

Vergaderjaar 2020–2021

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1064

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 juni 2021

Hierbij bied ik u het onderzoek naar de werking van het concurrentiebeding aan dat door onderzoeksbureau Panteia is uitgevoerd¹. Dit onderzoek geeft invulling aan de motie van de leden Van Weyenberg en Gijs van Dijk van 28 november 2019², en de Kamervragen die over dit onderwerp zijn gesteld op 4 september 2019,³ en 23 december 2019.⁴ Ook zijn in het onderzoek de aanbevelingen van de commissie Regulering van Werk meegenomen.⁵

Het onderzoeksbureau heeft onderzocht hoe het concurrentiebeding op dit moment werkt in de arbeidsmarkt. Panteia heeft hierbij o.a. gekeken naar hoe vaak het concurrentiebeding wordt opgenomen, de noodzakelijkheid hiervan en in hoeverre werknemers hiervan hinder ondervinden. Daarnaast hebben zij gekeken naar de positieve en negatieve effecten van het concurrentiebeding en is een internationale analyse gemaakt.

Samenvatting rapport

Het rapport geeft samengevat het volgende beeld over het concurrentiebeding:

- Eén op de drie werkgevers hanteert een concurrentiebeding, vrijwel altijd (90%) als standaardclausule in het contract, waardoor naar schatting 3,1 miljoen werknemers aan het beding gebonden zijn. Dit beding wordt zelden ingeroepen, maar heeft wel een afschrik-effect. Daarnaast is er niet altijd reden voor een concurrentiebeding, omdat de werknemer geen toegang heeft tot relaties of gevoelige informatie.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Kamerstuk 35 300 XV, nr. 61

³ Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1093

⁴ Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1702

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 970

- Hoewel het oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding betreft, hanteert één op de drie werkgevers een beding ook om de uitstroom van personeel te voorkomen.
- Het gebruik van het concurrentiebeding heeft invloed op de arbeidsmobiliteit van werknemers. Hoe dit uitpakt is sterk afhankelijk van de werkgever.
- Werknemers hebben een ander beeld van het concurrentiebeding dan werkgevers. Het doel waarom een werkgever een concurrentiebeding opneemt, is niet altijd duidelijk voor de werknemer.
- Er zijn steeds minder rechtszaken over het concurrentiebeding. Veel geschillen worden buiten de rechtbank om opgelost. Het merendeel van de rechtszaken rondom een concurrentiebeding mondt uit in een schorsing van het beding. Er is veel rechtsonzekerheid over het concurrentiebeding, het is moeilijk om de uitkomst van een rechtszaak in te schatten.
- Werkgevers zien het concurrentiebeding als belangrijk instrument voor de bescherming van relaties en informatie. Zij zien niet zo snel een alternatief voor dit beding. Bij degenen die dit wel zien kan de toepasbaarheid van het concurrentiebeding inperken tot contracten voor onbepaalde tijd op de meeste steun rekenen. In mindere mate is er ook steun voor een verplichte maximumduur of compensatieregeling.
- In de meeste lidstaten van de Europese Unie is het concurrentiebeding meer omkleed dan in Nederland. Vaak is elders aan een concurrentiebeding een compensatieplicht verbonden en/of is de duur beperkt.

Appreciatie

Het concurrentiebeding stamt uit 1907 en heeft slechts beperkte wijzigingen ondergaan, ondanks dat eerder over dit onderwerp is gesproken en ook andere wijzigingsvoorstellen zijn gedaan. De uitkomsten van het onderzoek geven aanleiding om het concurrentiebeding nader tegen het licht te houden. Het rapport schetst dat het concurrentiebeding steeds breder ingezet wordt, waarbij veel werknemers vallen onder een standaardclausule. Waar in onderzoek uit 2015 19% van de werknemers aangaf een concurrentiebeding in het contract te hebben (CentERdata, 2015), wordt dit percentage in het onderzoek van Panteia geschat op 37% (Panteia, 2021). Hoewel veel werknemers stellen bekend te zijn met het concurrentiebeding, kunnen zij de exacte invulling of betekenis hiervan vaak niet vertellen. Dit gebrek aan kennis en de beperkte onderhandelingspositie leidt ertoe dat de werknemer weinig tegen de opname van dit soort clausules in het contract in te brengen heeft.

In het rapport wordt aangegeven dat doordat het concurrentiebeding door veel werkgevers als standaardclausule wordt gebruikt, en vrij breed over het bedrijf wordt ingezet, ook werknemers onder het beding vallen bij wie er geen specifieke noodzaak voor is. Bij deze werknemers is bijvoorbeeld geen sprake van toegang tot specifieke bedrijfsinformatie of -processen, intellectueel eigendom, klanten, etc. Het rapport onderkent eveneens een categorie werknemers die oneigenlijk gebonden wordt door het concurrentiebeding. De werkgever gebruikt het beding dan enkel om schaars personeel aan zich te binden. Deze praktijk heeft effect op de arbeidsmobiliteit in brede zin.

Tegelijkertijd onderkent het rapport dat er wel degelijk werkgevers zijn die het beding terecht gebruiken en ook nodig hebben om hun bedrijfsdebiets te beschermen. Het beding zou, ook in eventueel aangepaste vorm, deze groep moeten blijven beschermen.

Ook blijkt uit het rapport dat werknemers beperkt ontevreden zijn over het beding. Waar werknemers eerder te maken hebben gehad met de gevolgen van een concurrentiebeding, zijn zij minder tevreden over het concurrentiebeding.

Concluderend geeft het rapport aanleiding om beleidsopties nader uit te werken, waarover uw Kamer en een volgend Kabinet een oordeel kunnen vormen. Hierbij zullen de beleidsopties zoals genoemd in de motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk worden meegenomen, evenals de beleidsopties zoals genoemd in het rapport van de commissie Regulering van werk. Deze en mogelijk andere beleidsopties zullen ambtelijk worden uitgewerkt, waarbij de sociale partners betrokken zullen worden. Uw Kamer zal hier uiterlijk eind 2021 over worden geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees