borstlap (2020). In wat voor land willen we werken? Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk, 23 januari 2020.

EC (2017). Better Regulations Guidelines.

Houweling, A.R en C.J Loonstra (2011). Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst,

HR 3 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:364.

https://www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/concurrentiebeding

https://www.rechtspraak.nl/Onderwerpen/Concurrentiebeding

https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/12/18/beantwoording-kamervragen-over-concurrentiebeding-van-kent-sp

https://www.werk.nl/werkzoekenden/solliciteren/contract-en-loon/einde-contract

Ministerie van SZW (2020). Technische beleidsvarianten ter verdere invulling van het advies van de Commissie Regulering van werk.

Motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk. Zie: https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vl40e3se33zk

Research voor Beleid (1997). Het concurrentiebeding in de praktijk. Een inventariserend onderzoek.

Scheele, D., J.J.M. Theeuwes en G.J.M. de Vries (2007). Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

SEO (2020). Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid. Deelrapport evaluatie Wwz.

SEO (2020). Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz). Samenvattende rapportage.

F. Stam (2020), "The Case against Non-Compete Agreements" IN: U.S.E. Working Paper Series nr. 19-20.

Van der Werff, S., e.a. (2020). Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

WU, C.L. (2014). Concurrentiebeding voor en na de wijziging van de wet Werk en Zekerheid.

Bijlage 6 Geïnterviewde experts

Juridische experts

Naam	Functie(s)	Organisatie(s)
mr. P.J.B.M. Besselink	Senior jurist arbeidsrecht	DAS
mr. P.F. van den Brink	Voorzitter Advocaat arbeidsrecht	Vereniging Rotterdamse Arbeidsrecht Advocaten Ten Holter Noordam Advocaten
mr. P.A. Charbon	Advocaat arbeidsrecht	Bergh Stoop & Sanders
mr. C.E. Dingemans	Advocaat arbeidsrecht	DingemansVanderKind Advocaten
prof. mr. C.J. Loonstra	Hoogleraar arbeidsrecht Adviseur arbeidsrecht Raadsheer	Erasmus Universiteit Rotterdam Boontje Advocaten Gerechtshof Den Haag
mr. dr. J.P. Quist	UD arbeidsrecht Redactielid Advocaat arbeidsrecht	Erasmus Universiteit Rotterdam Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk Wolf Legal
mr. R.C. Sies	Advocaat arbeidsrecht	BASE Advocaten
Prof. dr.mr. S.F. Sagel	Hoogleraar arbeidsrecht Advocaat arbeidsrecht	Universiteit Leiden De Brauw Blackstone Westbroek
prof. mr. E. Verhulp	Hoogleraar arbeidsrecht Kroonlid	Universiteit van Amsterdam SER

Praktijkexperts

Organisatie	Naam	Functie
Sociale partners		
Bouwend Nederland	Gerard Werkhoven	Senior adviseur arbeidszaken
CNV	Matthijs van Weteringen Daphne de Wild	Jurist arbeidsrecht Beleidsadviseur arbeidsrecht
FNV	Rik van Steenbergen	Arbeidsjurist
TLN	Joyce van Schaik	Adviseur arbeidsrecht
Praktijkexperts		
Acaia Water	Monique Scholsz	Office manager
Deco Coating	Esther Smit	Algemeen management ondersteuner
Etil	Vivianne Schrijnemakers	HR-functionaris
Londen Holland	Astrid van Rijn	HR-adviseur
NN Group	Mark Dijkstra	Advocaat arbeidsrecht

Bijlage 7

Extra tabellen

Jurisprudentieonderzoek

Tabel B7.1 Aantal door rechtbanken afgedane zaken over het concurrentiebeding, naar rechtbank

	2016	2017	2018	2019	2020
Rechtbank Amsterdam	53	49	27	23	35
Rechtbank Den Haag	37	36	32	23	28
Rechtbank Gelderland	48	30	25	26	15
Rechtbank Limburg	28	24	20	24	22
Rechtbank Midden-Nederland	71	34	33	37	29
Rechtbank Noord-Holland	33	41	36	22	15
Rechtbank Noord-Nederland	35	35	23	16	12
Rechtbank Oost-Brabant	48	33	41	30	28
Rechtbank Overijssel	30	18	20	18	10
Rechtbank Rotterdam	49	60	63	60	33
Rechtbank Zeeland-West-Brabant	38	41	38	33	32
Totaal	**470**	**401**	**358**	**312**	**259**

