

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1094

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *oneigenlijk gebruik van het non-concurrentiebeding* (ingezonden 21 augustus 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 december 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3950.

Vraag 1

Kent u het bericht «Overlopen naar concurrent leidt vaak tot vage deals»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat er bij meer dan een miljoen werknemers sprake is van een non-concurrentiebeding in het arbeidscontract?

Antwoord 2

In 2015 is onderzoek gedaan naar het voorkomen van het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten. 19% van de ondervraagde werknemers gaf toen aan een concurrentiebeding te hebben. Er is geen direct vergelijkbaar onderzoek bekend, maar het aandeel nieuwe contracten met een concurrentiebeding kan voor 2018 worden benaderd voor vaste en tijdelijke contracten. Hieronder valt het concurrentiebeding, maar bijvoorbeeld ook een relatiebeding. In de rest van beantwoording wordt de term «concurrentiebeding» gebruikt.

Per contractvorm is gekeken naar het aandeel mensen dat in de enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS aangeeft korter dan een half jaar geleden gestart te zijn met een nieuwe baan, waarbij een concurrentiebeding is opgenomen in het arbeidscontract. Een eerste verkenning laat zien dat van het deel van deze groep werknemers met een vast contract 19 procent een concurrentiebeding heeft opgenomen in zijn of haar arbeidscontract. Van de mensen met een tijdelijk contract is dat 16 procent. Voor beide groepen geldt dat rond een kwart van de mensen niet weet of er sprake is van een concurrentiebeding in hun arbeidscontract.

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/08/16/concurrentiebeding-leidt-vaak-tot-vage-deals-a3970285>

Vraag 3

Kunt u een inschatting geven van hoeveel rechtszaken en schikkingen buiten de rechter om de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden? In hoeveel gevallen was daarbij sprake van oneigenlijk gebruik? Wat zijn de kosten voor de rechterlijke macht geweest om werknemers te verlossen van het concurrentiebeding?

Antwoord 3

Via de Raad voor de Rechtspraak zijn cijfers verkregen over het aantal rechtszaken dat jaarlijks wordt gevoerd over het concurrentiebeding. De ontwikkeling over de jaren 2014 tot medio november 2019 wordt hieronder weergegeven.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (tot half november)
Aantal rechtszaken concurrentiebeding	329	359	328	316	291	227

Het aantal gevallen dat een schikking buiten de rechter om wordt getroffen is niet bekend. Dit is een aangelegenheid tussen de werkgever en de werknemer. Er wordt niet geregistreerd in hoeveel gevallen de rechter de werking van het beding heeft ingeperkt. Ook de kosten voor de rechterlijke macht voor de afhandeling van dergelijke zaken zijn niet bekend.

Vraag 4

Om welke reden behoort volgens u het criterium «indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen»² alleen tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd? Welke motivatie is er om dit criterium niet ook te laten gelden voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd?

Antwoord 4

Met de Wet werk en zekerheid is het genoemde criterium in de wet opgenomen voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Er is toen niet voor gekozen dit ook te laten gelden voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Voor beide situaties geldt dat de werknemer na afloop van het contract via het concurrentiebeding beperkt wordt in de mogelijkheden om elders een (vast) contract aan te gaan of om als ondernemer aan de slag te gaan in dezelfde branche. Voor werknemers met een tijdelijk contract geldt daarbij echter dat zij een contract hebben waarbij op voorhand al vast staat dat dit beperkt is in duur. Vanwege dit dubbele nadeel was de regering van mening dat het belang van de werkgever bij een concurrentiebeding in een dergelijk geval in beginsel niet opweegt tegen het belang van de werknemer. Naar aanleiding van de motie van u en het lid Van Weyenberg die is aangenomen bij de begrotingsbehandeling SZW zal ik onderzoek doen naar de wenselijkheid van het stellen van nadere voorwaarden aan het gebruik van het concurrentiebeding.

Vraag 5

Wat vindt u ervan dat kappers, monteurs en andere beroepen met een non-concurrentiebeding niet zomaar kunnen overstappen naar een andere werkgever? Vindt u het ook oneigenlijk dat een werknemer naar de rechter moet stappen om ergens anders te kunnen werken? Deelt u de mening dat een non-concurrentiebeding de bewegingsvrijheid van werknemers enorm inperkt?

