Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[redacted]

**TER BESLISSING**

**Datum**
24 januari 2022

**Onze referentie**
[redacted]

**Opgesteld door**
[redacted]

**Uiterlijk bij**
27 januari 2022

**Bijlage(n)**
0

Aan Minister van SZW
Van [redacted]

# nota

Nota Kamerbrief beleidsopties concurrentiebeding

## Aanleiding

- Naar aanleiding van een onderzoek naar de werking van het concurrentiebeding is de toezegging gedaan om eind 2021 uitgewerkte beleidsopties naar de Kamer te sturen. De Kamer is geïnformeerd dat dit begin 2022 zal worden.
- Daarnaast is eind 2021 de motie Van Beukering-Huijbregts/Gijs van Dijk aangenomen, die verzoekt om zo snel mogelijk het concurrentiebeding te moderniseren.
- Over het al dan niet hervormen van het concurrentiebeding is niets opgenomen in het Regeerakkoord.

## Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd in te stemmen met de lijn van bijgevoegde Kamerbrief, waarin u het voornemen uitspreekt met een voorstel te komen om het concurrentiebeding te hervormen. In de achterliggende ambtelijke verkenning wordt een probleemanalyse en een inventarisatie van vier mogelijke beleidsopties gepresenteerd. In de Kamerbrief maakt u met het uitspreken van het voornemen tot hervorming nog geen keuze voor één van de vier opties. U zegt toe de Kamer in de zomer 2022 nader te informeren over de verdere uitwerking en het gesprek daarover met sociale partners.
- Indien u akkoord bent, verzoeken we u de brief te ondertekenen. Parallel vragen we ook de Minister van Rechtsbescherming om akkoord. De brief zal na akkoord [redacted] en daarna naar de Kamer worden verzonden.
- Graag 14 februari een reactie.

## Kernpunten

- Het concurrentiebeding is een beding dat tussen de werkgever en de (meerderjarige) werknemer schriftelijk wordt overeengekomen. Het regelt dat een werknemer binnen een bepaalde termijn na afloop van het dienstverband bij de oude werkgever niet werkzaam mag zijn in eenzelfde functie/bij eenzelfde bedrijf. Het doel hiervan is het beschermen van de concurrentiepositie van de oude werkgever (beschermen bedrijfsdebiet).
- Eind 2019 is de motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk aangenomen, die verzocht te onderzoeken op welke manier het gebruik van het concurrentiebeding tot het strikt noodzakelijke kan worden beperkt. Een

(breder) onderzoek naar de werking van het beding in de praktijk, uitgevoerd door bureau Panteia, is in juni 2021 aan de Tweede Kamer verzonden.[1] (zie ook bijgevoegde nota van 17 juni 2021).

- Dit onderzoek schat een relatieve verdubbeling van het gebruik van het beding t.o.v. 2015, waarbij momenteel ca. 3.1 miljoen werknemers te maken hebben met een beding. Uit het onderzoek rijst het beeld dat er een substantiële groep is die via een standaardclausule aan het beding gebonden is terwijl daar geen (legitieme) noodzaak voor is. Deze werknemers komen bijv. niet in aanraking met bedrijfsgeheimen of concurrentiegevoelige informatie. Ook blijkt uit het onderzoek dat 1 op de 3 werkgevers het beding gebruikt om schaars personeel vast te houden, hetgeen oneigenlijk gebruik is.
- Gezien de beperkte kennis over het beding en beperkte onderhandelingspositie van werknemers bij de afsluiting hiervan is de verwachting dat groei en oneigenlijk gebruik niet zonder overheidsinterventie zal afnemen. Dit is een (onbedoelde) beperking van artikel 19, derde lid, van de Grondwet (het recht op vrije arbeidskeuze). In de eerdere Kamerbrief bij de verzending van het rapport is dan ook door de minister van SZW geconcludeerd dat er voldoende reden is het beding te bezien.
- Tegelijkertijd is er een groep werkgevers die wel degelijk een vorm van het beding nodig heeft om o.a. klant- en relatiebestanden en gevoelige bedrijfsinformatie te beschermen (het bedrijfsdebiet). Het beding zou, in aangepaste vorm, hierin moeten blijven voorzien.
- Kort gezegd zien wij een aantal argumenten om het concurrentiebeding te hervormen: het huidige concurrentiebeding beperkt de vrije arbeidskeuze en arbeidsmobiliteit van werknemers (wat zeker gezien de huidige arbeidsmarktkrapte ongewenst is), er is een grote mate van rechtsonzekerheid doordat er geen heldere lijn is in de rechtspraak, er is sprake van een significante stijging van het aantal concurrentiebedingen en werknemers zijn onbekend met de mogelijke gevolgen van een dergelijk beding.
- Met de voorgestelde beleidsopties wordt dan ook geprobeerd om een drempel te creëren voor de werkgever om zonder goede reden een concurrentiebeding op te nemen.
- In de ambtelijke verkenning worden vier beleidsopties op hoofdlijnen geschetst.
    - Pakket 1: een aantal beperkte wijzigingen, zoals het verplicht opnemen van een geografische reikwijdte, codificeren van de staande rechtspraktijk dat het concurrentiebeding geldt voor de maximale duur van 1 jaar na einde arbeidsovereenkomst, vervallen van het beding bij faillissement en tijdens proeftijd. De elementen van pakket 1 zitten ook in pakketten 2, 3 en 4.
    - Pakket 2: het opnemen van een verplichte vergoeding bij het inroepen van het concurrentiebeding. Het Panteia-rapport suggereert beprijzing als een van de weinige opties die effectief een rem kan zetten op het opnemen van het beding.
    - Pakket 3: het motiveren van het zwaarwegend bedrijfsbelang bij contracten voor onbepaalde tijd, zoals dit sinds 2015 ook al verplicht is voor tijdelijke contracten. Dit is de aanbeveling van de Commissie Regulering van Werk.

