

Donner

gemaakt van bepaalde vormen van privatisering. De vraag of dit voor de hele exploitatie moet gebeuren is een vraag van kwaliteit, maar ook van verantwoordelijkheid. Ik ben het geheel eens met wat in de motie is aangegeven. Indien de Kamer uitsprekt dat er geen principieel bezwaar meer is, stel ik alleen maar vast dat zij zich aan de zijde van de minister schaart.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, morgen aan het eind van de vergadering over de moties te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Wijziging van artikel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het concurrentiebeding (28167).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Stuurman, die haar maidenspeech zal houden.

□

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Voorzitter. Vandaag is mijn maidenspeech. Ik mag mij laten schrapen van het lijstje dat vorige week de ronde deed in de Volkskrant. Dat wordt er een minder, dus dat is heel mooi.

Jaren geleden, toen ik begon met mijn rechtenstudie en door mijn keuzevakken in aanraking kwam met het arbeidsrecht, kruiste ik al de degens met het concurrentiebeding; een beding waarvan ik toen al vond dat zaken juist of juist niet goed geregeld waren. Toen ik vervolgens bij de vakbond ging werken en wederom te maken kreeg met het concurrentiebeding, maar nu in de praktijk ± ik weet wat er in de praktijk gebeurt ± werd hetgeen ik had gelezen en had bestudeerd werkelijkheid en zag ik ook in dat de regeling tot onverwachte situaties leidde met soms heel grote consequenties. Wat dacht u bijvoorbeeld van een elektromonteur uit het noorden van

het land die zijn vak niet meer mocht uitoefenen, omdat hij een concurrentiebeding had getekend? Hij mocht in een straal van 100 km van zijn woonplaats niet in zijn eigen functie werken. Als hij dat deed ± dat deed hij ook ± kreeg hij een boete van 1000 gulden per dag per overtreding. Dit alles was alleen omdat hij het concurrentiebeding had ondertekend. Wat heeft een elektromonteur voor specifieke bedrijfsgeheimen en waarom moet hij specifiek een concurrentiebeding tekenen? Deze zaak is voor de rechter geweest en jawel, deze man won omdat het concurrentiebeding onterecht was.

Toen ik dat las en hoorde, dacht ik dat er absoluut iets aan de wetgeving moest worden gedaan. Toen ik nog bij de vakbond werkte en mensen op bezoek kreeg, kon ik hen alleen maar adviseren het contract niet te tekenen, te proberen het ongedaan te maken door met de werkgever te gaan praten en last but not least naar de rechter te stappen. Dat was voor heel veel mensen echter een brug te ver. Ik zag de problemen, ze bleven en ik overwon ze helaas niet. Dat ik jaren later de mogelijkheid zou krijgen om wijzigingen in wetgeving te bepleiten, is een toevalstreffer waar ik niet ongelukkig mee ben.

De huidige wet met betrekking tot het concurrentiebeding bestaat al sinds 1907 en sindsdien is er niets meer aan veranderd. Om de rechtszekerheid te bevorderen, een beter evenwicht tot stand te brengen tussen de belangen van werkgever en werknemer en onnodig beroep op het concurrentiebeding tegen te gaan, worden in het voorstel tot wijziging van de wet door het kabinet nieuwe voorwaarden gesteld aan de geldigheid van een concurrentiebeding. Toch geef ik echter de voorkeur aan een verbod op het concurrentiebeding; of moet ik zeggen anticoncurrentiebeding? Concurrentiebedingen zijn bedoeld om tegen te gaan dat knowhow en netwerken worden gebruikt bij een nieuwe werkgever. In de praktijk worden ze echter vaak gebruikt om werknemers te beletten weg te gaan. Daarnaast accepteren werknemers een concurrentiebeding vaak noodgedwongen als voorwaarde voor indiensttreding. Wie het beding niet aanvaardt, krijgt helaas de baan niet. Juist nu, nu de werkloosheid oploopt, is een concurrentiebeding

een bezwarende factor in de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Het concurrentiebeding betekent een forse inbreuk op de vrijheid van de werknemer om zelf te bepalen waar hij of zij wil werken. Het treft de werknemer in de wijze waarop hij of zij in zijn of haar levensonderhoud voorziet. Bovendien verhoogt het de kans op werkloosheid na dienstbetrekking. Uit onderzoek van Research voor Beleid blijkt dat naar schatting 100.000 werknemers zich in hun zoekgedrag naar ander werk laten leiden door het concurrentiebeding. Voor het tegengaan van vormen van concurrentie die als ongeoorloofd moeten worden beschouwd, bestaan andere, principieel meer geëigende instrumenten dan het concurrentiebeding. Te denken valt aan de actie uit onrechtmatige daad, voortkomend uit het bij juristen welbekende arrest-Lindenbaum-Cohen, ook wel genoemd het sluitstuk ofwel de veiligheidsklep van het recht. Als dat niet de geëigende manier is, kunnen het relatiebeding, het geheimhoudingsbeding en het opleidingsbeding worden afgesproken. De PvdA geeft er dan ook de voorkeur aan om deze instrumenten te handhaven en mogelijk zelfs aan te vullen, waardoor het concurrentiebeding in feite een dode letter is geworden. Zoals reeds door de SDAP in 1906 bij de behandeling van het concurrentiebeding werd gezegd: voorzover een bepaling als in het wetsvoorstel bedoeld, nodig kan zijn om misbruiken van de handelsbediende tegen zijn patroon tegen te gaan, hoort zo'n bepaling tot het gebied van de oneerlijke concurrentie en niet tot dat van de arbeidsovereenkomst. Ik hoor graag hoe de bewindslieden denken over het verbod op het aangaan van een concurrentiebeding.

Opdat ik niet van een gebrek aan realiteitszin wordt beticht, stel ik voor om enige aanpassingen in het wetsvoorstel door te voeren. Er dient een indicatiestelling van de hoogte van de te betalen vergoeding van minimaal 50% van het laatstverdiende loon in de wet te worden opgenomen. Een indicatiestelling biedt de werknemer meer bescherming. Bij een ruime arbeidsmarkt zal een werknemer eerder geneigd zijn met een minder gunstige regeling genoegen te nemen. In Duitsland en België, waar een dergelijk minimum geldt, zorgt dit voor een betere bescherming van de werknemer en

Stuurman

voor ontlasting van het rechtsstelsel. Dit moet de minister van Justitie zeer aanspreken, zeker omdat hij zelf heeft aangegeven het aantal procedures te willen terugdringen. Daarop moet de wetgeving worden aangepast. Wij moeten natuurlijk de nodige prikkels geven. Deze wet kan daartoe een eerste aanzet zijn.

In het wetsvoorstel is geen sprake van nietigheid van het concurrentiebeding bij contracten voor bepaalde tijd. De reden hiervoor ligt volgens de minister in het feit dat juist in de beginperiode concurrentiegevoelige informatie kan worden overgedragen. In het voorstel vervalt een concurrentiebeding echter wel, wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in de proeftijd. Dat is vreemd, omdat hiervoor hetzelfde argument zou kunnen worden aangevoerd. Na afloop van het contract voor bepaalde tijd kan een concurrentiebeding onevenredig grote gevolgen hebben voor de werknemer. De werknemer is verplicht een andere baan te zoeken, hetgeen hem wordt bemoeilijkt door het concurrentiebeding. Bovendien heeft het kabinet in het vergaderjaar 1997-1998 bij de behandeling van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (25264) als zijn standpunt kenbaar gemaakt dat een concurrentiebeding bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verboden zou moeten zijn.

In het wetsvoorstel staat een vermelding van werkzaamheden en geografisch gebied waarvoor de beperking geldt. Dat is wel een heel ruime omschrijving. Bij het huidige voorstel is het mogelijk dat de beschreven werkzaamheden in het beding geheel andersoortig zijn dan de werknemer verricht bij de werkgever met wie het beding is overeengekomen. Datzelfde geldt voor het geografische gebied. Wij zien dan ook graag een nadere omschrijving van geografisch en functioneel bereik: het beding moet betrekking hebben op een bepaald gebied waarin het bedrijf en de werkzaamheden worden uitgevoerd in dezelfde bedrijfstak en op gelijksoortige werkzaamheden.

Net als in België en Duitsland is het goed om categorieën werknemers, zoals schoonmaakpersoneel en winkelpersoneel, waarbij een concurrentiebeding in geen enkel opzicht in de rede ligt, buiten het bereik van een concurrentiebeding te houden. Daarom moet er een

inkomensgrens in de wet worden opgenomen.

Tot slot wil ik nog het volgende opmerken. Eigenlijk had ik hiermee moeten beginnen. Echter, het leek mij een mooie afsluiting en daarbij ook nog een overdenking waard, waarbij eigenlijk een bruggetje wordt gelegd naar hetgeen ik in het begin naar voren heb gebracht en wat voor mij zeer zwaar telt.

Waar gaat het eigenlijk bij een concurrentiebeding om? Ik heb dat ook al in het begin aangegeven: vrije arbeidskeuze. Dit is een grondrecht, waar veel waarde aan wordt gehecht. Wil je inbreuk maken op een dergelijk grondrecht, dan kan dit enkel en alleen als dit noodzakelijk is en recht wordt gedaan aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. In het voorliggende wetsvoorstel wordt dit allerminst verzekerd. Wij vinden dat de werkgever alleen dan een beroep mag doen op een concurrentiebeding indien hij echt kan aantonen dat hij daarbij een zwaarwegend belang heeft. De PvdA is van mening dat dit eigenlijk de basis moet zijn, wil er echt sprake kunnen zijn van een concurrentiebeding. Alleen dan kan recht worden gedaan aan de werkelijke intentie van een concurrentiebeding, zonder daarbij de vrijheid van arbeid voor de werknemer in te perken.

De **voorzitter**: Ik feliciteer u heel hartelijk met uw maidenspeech, die klonk als een klok.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.



De heer **Jan de Vries** (CDA): Voorzitter. Ook vanaf deze plaats wens ik mevrouw Stuurman van harte geluk met haar maidenspeech. Zij heeft geprobeerd om haar praktijkervaring in te brengen in de behandeling van een wetsvoorstel. Volgens mij is dat een belangrijke meerwaarde. Zij mag ons uitdagen om daar ook een bijdrage aan te leveren.

Voor de CDA-fractie geldt als uitgangspunt dat een concurrentiebeding een alleszins legitiem onderdeel van een arbeidsovereenkomst kan en mag zijn. Een concurrentiebeding kan noodzakelijk zijn om de gerechtvaardigde commerciële belangen van de werkgever te

beschermen. Tegelijkertijd steunt de CDA-fractie het streven naar rechtszekerheid en evenwicht tussen de belangen van de werkgever en de werknemer. Ik doel dan op het belang van de vrijheid van arbeidskeuze enerzijds ± mevrouw Stuurman sprak daar reeds over ± en het belang van de contractvrijheid anderzijds. Geen van beide vrijheden is in onze ogen absoluut. De CDA-fractie beseft dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst de positie van de werknemer minder sterk is dan die van de werkgever. Dat daarom nadere wettelijke voorwaarden noodzakelijk zijn, is voor de CDA-fractie helder. De CDA-fractie is echter van oordeel dat in het voorliggende wetsvoorstel de proportionaliteit niet in acht is genomen. Ingrijpen in de contractvrijheid moet namelijk wel worden gerechtvaardigd door de belangen die daarmee samenhangen. Daarbij moeten ook alle belangen in ogenschouw genomen worden.

Ik kom te spreken over de afzonderlijke onderdelen van het wetsvoorstel. Ik begin met de verplichte vergoeding. De belangrijkste wijziging als gevolg van het onderhavige wetsvoorstel is het introduceren van een verplichte vergoeding voor de duur van het beding. De regering verdedigt deze verplichting met de stelling dat de werkgever daardoor selectief zal omgaan met het concurrentiebeding. Het voorstel gaat uit van de vooronderstelling dat werkgevers onnodig een beroep doen op het concurrentiebeding. De CDA-fractie ziet wel dat het concurrentiebeding niet altijd geëffectueerd wordt. Dat is op zichzelf niet verwonderlijk, omdat bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst veelal geconcludeerd wordt dat een beroep op het beding niet noodzakelijk is. Toch kan ook de CDA-fractie zich voorstellen dat nadere voorwaarden, waaronder een vergoeding, kunnen bijdragen aan een meer weloverwogen keuze van de werkgever tot het introduceren van een concurrentiebeding. Rechtvaardigt dat echter een vergaande ingreep in de contractvrijheid?

Aan het voorstel van de regering kleven belangrijke bezwaren. Allereerst is er sprake van een verplichte vergoeding die vooraf wordt vastgesteld. Bovendien is het concurrentiebeding zonder zo'n vergoeding nietig. Daarbij doet de

Jan de Vries

situatie zich voor dat een concurrentiebeding dan wel leidt tot een beperking van de keuzevrijheid, maar niet automatisch tot een nadeel voor de werknemer. Doordat de vergoeding reeds bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld, is het feitelijke nadeel niet relevant. In het voorstel van de regering is er altijd sprake van een vergoeding, ook als de belemmering voor de werknemer relatief beperkt is. Dat kan in de ogen van de CDA-fractie tot de onbillijke situatie leiden dat de werknemer geen nadeel heeft ondervonden, maar wel een vergoeding ontvangt, bijvoorbeeld als de werknemer een sabbatsverlof neemt of in een nieuwe functie een belangrijke promotie maakt. Daarnaast kan de aard van het beding door bijvoorbeeld voortschrijdende marktontwikkelingen niet meer relevant zijn.

In de nota naar aanleiding van het verslag heeft de regering op vragen van de CDA-fractie ook niet duidelijk kunnen maken wat onder een billijke vergoeding moet worden verstaan. In het huidige artikel 653 van Boek 7 BW wordt niet voor niets bepaald dat er sprake moet zijn van een beding dat de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn. Daarnaast is in de huidige wet sprake van een billijke vergoeding, waarbij de billijkheid wordt bepaald op grond van de omstandigheden van het geval. Zo wordt er een relatie gelegd met het feitelijke nadeel dat een werknemer ondervindt, en wordt tegemoet gekomen aan het belang van de redelijkheid en de billijkheid. In de ogen van de CDA-fractie zal daarom de voorgestelde bepaling wel het aangaan van een concurrentiebeding ontmoedigen, maar ook tot een voor de werkgever onrechtvaardige situatie kunnen leiden. Dat is voor de CDA-fractie niet aanvaardbaar. Daarom stelt de CDA-fractie voor, te komen tot een aantal belangrijke wijzigingen, die ik nu zal noemen.