Antwoord 5

Het beschermen van bijvoorbeeld klantgegevens of bedrijfsgeheimen kan een gerechtvaardigd belang zijn van een werkgever. Het overeenkomen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst kan een effectieve manier zijn om deze te beschermen. Inherent aan een concurrentiebeding is echter

² Artikel 7:653 lid 2 BW

dat dit een belemmerende werking heeft voor de werknemer. Gezien het belang van de werknemer dient daarom zorgvuldig gebruik te worden gemaakt van het beding. Er kunnen ook voor de werknemer minder verstrekkende manieren zijn om het beschermen van klantgegevens of bedrijfsgeheimen te waarborgen. Zo kan er ook een relatiebeding of geheimhoudingsbeding worden opgenomen. Een relatiebeding valt overigens onder dezelfde wettelijke bescherming als het concurrentiebeding.³ Tevens zijn er via de Wet bescherming bedrijfsgeheimen uit 2018 meer sanctiemogelijkheden voor het schenden van dergelijke bedrijfsgeheimen in de wet opgenomen.

De mogelijkheid om een concurrentiebeding overeen te komen in de arbeidsovereenkomst is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Handhaving is daarmee aan de civiele rechter. Net als bij veel andere bepalingen in het Burgerlijk Wetboek is het aan de werknemer om de rechter te verzoeken om bijvoorbeeld de werking van het beding in te perken.

Vraag 6

Welke gerechtvaardigde doelen ziet u om werknemers te verbieden een andere baan te aanvaarden? Deelt u de mening dat een non-concurrentiebeding een werkgever een enorme machtspositie geeft ten opzichte van werknemers?

Antwoord 6

Zoals ik in antwoord op vraag 5 aangaf kan het beschermen van bijvoorbeeld klantgegevens of bedrijfsgeheimen een gerechtvaardigd belang zijn van een werkgever. Er zijn ook andere manieren om dit te bewerkstelligen, bijvoorbeeld door het overeenkomen van een relatiebeding of een geheimhoudingsbeding. Ik vind dan ook dat aan het overeenkomen van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, wat de meest vergaande beperking inhoudt voor de werknemer, een zorgvuldige afweging ten grondslag zou moeten liggen. In lagere rechtspraak is aangegeven dat krapte op de arbeidsmarkt geen onderdeel uitmaakt van het met een concurrentiebeding rechtens te beschermen belang van de werkgever. Dit betekent dat de rechter krapte niet meeweegt in zijn afweging, en ook niet honoreert als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.⁴ Indien er sprake is van een tijdelijk contract dient de werkgever in het beding zelf te motiveren welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen.⁵ De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever per geval dient te motiveren welke zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Daardoor kan volgens de Hoge Raad geen algemene uitspraak worden gedaan over welke zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen aan de orde moeten zijn om een dergelijk beding te rechtvaardigen. Dit verschilt dus van geval tot geval.

Vraag 7

Heeft het non-concurrentiebeding, zoals de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) stelt, wat u betreft ook een economische waarde? Kunt u aangeven wat het bedrag van de kapitaalvernietiging is als gevolg van het feit dat werknemers door een concurrentiebeding niet datgene doen wat ze het beste kunnen?

Antwoord 7

Een concurrentiebeding heeft verschillende mogelijke effecten op de arbeidsmarkt en economie, die zowel positief als negatief kunnen zijn. Ten eerste is het inderdaad, zoals gesteld door de FNV, mogelijk dat een concurrentiebeding een drukkend effect heeft op de lonen, doordat werknemers niet of minder makkelijk kunnen overstappen naar de concurrent. De werkgever heeft daardoor minder prikkel om de arbeidsvoorwaarden, zoals het loon, te verbeteren. Ook kunnen lonen lager uitvallen doordat vertrekkende werknemers in sectoren terecht komen waar zij minder productief zijn.

³ Hoge Raad, 03-03-2017, Zaaknummer 15/05146

⁴ Rb. Midden-Nederland 06-02-2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:416.

⁵ HR 08-03-2019, ECLI:NL:HR:2019:313.

Daarnaast kan een verminderde arbeidsmobiliteit leiden tot minder innovatie, doordat er minder kennisverspreiding plaatsvindt.