Bron: InfoRM

Tabel B7.2 Jaar van eerste uitspraak in geschil omtrent concurrentiebeding, naar sector

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industrie, delfstoffen en energie	2	5	4	6	2	1
Bouw	1	1	0	4	2	1
Groot- en detailhandel	12	10	13	10	11	0
Vervoer en opslag	1	3	3	3	2	0
Informatie en communicatie	2	8	4	3	2	0
Dienstverlening	10	14	23	16	22	0
Overheid en onderwijs	0	3	2	1	1	0
Zorg en welzijn	2	0	4	1	1	0
Cultuur, sport en recreatie	0	4	0	2	0	0
Onbekend	43	45	42	34	27	62
Totaal	**73**	**93**	**95**	**80**	**70**	**64**

Bron: AR-updates.nl, Rechtspraak.nl en KVK Handelsregister; bewerking door Panteia

Tabel B7.3 Hoogste rechtsorgaan met uitspraak per geschil, naar sector

	Rechtbank	Gerechtshof	Hoge raad	N
Industrie, delfstoffen en energie	55%	45%	0%	20
Bouw	78%	22%	0%	9
Groot- en detailhandel	66%	34%	0%	56
Vervoer en opslag	83%	17%	0%	12
Informatie en communicatie	79%	21%	0%	19
Dienstverlening	73%	27%	0%	85
Overheid en onderwijs	43%	57%	0%	7
Zorg en welzijn	88%	13%	0%	8
Cultuur, sport en recreatie	50%	50%	0%	6
Onbekend	59%	41%	0%	253
Totaal	**64%**	**36%**	**0%**	**475**

Bron: AR-updates.nl, Rechtspraak.nl en KVK Handelsregister; bewerking door Panteia

Tabel B7.4 Laatste uitspraak in geschil omtrent concurrentiebeding, naar sector

	Aanhouding beslissing	Handhaving	Matiging	Schorsing	N
Industrie, delfstoffen en energie	0%	45%	10%	45%	20
Bouw	0%	44%	0%	56%	9
Groot- en detailhandel	0%	38%	16%	46%	56
Vervoer en opslag	0%	17%	33%	50%	12
Informatie en communicatie	0%	16%	5%	79%	19
Dienstverlening	0%	44%	13%	44%	85
Overheid en onderwijs	0%	14%	29%	57%	7
Zorg en welzijn	0%	25%	25%	50%	8
Cultuur, sport en recreatie	0%	17%	0%	83%	6
Onbekend	2%	37%	6%	55%	1
Totaal	**1%**	**37%**	**9%**	**53%**	**475**

Bron: AR-updates.nl, Rechtspraak.nl en KVK Handelsregister; bewerking door Panteia

Tabel B7.5 Gronden van geschil, naar oordeel (meerdere gronden gelijktijdig mogelijk)

	Aanhouding beslissing	Handhaving	Matiging	Schorsing	Totaal
Belangenafweging (lid 3)	0	74	28	89	191
Relatiebeding	1	53	13	53	120
Geheimhoudingsbeding	0	41	13	41	95
Onrechtmatige concurrentie	4	30	10	41	85
Overig (7:653 BW)	1	29	11	43	84
Gelegenheidsvereisten bepaalde tijd	0	7	2	38	47
Zwaarder-drukken criterium	0	27	2	17	46
Uitleg	0	14	1	27	42
Gelegenheidsvereisten onbepaalde tijd	0	17	0	23	40
Ernstig verwijtbaar handelen (lid 4)	0	7	8	9	24
Billijke vergoeding (lid 5)	0	6	0	2	8
Totaal	**6**	**190**	**53**	**277**	**526**

Bron: AR-updates.nl, Rechtspraak.nl en KVK Handelsregister; bewerking door Panteia

Enquête beroepsbevolking (EBB)