[1] Kamerstukken II 2020/2021, 29544, nr. 1064

- Pakket 4: alle elementen van pakketten 1, 2 en 3.

- Het concurrentiebeding in de huidige vorm laten bestaan en inzetten op een voorlichtingstraject over het gebruik van het concurrentiebeding wordt niet afdoende geacht. De uitkomsten van het onderzoek laten duidelijk zien dat een hervorming nodig is, wil er iets veranderen in deze praktijk.
- [redacted]
- De beleidsopties en Kamerbrief zijn tevens ambtelijk afgestemd met de ministeries van Justitie & Veiligheid, Financiën en Economische Zaken. [redacted] Deze kamerbrief wordt ook gelijktijdig ter instemming aan de Minister van Rechtsbescherming aangeboden, aangezien het hier een toekomstige wijziging van het Burgerlijk Wetboek betreft. [redacted]
- Het is momenteel niet nodig om al een definitieve keuze te maken voor één van de beleidsopties. [redacted]
- Wel wordt u, gezien de resultaten van het rapport, de motie Van Beukering-Huijbregts/Gijs van Dijk [redacted], voor nu geadviseerd het voornemen uit te spreken dat er een voorstel tot hervorming komt, [redacted] en dat de Kamer over dit proces nader wordt geïnformeerd in de zomer 2022.

**Datum**
24 januari 2022

**Onze referentie**
[redacted]

**Uiterlijk bij**
27 januari 2022

**Bijlage(n)**
0

**Aan**
Minister van SZW

**Van**
[redacted]

[redacted]

MSZW OPM

Bij deze de reactie op de vragen:

1. De nota heeft er even over gedaan en is even blijven liggen. Daarom is de passage over voorkomen met koppeling verzending arbeidsmarktpakket gedateerd. We zouden, bij akkoord, de CWIZO van 8 mei proberen te halen (dan moeten we volgende week vrijdag de stukken aanleveren en we nog op de agenda mogen) en dan ligt het op 9 juni in de MR naar verwachting.

2. Uitleg van ons advies bij Optie 3 faillissement:

- Aanvankelijk was deze optie in het pakket opgenomen, omdat werd uitgegaan van het klassieke scenario waarin het bedrijf failliet gaat en de werknemer zijn baan en daarmee ook zijn inkomen verliest. Dan is het voor de werknemer van groot belang zo snel mogelijk nieuw werk te kunnen accepteren en dient het inroepen van een concurrentiebeding geen doel. In de uitwerking hebben we nog eens goed gekeken naar deze optie en komen we terug op deze optie zoals geïnventariseerd in de kamerbrief van vorig jaar. Bij deze optie is te weinig belang gegeven aan een ander scenario, namelijk in situaties waarin sprake is van een mogelijkheid om de onderneming van de gefailleerde werkgever *going concern* te verkopen, waarna de koper deze voortzet. In dergelijke gevallen zal het inroepen van een concurrentiebeding mogelijk moeten blijven. Werkgevers hebben een economisch belang om na faillissement de werknemer aan het beding te kunnen houden, dat is namelijk onderdeel van de waarde van het bedrijf waar een curator naar kijkt of een doorstart mogelijk is. Dat is dus ook in het belang van werknemers, een doorstart creëert ook werkgelegenheid/zorgt ervoor dat (een deel van) de werknemers hun baan kunnen behouden.
- Bij het ministerie van Justitie en Veiligheid loopt een wetstraject in het kader waarvan wordt bezien hoe de positie van werknemers bij een dergelijke bedrijfsvoortzetting kan worden verduidelijkt. In dat kader zal dan ook nader worden stilgestaan bij de toepassing van een concurrentiebeding in een faillissementssituatie. [redacted] Daardoor kan de positie van de werknemer in deze situaties breed worden bezien, en niet alleen voor dit kleine onderdeel t.a.v. het concurrentiebeding. [redacted]