De vergoeding is geen geldigheidsvereiste voor het tot stand komen van een concurrentiebeding. De vergoeding is ook niet meer verplicht. Partijen kunnen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een vergoeding overeen komen indien de werknemer in belangrijke mate wordt belemmerd om een andere werkgever te kiezen.

De vergoeding wordt in dat geval naar billijkheid overeengekomen, en daarbij zijn de omstandigheden van het geval richtinggevend. De werkgever krijgt de mogelijkheid, voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst door de werknemer deze schriftelijk te kennen te geven dat hij geen beroep doet op het concurrentiebeding, waardoor er ook geen vergoedingsplicht ontstaat. Dit alles is verwoord in het amendement op stuk nr. 21.

De **voorzitter**: Mevrouw Stuurman, voor haar maideninterruptie!

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Ja, hoe vindt u dat? Volgens mij kan nu al bij voorbaat worden afgesproken dat geen vergoeding wordt betaald. Wat nu naar voren wordt gebracht, is dus niets nieuws.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik complimenteer mevrouw Stuurman met haar eerste interruptie! De werkgever moet de mogelijkheid hebben om, voordat de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, zelf te zeggen: de omstandigheden zijn gewijzigd, ik kies ervoor om af te zien van het concurrentiebeding. In het amendement op stuk nr. 21 stellen wij voor om dat niet afhankelijk te laten zijn van de instemming van de werknemer. Ik kom daar nog op terug.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik ben benieuwd hoe u uw voorstellen relateert aan uw opmerking dat de positie van de werknemer zwakker is als het gaat om dit soort bedingen. Mijn hart ging open toen u dat zei, maar nu komt u met voorstellen dat de positie van de werknemer er niet beter op wordt.

Volgens u hoeft er geen vergoeding te worden betaald als er geen belemmeringen zijn. Maar dat staat gewoon in artikel 653, lid 1, dat inhoudt dat die billijke vergoeding moet worden betaald voor iedere maand dat de beperking duurt, dus dat de werknemer beperkt is in zijn mogelijkheden. Ik begrijp dus niet goed waar u nu mee bezig bent.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik zal een poging doen, uw hart open te houden. Wat nu wordt bereikt, is ook in het belang van de werknemer, namelijk dat door de vergoeding op deze wijze op te nemen in het wetsvoorstel werkgever en werknemer

bij het aangaan van een concurrentiebeding ook de vraag voor ogen hebben, of het nodig is een vergoeding overeen te komen. Wij denken dat dat een belangrijke meerwaarde heeft.

Uw tweede vraag luidt wat de tekst toevoegt ten opzichte van het eerste lid van het voorgestelde artikel. U spreekt over de beperking, maar dat is nu juist wat mijn fractie betoogt: de wijze waarop het in het eerste lid staat, is onvoldoende sturend. Het gaat daarbij om de vraag of er vergoeding noodzakelijk is en, zo ja, hoe hoog. Daarom grijpen wij terug op de huidige wettekst, waar wordt gesproken over een belangrijke mate van belemmering voor de werknemer om een nieuwe werkgever te kiezen. Dat is iets anders dan de beperking, zoals die in het eerste lid wordt gesteld.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): U probeert met dit amendement de angel uit het wetsvoorstel te halen. Eigenlijk probeert u het wetsvoorstel gewoon te saboteren. U maakt de positie van de werknemer niet sterker, maar juist zwakker.

Werknemers zitten natuurlijk helemaal niet te wachten op een concurrentiebeding. Zij worden daar min of meer toe gedwongen omdat zij anders het arbeidscontract kunnen vergeten. Daarop is gelet, is het redelijk en billijk dat daar een vergoeding tegenover staat.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik ben blij dat ook mevrouw Van Gent vindt dat dit de angel van het wetsvoorstel is. Zij zal mij dan ook zeker steunen in mijn streven om het wetsvoorstel meer in balans te brengen. De redelijkheid en billijkheid moeten leidend zijn bij de beantwoording van de vraag of er een vergoeding nodig is en, zo ja, hoe hoog deze moet zijn. Het amendement van het CDA is wel in het voordeel van de werknemers. Ten opzichte van de huidige wettekst is het wetsvoorstel op onderdelen een verbetering van de positie van de werknemer en dat blijft ook in mijn amendement het geval. De plaats en de geografische reikwijdte worden bijvoorbeeld nader bepaald. Daarnaast vinden wij het van belang dat werknemer en werkgever samen bepalen of er een vergoeding aan het concurrentiebeding wordt gekoppeld. Daarbij is het heel redelijk en billijk dat dit wordt

Jan de Vries

gerelateerd aan de vraag of sprake is van een feitelijk nadeel.

De heer **Weekers** (VVD): Ik waardeer de pogingen van het CDA om het wetsvoorstel te ontmantelen. Ik ben het met mevrouw Van Gent eens dat met het amendement de bestaande wetgeving verder wordt beperkt. Nu kan een werknemer nog naar de rechter stappen wanneer hij meent onevenredig in zijn belangen te worden getroffen. Die mogelijkheid wil het CDA schrappen en daarvoor in de plaats komt een vrijwillige afspraak tussen werkgever en werknemer om een vergoeding overeen te komen. Dat is wel erg gratuit, want dit kan altijd.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik denk dat er sprake is van een misverstand. Het is altijd mogelijk om de rechter een uitspraak te vragen over de redelijkheid van het beding dat is overeengekomen. Dat recht blijft overeind in mijn amendement. U doelt waarschijnlijk op de mogelijkheid die de huidige wettekst biedt om een vergoeding toe te kennen. Het lijkt ons beter om gewoon in de wet op te nemen dat partijen dit met elkaar overeen kunnen komen. Als er een discussie ontstaat over de vraag of die vergoeding redelijk en billijk is, kan men eventueel naar de rechter. Het beding zelf kan ook aan de rechter worden voorgelegd via een dagvaardingsprocedure.

De heer **Weekers** (VVD): Dat klinkt erg mooi, maar daarvoor moet worden teruggegrepen op generieke wetteksten. In 1954 is de huidige bepaling niet voor niets opgenomen. Zij is bedoeld om de werknemer een instrument in handen te geven. Dat element heb ik in mijn amendement behouden, want ik wil de positie van de werknemer niet verzwakken. Wellicht verdient het aanbeveling om dit over te nemen in uw amendement.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik meen overigens dat dit in 1953 is gebeurd en niet in 1954, maar laten wij daar geen discussie over beginnen. Destijds is de wetgever sturend opgetreden bij de beantwoording van de vraag op welke wijze de vergoeding moet worden bepaald. Er moet namelijk sprake zijn van een belangrijke mate van belemmering. Dat wil de CDA-fractie in stand houden met dit amende-

ment. De hoogte van de vergoeding kan altijd door de werknemer aan de rechter worden voorgelegd.

De heer **Weekers** (VVD): De heer De Vries wil een vrijwillige afspraak tussen werknemer en werkgever introduceren, maar een vrijwillige afspraak kan men altijd maken. Je hoeft dus niet in wet voor te schrijven dat iemand een afspraak kan maken. Wezenlijk is dat je een van de partijen een expliciet recht geeft om dat zo nodig voor de rechter te kunnen afdwingen. Dat haalt de heer De Vries er juist uit.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik herhaal dat die mogelijkheid misschien uit dit artikel wordt gehaald, maar op zich in stand blijft. De werknemer heeft de mogelijkheid om ook dit als onderdeel van het concurrentiebeding aan de rechter voor te leggen.

De heer **Weekers** (VVD): Misschien is het goed als de minister juist op dit punt nog eens nadrukkelijk ingaat.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Dat lijkt mij vanzelfsprekend.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): De heer De Vries wil vrijwilligheid creëren voor het maken van afspraken, maar gaat eraan voorbij dat er sprake is van twee ongelijke partijen. Dat mag natuurlijk niet, want wij zijn voor gelijkwaardigheid, maar vergeet absoluut niet dat er sprake is van een afhankelijke positie van de werknemer. De afspraken zullen dus mogelijk al gauw in de richting van de werkgever gaan.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik herhaal dat in dit wetsvoorstel ook belangrijke verbeteringen zijn opgenomen, bijvoorbeeld de nadere bepaling van het concurrentiebeding. Wij vinden dat een versterking van de positie van de werknemer; dat zult u niet ontkennen. Door het amendement van de CDA-fractie, zoals dat nu geformuleerd is, zullen wij daarnaast ook bevorderen dat tussen de werknemer en de werkgever expliciet wordt gesproken over de vraag of een vergoeding noodzakelijk is en, zo ja, hoe hoog die vergoeding is. Ook dat is een verbetering ten opzichte van de huidige situatie, waarin de wettekst op dat punt minder sturend is. In zijn

algemeenheid denken wij dat daarmee een evenwichtiger wetgeving tot stand zal komen.

Wij denken dat op deze manier kan worden voorkomen dat er geen verband is tussen de vergoeding en het feitelijke nadeel voor de werknemer. Door deze relatie te herstellen, is het in onze ogen ook mogelijk dat de werkgever zonder de instemming van de werknemer tot het moment van opzegging door de werknemer kan afzien van het concurrentiebeding. Ik verwijs de regering nog maar eens naar artikel 303 van Boek 3 BW: geen nadeel betekent ook geen actie.

Door de vergoeding wel als mogelijkheid in het wetsartikel op te nemen, zullen werkgever en werknemer ook nadrukkelijker stilstaan bij de noodzaak van het concurrentiebeding en de voorwaarden waaronder dat overeen wordt gekomen. In het wetsvoorstel is ook opgenomen dat de rechter de vergoeding kan verhogen indien dit hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt. De wetgever maakt dus expliciet een billijke verlaging onmogelijk. Dat is in onze ogen onredelijk. Daarom hebben wij het amendement op stuk nr. 22 ingediend. De hoogte van de vergoeding kan als gevolg van dit amendement door de rechter niet alleen worden verhoogd, maar ook verlaagd, indien dit hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt. Daarmee wordt een belangrijke onevenwichtigheid tenietgedaan en zijn de omstandigheden van het geval in grotere mate leidend voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Dit verhaal over verlaging zou betekenen dat er geen werknemer meer naar de rechter stapt. Dat helpt wel om het procederen te verminderen, maar...

De heer **Jan de Vries** (CDA): Dat zal afhangen van de goede adviezen van de oud-collega's van mevrouw Stuurman, maar het lijkt mij heel redelijk als de rechter ten aanzien van de vergoeding zowel een matigingsmogelijkheid als een mogelijkheid tot verhoging heeft. Dat moet ook mevrouw Stuurman onderkennen. Laten wij dan ook vertrouwen hebben in de onafhankelijke rechter, die een onafhankelijk oordeel zal geven over de redelijkheid en billijkheid van de hoogte van

Jan de Vries

de vergoeding. Ik hoop dat ook mevrouw Stuurman dat vertrouwen heeft. Zij heeft al een jurisprudentiegeval geschetst dat soms tot een goede uitkomst voor de werknemer kan leiden.

De CDA-fractie acht de verplichte omschrijving van het functionele en geografische bereik waarvoor de beperking in het concurrentiebeding geldt, een belangrijke verbetering ten opzichte van de bestaande bepaling. In het voorgestelde artikel wordt gesproken van een beding waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. De vraag is dan of deze beperktheid zich ook uitstrekt tot de zogenaamde relatiebedingen, waarbij het de werknemer wordt verboden gedurende bepaalde perioden contact te hebben met relaties of klanten van de ex-werkgever. De CDA-fractie en, naar ik heb begrepen, gelukkig ook de PvdA-fractie zijn van mening dat een relatiebeding de werknemer niet beperkt in zijn vrije arbeidskeuze en dus niet onder de reikwijdte van het voorgestelde artikel 653 valt.

De CDA-fractie vindt de overwegingen van de regering voor de beperking van de duur van het concurrentiebeding tot een jaar overtuigend. Dat geldt ook voor het uitsluiten van het concurrentiebeding tijdens de proeftijd. De geringe bescherming van de werknemer in de proeftijd verdraagt zich niet met de beperkende werking van een concurrentiebeding. Daarbij overwegen wij ook dat de werkgever een geheimhoudingsbepaling in de arbeidsovereenkomst kan opnemen.

Ik kom bij de processuele verbeteringen. In de stukken is uitgebreid stilgestaan bij de vraag of geschillen omtrent het concurrentiebeding niet beter kunnen worden ingeleid met een verzoekschrift, evenals het ontbindingsverzoek. De regering kiest een strikt formele benadering en gaat daarmee voorbij aan de procedureel zwakkere positie van de werknemer. Ik noem bijvoorbeeld het feit dat de werknemer niet de mogelijkheid heeft om via een voorlopige voorziening het beding geheel of gedeeltelijk te schorsen ± ik verwijs naar een uitspraak van de Hoge Raad van 26 april 1966. Doordat het een dagvaardingsprocedure betreft, is hoger beroep in cassatie mogelijk. De vraag is wel of dit voor een

procedure inzake een concurrentiebeding wenselijk is, daar de aard van de zaak snelheid vereist. Samenloop van dagvaardingsprocedures enerzijds en verzoekschriftenprocedures anderzijds lijken ook in het voorstel van de regering te blijven bestaan. De CDA-fractie ziet dus formele noch materiele redenen om vast te houden aan een dagvaardingsprocedure. Graag een uitgebreide reactie van de regering hierop.

De Raad van State, maar ook de gezamenlijke werkgeverorganisaties waarschuwen voor de voorgestelde overgangsbepaling, waarbij de huidige bedingen, die na een periode van een jaar niet voldoen aan het onderhavige wetsvoorstel, nietig zijn. Ook in de ogen van de CDA-fractie leidt deze bepaling tot veel onzekerheid, extra gerechtelijke procedures en een mogelijke verstoring van arbeidsverhoudingen. De daarmee samenhangende administratieve lasten zullen ook hoog zijn. Daarom stelt de CDA-fractie een wijziging van de overgangsbepaling voor, waarbij alle bestaande bedingen zonder een begrenzing in jaren worden gerespecteerd. Daartoe heb ik samen met de heer Weekers het amendement op stuk nr. 20 ingediend.

Ik rond af. Voor de CDA-fractie is een flexibele arbeidsmarkt nastrevenswaardig; daarin steunen wij de regering van harte. Maar dat geldt ook voor de door ons gewenste flexibiliteit in de arbeidsverhouding tussen werkgevers en werknemers. De amendementen die de CDA-fractie heeft ingediend, leiden tot meer evenwicht in de belangen van werkgevers en werknemers. De CDA-fractie laat, vanzelfsprekend, haar eindoordeel dan ook afhangen van de uitkomst van dit plenaire debat en in het bijzonder van de uitslag van de stemmingen over de ingediende amendementen.