Tabel B7.6 Aantal werknemers dat tussen 2015 en 2020 minstens één keer van baan is gewisseld, naar overeenkomst van een concurrentiebeding bij de laatste baanwisseling én leeftijdsklasse

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Tot 25 jaar	1.301	16.411	6.776	24.488
24-34 jaar	1.438	4.209	2.204	7.851
35-44 jaar	1.011	2.981	1.226	5.218
45-54 jaar	957	3.795	1.217	5.969
55 jaar of ouder	536	3.314	907	4.757
Totaal	**5.243**	**30.710**	**12.330**	**48.283**
Gewogen				
Tot 25 jaar	56.797	594.624	284.798	936.219
24-34 jaar	82.381	239.047	127.455	448.883
35-44 jaar	42.888	129.510	58.500	230.898
45-54 jaar	33.063	133.007	49.050	215.120
55 jaar of ouder	15.085	100.023	30.220	145.328
Totaal	**230.214**	**1.196.211**	**550.023**	**1.976.448**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.7 Aantal werknemers dat tussen 2015 en 2020 minstens één keer van baan is gewisseld, naar overeenkomst van een concurrentiebeding bij de laatste baanwisseling én geslacht

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Man	3.017	14.722	6.196	23.935
Vrouw	2.226	15.988	6.134	24.348
Totaal	**5.243**	**30.710**	**12.330**	**48.283**
Gewogen				
Man	130.930	569.378	273.410	973.718
Vrouw	99.284	626.833	276.613	1.002.730
Totaal	**230.214**	**1.196.211**	**550.023**	**1.976.448**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.8 Aantal werknemers dat tussen 2015 en 2020 minstens één keer van baan is gewisseld, naar overeenkomst van een concurrentiebeding bij de laatste baanwisseling én opleidingsniveau

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Havo, vwo	570	4.708	1.998	7.276
Mbo	1.379	6.315	2.979	10.673
Hbo	1.253	3.958	1.403	6.614
Wo	1.167	3.751	1.292	6.210
Overig	851	11.845	4.562	17.258
Totaal	**5.220**	**30.577**	**12.234**	**48.031**
Gewogen				
Havo, vwo	27.026	189.024	88.450	304.500
Mbo	61.005	267.728	138.718	467.451
Hbo	53.302	155.231	61.804	270.337
Wo	54.032	162.906	61.677	278.615
Overig	34.012	415.174	194.581	643.767
Totaal	**229.377**	**1.190.063**	**545.230**	**1.964.670**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.9 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 naar overeenkomst van een concurrentiebeding én sector

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Landbouw, bosbouw en visserij	48	682	173	903
Industrie, delfstoffen en energie	774	2.635	1.274	4.683
Bouw	218	995	488	1.701
Groot- en detailhandel	937	7.206	3.288	11.431
Vervoer en opslag	314	1.498	727	2.539
Horeca	247	4.365	1.627	6.239
Informatie en communicatie	466	616	346	1.428
Dienstverlening	1.393	4.245	1.922	7.560
Overheid en onderwijs	315	3.748	978	5.041
Zorg en welzijn	608	4.664	1.708	6.980
Cultuur, sport en recreatie	113	992	322	1.427
Overig	0	54	10	64
Totaal	**5.433**	**31.700**	**12.863**	**49.996**
Gewogen				
Landbouw, bosbouw en visserij	1.845	25.144	7.794	34.783
Industrie, delfstoffen en energie	32.766	109.308	60.586	202.660
Bouw	9.214	42.857	21.539	73.610
Groot- en detailhandel	40.089	254.675	134.551	429.315
Vervoer en opslag	13.829	63.069	34.506	111.404
Horeca	10.725	165.771	72.227	248.723
Informatie en communicatie	21.198	25.535	14.668	61.401
Dienstverlening	63.356	176.152	89.220	328.728
Overheid en onderwijs	12.769	146.024	42.574	201.367
Zorg en welzijn	26.755	187.785	76.462	291.002
Cultuur, sport en recreatie	4.650	37.055	14.030	55.735
Overig	0	2.917	452	3.369
Totaal	**237.196**	**1.236.292**	**568.609**	**2.042.097**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.10 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 naar overeenkomst van een concurrentiebeding én beroepsgroep volgens ROA-CBS 2014