dan dat ook zo in in buit opnemen

3. De minister geeft aan dat ze 9 maanden voor de voorbereiding van het wetsvoorstel (te) lang vindt. Dit heeft de volgende achtergrond: het is een aanpassing van het BW, waarbij verschillende departementen betrokken zijn, Justitie meetekent, en ook nog gesprekken met sociale partners moeten worden gevoerd. Daarnaast is relevant dat dezelfde beleidsmedewerkers die dit wetsvoorstel gaan schrijven ook het wetsvoorstel verbetering positie flex doen, en nog andere trajecten hebben die we niet geheel kunnen negeren. Zelfde verhaal voor de wetgevingsjurist. Het wetsvoorstel flex gaat nog de nodige capaciteit kosten, ook voor verwerking van de uitvoeringstoetsen, internetconsultatie (de Wet arbeidsmarkt in balans had meer dan 400 reacties), gesprekken met sociale partners en andere stakeholders en interdepartementaal t.a.v. het verdere verloop voordat het naar de Raad van State kan worden gestuurd. We denken dus echt dat dit waarschijnlijk niet sneller mogelijk is, en we willen geen onjuiste verwachtingen wekken.

en hoe krijg je hier dan balans? Bij "gewoon" faillissement, sop geen conc. beding

MSZW akkoord.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[redacted]

**TER BESLISSING**

[redacted]

Aan Minister van SZW

**Datum**
23 mei 2023

**Onze referentie**
[redacted]

# nota

Nota aanbiedingsformuler MR: brief hervorming van het concurrentiebeding

[redacted]

**Uiterlijk bij**
24 mei 2023

**Bijlage(n)**
0

**Status nota**
Ter beslissing: MR-formulier ondertekenen

**Aanleiding**
De CWIZO heeft 22 mei jl. ingestemd met doorgeleiding van de brief hervorming van het concurrentiebeding naar de MR van 2 juni a.s. Via deze nota verzoeken wij u het ministerraadformulier te ondertekenen.

**Geadviseerd besluit**
- Gaat u akkoord met aanbieding van de brief hervorming van het concurrentiebeding aan de Ministerraad? Dan verzoeken we u het ministerraadformulier te ondertekenen.
- Uiterlijk: donderdag 24 mei 17:00 uur.

**Kernpunten**
- Eerder (nota:2023-000015172) bent u akkoord gegaan met de brief met de voorgestelde aanscherpingen omtrent de modernisering van het concurrentiebeding en om deze te agenderen voor de CWIZO en vervolgens te agenderen voor de MR.
- In dit traject heeft interdepartementaal afstemming met de ministeries J&V, EZK en Financiën plaatsgevonden. J&V had de stukken ook voorgelegd in de lijn en was akkoord (straks medeondertekenaar van het wetsvoorstel; betreft wijziging van het Burgerlijk Wetboek).
- De CWIZO van 22 mei jl. heeft ingestemd met de brief en de doorgeleiding naar de MR van 2 juni.

[redacted]

- De bijgevoegde brief (zoals deze zal worden aangeleverd richting de Ministerraad) zal begin volgende week (nogmaals) ter kennisname aan de Regiegroep worden gestuurd (dus voor verzending naar de TK).

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

16/6 [illegible]

TER BESLISSING

[redacted]

Aan Minister van SZW

- Behoefte aan kort bespreken, incl jullie advies
- Svp in as arbeids markt uur

Datum
3 juni 2022

Onze referentie
[redacted]

# nota

Nota opvolging beleidsopties concurrentiebeding

cc BE

[redacted]

Bijlagen
3

## Aanleiding

Op 25 februari jl. heeft u de brief 'beleidsopties concurrentiebeding'[1] naar de Kamer gestuurd. U heeft aangegeven met een voorstel tot aanpassing van het concurrentiebeding te komen. Middels deze nota wordt de gewenste beleidsoptie voorgelegd en het proces voor de verdere uitwerking.