Mevrouw Van Gent (GroenLinks): Voorzitter. Mijn vraag heeft nu weer te maken met mijn eindoordeel. Ik hoorde de heer De Vries iets zeggen over onbepaalde tijd en ook over geografisch gebied. Natuurlijk heeft hij de twee sublieme amendementen op de stukken nrs. 16 en 17 van de leden Stuurman en Van Gent gezien, die hierover gaan. Ik ben erg benieuwd of wij op zijn steun kunnen rekenen.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Het

meetekenen van mevrouw Van Gent zou voor ons in strijd zijn met het concurrentiebeding. Maar wat betreft de duur steunen wij dit voorstel niet, want er is een nadrukkelijk verschil tussen een proeftijd en een overeenkomst voor bepaalde tijd. Een proeftijd kent namelijk een ander regime voor het beëindigen van de overeenkomst, wat zowel in het belang van de werkgever als van de werknemer werkt. Deze is dus vormvrij ± en dat is een goede zaak ± maar dat geldt niet voor een overeenkomst voor bepaalde tijd. In dat opzicht vinden wij het terecht dat de regering toestaat dat een beroep kan worden gedaan op het concurrentiebeding bij de overeenkomst voor bepaalde tijd. Daarin zullen wij uw gezamenlijke amendement dus niet steunen.

Bij het geografisch bereik gaat het ook om de aard van de wetgeving. In de ogen van mijn fractie moet niet alles worden dichtgerregeld. Dat komt de noodzakelijke flexibiliteit in de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer namelijk niet ten goede. Er moet ruimte blijven voor goed overleg en voor het tot stand komen van een overeenkomst tussen de partijen. Laten wij daar vooral vertrouwen in hebben en daarom alleen het minimale regelen. Om deze redenen zal mijn fractie het amendement op dit onderdeel zeker niet steunen.

Mevrouw Van Gent (GroenLinks): Het is bezijden de waarheid dat wij alles zouden dichttimmeren. Ik krijg de indruk dat de heer De Vries helemaal niet wil timmeren op het gebied van de positie van de werknemer. Wij doen een heel redelijk voorstel voor het geografische gebied. Ik vraag mij toch af wat de woorden van de heer De Vries betekenen. Is het slechts een praatje dat hij er rekening mee wil houden of bedoelt hij het echt serieus? De heer De Vries wil brede regelgeving, maar hoe beschermt hij dan de werknemer? Ik ben daar echt heel benieuwd naar.

De heer **Jan de Vries** (CDA): De belangrijke verandering op dit onderdeel is juist dat het geografisch bereik wordt opgenomen in het concurrentiebeding. Dat betekent dat het een onderdeel is van overleg tussen werkgever en werknemer, een onderdeel waarover men overeenstemming kan bereiken. Mevrouw

Jan de Vries

Van Gent wil verder dichtregelen, ik zeg het maar in mijn eigen woorden, wat werkgever en werknemer moeten regelen. Iedere situatie is echter anders. Laten wij niet denken dat wij met de bepaling die mevrouw Van Gent voorstelt, volledig tegemoetkomen aan de behoeften in de praktijk.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Als wij iets hadden willen dichtregelen, had wij wel 30 amendementen ingediend. Mevrouw Stuurman en ik hebben dat niet gedaan; wij komen terug op enkele punten die wij onvoldoende vinden. De heer De Vries haalt alleen de wettekst van het kabinet onderuit, de werknemer moet het verder maar uitzoeken. Dat kunt u toch niet serieus menen, mijnheer De Vries?

De heer **Jan de Vries** (CDA): Het behoeft geen nadere toelichting dat ik de schets van mevrouw Van Gent niet onderschrijf, net zomin als de conclusie die zij daaruit trekt. Ik heb dat omstandig uiteengezet. De CDA-fractie is ervan overtuigd dat er na de wijze waarop zij het wetsvoorstel heeft geamendeerd, nog een voorstel overeind zal blijven dat de positie van zowel werknemer als werkgever recht doet. Wij denken ook dat werkgevers en werknemers worden gestimuleerd om op een goede wijze overeenstemming te bereiken over het concurrentiebeding, waarbij de rechter de mogelijkheid heeft en behoudt om de redelijkheid en billijkheid van het beding te toetsen.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Mijn opmerking sluit aan bij de woorden van mevrouw Van Gent over het contract voor bepaalde tijd. Wij vergelijken het met een proeftijd. Een contract van twee maanden is gelijk aan een proeftijd. Hoe kijkt de heer De Vries daar tegenaan?

De heer **Jan de Vries** (CDA): Dan geldt volgens mij de bepaling van de proeftijd. Ik doe het uit mijn hoofd, maar de proeftijd is minimaal twee maanden. Dat is wettelijk vastgelegd. Bij een arbeidsovereenkomst voor twee maanden prevaleert de proeftijdbepaling. Ik hoor graag het oordeel van de regering over de vraag of wij deze casuïstiek op een goede wijze interpreteren.

□

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. Ik feliciteer collega Stuurman met haar maidenspeech. Zij heeft niet alleen over haar eigen ervaringen verteld, maar is ook nog eens diep in de historie gedoken. Ik vind het altijd bijzonder plezierig om dat in dit huis te mogen horen.

Het concurrentiebeding wordt tekengeld, zo typeren MKB Nederland en andere werkgeversorganisaties het wetsvoorstel. Ik zou nog verder willen gaan door te stellen dat het concurrentiebeding een afscheidsdouceurtje wordt. Daar voelt mijn fractie niets voor. De VVD-fractie heeft een kritische schriftelijke inbreng geleverd. Zij is niet overtuigd van dit wetsvoorstel. Sterker nog, wij zijn ervan overtuigd dat het wetsvoorstel in zijn huidige vorm een onding is, en hebben er dan ook de grootst mogelijke moeite mee.

In de eerste plaats is het wetsvoorstel niet nodig. Wij hebben grote vraagtekens gezet bij de omvang van het door de regering geschetste probleem van de belemmering van de arbeidsmobiliteit. Die vraagtekens zijn niet verdwenen nadat wij de nota naar aanleiding van het verslag hebben gelezen. In de tweede plaats verstoort het wetsvoorstel het bestaande evenwicht tussen werkgevers en werknemers. In de derde plaats zijn werkgevers- noch werknemersorganisaties gelukkig met het wetsvoorstel. In de vierde plaats wordt een enorme inbreuk gepleegd op de contractvrijheid, hetgeen niet kan worden gerechtvaardigd door de omvang van het probleem. In de laatste plaats weet de rechtspraak zich naar mijn waarneming goed te helpen met de tot nu toe uitgekristalliseerd jurisprudentie.

In het wetsvoorstel worden nieuwe voorwaarden gesteld aan de rechtsgeldigheid van een concurrentiebeding, waarmee een ex-werknemer ten opzichte van zijn voormalige werkgever wordt beperkt in zijn mogelijkheden om op een bepaalde wijze werkzaam te zijn, met de bedoeling om concurrerende activiteiten tegen te gaan. Tot nu toe zijn er twee voorwaarden voor rechtsgeldigheid: het beding moet schriftelijk zijn aangegaan met een meerderjarige werknemer. De derde voorwaarde wordt dat de werkgever zich moet verbinden om een billijke

vergoeding te betalen voor iedere maand dat de beperking voortduurt. Naar ik aanneem na het einde van de arbeidsovereenkomst, maar dat staat er niet.

Het beding, en daarmee de daarop gebaseerde vergoedingsplicht, vervalt als de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd is beëindigd ± dat kunnen wij billijken ± indien de werkgever schadeloos is op grond van artikel 677, lid 1 en lid 3, of wanneer hij in staat van faillissement is verklaard. Nieuw is ook dat in het beding de werkzaamheden en het geografische gebied waarvoor de beperking geldt, moeten worden opgenomen. De duur van de beperking mag maximaal een jaar zijn. Ten slotte wordt de hoogte van de door de werkgever te betalen vergoeding bepaald.

Het wetsvoorstel roept nogal wat vragen op en bevat slordige motiveringen. Wat is eigenlijk het probleem en wie is de probleemhebbende? Volgens de regering is het probleem dat concurrentiebedingen min of meer standaard worden afgesloten. Met de vergoedingsplicht wil zij werkgevers dwingen om selectiever om te gaan met het opnemen van een concurrentiebeding. Waarom is tegengaan van het gebruik nodig? Ik citeer uit de memorie van toelichting, op pagina 5: "...blijkt dat werkgevers met een concurrentiebeding niet alleen (on)eerlijke concurrentie tegen willen gaan. Het beding wordt ook gebruikt om onmisbare werknemers aan het bedrijf te binden of om investeringen in de werknemer veilig te stellen. Tegenover deze belangen van de werkgever staat het belang van de werknemer om zich vrij te kunnen bewegen op de arbeidsmarkt, naar eigen keuze inkomen te verwerven en zich verder te ontplooiën. Met een aantal van deze belangen lopen de arbeidsmarktontwikkelingen parallel. Zo is de arbeidsmarkt erbij gebaat wanneer werkgevers bijdragen in de kosten van vorming en opleiding van werknemers. Er moet dan wel enige zekerheid bestaan dat de investeringen in de werknemers enige tijd behouden blijven voor de werkgever."

De minister meldt desgevraagd dat uit onderzoek blijkt dat naar schatting 15% tot 20% van de werknemers met een concurrentiebeding te maken heeft. Daarvan voelt 1,5% tot 2,0% zich belemmerd. Zo standaard is het gebruik van

Weekers

concurrentiebedingen dus kennelijk ook weer niet. Het overgrote deel van de werknemers voelt zich helemaal niet belemmerd.

Mijn fractie onderschrijft het recht op de vrijheid van arbeidskeuze. Verder onderschrijft zij dat de verhouding tussen werkgevers en werknemers zoveel mogelijk in evenwicht dient te zijn, en dat onnodige beroep op concurrentiebedingen onwenselijk is. Ik deel de opvatting dat het concurrentiebeding niet is bedoeld om werknemers te binden, en hiervoor ook niet mag worden gebruikt. Het valt echter op dat de regering niet ingaat op de vraag wat "oneerlijke concurrentie" eigenlijk is. Is er geen sprake van oneerlijke concurrentie als de concurrent van de werkgever diens door hem opgeleide werknemers wegkaapt? Waarom zou dan de gedupeerde werkgever moeten bloeden? Waarom zou het bedrijfsleven in dat geval bereid zijn en blijven om in werknemers te investeren? Bedrijven vragen zich af: "what's in it for me?" Het bedrijfsleven als zodanig heeft wel baat bij het investeren in kennis en opleiding van werknemers, maar het individuele bedrijf niet per se.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Je kunt ook op andere manieren dergelijke zaken aan de kaak stellen, bijvoorbeeld door een relatiebeding, een geheimhoudingsplicht of een opleidingsbeding. Waarom gaat u er niet gewoon mee akkoord om het concurrentiebeding te verbieden? In dat geval kan er op allerlei andere wijzen actie worden ondernomen. Zo voorkom je de problemen die in de huidige wetgeving bestaan.

De heer **Weekers** (VVD): De werkgever kan gerechtvaardigde belangen hebben om een concurrentiebeding af te spreken. Hij kan het gerechtvaardigd belang hebben dat een werknemer er niet met alle kennis en ervaring vandoor gaat naar de concurrent. Volgens mevrouw Stuurman kan hij ook een relatiebeding afspreken, zodat hij in elk geval de klanten niet kan meenemen. Dan heb je een deel van het probleem inderdaad ondervangen. Maar in de tussentijd neemt de werknemer wel de kennis mee die hij in het bedrijf heeft opgedaan, bijvoorbeeld over de organisatie van een bepaalde onderneming. Die kennis kan niemand hem afpakken.

Mevrouw **Stuurman** (PvdA): Dat voorkom je toch niet met een concurrentiebeding? Je kunt niet die man zijn hoofd eraf halen, opdat hij niets meer weet.

De heer **Weekers** (VVD): Je kunt met een concurrentiebeding wel verhinderen dat hij alles wat hij in zijn hoofd heeft, zal gebruiken om een bedrijf van de concurrent te bevoordelen. Ik zie dus wel degelijk een belangrijke meerwaarde in het bestaan van een concurrentiebeding. Ik voel helemaal niets voor het verbieden ervan. De alternatieven die mevrouw Stuurman noemt, dekken de gerechtvaardigde bedrijfsbelangen van de werkgever die een concurrentiebeding afspreekt niet.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik dacht altijd dat de liberalen voor de vrije markt waren. Maar blijkbaar geldt de vrije markt alleen voor de werkgevers. De heer Weekers is toch altijd voor employability en voor de flexibele werknemer? Hij ziet liever niet dat mensen van hun schooltijd tot aan hun pensioen vastgebakken zitten in één bedrijf. Toch legt hij wel allerlei beperkingen op. Ik kan dat niet met elkaar rijmen.

De heer **Weekers** (VVD): Ik leg niemand welke beperking dan ook op. Werkgevers en werknemers maken met elkaar bepaalde afspraken. Mevrouw Van Gent wil daarvoor een stokje steken. Dat is het wezenlijke verschil. Ik heb aangegeven dat de VVD-fractie het recht op vrijheid van arbeidskeuze onderschrijft. Wij hanteren bovendien het begrip "contractvrijheid". Ik onderschrijf voorts de woorden die collega Jan de Vries zojuist heeft gebezigd: beide vrijheden zijn geen absolute vrijheden. Ze moeten in onderlinge samenhang worden gezien. Het huidige stelsel is, zeker met de jurisprudentie die in de loop der jaren tot stand is gekomen, een afgewogen stelsel, waarin de werknemer niet wordt gehinderd in zijn arbeidsmobiliteit. Hij wordt in elk geval niet sterk gehinderd. Het bedrijfsleven kan opkomen voor gerechtvaardigde belangen. Investeringen worden in dit stelsel niet zomaar weggegooid.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): De heer Weekers houdt een standaardverhaal en beantwoordt mijn vragen niet. Dat betreurt ik. Hij

zegt wel voor vrijheid te zijn, maar perkt die tevens in. Denkt hij echt dat een werknemer graag een concurrentiebeding tekent? De werknemer moet tekenen, want anders komt hij niet binnen. Dat ketent hem als bij een ander bedrijf aan de slag wil, volgens de mooie richtlijnen van employability en van eens verder kijken dan je neus lang is. Hoe kijkt de heer Weekers daar als liberaal tegen aan? Ik begrijp het gewoon niet.