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Agrarische beroepen	48	874	229	1.151
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	1.413	4.944	1.893	8.250
Commerciële beroepen	895	4.641	2.205	7.741
Creatieve en taalkundige beroepen	122	449	166	737
Dienstverlenende beroepen	414	6.030	2.355	8.799
ICT beroepen	464	646	318	1.428
Managers	276	606	170	1.052
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	150	808	267	1.225
Overig	152	704	359	1.215
Pedagogische beroepen	201	2.815	763	3.779
Technische beroepen	742	3.412	1.762	5.916
Transport en logistiek beroepen	376	5.622	2.163	8.161
Zorg en welzijn beroepen	567	3.750	1.386	5.703
Totaal	**5.820**	**35.301**	**14.036**	**55.157**
Gewogen				
Agrarische beroepen	1.627	31.945	9.762	43.334
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	60.693	196.647	84.462	341.802
Commerciële beroepen	38.784	176.640	95.080	310.504
Creatieve en taalkundige beroepen	6.031	20.227	7.643	33.901
Dienstverlenende beroepen	18.467	232.216	106.110	356.793
ICT beroepen	21.631	26.302	13.122	61.055
Managers	10.946	22.109	6.423	39.478
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	7.207	32.849	12.441	52.497
Overig	6.726	30.753	17.443	54.922
Pedagogische beroepen	9.247	106.972	33.260	149.479
Technische beroepen	32.988	145.246	84.480	262.714
Transport en logistiek beroepen	15.231	194.234	88.807	298.272
Zorg en welzijn beroepen	25.403	160.089	64.352	249.844
Totaal	**254.981**	**1.376.229**	**623.385**	**2.254.595**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.11 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 naar overeenkomst van een concurrentiebeding én bedrijfsomvang

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
1 tot 10 werknemers	508	4.010	1.143	5.661
10 tot 100 werknemers	1.488	6.918	2.361	10.767
100 werknemers of meer	2.985	15.894	6.639	25.518
Totaal	**4.981**	**26.822**	**10.143**	**41.946**
Gewogen				
1 tot 10 werknemers	21.562	149.791	50.484	221.837
10 tot 100 werknemers	64.816	268.068	102.665	435.549
100 werknemers of meer	131.381	626.728	295.070	1.053.179
Totaal	**217.759**	**1.044.587**	**448.219**	**1.710.565**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.12 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 naar overeenkomst van een concurrentiebeding én contracttype

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Onbepaalde tijd	581	2.495	1.012	4.088
Bepaalde tijd	2.783	14.464	6.091	23.338
Uitzendcontract	345	3.168	1.525	5.038
Totaal	**3.709**	**20.127**	**8.628**	**32.464**
Gewogen				
Onbepaalde tijd	24.982	97.187	45.013	167.182
Bepaalde tijd	122.361	558.481	262.291	943.133
Uitzendcontract	16.062	134.006	74.429	224.497
Totaal	**163.405**	**789.674**	**381.733**	**1.334.812**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.13 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 naar overeenkomst van een concurrentiebeding én maandloon

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Minder dan €1000	1.100	12.552	5.151	18.803
€1.000 - €1.499	356	1.935	937	3.228
€1.500 - €1.999	453	1.674	904	3.031
€2.000 - €2.499	495	1.388	674	2.557
€2.500 - €2.999	417	948	399	1.764
€3.000 - €3.499	270	547	214	1.031
€3.500 - €3.999	198	371	94	663
€4000 of meer	424	725	258	1.407
Totaal	**3.713**	**20.140**	**8.631**	**32.484**
Gewogen				
Minder dan €1000	46.776	470.458	219.373	736.607
€1.000 - €1.499	15.716	79.626	44.615	139.957
€1.500 - €1.999	21.812	74.532	43.562	139.906
€2.000 - €2.499	23.431	61.175	33.168	117.774
€2.500 - €2.999	19.543	41.415	18.065	79.023
€3.000 - €3.499	11.323	22.835	9.589	43.747
€3.500 - €3.999	8.449	14.558	4.134	27.141
€4000 of meer	16.509	25.583	9.430	51.522
Totaal	**163.559**	**790.182**	**381.936**	**1.335.677**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.14 Aantal baanwisselingen tussen 2015 en 2020 naar overeenkomst van een concurrentiebeding én aantal contracturen