## Besluit

1. Bent u akkoord met: het voorstel bij optie 1?
2. Bent u akkoord met: het voorstel bij optie 2 (inzet op een vergoedingsplicht bij het inroepen van het beding, maar geen vergoedingsplicht bij het opnemen van het beding) of wilt u een inhoudelijke inperking met motiveringsplicht (optie 3)?

## Kernpunten

- Middels de nota van 24 januari jl. bent u geïnformeerd over de problematiek rond het concurrentiebeding (bijlage 1).
- Het gebruik van het concurrentiebeding is in de afgelopen jaren toegenomen en uit onderzoek weten we dat een substantiële groep werknemers via een standaardclausule aan het beding gebonden is terwijl daar niet altijd een noodzaak voor is. Dit beperkt hun arbeidsmobiliteit. Tegelijkertijd zijn er ook werkgevers die het beding nodig hebben om klant- en relatiebestanden en gevoelige bedrijfsinformatie te beschermen. Inzet is om het nodeloos gebruik van het concurrentiebeding terug te dringen en werknemers te versterken in hun arbeidsmobiliteit.
- Richting de Kamer zijn vier beleidsopties geschetst:
    1. een aantal wijzigingen, zoals het verplicht opnemen en motiveren van een geografische reikwijdte, dat het beding geldt voor een maximale duur van 1 jaar na einde arbeidsovereenkomst, verval van het beding bij faillissement en bij ontslag tijdens proeftijd, het beding kan alleen worden ingeroepen als het ontslag op initiatief van de werknemer plaatsvindt, en de werkgever verplichten bij einde arbeidsovereenkomst aan te geven of deze het concurrentiebeding gaat inroepen. Deze elementen zitten ook in de opties 2, 3 en 4.

[1] Kamerstukken 2021-2022, 29544, nr. 1089

2. het opnemen van een verplichte vergoeding bij het *inroepen* van het concurrentiebeding en optioneel bij het *opnemen* van het beding.
3. het verplicht motiveren van het zwaarwegend bedrijfsbelang bij contracten voor onbepaalde tijd (dit geldt al voor bepaalde tijdscontracten).
4. Alle hierboven genoemde elementen onder 1, 2 en 3.

- In de voorgaande nota (bijlage 1) heeft u bij **optie 2 'vergoeden'** opgeschreven **'voorkeur'** en bij **optie 4 'motiveren en vergoeden' 'zwaar'**. We vernemen graag uw inzet en geven het volgende mee:
- **Draagvlak:** [redacted]
- Inzet van een beleidsinstrument moet effectief, maar ook passend en proportioneel zijn. In bijlage 2 treft u een nadere uitwerking van de voor- en nadelen bij de opties die u kunt betrekken in de afweging.
- **Ambtelijk** advies is om bij:
  - **Optie 1:** de voorgestelde aanpassingen te doen en bij eventuele afbakeningsproblemen onderdelen achterwege te laten.
  - **Optie 2:** 'de vergoedingsplicht' voor te stellen als u een rem wilt op het aantal bedingen, maar deze te beperken tot 'het inroepen van het beding', en niet zo ver te gaan om 'het opnemen van het beding' te beprijzen.
    In dat geval kunnen we met sociale partners nader uitwerken:
    - regels voor het vaststellen van de omvang van de compensatie,
    - met mogelijk onderscheid tussen gevallen waarin wel, geen of minder financiële compensatie vereist is; en
    - mogelijke ruimte om bij cao of anderszins af te wijken van de vergoedingsplicht.
  - **Optie 3:** 'het verplicht motiveren van het zwaarwegend bedrijfsbelang' is een verzwaring en advies is om het te doen. Het zal het nodeloos gebruik van het beding teniet doen. Deze optie, is ook voorgesteld door de Commissie Borstlap, zal een positief effect hebben op de rechtspositie van de werknemer, maar leidt waarschijnlijk niet tot een grote afname in het aantal bedingen.
  - **Optie 4:** u kunt ook kiezen voor een combinatie 'motiveren en vergoeden'. Deze optie is stevig, maar wel effectief omdat u inzet op het nodeloos gebruik van het beding en op een afname van het aantal bedingen. Werkgevers zijn geen voorstander van de vergoedingsplicht (optie 2 en 4). Als u wilt vasthouden aan uw eerdere reactie 'zwaar' is het advies om een keuze te maken tussen opties 2 en 3.

We vernemen graag wat uw inzet is voor de onderhandelingen.

Dit leest als 1+3? maar zonder € prikkel
vrees ik niet veel verandering → optie 2 "light" mogelijk?