De heer **Weekers** (VVD): Ik heb zojuist aangegeven dat onnodige beroepen op concurrentiebedingen onwenselijk zijn. Er zijn genoeg voorbeelden van dat een concurrentiebeding is afgesproken en werkgever en werknemer er met open ogen voor hebben getekend, maar dat zij het beding bij nader inzien veel te ruim vinden. Het voorbeeld dat mevrouw Stuurman zojuist heeft genoemd, was inderdaad te zot voor woorden. Zij noemde namelijk het verbod voor een loodgieter om binnen een straal van 100 km bij een concurrent te gaan werken. Voor die gevallen zijn er bepalingen in het huidige recht. Mensen kunnen naar de rechter stappen wanneer zij onevenredig worden geraakt. Mijns inziens is de jurisprudentie die tot op de dag van vandaag is opgebouwd, zodanig uitgekristalliseerd dat wij een zeer redelijk systeem hebben waarbij niemand bang hoeft te zijn dat hij of zij niet bij een andere werkgever of zelfstandig aan de kost komt.

Het is voor het bedrijfsleven in het algemeen van belang om investeringen te doen in kennis en opleiding van werknemers. Voor het individuele bedrijf hoeft dit niet per se te gelden. Dit vraagstuk is niet nieuw, maar krijgt in de kenniseconomie wel een andere dimensie doordat kennis als menselijke vaardigheid juridisch niet kan worden beschermd. De regering biedt geen oplossing voor het probleem hoe de investeringen in werknemers gedurende enige tijd voor de werkgever te behouden zonder de arbeidskeuze te beperken en de arbeidsmarkt inflexibel te maken. Een opleidingsbeding dat bepaalt dat de werknemer een gedeelte van de investeringen terugbetaalt indien hij of zij binnen een bepaalde periode vertrekt, is wel geoorloofd, maar kan eveneens knap belemmerend werken.

Weekers

De vergoeding is geen schadevergoeding, maar is bedoeld als compensatie voor het feit dat de werknemer in zijn vrijheid van arbeidskeuze is beperkt. Zo luidt tenminste het voorstel van de regering. De vrijheid van arbeidskeuze wordt herhaaldelijk ten tonele gevoerd ter onderbouwing om niet te zeggen: rechtvaardiging van de invoering van de vergoedingsplicht. Het recht op vrijheid van arbeidskeuze is echter niet absoluut. Ik heb zojuist al verwezen naar het betoog van collega Jan de Vries om dit van harte te ondersteunen. Ook de Hoge Raad heeft onder andere in het arrest-Kolkman/Cornelisse van 1 juli 1997 uitdrukkelijk bepaald dat absolute horizontale werking van de vrijheid van arbeidskeuze op grond van artikel 19, lid 3, van de Grondwet niet bestaat. Het is mogelijk om de vrijheid van arbeidskeuze contractueel in te perken. Buiten arbeidsrelaties is het zelfs niet vereist om dit schriftelijk te doen. In dit arrest ging het om concurrentie tussen twee assurantie tussenpersonen. Dat komt daarop neer. De keuze om in dienst te treden van een ander is een persoonlijke keuze die de werknemer met gebruikmaking van zijn autonomie heeft gemaakt en waaraan contractuele en wettelijke consequenties zijn verbonden. In het licht van de jurisprudentie van de Hoge Raad vind ik het vreemd dat de vrijheid van arbeidskeuze zo centraal staat in dit wetsvoorstel. Is de minister van Justitie bereid om hierop te reageren?

Ondanks het benaderen van de vergoeding als compensatie voor het verlies van de vrijheid van arbeidskeuze meldt de minister in de nota naar aanleiding van het verslag dat de vergoeding kan worden gebruikt om een mogelijke inkomensachteruitgang op te vangen. Dit geeft de vergoeding nog niet het karakter van een schadevergoeding. Dit kan overigens nog leuke discussies over het sociale verzekeringsrecht tot gevolg hebben! Hoe kijkt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hiertegen aan?

Op aandrang van de Stichting van de Arbeid is in 1954 al de mogelijkheid gecreëerd voor werknemers om de rechter te verzoeken om het toekennen van een vergoeding. Van deze mogelijkheid wordt zelden gebruik gemaakt. Juist het bestaan van deze regeling en het feit dat daarvan nauwelijks gebruik wordt

gemaakt omdat je ervoor naar de rechter moet stappen, is voor mij een belangrijke aanwijzing dat in de praktijk een voor beide partijen acceptabele regeling wordt getroffen.

Het lijkt erop dat dankzij het wetsvoorstel de werkgever altijd een vergoeding moet betalen, tenzij de drie genoemde situaties zich voordoen waarin het beding en dus de daarop gebaseerde vergoedingsplicht vervallen. Die vergoeding moet dus ook worden betaald als de werknemer ophoudt met werken om bijvoorbeeld te gaan studeren of in een geheel andere branche te gaan werken. Het is toch te gek voor woorden dat aan de advocaat die zijn jeugdroom gaat verwezenlijken door in Frankrijk een camping te beginnen of aan de advocaat die Kamerlid wordt, een vergoeding moet worden betaald, omdat het eenmaal zo is overeengekomen? Dat is nog eens een leuk afscheidsdouceurtje! Dit komt niet overeen met mijn rechtsgevoel. Komt dit wel overeen met het rechtsgevoel van de bewindslieden? U kunt toch niet volhouden dat dergelijke keuzes worden ingegeven vanwege het bestaan van het concurrentiebeding en de als gevolg daarvan beperkte arbeidskeuze?

Mevrouw Van Gent (GroenLinks): Volgens mij kan de werkgever van de advocaat die de camping gaat beginnen met de werknemer overeenkomen om het beding van tafel te halen. De vergoeding behoeft dan ook niet betaald te worden. Volgens mij is er geen probleem.

Minister Donner: Advocaten hebben geen werkgever.

Mevrouw Van Gent (GroenLinks): Dat is een extra slimme opmerking, waarbij ik mij graag aansluit.

De heer Weekers (VVD): Die zal ik onthouden om onder het concurrentiebeding uit te komen. Mevrouw Van Gent wil ik echter wel zeggen dat een persoon die daarmee akkoord gaat, niet naar welbegrepen eigenbelang handelt. Er is een vergoeding afgesproken, omdat de werkgever dat heeft voorgesteld. Als je weggaat bij die werkgever, kun je de vergoeding zomaar in je zak steken, omdat je in de voorbije jaren ogenschijnlijk beperkt was in je arbeidskeuze. Je zou dan toch gek

zijn om daar vrijwillig afstand van te doen?

Mevrouw Van Gent (GroenLinks): Het gaat erom dat je vervolgens beperkt wordt om iets anders te gaan doen. Laten wij dan een ICT'er nemen die wel een dienstverband heeft en een camping gaat beginnen. Die heeft geen belemmeringen, want die gaat gewoon weer werken. Eerst was hij ICT'er en nu gaat hij wc's schoonmaken. Volgens mij hoeft dan geen vergoeding betaald te worden.

De heer Weekers (VVD): Dat is het probleem dat ik heb met het wetsvoorstel. Mevrouw Van Gent heeft het wetsvoorstel kennelijk onvoldoende gelezen. Ook in dit soort gevallen moet de vergoeding worden betaald. Dat vind ik onbillijk. Het is een onrechtvaardig effect van het wetsvoorstel.

Als de werknemer binnen dezelfde branche van baan wil veranderen en zijn nieuwe functie binnen de omschrijving van de werkzaamheden en het omschreven geografische gebied valt, dan kan de werkgever hem aan het concurrentiebeding houden. Hij moet dan de overeengekomen billijke vergoeding betalen. Is het beding eenmaal opgenomen in het arbeidscontract, dan kan de werkgever er niet eenzijdig van afzien, in die zin dat hij aangeeft geen beroep op het beding te zullen doen. Dat lijkt mij ook onredelijk. De werknemer wordt dan namelijk niet meer feitelijk belemmerd in zijn arbeidskeuze. De voorbeelden van zojuist tonen dat aan. Waarom zou de werkgever dan toch de vergoeding moeten betalen?

Een heel andere benadering, waarvan ik de regering wil vragen of zij die heeft overwogen, is om wettelijk te regelen dat de nieuwe werkgever de overeengekomen vergoeding aan de oude werkgever betaalt. Deze krijgt dan een compensatie voor zijn investeringen in de werknemer. De werknemer is niet beperkt in zijn arbeidskeuze. De nieuwe werkgever heeft zijn nieuwe arbeidskracht. Er is dan geen sprake meer van weggapen, maar van weggopen.

Is de voorgestelde regeling onverkort van toepassing op de zo genoemde relatiebedingen? Zojuist is daar ook al aandacht voor gevraagd. In mijn ogen is het een afgezwakte vorm van het concurrentiebeding. Mocht dat het geval zijn, dan zal de

Weekers

werkgever voor het beschermen van zijn eigen klantenkring aan de werknemer die ermee vandoor wil gaan een billijke vergoeding moeten betalen. Hoe billijk vinden de bewindslieden dat? Mij lijkt het de wereld op zijn kop, tenzij de bewindslieden zometeen kunnen aangeven dat de zo genoemde relatiebedingen pertinent niet vallen onder het begrip concurrentiebeding en onder het wetsvoorstel.

Het voorgestelde overgangsrecht vind ik eveneens te gek voor woorden. Bestaande civielrechtelijke afspraken worden van rechtswege nietig wanneer zij niet aangepast worden aan de nieuwe regels, en wel binnen een jaar. Hoe ziet het kabinet dat voor zich? Een werknemer die graag van het concurrentiebeding af wil en dus ook van een afgezwakte vorm, zoals het relatiebeding, als het daaronder wordt begrepen, zal daar natuurlijk de hoofdprijs voor vragen. Ofwel hij krijgt straks een grote zak met geld mee als gevolg van deze overgangsbepaling, of hij komt op een eenvoudige manier van zijn concurrentiebeding af. Het is maar zeer de vraag of het wetsvoorstel een verbetering is van de huidige, mede door de uitgebreide jurisprudentie gevormde praktijk, waarin maatwerk mogelijk is. Het is niet eenduidig te concluderen dat door dit wetsvoorstel een beter evenwicht tot stand wordt gebracht tussen de belangen van werkgever en werknemer. Op onderdelen is zelfs het tegendeel het geval. De invoering van het wetsvoorstel gaat gepaard met een eenmalige toename van de administratievelastendruk en structureel met kosten voor het bedrijfsleven wanneer een concurrentiebeding is geïndiceerd. De omvang van deze kosten laat zich volgens de regering moeilijk schatten. De belangenorganisaties van werkgevers en werknemers zijn tegen het huidige voorstel. Ik heb geen moeite met die onderdelen van het wetsvoorstel die neerkomen op codificatie van de jurisprudentie, zoals de vermelding van de werkzaamheden en het aangeven van het geografisch gebied. Dat leidt tot meer transparantie van de rechtspositie. Ook heb ik weinig moeite met de beperking tot een jaar, al meen ik wel dat er gevallen kunnen zijn waarbij een zwaarwichtig bedrijfsbelang bestaat om de termijn te verlengen. Eigenlijk zou ook daarin meer maatwerk mogelijk moeten

zijn. Ik overweeg dit punt nader te amenderen, maar ik vind het geen hoofdpunt.

De grootste moeite heb ik met de verplichting dat werkgevers bij voorbaat al met de geldbuidel moeten wapperen. Ik heb een amendement ingediend om dit gedrocht uit het wetsvoorstel te halen. De bestaande mogelijkheid om aan de rechter een vergoeding te vragen wanneer de werknemer in belangrijke mate wordt belemmerd om anders dan in dienst van de werkgever te werken, vind ik een redelijke en billijke regeling. Die blijft wat mij betreft bestaan. Ik amendeer de regeling als het ware terug in de wet. Dat is het grote verschil met het amendement van de fractie van het CDA.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Deelt de heer Weekers mijn mening dat het in sommige gevallen heel goed kan zijn dat werknemer en werkgever een vergoeding overeenkomen bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst? Kan dat niet veel beter tussen beide partijen gebeuren dan dat daarvoor de rechter moet worden ingeschakeld? Moeten wij met dit wetsvoorstel niet bevorderen dat partijen die afweging maken bij het overeenkomen van een concurrentiebeding?

De heer **Weekers** (VVD): Ik kan deze vragen heel helder met "ja" beantwoorden. Het is altijd beter wanneer partijen er onderling uitkomen. Als wij een dergelijke passage in de wet opnemen \pm dat werkgever en werknemer een vergoeding kunnen overeenkomen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst \pm dan heb ik daar niet zoveel bezwaren tegen. Het komt mij wel wat gratis over. Wanneer de bewindslieden het zeer wenselijk zouden vinden, omdat het richtinggevend zou zijn, dan vind ik het prima.

Het is natuurlijk nooit prettig als je naar de rechter moet stappen. Ik kan mij zeer wel voorstellen dat het billijk is om een vergoeding af te spreken. Wat mij betreft hoeft dat niet altijd bij het aangaan van de overeenkomst. Omstandigheden kunnen in de loop der jaren veranderen. Zeker wanneer de werknemer een concrete nieuwe werkplek bij een concurrent voor ogen staat, zie je in veel gevallen dat de werknemer met zijn werkgever gaat praten: kunnen wij het concurrentiebeding omzetten in

een relatiebeding, welke tijd gaat daarmee gepaard? Wanneer sprake is van een zeker verlies aan inkomenscapaciteit als de werkgever de werknemer toch aan het concurrentiebeding wil houden, dan zullen partijen om de tafel moeten gaan zitten om een billijke vergoeding vast te stellen. In de wetgeving die sinds 1954 van kracht is, heeft de werknemer het recht om een dergelijke vergoeding te vragen en desnoods via de rechter af te dwingen.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Deelt u de strekking van onderdeel IV van het amendement op stuk nr. 21? Daarin wordt geregeld dat de werkgever tot het moment van het door de werknemer opzeggen van de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid heeft om eenzijdig van het concurrentiebeding en de daarmee eventueel samenhangende vergoeding af te komen. Als ik uw betoog hoor, dan vindt u het ook noodzakelijk dat er een relatie is tussen de vergoeding en het feitelijke nadeel. Dan zou u ook dat onderdeel van harte moeten willen steunen.

De heer **Weekers** (VVD): Vanzelfsprekend ben ik het met die redenering eens. Ik wil alleen nog een stap verdergaan: ik wil die hele vergoedingsplicht uit het wetsvoorstel halen. Als ik uw amendement goed heb gelezen, wilt u dat ook. Ervan uitgaande dat het concurrentiebeding een bezwarend feit voor een werknemer is dat is opgelegd door een werkgever, wijs ik erop dat een werkgever altijd van bezwarende zaken kan afzien. Dat kan in de huidige wetgeving al. Volgens mij hoeven wij dat niet opnieuw in de nieuwe wetgeving op te nemen als de hele vergoedingsplicht eruit wordt gehaald. Het is goed om deze vraag door te geleiden naar de minister van Justitie, omdat dit juridisch nauw luistert.

