

2019Z15886

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht 'Concurrentiebeding wordt vaak oneigenlijk gebruikt'?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is het aandeel contracten waarin een non-concurrentiebeding is opgenomen?

Vraag 3

Wat is het aandeel contracten voor bepaalde tijd waarin een non-concurrentiebeding is opgenomen?

Antwoord 2 en 3

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

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

Vraag 4

Is het bekend hoe vaak werkgevers zich beroepen op deze bepaling in het contract?

Antwoord 4

Dat is niet bekend. Het opnemen van een concurrentiebeding zegt inderdaad nog niets over in hoeveel gevallen een werkgever een beroep doet op het concurrentiebeding. Dit is in beginsel een zaak tussen werkgever en werknemer. Indien een werkgever een beroep doet op het concurrentiebeding, kan het zijn dat de werknemer dit accepteert. Deze gevallen worden dus niet openbaar. Dit is ook het geval als werkgever en werknemer besluiten een mogelijk geschil hierover te schikken. Er zijn alleen cijfers over het aantal rechtszaken, maar dit geeft geen volledig beeld van het aantal gevallen waarin werkgevers het concurrentiebeding inroepen.

Vraag 5

Deelt u het beeld van VNO-NCW dat rechters nu al vaak een vergoeding toekennen? In hoeveel van de gevallen vragen werknemers om een dergelijke vergoeding?

Antwoord 5

Hier zijn geen recente cijfers over bekend. Uit onderzoek uit 2011 blijkt dat er in de periode tussen 2000 en 2010 92 gepubliceerde uitspraken zijn aangetroffen waarin een vergoeding wordt verzocht door werknemers. In 15 procent van de gevallen werd ook daadwerkelijk een vergoeding toegekend aan de werknemer. Er is geen recent onderzoek bekend waarin is onderzocht of dit in recente jaren anders is.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
18 december 2019

Onze referentie
2019-0000170971

Vraag 6

Op welke manier wordt het criterium van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bij het opnemen van een non-concurrentiebeding bij een contract voor bepaalde tijd gewogen? Kan dat bijvoorbeeld worden gelezen als “weinig gespecialiseerde technici beschikbaar”?

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Antwoord 6

De werkgever dient in het beding zelf te motiveren welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen.¹ De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever per geval dient te motiveren welke zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Daardoor kan volgens de Hoge Raad geen algemene uitspraak worden gedaan over welke zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen aan de orde moeten zijn om een dergelijk beding te rechtvaardigen. Dit verschilt dus van geval tot geval. Er is nog geen uitvoerig onderzoek gedaan hoe rechters deze belangen in de praktijk wegen. In lagere rechtspraak is wel aangegeven dat krapte op de arbeidsmarkt geen onderdeel uitmaakt van het met een concurrentiebeding rechtens te beschermen belang van de werkgever. Dit betekent dat de rechter krapte niet meeweegt in zijn afweging, en ook niet honoreert als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.² In hoeverre dit algemeen geaccepteerd is in de rechtspraak is niet bekend.

Datum
18 december 2019

Onze referentie
2019-0000170971

Vraag 7

Hoe vaak wordt er in contracten voor bepaalde tijd toch een non-concurrentiebeding opgenomen, als er eigenlijk geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn?

Antwoord 7

Dit is niet bekend. De inhoud van arbeidsovereenkomsten is niet bekend, en veel conflicten over bedingen worden geschikt. Er is dus geen totaalbeeld. In de evaluatie van de Wet werk en zekerheid is aandacht voor de motivatie van het opnemen van een concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd. Of deze motivatie geldt als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wordt per geval beoordeeld door de rechter, zoals omschreven in het antwoord op vraag 6.

Vraag 8

Bent u het eens met de analyse uit het artikel dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt ervoor zorgt dat werkgevers zich vaker beroepen op het non-concurrentiebeding?

Antwoord 8

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 4 is het niet bekend hoe vaak werkgevers zich beroepen op het concurrentiebeding en ook niet op welke gronden zij zich beroepen. Er is dus ook geen beeld van de samenhang daarvan met arbeidsmarktkrapte. Zo is niet bekend of werkgevers zich vanwege arbeidsmarktkrapte vaker beroepen op het concurrentiebeding. De krapte op de arbeidsmarkt geldt in de rechtspraak in ieder geval op zichzelf niet als te beschermen belang van de werkgever (zie ook het antwoord op vraag 6).