Wat is jullie advies?

- **Proces:** tijdens het Commissiedebat van 13 april jl. heeft u toegezegd de Kamer na de zomer nader te informeren. Terwijl we willen ingrijpen om de proliferatie van concurrentiebedingen tegen te gaan willen we ook ruimte geven aan de discussie met de sociale partners werkgevers of het redelijk is om in alle gevallen compensatie te eisen. We zullen na uw reactie de gekozen beleidsoptie als inzet [redacted] bespreken (alsmede met veldpartijen en focusgroepen) en, in geval van een keuze voor een vergoeding deze nader uitwerken conform de onder optie 2 genoemde [redacted]

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Minister

[redacted]

**Contactpersoon**

[redacted]

# nota

Aanbieding onderzoek concurrentiebeding

**Datum**
17 juni 2021

**Onze referentie**
[redacted]

Akkoord SG/DG

## 1. Status nota

Ter beslissing

## 2. Aanleiding

In het najaar van 2019 verschenen er berichten in de media dat werkgevers het concurrentiebeding oneigenlijk zouden gebruiken. Zij zouden het niet inzetten voor de bescherming van klant- of relatiebestanden of bedrijfsinformatie, maar om (schaars) personeel te behouden.
Naar aanleiding van de motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk van 28 november 2019, en de Kamervragen over dit onderwerp (4 september 2019 en 23 december 2019) heeft u een breed onderzoek naar de werking van het concurrentiebeding in de praktijk toegezegd.

Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoeksbureau Panteia van december 2020 tot medio mei 2021, en is op 26 mei 2021 opgeleverd. Samen met de bijgevoegde Kamerbrief wordt het onderzoek aan de Tweede Kamer aangeboden.

## 3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Gaat u akkoord met het aanbieden van het onderzoek aan de Tweede Kamer met de bijgevoegde Kamerbrief?
- Gaat u ermee akkoord dat de beleidsopties in het vierde kwartaal van 2021 aan de Tweede Kamer worden gestuurd?
- Afgestemd met AZ is dat er kort melding in de MR van 25 juni wordt gemaakt dat dit onderzoek en deze brief verzonden worden. U krijgt hierover een aparte annotatie.
- Indien akkoord graag de brief ondertekenen, voor verzending na de mededeling in de Ministerraad van 25 juni.
- Graag 23 juni reactie.

**Kernpunten**

- Bij deze ontvangt u het rapport naar de werking van het concurrentiebeding. Het onderzoek is later gestart dan aanvankelijk gepland omdat de verwachting was dat met name de respons op de werkgeversenquête laag zou zijn als deze tijdens het eerste hoogtepunt van de coronacrisis zou worden uitgezet.

- De uitkomsten van het onderzoek:
  - Eén op de drie werkgevers hanteert een concurrentiebeding, vrijwel altijd (90%) als standaardclause in het contract, waardoor naar schatting 3,1 miljoen werknemers aan het beding gebonden zijn. Dit beding wordt zelden ingeroepen, maar heeft wel een afschrikeffect. Daarnaast is er niet altijd reden voor een concurrentiebeding, omdat de werknemer geen toegang heeft tot relaties of gevoelige informatie.
  - Hoewel het oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding betreft, hanteert één op de drie werkgevers een beding ook om de uitstroom van personeel te voorkomen.
  - Het gebruik van het concurrentiebeding heeft invloed op de arbeidsmobiliteit van werknemers. Hoe dit uitpakt is sterk afhankelijk van de werkgever.
  - Werknemers hebben een ander beeld van het concurrentiebeding dan werkgevers. Het doel waarom een werkgever een concurrentiebeding opneemt, is niet altijd duidelijk voor de werknemer.
  - Er zijn steeds minder rechtszaken over het concurrentiebeding. Veel geschillen worden buiten de rechtbank om opgelost. Het merendeel van de rechtszaken rondom een concurrentiebeding mondt uit in een schorsing van het beding. Er is veel rechtsonzekerheid over het concurrentiebeding, het is moeilijk om de uitkomst van een rechtszaak in te schatten.
  - Werkgevers zien het concurrentiebeding als belangrijk instrument voor de bescherming van relaties en informatie. Zij zien niet zo snel een alternatief voor dit beding. Bij degenen die dit wel zien kan de toepasbaarheid van het concurrentiebeding inperken tot contracten voor onbepaalde tijd op de meeste steun rekenen. In mindere mate is er ook steun voor een verplichte maximumduur of een compensatieregeling.
  - In de meeste lidstaten van de Europese Unie is het concurrentiebeding meer omkleed dan in Nederland. Vaak is elders aan een concurrentiebeding een compensatieplicht verbonden en/of is de duur beperkt.