Ik sluit mijn betoog af met een advies aan de regering: trek alstublieft dit wetsvoorstel in. Nog los van de argumenten die ik heb genoemd, vraag ik: waar blijft de eigen verantwoordelijkheid voor vrije burgers die contracten aangaan, waar blijft de ruimte voor maatwerk, hoe staat het met de administratieve lastenverlichting voor het bedrijfsleven, hoe staat het met het terugdringen van regeltjes? Het zijn allemaal begrippen waar dit kabinet voor zegt

Weekers

te staan, maar in dit wetsvoorstel kom ik al deze speerpunten niet tegen. Integendeel. Er wordt contrair gehandeld. Nu kan worden aangegeven dat het wetsvoorstel er al wat langer ligt, maar de regering had ook op basis van de koerswijziging van beleid, waarbij juist deze speerpunten aan de orde kwamen, en ook gelet op de kritiek van de VVD-fractie tijdens de schriftelijke voorbereiding kunnen besluiten tot intrekking van het wetsvoorstel.

Voorzitter. U zult begrijpen dat wij in elk geval niet meedoen aan verdere lastenverzwaring, nog meer regeltjes inbrengen, de eigen verantwoordelijkheid van vrije burgers verder gaan beperken en al dit soort dingen die ik zojuist heb genoemd. Wij staan pal voor de genoemde speerpunten van het regeringsbeleid en vinden dat dat ook in de hier te behandelen wetgeving zou moeten doorklinken.

□

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voorzitter. Het is bij het concurrentiebeding voor de GroenLinks-fractie en, naar ik hoop, ook voor andere fracties van groot belang, dat een goede balans wordt gevonden tussen de belangen van werkgevers en werknemers. Mevrouw Stuurman heeft al prachtig aangegeven hoelang deze discussie al niet loopt. Ik grijp de gelegenheid aan om haar van harte te feliciteren met haar maidenspeech. Het was heel duidelijk dat zij grote deskundigheid heeft op dit terrein.

Ik zal maar met de deur in huis vallen: de GroenLinks-fractie voelt eigenlijk niets voor zo'n concurrentiebeding. Wij zien het als overbodige wetgeving. Wat dat betreft, kunnen de heer Weekers en ik misschien zaken doen: een beetje dereguleren en de administratievelastendruk terugbrengen. Maar ja, het wordt dan altijd weer voor de verkeerde dingen gebruikt. Aan de ene kant wil de VVD-fractie namelijk wel wetgeving als dat zo uitkomt om de positie van de werkgevers te beschermen, maar aan de andere kant doet zij dat toch maar liever niet.

Het concurrentiebeding is overbodig. Er zijn genoeg alternatieven, zoals de geheimhoudingsplicht, het relatiebeding en de onrechtmatige daad. Waarom doen wij dan zo moeilijk en waarom gaat dat

concurrentiebeding er niet helemaal uit?

De heer **Weekers** (VVD): Mevrouw Van Gent maakt mij wel erg nieuwsgierig als zij zegt dat er voldoende alternatieven zijn. Zij noemde bijvoorbeeld het alternatief van de onrechtmatige daad. Kan zij mij dat uitleggen, want dat begrijp ik niet?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Als je iets doet om het bedrijf waar je vandaan komt, te schaden, dan kan de ex-werkgever het hogerop gaan zoeken om jou daarop aan te pakken. Ik zie dat u hier niet helemaal blij mee bent, maar dat is wel mijn antwoord.

Het zijn mooie woorden: "minder regels, meer doen". Het concurrentiebeding, zoals wij dat al van zeer vroege tijden kennen, is in onze ogen echter vrijheidsbeperkend, met name voor de werknemer. Als werknemer ga je natuurlijk niet gezellig met je toekomstige werkgever om de tafel zitten om hem om je concurrentiebeding te vragen, voordat je je contract rond maakt. Je wilt graag ergens werken of je bent dolblij dat je ergens in de sector waarin je graag wilt werken, een baan kunt krijgen, maar een voorwaarde is dan wel het tekenen van dat concurrentiebeding. Als je dat niet doet, zal de werkgever dat namelijk aangrijpen als argument om jou niet aan te nemen, al zal hij dat keurig omschrijven. Hier zit dus een vrijheidsbeperkend idee achter dat ons niet aanspreekt, zeker niet in deze tijd waarin nogal eens gesproken wordt over employability en de mobiliteit van de werknemer. Die zaken worden steeds belangrijker en daarom is het nogal vreemd dat je met dit oude, achterhaalde concurrentiebeding aan de slag gaat. Wij vinden dat gewoon geen goed plan.

Van de FNV heb ik begrepen dat steeds vaker gevraagd wordt om een concurrentiebeding te tekenen, ook voor beroepen waarvoor dat eigenlijk idioot is. Ik noem schoonmakers, winkelpersoneel en textielarbeiders. Schoonmakers kunnen zelfs last krijgen van zo'n concurrentiebeding, als zij bijvoorbeeld vanwege betere arbeidsvoorwaarden willen overstappen naar een concurrent. Volgens mij moeten zij dat gewoon kunnen doen, want het maakt niet uit of je een kantoor schoonmaakt voor mister X of mister B. Het is de vraag in

hoeverre daarbij sprake is van concurrentie, behalve dan misschien op het punt van de arbeidsvoorwaarden. Om die reden vraag ik de leden van het kabinet die hier vandaag aanwezig zijn, wat de eigentijdse visie van het kabinet is op het concurrentiebeding. Verder wil ik van hen weten wat in hun ogen het bestaansrecht is van dat beding en welke concrete belangen van werkgevers worden gediend met het inperken van de vrijheid van werknemers. Ik verwacht toch echt wel iets van dit kabinet, als het gaat om eigentijdse arbeidsverhoudingen, al is dat misschien naïef.

De hamvraag is of het werkgeversbelang dermate zwaarwegend is dat de werknemer bij indiensttreding beperkt kan worden in zijn mogelijkheden om in de toekomst bij een andere werkgever in dezelfde branche of een andere branche te gaan werken. Ik zie dat, eerlijk gezegd, niet zo. Verder is het de vraag hoe dit zich verhoudt met het grondwettelijke recht van een vrije arbeidskeuze van werknemers. De werkgever kan in wezen twee dingen doen, namelijk de rechtmatige concurrentie aanvaarden of zich contractueel indekken bij de werknemer. Wij geven de voorkeur aan de eerste optie. Ik vind dat trouwens een heel liberale gedachte van de GroenLinks-fractie. Daarom vind ik het ook een beetje jammer dat de echte liberalen dit nu een beetje laten liggen. De GroenLinks-fractie is op dit punt een soort progressieve coalitie aangegaan met de PvdA-fractie. Mevrouw Stuurman heeft de amendementen die wij gezamenlijk hebben ingediend, al uitgebreid toegelicht. Ik zal dat niet allemaal herhalen.

Tot slot wil ik er iets over zeggen hoe het wetsvoorstel politiek ligt. Dat is altijd het leuke, als je als laatste spreker in eerste termijn het woord mag voeren. Ik had voor het debat mijn hoop gevestigd op de CDA-fractie, die zich naar ik verwachtte meer sociaal wilde profileren. De heer De Vries sprak behartigenswaardige woorden over werknemers, wier positie in dezen wat zwakker is dan die van de werkgever. Nu krijgen we het, dacht ik. Maar pas op het laatste moment kwamen de amendementen van de CDA-fractie, die niet aansluiten bij de woorden van de heer De Vries. Zijn amendementen komen de werkgevers nog meer tegemoet. Van de VVD moeten we



De heer Donner, minister van Justitie

© M. Sablerolle ± Gouda

het in dezen ook niet hebben. De heer Weekers sprak over tekengeld en afscheidsdouceurtjes, maar je zou het ook kunnen zien als een schadevergoeding die wordt uitbetaald op het moment dat het geding soms noodgedwongen wordt geaccepteerd door de werknemer. Wat de camping in Frankrijk betreft het volgende: in de memorie van toelichting staat dat de werkgever tegen de werknemer kan zeggen af te zien van het beding. Als dat zo is, is de werkgever niet verplicht de vergoeding te betalen. Ik begrijp de interpretatie van de heer Weekers wat dat betreft dus niet.

De heer **Weekers** (VVD): Het is goed als u het wetsvoorstel nog eens heel goed doorleest, want het luistert juridisch zeer nauw. Ik heb enkele voorbeelden genoemd die ik niet zal herhalen. U ziet het voorstel vooral als een soort schadevergoeding, omdat werknemers niet in de buurt van het oude werk een nieuwe betrekking kunnen vinden, met minimaal hetzelfde loon. Wanneer u die stelling betreft, zitten we weer een stuk dichter bij elkaar, en dat kan wat mij betreft ook binnen de huidige wetgeving.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Het voorstel is om de vergoeding gewoon bij wet te regelen. Ik heb bijna de neiging het kabinetsvoorstel

te verdedigen omdat dit, hoewel het mij niet ver genoeg gaat, beter is dan wat u met uw in mijn ogen wat saboterende amendementen wilt bereiken. U hoeft mij niet de les te lezen over een wetsvoorstel dat ik niet goed zou hebben gelezen: ik heb daar goed op gestudeerd. Ik vraag om een reactie van het kabinet. U doet zo negatief over tekengeld en afscheidsdouceurtjes. Vaak zijn dat geen vrijwillige acties van werknemers. Als een werkgever bepaalde dingen wenst te beschermen, of die nu redelijk of onredelijk zijn, kan daar best iets tegenover staan in het contract, om te voorkomen dat een werknemer altijd naar de rechter moet stappen. Over bureaucratie, regelgeving en administratieve-lastendruk gesproken!

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik begrijp uit uw woorden dat u punt IV uit mijn amendement op stuk nr. 21 steunt. In uw dagsluiting geeft u een eigentijdse visie op het concurrentiebeding. Maar is de eigentijdse visie niet juist dat wij vooral de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij de samenleving leggen, en dus zomin mogelijk verbieden in onze regelgeving, maar zoveel mogelijk afhankelijk laten zijn van de overeenkomst tussen werkgever en werknemer? Alleen het noodzakelijke moet worden geregeld om de positie van

in dit geval de werknemer zoveel mogelijk te beschermen.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Als u zegt dat burgers zoveel mogelijk zelf moeten regelen, kunnen we elkaar bijna de hand schudden. Dan adviseer ik u, het amendement op stuk nr. 14 van mevrouw Stuurman en mij te steunen, waarin wij voorstellen het concurrentiebeding van tafel te vegeen, want werkgevers zijn ook burgers. Nu wordt de vrijheid van de ene burger ingeperkt, terwijl de andere alle mogelijkheden krijgt. Zo zijn wij niet getrouwd. Ik ben overigens blij dat u mijn dagsluiting waardeert, maar ik ben het totaal niet met u eens. Wat u eigenlijk wilt, is het concurrentiebeding uit de wet schrappen.

Zoals ik al zei, ik ben bijna bereid om het voorstel van het kabinet te steunen, hoewel dit ons niet ver genoeg gaat. De vergoeding is een cruciaal element en die wordt er nu uitgeamendeerd. Ik ben teleurgesteld dat de fracties van CDA en VVD een maximale poging doen om een minimale verbetering te schrappen. In deze tijd kan een beetje gelijkwaardigheid geen kwaad, dus dat moeten wij zeker niet doen.

De **voorzitter**: Met excuses aan de Stenografische dienst dat er een kwartier van de dinerpauze wordt afgesnoept, wil ik nu schorsen tot 20.00 uur.

Minister **Donner**: Ik moet vanavond nog naar Brussel. Kan de dinerpauze iets korter?

De **voorzitter**: Hiervoor geldt dan wel geen concurrentiebeding, maar wij hebben bepalingen ter bescherming van onze medewerkers en daar kan ik niet zomaar van afwijken. Het spijt mij erg, maar wij zullen bevorderen dat u op een redelijke tijd in Brussel bent. Als jurist denkt u natuurlijk dat u met de toezegging "redelijke tijd" nog niet weet waar u aan toe bent.

De vergadering wordt van 18.46 uur tot 20.00 uur geschorst.

Voorzitter: Verburg

□

Minister **Donner**: Voorzitter. Uiteraard past het ook mij om mevrouw Stuurman te feliciteren met

Donner

haar maidenspeech. Terwijl iedereen aan het eten was, had ik de kans om haar speech nog een keer door te lezen. Ik heb daar dus twee keer van kunnen genieten, met name van de verwijzing naar de SDAP uit 1906. Je kunt zien hoe sommige foute concepties na een eeuw nog voortduren!

Het is mijn collega van Sociale Zaken en mij wat vreemd te moede om een paars voorstel te verdedigen ± als resultaat van een paarse operatie: marktwerking ± en om dan enerzijds geconfronteerd te worden met de PvdA, die het helemaal wil schrappen, en anderzijds met de VVD, die de bestaande situatie wil handhaven. Dat strookt inderdaad met de fundamentele uitgangspunten van beide partijen.

Mevrouw Van Gent vroeg om een eigentijdse visie op het beding. Die vormt toch wel de achtergrond van het besluit om het voorstel door te zetten. Een van de conclusies van de MDW-werkgroep uit 1997 was dat vrijwel gedachteloos in contracten een concurrentiebeding wordt opgenomen, soms met een boetebeding. Op het moment van het aangaan van het contract wordt daarover niet onderhandeld, omdat er een zekere ongelijkheid is: de een zoekt een baan en de ander zoekt een werknemer. Men gebruikt een aantal standaardbepalingen, terwijl men later pas merkt welke implicaties die hebben.

Het verbaast mij dat de heer Weekers niet de mening deelt dat het onder de moderne omstandigheden wenselijk is om de arbeidsmarkt flexibel te maken. De essentie is dat dit soort beperkingen in wezen over de duur van een contract heen regeren. Begrenzing hiervan is in het belang van een flexibele arbeidsmarkt. Voor de duur van het arbeidscontract krijgen partijen over en weer beperkingen opgelegd, als onderdeel van het contract, maar het is de vraag of het gewenst is dat men over het contract heen daaraan gebonden is.

De heer De Vries heeft gevraagd waarom de werkgever gebonden moet worden aan het contract als hij van het concurrentiebeding af wil. Dat is de keerzijde. Als het ene onredelijk is, moet je in eerlijkheid ook van de keerzijde zeggen dat die onredelijk is. Over dat punt willen wij naar aanleiding van wat er in de Kamer is gezegd, met voorstellen komen. Ik zal daar straks verder op

ingaan, maar in het belang van de arbeidsmarkt moet het regeren over de duur van het arbeidscontract heen zoveel mogelijk beperkt worden.