Vraag 9

Heeft het non-concurrentiebeding ook structureel een negatief effect op het aantal baanwisselingen?

Antwoord 9

Het concurrentiebeding beperkt het recht van de werknemer op vrijheid van arbeidskeuze. Het is mogelijk dat werknemers omwille van het concurrentiebeding in hun contract minder vaak beslissen om van baan te wisselen. Het is niet bekend in hoeverre werknemers in de praktijk ook daadwerkelijk deze afweging maken en

¹ HR 08-03-2019, ECLI:NL:HR:2019:313.

² Rb. Midden-Nederland 06-02-2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:416.

de arbeidsmobiliteit wordt beperkt door het concurrentiebeding. Uit onderzoek van CentERdata uit 2015 blijkt dat bijna de helft van de werknemers niet weet of zijn werkgever hem aan het concurrentiebeding gaat houden bij het vinden van ander werk. Ruim 20 procent denkt dat dit wel het geval zal zijn. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ongeveer 13 procent van de ondervraagde werkenden denkt dat het concurrentiebeding (enige) hinder zal opleveren bij het vinden van een nieuwe baan. Van de groep werknemers die korter dan vijf jaar bij de huidige werkgever werkt en in de vorige functie te maken had met een concurrentiebeding geeft 11 procent aan (enige) hinder te hebben ervaren bij het vinden van een nieuwe baan. Het is niet bekend of dit in de afgelopen 5 jaar is veranderd.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
18 december 2019

Onze referentie
2019-0000170971

Vraag 10

Zou het meenemen van klanten naar een nieuwe werkgever ook als onrechtmatige daad kunnen worden gezien, waardoor de huidige wetgeving de werkgever al bescherming biedt?

Antwoord 10

Bij het ontbreken van een relatie- of concurrentiebeding is de werknemer in beginsel na dienstverband vrij om dit te doen. Dit kan natuurlijk anders zijn als er al tijdens het dienstverband concurrerende activiteiten worden ontplooid.³ Ook hebben rechters geoordeeld dat een werknemer een onrechtmatige daad tegen zijn werkgever begaat door het kopiëren van de database van kandidaten van een uitzendbureau en deze mee te nemen naar de nieuwe werkgever, of door bedrijfsgeheimen (prijsstellingen) mee te nemen naar de nieuwe werkgever.⁴ In zoverre beschermt de huidige wet werkgevers al tegen het onrechtmatig handelen van (ex-)werknemers. Dat betekent overigens niet dat in alle gevallen waarbij klanten wisselen van bedrijf doordat een werknemer overgaat naar een andere werkgever, er sprake is van een onrechtmatige daad. Uiteraard kan een relatiebeding worden opgenomen in plaats van een concurrentiebeding, dat minder vergaande gevolgen heeft voor de werknemer, maar de werkgever wel beschermt tegen het meenemen van klanten. Een relatiebeding valt overigens onder dezelfde wettelijke bescherming als het concurrentiebeding.⁵

Vraag 11

Wat vindt u van het idee om werknemers financieel te vergoeden bij het opnemen van een concurrentiebeding? Zou dit mogelijk kunnen helpen om het aantal contracten met een concurrentiebeding terug te dringen?

Antwoord 11

Naar aanleiding van de motie van u en het lid Gijs van Dijk die is aangenomen bij de begrotingsbehandeling SZW zal ik onderzoek doen naar de wenselijkheid van het stellen van nadere voorwaarden aan het gebruik van het concurrentiebeding. Hierbij zal ik ook een verplichte vergoeding overwegen.

³ Rechtbank Midden-Nederland, 18-01-2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:308.

⁴ Rechtbank Rotterdam, 17-01-2018, ECLI:NL:RBROT:2018:491, Gerechtshof Amsterdam, 29-11-2012, 200.117.293 SKG

⁵ Hoge Raad, 03-03-2017, Zaaknummer 15/05146