- Dit leidt beleidsmatig tot de volgende appreciatie:
  - Het concurrentiebeding stamt uit 1907 en heeft in de tussentijd weinig wijzigingen ondergaan. Juridisch experts lijken in meerderheid een modernisering te ondersteunen. Een aanvankelijk breed gedragen modernisering strandde in 2006 in de Eerste Kamer, de vormgeving van het wetsvoorstel werd niet juist geacht. Er zouden te veel open eindjes zijn. Wel is per 2015, via de Wet Werk en Zekerheid, een beperkte wijziging aangebracht, waarbij werkgevers bij een werknemer met een contract voor bepaalde tijd voor een concurrentiebeding het zwaarwegend bedrijfsbelang moeten motiveren. Door de commissie Regulering van Werk zijn nadere voorstellen tot hervorming van het beding gedaan.
  - Het bijgevoegde rapport geeft extra aanleiding tot een herziening van het beding, met als onderliggende redenen:
    - Het concurrentiebeding wordt steeds vaker gehanteerd. In het vorige onderzoek van 2015 gaf 19% van de werknemers aan een beding te hebben, terwijl de schatting van Panteia nu is dat 37% aan een beding gebonden is. Dit is bijna een verdubbeling.
    - Uit het onderzoek rijst het beeld dat er een substantiële groep is die via een standaardclausule aan het beding gebonden is terwijl daar geen (legitieme) noodzaak voor is. Deze werknemers komen bijv. niet in aanraking met bedrijfsgeheimen of concurrentiegevoelige informatie.

**Datum**
17 juni 2021

**Onze referentie**

[redacted]

**Datum**
17 juni 2021

**Onze referentie**
[redacted]

- Daarnaast is er een substantiële groep die om oneigenlijke redenen (vasthouden van schaars personeel) door het beding gebonden wordt.
- Dit heeft negatieve gevolgen voor de arbeidsmobiliteit, en specifiek voor werknemers binnen bovengenoemde groepen.
- Gezien de beperkte kennis over het beding en beperkte onderhandelingspositie van werknemers bij de afsluiting hiervan is de verwachting dat groei en oneigenlijk gebruik niet zonder overheidsinterventie zal afnemen. Dit zou een (onbedoelde) beperking kunnen zijn van artikel 19, derde lid, van de Grondwet (het recht op vrije arbeidskeuze).
- Tegelijkertijd is er een groep werkgevers die wel degelijk een vorm van het beding nodig heeft om o.a. klant- en relatiebestanden en gevoelige bedrijfsinformatie te beschermen (het bedrijfsdebiet). Het beding zou, eventueel aangepast, hierin moeten blijven voorzien.

- [redacted] Hierbij worden de opties onderzocht uit de motie Van Weyenberg/G. van Dijk, het rapport van de commissie Regulering van Werk en de aanvullende mogelijkheden (mede uit de internationale vergelijking) uit het bijgevoegde rapport van Panteia.
- De Kamer zal hier eind 2021 nader over geïnformeerd worden.

[redacted]

[redacted]

MSZW akkoord. [redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**TER BESLISSING**

**Directie**
[redacted]

**Datum**
1 juni 2023

**Onze referentie**
[redacted]

**Opgesteld door**
[redacted]

**Tweede contactpersoon**
[redacted]

**Uiterlijk bij**
2 juni 2023

**Bijlage(n)**
0

Aan Minister van SZW

# nota

Brief modernisering concurrentiebeding

**Status nota**
Ter beslissing en ter ondertekening

**Aanleiding**
De CWIZO heeft 22 mei jl. ingestemd met doorgeleiding van de brief hervorming van het concurrentiebeding naar de MR van 2 juni a.s. Via deze nota wordt u gevraagd om de brief te tekenen, zodat de brief na behandeling en akkoord in de MR 2 juni a.s. verzonden kan worden richting de Tweede Kamer. Bij de verzending van de brief worden tevens de onderliggende nota's openbaar gemaakt.

**Geadviseerd besluit**
- Gaat u akkoord om de brief hervorming van het concurrentiebeding, na behandeling en akkoord in de MR 2 juni a.s., aan de Tweede Kamer te verzenden? Dan verzoeken we u de brief te ondertekenen.
- Gaat u tevens akkoord met de openbaarmaking van de onderliggende beleidsnota's?
- Deadline: na de Minsterraad 2 juni a.s. de brief getekend sturen aan TK.