Ik was bezig met het geven van de eigentijdse visie op het concurrentiebeding, maar tegelijkertijd moeten wij vaststellen dat ook in een informatiesamenleving ofwel een kenniseconomie het gedurende een bepaalde tijd beperken van de mogelijkheid dat iemand bij een concurrent in dienst treedt, een geldig belang van een werkgever mag zijn. De kern van het voorstel is eigenlijk: dat kan een geldig belang zijn ± zij het dat dat beperkt wordt tot een jaar ± maar dan moet je wel op het moment waarop de arbeidsovereenkomst aangegaan wordt, de prijs ervan vaststellen. Er wordt dus niet iets gekocht zonder dat de prijs ervan wordt vastgesteld. Die beperking voor de werkgever moet voorkomen dat de werkgever al te lichtvaardig het etiket "concurrentiebeding" ergens op plakt. Dat is de essentie van het voorstel. Het uitgangspunt is dat het beter is om geen gebruik te maken van het concurrentiebeding, maar er kan een geldig belang zijn; dan moet je het op dat moment eens worden over de prijs. Bij de uitwerking moet worden bepaald voor welke werkzaamheden dat geldt; dat is gewoon de eis dat de beperking gepreciseerd moet worden. Wat dat betreft, voldoet het voorstel dus volstrekt aan het idee dat bij een overeenkomst vraag en aanbod de prijs moeten bepalen. Daarom verzet het kabinet zich tegen het in de wet beperken van de reikwijdte van die prijs door het vaststellen van een minimum- of een maximumprijs. De essentie binnen de contractvrijheid is juist dat men die beperkingen overeen kan komen en dan moet men het eens worden over de prijs. Daar komt het wetsvoorstel op neer.

De heer **Weekers** (VVD): Deelt de minister de opvatting dat die prijs ook kan bestaan uit een stuk scholingsfaciliteit gedurende het dienstverband of uit een stuk loon gedurende het dienstverband? Zo ja, is dan overwogen om ook die mogelijkheid in het wetsvoorstel mee te nemen, bijvoorbeeld nog aangevuld met een nadere motiveringseis?

Minister **Donner**: U nam aan dat het gaat om een vergoeding na de

overeenkomst. Ik denk dat dat inderdaad de bepaling is: het gaat om een vergoeding die op dat moment wordt uitbetaald. Als daar naderhand bijvoorbeeld scholing in zit, denk ik dat dat kan.

De heer **Weekers** (VVD): Ik bedoel natuurlijk niet: na expiratie van de overeenkomst. Ik begrijp het door u gemaakte onderscheid goed: na het expireren van de arbeidsovereenkomst blijft nog enige tijd een bepaalde beperking doorwerken en pas op dat moment zal daar ook een tegenprestatie voor moeten worden geleverd. Je zou echter ook kunnen redeneren dat de tegenprestatie al op voorhand betaald wordt en dat het al dan niet accepteren van een concurrentiebeding wordt meegenomen in de loononderhandelingen en in de onderhandelingen over een stuk extra scholing, te genieten gedurende ± of bij aanvang van ± het dienstverband.

Minister **Donner**: Ik denk dat zulks een terugkeer naar de huidige situatie zou betekenen. Men kan dan namelijk altijd zeggen dat er een concurrentiebeding, althans, een beperking, in de arbeidsvoorwaarden zit, waarvan de vergoeding zich vertaalt in het loon dat wordt betaald en alles wat daarbij komt. De vergoeding in die zin begrijpen, houdt dus in dat wij bij de bestaande situatie blijven, behoudens de beperking tot één jaar. Volgens onze voorstellen moet de vergoeding niet verschuldigd zijn als de werkgever aangeeft dat hij geen beroep zal doen op de concurrentiebeding. Dat is de tegenhanger van het geheel.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik hoor met genoegen dat het kabinet ziet dat het wetsvoorstel in ieder geval op dat punt tekortschiet. Maar waaraan relateren wij de prijs? Aan vraag en aanbod, zoals u stelt? In dat geval deel ik de mening van de heer Weekers dat dit in het loon moet terugkomen. Of is die gekoppeld aan de mindere waarde van de werknemer na verbreking van de arbeidsovereenkomst, dus het nadeel dat deze ondervindt als gevolg van het feit dat een concurrentiebeding is opgenomen?

Minister **Donner**: De vergoeding is gerelateerd aan de beperking die aan de werknemer wordt gesteld, niet

Donner

aan het nadeel van de werkgever. Vandaar dat ik straks zal ingaan op het SDAP-congres van 1906. Het gaat niet om de oneerlijke concurrentie of de schade daarvan die moet worden gecompenseerd, maar om het afspreken van een beperking in de handelingsvrijheid van de werknemer; die beperking heeft haar prijs, is via vraag en aanbod overeengekomen tussen werkgever en werknemer, met billijkheid als wettelijk criterium. Dat is voor ons de reden om hier als wetgever geen grenzen aan te willen stellen, noch naar beneden, noch naar boven. De betaling vindt plaats op het moment dat de beperking geldt.

De heer **Jan de Vries** (CDA): In dat geval rijst de vraag wanneer die beperking precies geldt: na afloop van de arbeidsovereenkomst of tijdens de duur ervan. De bestaande wet geeft aan dat hiervoor een belangrijke belemmering moet zijn. In dit wetsvoorstel kiest u slechts voor het begrip "beperking", waarmee ook meer ruimte wordt geboden voor een hogere vergoeding.

Minister **Donner**: Nee, juist vandaar de bepaling dat de werkzaamheden en het gebied moeten worden gepreciseerd. Dat dwingt de werkgever tot een prijs en een verplichting om te vergoeden, want anders blijft het een vrijblijvende bepaling die een dito afweging mogelijk maakt. Als de werkgever beslist dat die beperking hem toch niet zoveel waard is, moet hij de mogelijkheid hebben om ervan af te kunnen komen. Gedurende de looptijd van het contract is er al sprake van een zekere beperking, omdat de werknemer niet door concurrenten kan worden benaderd. Derhalve moet er een mogelijkheid zijn om de werkgever op uitnodiging te laten aangeven of hij zich aan het contract houdt. Dat is het punt: het gaat om de beperkende werking, die moet worden vergoed; gedurende de looptijd zit die vergoeding in het loon; het wetsvoorstel wijst op de beperking na ommekomst van de overeenkomst, daarover moet men het eens worden en daar moet een vergoeding tegenover staan; die vergoeding moet billijk zijn, maar verder willen wij niet dat de wetgever ingrijpt in de hoogte ervan, want daarmee zou een in beginsel flexibel systeem weer rigide worden.

Een minimumprijs betekent in een aantal gevallen dat het belang van de werkgever niet wordt gebillijkt. Een maximum betekent dat in een aantal gevallen de belangen van de werknemer niet worden gebillijkt. Het moet een grote variatie aan situaties dekken.

Ik meen dat de mogelijkheid ook niet moet worden geschrapt. Zowel mevrouw Stuurman als mevrouw Van Gent heeft al gezegd dat hetzelfde resultaat op een andere wijze kan worden bereikt. Dan zijn wij weer even ver als wij nu zijn. Wij zitten nu in een ongeregelde situatie waarin dit soort beperkingen in het contract wordt gezet zonder dat de werkgever bepaalt dat daarvoor een vergoeding moet worden gegeven en waarin ook de werknemer geen duidelijkheid heeft over de consequenties. Dat is nu net het voordeel voor de wetgever om de bepaling op te nemen: het ontzeggen van bepaalde werkzaamheden moet in dit kader gebeuren. Dat is tegelijkertijd de reden om het schade-element er niet weer in te brengen, zoals in het amendement op stuk nr. 17 wordt gesuggereerd, namelijk dat de werkzaamheden worden gepreciseerd waardoor de werkgever schade ondervindt. Daarmee wordt in wezen het schadekarakter van de vergoeding onderschreven. Hoe meer je op dat punt de strekking van de bepaling bepaalt, des te groter de ruimte is waarin de werknemer niet is beschermd en waarin de werkgever en de werknemer nog vrij zijn.

De heer **Weekers** (VVD): Ik vind het betoog van de minister buitengewoon interessant. De minister zegt dat de vergoeding niet mag worden verward met het schadekarakter. Ik vraag mij dan af wat een billijke vergoeding is. Waaruit bestaat die billijkheid?

Minister **Donner**: Het gaat erom wat de billijke vergoeding is voor de beperking die de werknemer zich moet laten gedogen. Daarom wordt het aan het begin als norm opgenomen en aan het einde als mogelijkheid voor de rechter om het te corrigeren. Op dat punt zijn wij van mening dat de werkgever inderdaad die mogelijkheid moet hebben, alweer vanuit de spiegelbeeldigheid van het geheel. Ik zou het amendement op stuk nr. 22, al dan niet in die wijze, wel kunnen delen, omdat ik

dan die spiegelbeeldige situatie creëer.

De heer **Weekers** (VVD): Ik waardeer de toezegging van de minister. Hij komt daarmee, zij het in een zeer laat stadium, tegemoet aan de kritiek van de Raad van State op het wetsvoorstel. Ik kom toch nog niet goed weg met het begrip "billijke vergoeding". Feit is dat met dit wetsvoorstel vooraf een vergoeding moet worden overeengekomen. Feit is dat die vergoeding billijk moet zijn. Een en ander is niet gerelateerd aan schade voor de werknemer, noch aan mogelijke schade voor de werkgever. Kan die billijkheid bestaan uit een vergoeding van 50 euro per maand of moet het een half maandsalaris worden? Ik vraag mij af of de minister de praktijk niet met een enorm probleem opzadelt.

Minister **Donner**: Dat denk ik juist niet, mede vanwege het te introduceren systeem. Dat brengt met zich mee dat er wordt nagedacht. Dat komt er standaard in. Die billijkheid zal mede afhangen van de aard van het beroep. Er is een voorbeeld genoemd in verband met het amendement om de inkomsten van de beroepen waarvoor het geldt aan een minimum te binden. Ook daar kan dit wel degelijk een rol spelen, omdat het concurrentiebeding dan bijvoorbeeld geen betrekking heeft op het schoonmaken in loondienst bij een ander bedrijf maar wel op het zelf oprichten van een concurrerend bedrijf. Aan de hand van de substantie van het concurrentiebeding zal moeten worden uitgemaakt wat billijk is. In zo'n situatie is "billijk" afhankelijk van de inkomsten die men kan genereren met een concurrerend bedrijf. Dit moet natuurlijk worden getemperd door de realiteit, de kansen et cetera. In dat licht zal de redelijkheid moeten worden vastgesteld. Nogmaals, aan het begin zal dat minder werking hebben maar vooral een norm stellen. Die norm moet aan het begin worden gesteld om aan het eind aan de rechter een oriëntatie te geven. Deze zal dan oordelen in het licht van de situatie en de beperkingen die worden gesteld. Daarom is het redelijk om op dat punt de verhoging en de verlaging op te nemen, zodat ook de werkgever onder de gewijzigde omstandigheden kan zeggen: het is niet billijk dat nu deze

Donner

hoge vergoeding nog moet worden betaald.

De heer **Jan de Vries** (CDA): De minister herhaalt eigenlijk wat ook al in de nota naar aanleiding van het verslag stond over de aard van de billijkheid, hoe deze moet worden geïnterpreteerd. Daarmee gaat hij eraan voorbij dat de door het kabinet voorgestelde bepaling minder richtinggevend is dan de bepaling in de huidige wet. Nu zijn ook nog de omstandigheden van het geval opgenomen als richtinggevende elementen. Hoe ziet de minister dat?

Minister **Donner**: Dat zit besloten in de bepaling zoals die er ligt. Dit komt in wezen tot uitdrukking in de controle die de rechter achteraf kan aanbrengen, wanneer er beperkingen gelden en er moet worden betaald. Pas dan is dit relevant. In de huidige systematiek is dat in de bepaling zelf opgenomen. In de voorgestelde systematiek verandert de bepaling qua karakter en opzet van de werking, waardoor het logischer wordt om de gewijzigde omstandigheden aan het slot op te nemen. Met die factor moet rekening worden gehouden bij het eventueel kunnen opzeggen. Het gaat in wezen niet om oneerlijke concurrentie maar om een beperking die wordt gesteld, waar een vergoeding tegenover moet staan. Dit is daarvan een juiste invulling.

Er zijn verschillende argumenten gegeven in het kader van het uitgangspunt van de vrije arbeidskeuze, waarop het wetsvoorstel berust. Het is een maatschappelijk belang, in die zin dat nu wordt geconstateerd dat die keuze te veel wordt beperkt. Het is niet juist om te zeggen dat het gaat om een grondwettelijk recht op vrije arbeidskeuze. De Grondwet stelt hooguit beperkingen aan de grenzen die de overheid mag stellen aan de beroepskeuze, maar niet aan wat partijen onderling afspreken. In dat kader houdt het wetsvoorstel overeind dat er eventueel beperkingen kunnen worden gesteld. In aansluiting op de huidige jurisprudentie is dat niet absoluut. Derhalve mogen er grenzen worden gesteld. In het wetsvoorstel wordt alleen gezegd dat op voorhand de betekenis, de waarde daarvan moet worden afgesproken. Als je iets koopt, moet je wel overeenstemming hebben

over de prijs. Dat is een fundamenteel beginsel van het burgerlijk recht.

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter.

De **voorzitter**: De heer Weekers heeft nog één korte vraag.

De heer **Weekers** (VVD): De minister vindt dat de prijs op voorhand moet worden bepaald. Deze wordt pas betaald op het moment dat de beperking voortduurt. Zou het complement daarvan niet kunnen zijn dat ook een boetebeding wordt opgelegd?

Minister **Donner**: Dat kan daarvan heel wel een onderdeel zijn. Dit sluit dat niet uit; daarmee ben ik het eens. De onrechtvaardigheid is nu vaak dat er wel een boetebeding geldt, maar dat daarvoor geen prijs wordt betaald. Met dit wetsvoorstel proberen wij dat in evenwicht te brengen. Ik denk daarom nog steeds dat de bepaling evenwichtig is. Vanuit het hoofdbelang is daarin geregeld op welke manier de arbeidsmarkt vrij wordt gemaakt.