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
0 tot 12 uur	825	8.475	3.646	12.946
12 tot 20 uur	153	1.023	407	1.583
28 tot 35 uur	276	1.378	523	2.177
35 tot 41 uur	421	1.487	623	2.531
41 uur of meer	1.560	3.167	1.578	6.305
Totaal	**3.235**	**15.530**	**6.777**	**25.542**
Gewogen				
0 tot 12 uur	35.367	325.438	159.513	520.318
12 tot 20 uur	6.290	39.954	18.307	64.551
28 tot 35 uur	11.962	53.879	22.546	88.387
35 tot 41 uur	18.704	62.707	28.938	110.349
41 uur of meer	71.331	136.260	73.613	281.204
Totaal	**143.654**	**618.238**	**302.917**	**1.064.809**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.15 Aantal baanwisselingen naar opvolging bij dezelfde werkgever, én naar overeenkomst van een concurrentiebeding in de baan voorafgaand aan de carrièrestap

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Zelfde werkgever	1.987	10.329	4.185	16.501
Andere werkgever	1.726	9.811	4.446	15.983
Totaal	**3.713**	**20.140**	**8.631**	**32.484**
Gewogen				
Zelfde werkgever	88.605	403.310	183.077	674.992
Andere werkgever	74.953	386.873	198.858	660.684
Totaal	**163.558**	**790.183**	**381.935**	**1.335.676**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.16 Aard van de contractwissel onder werknemers die een nieuwe dienstverband zijn aangegaan met dezelfde werkgever, naar eerder overeenkomst van een concurrentiebeding (gewogen)

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
O → O	183	969	341	1.493
B → O	708	2.453	1.054	4.215
U → O	-	-	-	50
O → B	67	331	170	568
B → B	905	5.198	2.025	8.128
U → B	-	-	-	112
★ → U	110	1.257	554	1.921
Totaal	**1.983**	**10.320**	**4.184**	**16.487**
Gewogen				
O → O	7.658	36.403	14.159	58.220
B → O	30.313	94.158	45.367	169.838
U → O	-	-	-	1.999
O → B	3.044	12.380	7.499	22.923
B → B	41.414	202.550	87.187	331.151
U → B	-	-	-	5.294
★ → U	5.673	52.448	27.010	85.131
Totaal	**88.511**	**402.995**	**183.050**	**674.556**

O = onbepaalde tijd; B = bepaalde tijd; U = uitzendcontract; ★ = onbepaalde óf bepaalde tijd

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.

Tabel B7.17 Periode tot aanvang van de volgende baan, naar overeenkomst van een concurrentiebeding in de baan voorafgaand aan de carrièrestap

	Wel	Geen	Onbekend	Totaal
Ongewogen				
Binnen drie maanden	1.133	5.645	2.598	9.376
Drie tot zes maanden	204	1.591	733	2.528
Half jaar tot een jaar	223	1.465	633	2.321
Eén jaar tot anderhalf jaar	65	564	233	862
Anderhalf jaar tot twee jaar	49	302	131	482
Twee jaar of meer	52	244	118	414
Totaal	**1.726**	**9.811**	**4.446**	**15.983**
Gewogen				
Binnen drie maanden	48.759	223.929	117.021	389.709
Drie tot zes maanden	9.539	61.917	32.825	104.281
Half jaar tot een jaar	9.609	57.611	28.056	95.276
Eén jaar tot anderhalf jaar	2.833	22.253	9.840	34.926
Anderhalf jaar tot twee jaar	2.158	11.540	6.190	19.888
Twee jaar of meer	2.055	9.624	4.926	16.605
Totaal	**74.953**	**386.874**	**198.858**	**660.685**

Bron: Microdata Enquête Beroepsbevolking, CBS (2015-2020); bewerking door Panteia.