**Kernpunten**
- U bent (nota: 2023-0000298499) akkoord gegaan om de brief met de voorgestelde aanscherpingen omtrent de modernisering van het concurrentiebeding te agenderen voor akkoord voor de MR van 2 juni a.s.
- De CWIZO van 22 mei jl. heeft ingestemd met de brief en de doorgeleiding naar de MR van 2 juni.
- Tijdens de CWIZO had EZK (nota: 2023-0000298499) gevraagd of de brief nogmaals ter informatie gedeeld kan worden met sociale partners.
- De bijgevoegde brief (zoals aangeleverd richting de Ministerraad) wordt begin volgende week (nogmaals) ter kennisname aan de Regiegroep gestuurd.
- Bij verzending van de brief richting de Tweede Kamer worden tevens de onderliggende beleidsnota's openbaar gemaakt. In deze werkstroom treft u de stukken (stukken zijn geduid als 'openbaar maken').

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

19/4 CEG
Waarom nie ook 3?
sp onderbouwd
cn/of A

**TER BESLISSING**

[redacted]

**Datum**
23 maart 2023

**Onze referentie**
[redacted]

[redacted]

**Bijlage(n)**
3

Aan Minister van SZW

# nota

Nota opvolging beleidsopties concurrentiebeding

## Aanleiding

Op 25 februari 2022 heeft u de brief 'beleidsopties concurrentiebeding' naar de kamer gestuurd met 4 pakketten als mogelijke beleidsopties om het beding te moderniseren'.[1] Wij hebben uw inzet uitgewerkt, besproken met sociale partners en juridische experts en hebben focusgroepen gehouden.
Middels deze nota vragen wij u akkoord omtrent de opties om het concurrentiebeding te moderniseren, aanbieding van de brief hierover aan de CWIZO en om vervolgens het wetsvoorstel uit te werken.

## Besluit

1. Bent u akkoord met de voorgestelde aanscherpingen omtrent de modernisering van het concurrentiebeding? (zie het ambtelijk advies p. 3)
2. Bent u akkoord met de bijgevoegde concept Kamerbrief met de voorgestelde uitwerking en om deze te agenderen ter behandeling in de CWIZO van 11 april en daarna in de MR (vooralsnog op 21 april)? ?
3. Reactie gevraagd: uiterlijk 30 maart (aanleverdatum CWIZO-secretariaat voor vergadering d.d. 11 april a.s.).

## Kernpunten

***Proces***

- [redacted]
- [redacted]
- Tijdens het Commissiedebat van 13 april 2022 heeft u aangegeven de Kamer na de zomer van 2022 te informeren. We zijn al rijkelijk aan de late kant, [redacted]

idd

- [redacted]

[1] Kamerstukken 2021-2022, 29544, nr. 1089

[redacted]

**Datum**
23 maart 2023

**Onze referentie**
[redacted]

- Verder met de bijgevoegde brief voldoet u aan uw toezegging om de Kamer te informeren over welke maatregelen u gaat nemen om het concurrentiebeding te moderniseren. Het is tevens een volgende stap in de uitvoering van de motie Van Beukering/Gijs van Dijk, die om een modernisering van het concurrentiebeding vroeg.
- Als u akkoord bent met de voorgestelde maatregelen om het beding te moderniseren dan zullen we, na behandeling van de brief in de MR en verzending van de brief aan de Tweede Kamer het wetsvoorstel voorbereiden.
- Streven is om het wetsvoorstel eind 2023 voor internetconsultatie aan te bieden, [redacted]

pas over g mnd? dat moet toch uitsmelten kunnen?

***Toelichting***

- Het gebruik van het concurrentiebeding is in de afgelopen jaren toegenomen en uit onderzoek weten we dat een substantiële groep werknemers via een standaardclausule aan het beding gebonden is terwijl daar niet altijd een noodzaak voor is. Dit beperkt hun arbeidsmobiliteit. Tegelijkertijd zijn er ook werkgevers die het beding nodig hebben om klant- en relatiebestanden en gevoelige bedrijfsinformatie te beschermen (**bijlage 1** achtergrondinformatie).
- [redacted] U heeft aangegeven in te willen zetten op pakket 4 (alle elementen) om te voorzien in een oplossing voor de geschetste problemen (**bijlage 2**).
- De afgelopen periode hebben wij de beleidsopties in pakket 4 uitgewerkt met juridische experts (academici, rechters en hoogleraren).
- In **bijlage 3** treft u de technische uitwerking van de beleidsopties van pakket 4. Het betreft de beleidsopties:
    1. Beperking van de maximale duur van het beding
    2. Het concurrentiebeding kan alleen worden ingeroepen als ontslag op initiatief van werknemer plaatsvindt
    3. Concurrentiebeding vervalt bij faillissement
    4. Concurrentiebeding vervalt bij ontslag in proeftijd
    5. In het concurrentiebeding moet geografisch bereik geëxpliciteerd en gemotiveerd zijn
    6. Verplichte vergoeding bij het inroepen van het beding
    7. Beperking concurrentiebeding alleen bij zwaarwegend bedrijfsbelang, motivering werkgever bij aangaan beding
- We beogen met de modernisering van het concurrentiebeding een evenwichtigere balans in de belangen van enerzijds werkgevers, die hun bedrijfsdebiet moeten kunnen beschermen, en anderzijds dat werknemers niet onnodig beperkt worden in hun arbeidsmobiliteit.