Een ander belangrijk punt is dat er een maximumtermijn van één jaar wordt gesteld aan het concurrentiebeding. Een langere termijn is naar onze mening niet nodig en niet wenselijk. Na verloop van een jaar is de door de werknemer opgedane knowhow meestal verouderd en zijn de contacten met klanten verwaterd. Het concurrentiebeding betreft het in dienst treden en is geen relatiebeding. Dat beding houdt namelijk in dat je bij een nieuwe indiensttreding niet de contacten met andere relaties mag onderhouden. Er is dus sprake van twee gescheiden zaken. De suggestie van de heer Weekers om de nieuwe werkgever de vergoeding te laten betalen, is daarom schrijnend. Die figuur kennen wij bovendien al, namelijk uit de voetbalwereld. Je regelt dan namelijk een transfersom. Die som betaalt de nieuwe werkgever, omdat hij iemand losweekt uit zijn oude contract. Hierbij hebben wij het erover dat er een beperking geldt na opzegging van het contract. Het zou een vreemde structuur worden, omdat de werkgever en de werknemer een vergoeding zouden kunnen afspreken, die de nieuwe werkgever zou moeten betalen. Zolang het beding geldig is, mag de werknemer echter niet bij de concurrent in dienst treden. De gesuggereerde situatie

ontstaat dan ook nooit. Die logica vormt een fundamenteel beginsel van het overeenkomstenrecht: de twee partijen kunnen niet gezamenlijk lasten opleggen aan een derde die geen partij is bij de overeenkomst. Daarop zou de structuur van de heer Weekers wel neerkomen. Die structuur zou niet logisch zijn. Daarom houd ik op dat punt vast aan de voorgestelde systematiek.

Om dezelfde reden menen wij dat je niet de maximumtermijn uit het wetsvoorstel moet halen. Voor zowel de werkgever als de werknemer zou dat namelijk onzekerheden scheppen. Men weet dan namelijk nooit hoe lang een en ander zal lopen. De bepalingen worden in wezen oneindig. Alweer vanwege het evenwicht wordt voorgesteld om een beperking aan te brengen en wel op een jaar. Zo'n termijn is in zekere zin ook arbitrair, want je kunt ook anderhalf of twee jaar bepalen. Naar onze mening is één jaar een logische grens in het geheel.

De bepalingen uit het wetsvoorstel komen erop neer dat er in de proeftijd geen beperking geldt. Daarover bestond volgens mij even onduidelijkheid. Voor de proeftijd bestaat een apart regime. In de proeftijd kan de werkgever afzien van een dienstverband, maar in dat geval kan hij geen beperkingen stellen aan degene die hij überhaupt niet in dienst wil houden. Ook een tijdelijk contract kan in het belang van de werkgever zijn. Daarbij zal dezelfde bepaling gelden, namelijk dat men het eens moet worden over de prijs. In die zin valt niet in te zien dat dit voor een contract van twee maanden mogelijk is. Ik kan mij niet voorstellen dat een werkgever bereid is om daar een hoge prijs voor te betalen en ook niet dat hij of zij er veel belang bij heeft. Contracten voor bepaalde tijd zijn in wezen overeenkomsten. De invoering van de bepaling dient in ieder geval over de gehele linie te geschieden.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Stel dat iemand een contract voor bepaalde tijd krijgt, voor vier maanden. Naar uw zeggen moet een prijs worden betaald voor de opname van een concurrentiebeding in zo'n contract. Dan kan het voorkomen dat iemand vier maanden werkt en de maximale termijn van een jaar aan zijn of haar broek krijgt? Daar moet de prijs dan maar voor worden betaald?

Donner

Minister **Donner**: Daar moet inderdaad de prijs voor worden betaald. De wet stelt dan ook dat dit een billijke prijs moet zijn. De situatie mag niet worden uitgebuit. Dit is een van de elementen die de billijkheid zal bepalen. Als je door vier maanden arbeid een jaar lang wordt uitgesloten van bepaalde activiteiten, zal de billijkheid een hogere prijs vergen dan wanneer de situatie anders is. De prijs is eveneens afhankelijk van de werkzaamheden. Het kan zijn dat die vanwege de werkzaamheden lager uitvalt. Dat moet je echter niet allemaal willen regelen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal specifiek op de verschillende amendementen in gaan, voorzover dat nodig is. Ik heb alle vragen van mevrouw Stuurman besproken, geloof ik. Een aantal van de door haar ingediende amendementen en gestelde vragen betroffen het schadekarakter. De beperkingen van de werkzaamheden zouden dat element ook introduceren. Ik heb duidelijk gemaakt waarom het niet verstandig is om noch aan de inkomsten, noch aan de vergoeding grenzen te stellen.

De heer De Geus zal meer in het bijzonder ingaan op de amendementen op de stukken nrs. 21 en 22. Het relatiebeding valt inderdaad onder het voorstel. De heer De Vries heeft gevraagd waarom in deze situatie het appaal niet werd uitgesloten. Een verzoek en een dagvaarding kunnen tegelijk voorkomen. Beide situaties worden opengesteld, anders moet een procedure met dagvaarding worden gevoerd over het beding als de zaak de ontbinding betreft en wordt ingeleid door een verzoek. Daarom bieden wij de mogelijkheid om die bij verzoek te voeren. Waarom dan niet het appaal uitsluiten, zodat de besluitvorming sneller plaatsvindt? De verzoekprocedure is snel op dit moment. De mogelijkheid tot appaal bestaat inderdaad, maar u moet beseffen dat de beslissing over het concurrentiebeding een rol kan spelen in nieuwe zaken die aanhangig worden gemaakt, dus als bijvoorbeeld wordt geprocedeerd over overtreding van het beding. Daarom is het nodig dat de beslissing van de ontbindingsrechter over de gelding bindende kracht heeft voor latere gedingen. Om die reden wordt artikel 237 Wetboek van Rechtsvordering van toepassing verklaard. Uit de

jurisprudentie van de Hoge Raad volgt dat dergelijke bindende kracht bezwaarlijk is als er geen rechtsmiddel tegen openstaat. Om die reden hebben wij gemeend om naar de systematiek van het burgerlijk recht ook in dit geval rechtsmiddelen open te stellen.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Deelt de minister de mening dat de verzoekschriftprocedure vanwege de snelheid in het belang kan zijn van de zaak indien een werknemer de aard van het beding aan de rechter voorlegt omdat hij een andere werkkring wil aanvaarden? Als dat leidt tot een jarenlange procedure, is de nieuwe werkkring vervolgen. Daarom heb ik het kabinet verzocht, zich op dat punt wat flexibeler op te stellen en de verzoekschriftenprocedure mogelijk te maken.

Minister **Donner**: Die is er.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Gekoppeld aan de ontbinding!

Minister **Donner**: Juist om te voldoen aan uw bezwaren op het punt van de onredelijkheid voor de werkgever zal, als wij de ruimte daarvoor creëren in het systeem, de figuur van de dagvaarding worden opengelaten. Ik moet die figuur van de dagvaarding toch open laten, voor het geval er later inbreuken worden aangevochten. Derhalve moeten die twee punten naast elkaar bestaan. Ik beseff dat er jaren over geprocedeerd kan worden. Het enige voordeel is dat de betaling nooit meer dan een jaar kan zijn. Die moet eventueel na jaren nog worden terugbetaald. In die zin is er wel een afbakening in de tijd. De verzoekschriftenprocedure wordt niet algemeen op alle geschillen van toepassing verklaard, omdat normale arbeidsrechtelijke geschillen bij dagvaarding worden ingeleid en niet bij verzoek.

Er waren nog vragen over de toepasselijkheid van de overgangswet en de overgangstermijn. Wij kunnen alle oude contracten wel onder de oude wet laten vallen, maar dat betekent dat wij de onduidelijkheid scheppen van een heel lange overgangstermijn met twee regimes. Bovendien maakt de wetgever een keuze in het algemeen belang. Uit een oogpunt van flexibiliteit van de arbeidsmarkt zijn de langdurige contracten, die een werknemer

beperken in zijn keuzevrijheid naderhand, niet gewenst. Het is logisch dat als een beperking nu wordt ingevoerd of wordt gehandhaafd, er overeenstemming moet worden bereikt over de prijs daarvan. Met de figuur dat binnen een jaar een nieuwe regeling kan worden getroffen, om te voldoen aan de nieuwe situatie, wordt de ruimte geboden die voor partijen nodig is om een nieuwe regeling tot stand te brengen. Je kunt aan twee jaar denken, maar er moet een gefixeerde, redelijk korte termijn zijn waarbinnen de contracten omgeschakeld moeten worden en men het eens moet worden over de prijs. Daarna geldt voor iedereen een nieuwe situatie.

De **voorzitter**: Wij weten dat de minister verplichtingen elders heeft. Wij hebben afgesproken dat hij het debat nu kan verlaten, terwijl minister De Geus nog moet antwoorden.

Ik sta nog twee uiterst korte vragen toe.

De heer **Jan de Vries** (CDA): De minister refereert er bij de overgangsregeling niet aan dat in de toelichting van het amendement wordt vermeld dat de noodzaak tot heronderhandelingen leidt tot heel veel nieuwe lasten en mogelijk verstoorde arbeidsverhoudingen. Heeft het kabinet die aspecten ook meegewogen?

Minister **Donner**: Om die reden kan ik mij voorstellen dat u er een termijn van twee jaar van maakt, doorgaans overeenkomend met de cao-termijnen. Ik realiseer mij dat risico. Misschien kan de collega van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hier beter op ingaan.

De heer **Weekers** (VVD): Ik begrijp dat wij vanavond met de minister van Sociale Zaken nog spreken over het overgangsrecht. Dat wacht ik dan af.

De **voorzitter**: Wij wensen de minister van Justitie een goede reis.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. Ik dank mijn collega voor zijn fundamentele beschouwingen, die het mij mogelijk maken mij te concentreren op de praktijk en enkele nog niet behan-

De Geus

delde amendementen. Vanuit de invalshoek van de arbeidsmarkt vindt de regering dit wetsvoorstel wenselijk, omdat het een bijdrage kan zijn aan een flexibeler arbeidsmarkt en een beter evenwicht in de positie van werkgevers en werknemers.

Met het amendement-Stuurman/Van Gent op stuk nr. 14, dat strekt ter vervanging van het amendement op stuk nr. 7, wordt gepleit voor een algeheel verbod. Collega Donner heeft hier een beschouwing aan gewijd.

Het amendement-Weekers op stuk nr. 13 betreft geen bepaling inzake een billijke vergoeding. Ook dat is uitvoerig in het betoog van de heer Donner aan de orde geweest.

In het amendement-Stuurman/Van Gent op stuk nr. 15, dat strekt ter vervanging van het amendement op stuk nr. 8, wordt uitgegaan van een minimumniveau van de vergoeding. Ook dat is in het betoog van de heer Donner aan de orde geweest.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Betekent dit dat de aanvaarding van de amendementen op de stukken nrs. 13, 14 en 15 door het kabinet sterk wordt afgeraden?

Minister **De Geus**: Zo is het.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Dan begrijpen wij elkaar weer.

Minister **De Geus**: Ik kom op het amendement-Stuurman/Van Gent op stuk nr. 16, dat strekt ter vervanging van het amendement op stuk nr. 9. Volgens dat amendement wordt het concurrentiebeding alleen toegelaten bij arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. In het wetsvoorstel is hier niet voor gekozen, omdat ook bij een tijdelijk contract sprake kan zijn van gerechtvaardigde belangen van een werkgever om een beding aan te gaan. In de praktijk blijkt wel dat werkgevers minder behoefte hebben aan een concurrentiebeding naarmate een tijdelijke overeenkomst van kortere duur is. De verplichte vergoeding voorkomt dat de werkgever een beding afsluit als daar geen wezenlijk belang mee is gemoeid. Ook in de Wet flexibiliteit en zekerheid zit een mogelijkheid voor de werkgever om drie maal een tijdelijk contract van een jaar af te sluiten. Volgens dit amendement zou hij dan drie jaar lang geen concurrentiebeding kunnen afsluiten. Dat

lijkt mij niet redelijk. Ik ontraad de aanvaarding van dit amendement.

Het amendement-Stuurman/Van Gent op stuk nr. 17 strekt ter vervanging van dat op stuk nr. 10. Daarin wordt voorgesteld om de omschrijving van de werkzaamheden aan te scherpen en de geografische reikwijdte te koppelen aan het gebied waarin het bedrijf van de werkgever dan wel de werknemer werkzaam is. Ik ben geen voorstander van een nuancering van deze functionele reikwijdte van het concurrentiebeding. Het doel van de omschrijving in de wet is namelijk aan te geven welke werkzaamheden niet mogen worden verricht. Dat is een andere benadering dan die gekozen is in dit amendement. Daarin wordt gesproken van door de werknemer verrichte werkzaamheden. Dit neemt niet weg dat de functionele reikwijdte in een relatie dient te staan tot de aard van de functie die de betrokken werknemer uitoefent. De nuancering van de geografische reikwijdte is overbodig, omdat het gebied moet aansluiten bij de werkzaamheden die een werknemer voor een werkgever verricht. Als een bedrijf bijvoorbeeld actief is in Zuid-Nederland en de werknemer aldaar commerciële activiteiten verricht, dan kan niet het beding worden opgelegd dat de werknemer ook in Midden-Nederland geen soortgelijke baan mag zoeken. Dat ligt anders als het gaat om een bedrijf dat landelijk werkt. Wij ontraden dus de aanneming van dit amendement.

Het amendement op stuk nr. 18 is vrij fundamenteel. Het raakt aan de vraag of er een verbod moet zijn. Hierin wordt namelijk voorgesteld om het concurrentiebeding alleen toe te staan boven een loon van anderhalf maal het van toepassing zijnde minimumloon. Het strekt er dus toe om mensen met lage inkomsten vrij te stellen van een mogelijk concurrentiebeding. De indiener denkt met name aan winkelen schoonmaakpersoneel. Er zijn echter toch situaties denkbaar waarin werkgevers in deze sectoren een belang hebben bij een concurrentiebeding. Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarin het personeel een eigen bedrijf gaat beginnen en concurrerend optreedt tegen de voormalige werkgever. Er zijn ook situaties waarin mensen met een wat hoger inkomen maar een of twee dagen per week bij een bedrijf

werken en feitelijk onder de anderhalf maal het minimumloon komen. Wij vinden het amendement dus niet verstandig, want het bevat een onnodige inperking van de algehele strekking. Ik ontraad de aanneming van het amendement.

In het amendement op stuk nr. 19 van de PvdA en GroenLinks wordt gesteld dat een werkgever zich alleen op een beding moet kunnen beroepen als hij bij de naleving een zwaarwegend belang heeft. Dat vereiste hoeft niet in de wet te worden opgenomen. Immers, in het wetsvoorstel zelf worden al nadere eisen gesteld aan het beding, zoals de beschrijving van het geografische en het functionele bereik. Er moet ook een billijke vergoeding worden afgesproken. De werkgever heeft daardoor al een sterke incentive om na te gaan of het beding daadwerkelijk zijn bedrijfsbelang dient. Ook de Nederlandse vereniging voor rechtspraak komt tot de conclusie, dat dit voorstel geen toegevoegde waarde heeft voor de rechter om tot een afweging te komen. Ik ontraad dus de aanneming van het amendement.