Hier staat tegenover dat werknemers met een voldoende sterke onderhandelingspositie de nadelen van een concurrentiebeding kunnen laten omzetten in betere arbeidsvoorwaarden, zoals een hoger loon. Ook kunnen concurrentiebedingen ervoor zorgen dat werkgevers meer investeren in scholing en training van hun werknemers en in innovatie. Een werkgever loopt namelijk niet het risico dat de opgedane kennis wordt benut door een concurrent via een overgestapte werknemer, waardoor de werkgever niet (volledig) zou kunnen profiteren van de investering. Een concurrentiebeding draagt in dat geval bij aan de productiviteit van de werknemers en het bedrijf, wat kan leiden tot een verhoging van de lonen. Ook kan een duurzame(re) arbeidsrelatie de productiviteit verhogen doordat de werkgever en werknemer een vertrouwensband hebben opgebouwd en bedrijfsspecifieke kennis (beter) wordt benut. Het is niet bekend of en hoe deze effecten in de praktijk zichtbaar zijn, en zo ja, welke omvang zij hebben.

Overigens is het zo dat wanneer een concurrentiebeding wordt gebruikt om mensen vast te houden in tijden van krapte, de situatie die FNV schetst, dit gebruik van het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk als oneigenlijk kan worden beoordeeld door de rechter. In lagere rechtspraak is aangegeven dat krapte op de arbeidsmarkt geen onderdeel uitmaakt van het met een concurrentiebeding rechtens te beschermen belang van de werkgever.

Vraag 8

Vindt u ook dat een non-concurrentiebeding in een arbeidscontract niet meer nodig is, als hetzelfde bereikt kan worden middels een geheimhoudingsafpraak en een verbod op het meenemen van klanten? Geeft bovendien de Wet bescherming bedrijfsgeheimen niet al voldoende waarborgen om bedrijfsgeheimen te beschermen?

Antwoord 8

Zoals ik in antwoord op vraag 5 aangaf kan het beschermen van bijvoorbeeld klantgegevens of bedrijfsgeheimen een gerechtvaardigd belang zijn van een werkgever. Er zijn, zoals eerder aangegeven, ook andere manieren zijn om bedrijfsgeheimen en relaties te beschermen, bijvoorbeeld door het overeenkomen van een relatiebeding of een geheimhoudingsbeding en de mogelijkheden die de Wet bescherming bedrijfsgeheimen inderdaad biedt. Ik vind dan ook dat aan het overeenkomen van een concurrentiebeding in de arbeids-overeenkomst, een zorgvuldige afweging ten grondslag zou moeten liggen. Het concurrentiebeding beperkt het recht van de werknemer op vrijheid van arbeidskeuze. De werkgever dient in het beding zelf te motiveren welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen.⁶

Vraag 9

Hoe kijkt u aan tegen Duitsland, waar een werkgever de vertrekkende werknemer die aan een clause gebonden is een vergoeding te betalen voor de periode waarin het beding geldt?

Antwoord 9

Uit onderzoek van 2011 over 23 Europese landen blijkt dat 12 van de 23 onderzochte landen voor de geldigheid van een concurrentiebeding een financiële compensatie verplicht hebben gesteld.⁷ Duitsland is hier inderdaad één van. Hieruit blijkt dat veel landen een financiële compensatie vereisen, maar er ook landen zijn die het concurrentiebeding op andere wijze wettelijk reguleren. Bij het eerdergenoemde onderzoek zal ik ook een verplichte vergoeding overwegen.

⁶ HR 08-03-2019, ECLI:NL:HR:2019:313.

⁷ Houweling en Loonstra (2011), *Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst*, BJU: Den Haag, p. 316.

Vraag 10

Bent u bereid om de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek uit 1907 rond het non-concurrentiebeding te moderniseren, door het non-concurrentiebeding voor alle werknemers af te schaffen of door te kijken naar het Duitse voorbeeld?

Antwoord 10

Als onderdeel van de evaluatie van de Wet werk en zekerheid wordt onderzocht hoe de beperking van het opnemen van een concurrentiebeding in een tijdelijk contract heeft uitgewerkt. Naar aanleiding van de motie van Van Weyenberg en Gijs van Dijk die is aangenomen bij de begrotingsbehandeling SZW zal ik onderzoek doen naar de wenselijkheid van het gebruik van het concurrentiebeding en het stellen van nadere voorwaarden aan een dergelijk gebruik.