***Stakeholders***

[redacted]

[redacted]

Datum
[redacted]

[redacted]

***Interdepartementale afstemming***

- Er heeft interdepartementaal afstemming met de ministeries J&V, EZK en Financiën plaatsgevonden.
- [redacted]
- J&V heeft de stukken (als medeondertekenaar straks van het wetsvoorstel; raakt namelijk het Burgerlijk Wetboek) ook voorgelegd in de lijn. J&V is akkoord.

***Focusgroepen met doelgroep***

- In februari hebben we focusgroepen gehouden met werknemers en werkgevers. Onder de deelnemers was er steun voor de **opties 1, 5, 6 en 7** en deze werden (goeddeels) effectief bevonden. Rondom faillissement en proeftijd(**optie 3 en 4**) hadden de deelnemers weinig ervaring.

***Ambtelijk advies***

- Vanuit SZW is inzet om het nodeloos gebruik van het concurrentiebeding als standaardclausule in een arbeidsovereenkomst terug te dringen en werknemers te versterken in hun arbeidsmobiliteit.
- We adviseren **positief** ten aanzien van de beleidsopties:
  - beperking duur tot 1 jaar (**optie 1**)
  - expliciteren en motiveren van geografisch bereik (**optie 5**)
  - vergoedingsplicht bij inroep van het beding (**optie 6**)
  - motiveren zwaarwegend bedrijfsbelang ook bij vast contract (**optie 7**)
- Om werknemers in hun rechtspositie te versterken en hun arbeidsmobiliteit te verbeteren kunnen deze opties effectief bijdragen om het beding als een standaardclausule in een arbeidsovereenkomst een halt toe te roepen. Om het aantal bedingen te reduceren lijkt een financiële prikkel noodzakelijk om werkgevers te stimuleren welke werknemers daadwerkelijk het bedrijfsdebiet kunnen schaden, en welke niet. De vergoedingsoptie is wel beperkt tot het inroepen van het beding door de

werkgever (de werkgever kan er dus ook vanaf zien en dan geen kosten maken).

- [redacted]
- Uiteraard zal de hervorming van het concurrentiebeding het voor werkgevers wel mogelijk moeten houden hun bedrijfsdebiet te beschermen en het beding in te roepen.
- Wij adviseren daarom **negatief** ten aanzien van de beleidsopties:
  - concurrentiebeding inroepen alleen bij ontslag op initiatief werknemer (**optie 2**)
  - concurrentiebeding vervalt bij faillissement (**optie 3**)
  - beding vervalt in proeftijd (**optie 4**)
- **Opties 2 en 4** doen onvoldoende recht aan de belangen van werkgevers om hun bedrijfsdebiet te kunnen beschermen. Er kan dan immers helemaal geen beroep op een concurrentiebeding worden gedaan, terwijl het denkbaar is dat de werkgever daar wel een gerechtvaardigd belang bij heeft. Juridisch experts waarschuwen daarnaast dat er bij de **optie 2** extra rechtsonzekerheid kan ontstaan doordat (discussie over) de mate van verwijtbaarheid van ontslag onderdeel wordt van het wel of niet kunnen inroepen van het beding.
- Bij **optie 3** stellen wij voor om geen specifieke maatregel te treffen voor de faillissementssituatie en dit thema verder mee te laten lopen in het traject wetsvoorstel Wovof[2]. [redacted] Pantela-onderzoek noemt faillissement niet als groot knelpunt voor het concurrentiebeding.

Waarom negatief?

[2] In dit wetsvoorstel zal in geval van overgang van onderneming bij faillissement het concurrentiebeding komen te vervallen voor werknemers die na de overgang geen aanbod krijgen om in dienst te komen bij de verkrijger.