Het amendement op stuk nr. 20 strekt ertoe om de bestaande concurrentiebedingen buiten de geldigheid van dit wetsvoorstel te houden. Uit al wat ouder onderzoek blijkt dat 15 tot 20% van de werknemers te maken heeft met een concurrentiebeding. Ik heb geen reden om aan te nemen dat dat erg sterk gewijzigd is. Dat is een enorm hoog percentage. In veel gevallen zijn dat toch bedingen waarvan de indruk bestaat dat werkgever en werknemer nauwelijks hebben stilgestaan bij de echt gewenste betekenis ervan. Het lijkt ons dan ook dat het niet wenselijk is dat voor lange tijd de twee regimes naast elkaar bestaan. Het gevolg daarvan zou kunnen zijn dat in de overgangstijd, die in het voorstel van de regering op een jaar is gesteld, een groot deel van deze formele concurrentiebedingen door werkgever en werknemer moeten worden bekeken op de vraag: vinden wij dit een echt interessant concurrentiebeding en vinden wij het de moeite waard om daarvoor een prijs af te spreken; zo niet dan schrappen wij het concurrentiebeding, omdat wij er niet echt een belang bij zien. De toespelende die collega Donner maakte op de cao kan van toepassing zijn. Er zijn cao's waarin

De Geus

concurrentiebedingen geregeld zijn. Als regel is een concurrentiebeding echter een zaak die bij individuele arbeidsovereenkomst wordt geregeld. Daarom denk ik dat het uitbreiden van de termijn van een naar twee jaar omdat daarmee zou worden aangesloten bij de cao-praktijk, op zichzelf niet noodzakelijk is. Ik zie wel in dat er een overgangstermijn moet zijn, omdat werkgever en werknemer de tijd moeten hebben om zich af te vragen of een geldend concurrentiebeding een prijs waard is.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik heb twee vragen. Ten eerste: wie heeft er nadeel bij het feit dat er twee regimes bestaan? Ten tweede: deelt u mijn overtuiging dat het heropenen van de onderhandelingen juist kan leiden tot een versterking van de arbeidsverhoudingen met alle gevolgen van dien, zoals mogelijke gerechtelijke procedures en dergelijke? De heer Donner gaf aan dat u graag op dat onderdeel van de beantwoording ingaat. Ik leg die vraag dus graag aan u voor.

Minister **De Geus**: Ik kan op beide vragen antwoord geven. Het antwoord op de eerste vraag lijkt erg gemakkelijk: de werknemer kan in ieder geval belang hebben bij het nieuwe regime. Immers \pm het is al in de algemene toelichting gezegd \pm dit regime strekt tot het brengen van een evenwicht in de belangen van werkgever en werknemer. Ik kom hier dadelijk bij de behandeling van de amendementen op de stukken nrs. 21 en 22 nog op terug, omdat de regering van oordeel is, ook gehoord de Kamer, dat dit evenwicht nog niet voldoende gewaarborgd is. In antwoord op de vraag wie er naast de werknemer ook nog belang heeft bij het nieuwe regime, kan ik wijzen op de rechtspraak en de advocatuur. De arbeidsmarkt als geheel kan dus te maken krijgen met de eventuele druk van twee regimes. Ik wil dit geen administratieve lastendruk noemen, maar ik wil het wel regeldruk noemen. Wat schieten wij ermee op als er op dit punt twee regimes zijn? De Kamer moet dan trouwens wel met de regering tot het oordeel komen dat een van de twee regimes het gewenste regime is.

De tweede vraag was of het heropenen van onderhandelingen over het concurrentiebeding niet tot een enorme druk op de arbeidsver-

houdingen leidt. Ik denk het niet, want volgens mij is het van tweeën één. Aan: ofwel werkgever en werknemer komen tot de conclusie dat het een zinvol beding is, ofwel werkgever en werknemer komen met elkaar tot de conclusie dat die beperking eigenlijk een wassen neus is en dat die dus maar geschrapt moet worden. In het eerste geval wordt de arbeidsverhouding er een stuk beter op als daar ook een prijs over afgesproken wordt. Dan wordt er namelijk een latente druk op de arbeidsverhouding weggenomen. Ook in het tweede geval wordt een latente druk op de arbeidsverhouding weggenomen.

De heer **Weekers** (VVD): Ik heb in mijn eerste termijn aangegeven dat het niet zozeer knelt bij de termijn van het overgangsrecht, maar bij de gevolgen van het overgangsrecht en de positie van de werknemer in de onderhandelingen over de billijke vergoeding. Als een werknemer perse van het concurrentiebeding af wil, dan kan hij namelijk onredelijke eisen stellen aan de vergoeding. Wanneer de werkgever die niet inwilligt, dan is het concurrentiebeding na dat jaar helemaal van de baan. Zou het voor dat geval geen aanbeveling verdienen om de suggestie van de Raad van State te volgen dat, als werkgever en werknemer er uiteindelijk niet uitkomen, het dan aan de rechter is om desverzocht de inhoud van het nieuwe concurrentiebeding vast te stellen?

Minister **De Geus**: Ik kan uw gedachtegang op dit punt volgen, maar ik heb mij niet geprepareerd op een antwoord hierop. Het lijkt mij dat wij dit nog even moeten overwegen voor de tweede termijn. Als een werknemer van zijn kant een zeer hoge eis kan stellen aan de vergoeding, terwijl het concurrentiebeding er al ligt, dan zou hij daarmee als het ware, reeds in dienst zijnde, een prijs kunnen afpersen bij de werkgever. Ik kan natuurlijk zeggen dat de werkgever dat altijd kan aanvoeren als een reden voor ontslag, maar ik wil eigenlijk niet in die richting denken. Wij zullen dus moeten bekijken of wij dat evenwicht op een andere manier kunnen aanbrengen. Aangezien de suggestie van de Raad van State een enorme druk legt op de rechtspraak om dit probleem op te lossen, lijkt het mij

verstandig dat de regering zich nog even beraadt op een antwoord en hier in tweede termijn op terugkomt. Het heeft immers onze voorkeur om ook de zaken die zich in de overgangperiode kunnen voordoen, als wetgever zelf op te lossen.

De amendementen op de stukken nrs. 21 en 22 zijn in zekere zin al besproken door collega Donner, maar ik loop die ook nog even na. Het amendement op stuk nr. 21 bestaat uit verschillende leden. In lid I wordt voorgesteld, de billijke vergoeding te schrappen. De heer Donner heeft al aangegeven, waarom wij dat ontraden. In lid II wordt ingegaan op het in belangrijke mate belemmerend zijn om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn. Ik zal de Kamer uitleggen, waarom ik hiermee moeite heb. Het overeenkomen van een vergoeding kan ook nu, en hoeft dus niet expliciet te worden geregeld. Maar belangrijker is de voorwaarde: als het beding de werknemer belemmert. Als dat gebeurt, is dat op zichzelf een terminologie die conflictopwekkend en nadelig voor de werknemer is, en zelfs fraude van de werknemer kan uitlokken. Conflictopwekkend, omdat niet altijd duidelijk zal zijn of een werknemer wel of niet wordt belemmerd door het beding. De werknemer zal dat dan moeten gaan aantonen. Vergelijk de werknemer die ter overbrugging van de looptijd van het beding tijdelijk andere arbeid aanvaardt, een reis gaat maken of scholing volgt, en een werknemer die andere arbeid aanvaardt, omdat hij niet langer in de betreffende sector werkzaam wil zijn of die, als er geen beding was geweest, toch wel een reis was gaan maken. Met andere woorden: het zal van de motivatie van de werknemer afhangen, wel of niet vanwege een beding, of de aanspraak op het overeenkomen van een vergoeding bestaat.

Dit kan zelfs nadelig zijn voor de werknemer, omdat aan de werkgever de mogelijkheid wordt geboden de vergoeding niet overeen te komen, onder handhaving van het beding. De werknemer zal hiertegen in het geweer moeten komen. Hij zal moeten aantonen dat hij door het beding wordt belemmerd, terwijl de beperking hem juist wordt opgelegd door de werkgever. Ten slotte is het ook fraudegevoelig, omdat de werknemer zijn motivering wel eens zou kunnen aanpassen aan de wens

De Geus

om een vergoeding te krijgen. Wij denken dat aan deze toevoeging geen behoefte is.

Lid III is een verwijzing, en kan dus worden overgeslagen. In lid IV gaat het met name om de toevoeging, voorgesteld onder 3b. "De werkgever voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst door de werknemer aan de werknemer te kennen geeft dat hij geen beroep zal doen op het concurrentiebeding". Hier komen wij bij een punt waarvan de regering aanvoelt wat de indieners ermee bedoelen. Het gaat hier namelijk om de situatie dat een werkgever benadeeld zou kunnen worden, omdat hij in redelijkheid en billijkheid zou kunnen zeggen: werknemer, ik heb er vanuit mijn bedrijfsbelang niet langer behoefte aan u aan het beding te houden. De werknemer zou dan een belang kunnen krijgen om het beding in stand te houden om zo de vergoeding te toucheren. Dat is niet de bedoeling van dit wetsvoorstel. Wij zijn als regering gevoelig voor de strekking van dit amendement.

Het gaat er vervolgens om of je dan moet spreken over het moment voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Is dat inderdaad het geëigende moment? Wat te doen als een werknemer gedurende zijn dienstverband aan het rondkijken is naar ander werk, weliswaar nog niet heeft opgezegd, maar toch wil weten of de werkgever hem aan het beding houdt, dus als een werknemer vanwege het bestaan van een beding niet solliciteert, op een gegeven moment wel opzegt en de werkgever vlak voor het opzeggen aangeeft dat hij hem niet aan het beding houdt? Het gaat hier om de vraag waar het redelijk belang van de werknemer in stand kan blijven, ook met het volgen van dit amendement.

Ik zal de samenhang schetsen met wat de heer De Vries heeft voorgesteld in het amendement op stuk nr. 22. Daarin wordt voorgesteld, in artikel I, onderdeel A, artikel 653, zevende lid "verhogen" te vervangen door "wijzigen". Daarmee wordt de rechter de mogelijkheid gegeven, ook in het belang van de werkgever de vergoeding te wijzigen. De situatie die ik net schetste, doelde op het belang van de werkgever. Wij nemen het amendement op stuk nr. 22 dus graag over.

Ik heb nog wel een probleem met het amendement op stuk nr. 21, IV, onder 3b. Er is namelijk een

samenhang met artikel 653, lid 6, dat luidt: "De rechter kan een beding als bedoeld in lid 1 geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld". Deze bepaling ziet alleen op de tussenkomst van de rechter ten behoeve van de werknemer. De tekst in het amendement slaat ook op de situatie dat, omdat er een vergoeding is bepaald, juist de werknemer belang kan hebben bij het in stand blijven van het beding. Door nu aan te geven hoe de werkgever van het beding kan afkomen, is het van belang in lid 6, de parallelle te trekken. Dat komt dan bijvoorbeeld te luiden: ...het te beschermen belang van de werkgever c.q. de werknemer, de werknemer c.q. de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Dit is niet de finale tekst, maar men zal de strekking begrijpen. Als de tweede termijn vandaag wordt gehouden, verzoek ik de heer Jan de Vries zijn amendement dienovereenkomstig te wijzigen. Als de tweede termijn later wordt gehouden, kan een nota van wijziging worden ingediend. Daarmee wordt tegemoetgekomen aan de wens om de flexibilisering van de arbeidsmarkt vergezeld te laten gaan van het evenwichtig respecteren van de belangen van beide partijen.

De heer **Jan de Vries** (CDA): Ik aanvaard dit aanbod van harte. Het is goed dat nog eens scherp naar de tekst wordt gekeken. De minister heeft mijn bedoeling in ieder geval helder geformuleerd.

Dat geldt echter niet voor onderdeel II van het amendement op stuk nr. 21. De minister acht de formulering daarvan conflict-opwekkend. In de bestaande wetgeving en ook in het amendement van de heer Weekers wordt ervan uitgegaan dat de rechter bepaalt of er een vergoeding moet worden betaald en, zo ja, ook de hoogte ervan. Het lijkt mij veel beter om werknemers en werkgevers uit te nodigen om zelfstandig hierover tot overeenstemming te komen.

De door de regering voorgestelde bepaling over de hoogte van de vergoeding is ook conflictopwekkend. Daar hebben wij met de minister van Justitie over gesproken. Wanneer is er nu sprake van een billijke vergoeding? Op dat punt is de

bepaling van de regering minder leidend dan de bepaling in mijn amendement onder II, zie ook de jurisprudentie en de literatuur.

Minister **De Geus**: De door u voorgestelde bepaling is inderdaad meer leidend. In de opvatting van de regering gaat het er vooral om dat er een prijs bepaald wordt voor het concurrentiebeding. Verder wil de regering de partijen vooral vrij laten. U eist in feite dat bewezen wordt dat de werknemer in belangrijke mate wordt belemmerd om anders dan in dienst van de werkgever te zijn. Die bewijslast werkt onnodig complicerend. Met de door ons voorgestelde tekst kunnen werkgever en werknemer in vrijheid bepalen wat zij mee laten wegen. Er is dus sprake van een nuanceverschil. U wilt het verder invullen en wij vinden het voldoende om te bepalen dat er een prijs wordt overeengekomen.

De heer **Weekers** (VVD): Voorzitter. De minister heeft in de nota naar aanleiding van het verslag aangegeven dat de vergoeding gebruikt kan worden om een mogelijke inkomensachteruitgang op te vangen. Dat geeft de vergoeding nog niet het karakter van een schadevergoeding, maar dit kan sociaal-verzekeringsrechtelijk toch discussies oproepen. Ik verneem daarop nog graag de reactie van de minister.

Minister **De Geus**: De sociaal-verzekeringsrechtelijke consequenties staan uitvoerig beschreven in de memorie van toelichting die al in 2001 aan de Kamer is gezonden. Ik heb daar niets aan toe te voegen.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: De tweede termijn zal op een nader te bepalen tijdstip plaatsvinden. De toegezegde nota van wijziging ziet de Kamer graag tegemoet voor de tweede termijn. De regering bereid is om het amendement op stuk nr. 22 over te nemen.

Het amendement-Jan de Vries (28167, stuk nr. 22) is overgenomen.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.