

2019Z16395

Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht dat bedrijven het concurrentiebeding in contracten met werknemers steeds vaker niet gebruiken om oneerlijke concurrentie tegen te gaan, maar om personeel bij zich te houden in de huidige krappe arbeidsmarkt?¹

Antwoord 1

Ik vind het begrijpelijk dat een werkgever in bepaalde situaties een concurrentiebeding kan opnemen in de arbeidsovereenkomst. Het kan een effectieve wijze zijn om te voorkomen dat een werknemer na het einde van het dienstverband bijvoorbeeld klanten of bedrijfsgeheimen meeneemt. Inherent aan een concurrentiebeding is echter dat dit een belemmerende werking heeft voor de werknemer. Gezien het belang van de werknemer dient daarom zorgvuldig gebruik te worden gemaakt van het beding. Juist daarom is het sinds de invoering van de Wet Werk en zekerheid verplicht dat er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen moeten zijn voor het opnemen van een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Een concurrentiebeding is niet bedoeld om personeel vast te houden in deze krappe arbeidsmarkt. Tevens biedt de wet aan de rechter de mogelijkheid dat hij aan de werkgever de verplichting tot het betalen van een vergoeding oplegt als de werknemer door het concurrentiebeding in belangrijke (dus te grote) mate belemmerd wordt om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn. Overigens valt een relatiebeding onder dezelfde wettelijke regeling als het concurrentiebeding. In de rest van beantwoording wordt de term 'concurrentiebeding' gebruikt.

Vraag 2

Herkent u het beeld dat juridische dienstverleners DAS en Stichting Achmea Rechtsbijstand schetsen, dat het aantal rechtszaken en schikkingen over het oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding toeneemt? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 2

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

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

Uit de cijfers van de Raad voor de Rechtspraak blijkt geen stijging van het aantal rechtszaken. Er wordt niet geregistreerd in hoeveel gevallen de rechter de werking van het beding heeft ingeperkt. Het aantal gevallen dat een schikking buiten de rechter om wordt getroffen is niet bekend. Dit is een aangelegenheid tussen de werkgever en de werknemer.

Vraag 3

¹ Volkskrant, "Concurrentiebeding wordt vaak oneigenlijk gebruikt", d.d. 2 september 2019

Wat is uw reactie op de constatering van de arbeidsjurist, dat in de praktijk concurrentiebedingen dikwijls “een schaamlap” zijn voor het frustreren van de vertrekwens van werknemers? Is dit voor u acceptabel?

Antwoord 3

Zie antwoord 1.

Vraag 4

Klopt het dat één op de vijf arbeidscontracten een concurrentiebeding bevat? Hoe heeft dit aantal zich de afgelopen jaren ontwikkeld? Hoe verklaart u deze ontwikkeling?

Antwoord 4

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. Daarvoor 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 hun 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.

Ik kan niet speculeren over de verklaring van deze ontwikkeling. Wel wordt in de evaluatie van de Wwz nagegaan hoe de maatregel heeft uitgewerkt dat een concurrentiebeding in een tijdelijk contract alleen mogelijk is als dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Hierbij wordt onder meer gekeken naar de cijfermatige ontwikkeling van het aantal concurrentiebedingen, met name in tijdelijke contracten.

Vraag 5

Erkent u dat het oneigenlijke gebruik van het concurrentiebeding ook een nadelig effect kan hebben op de lonen, omdat werkgevers minder hun best hoeven te doen om werknemers te behouden? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 5

Een concurrentiebeding kan een werknemer gedurende een bepaalde periode belemmeren om te gaan werken voor een concurrerend bedrijf. Hiermee wordt een werknemer belemmerd om over te stappen naar een andere baan. Er zijn verschillende mogelijke effecten van een concurrentiebeding op de lonen. Het is mogelijk dat de werkgever minder prikkels heeft om te investeren in arbeidsvoorwaarden, zoals loon, aangezien de werknemer wellicht minder snel kan profiteren van een hoger loonaanbod van een concurrent. Ook kunnen lonen lager uitvallen doordat vertrekkende werknemers in sectoren terechtkomen waar zij minder productief zijn. Daarnaast kan een verminderde arbeidsmobiliteit leiden tot minder innovatie, doordat er minder kennisverspreiding plaatsvindt.

Hier staat tegenover dat de ‘kosten’ van het ondertekenen van het beding door de werknemer zouden kunnen worden gecompenseerd in andere componenten van het arbeidscontract, zoals het loon. Dit geldt echter alleen bij een voldoende sterke onderhandelingspositie van een werknemer. Daarnaast kan het zijn dat bedrijven

waarin veel gebruik wordt gemaakt van concurrentiebedingen meer investeren in innovatie en over meer bedrijfsspecifieke kennis beschikken, waardoor de productiviteit van het bedrijf stijgt. Ook kan een duurzame(re) arbeidsrelatie, die ontstaat door een lagere arbeidsmobiliteit, de productiviteit verhogen doordat de werkgever en werknemer een vertrouwensband hebben opgebouwd en bedrijfsspecifieke kennis (beter) wordt benut. Een hogere productiviteit kan doorwerken in het loon van de werknemers.

Er is sprake van oneigenlijk gebruik wanneer de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever. De rechter kan het concurrentiebeding dan geheel of gedeeltelijk vernietigen. Hierdoor vervalt de belemmering van de overstap. Ook kan de rechter de werknemer compenseren voor de belemmering door een vergoeding toe te kennen aan de werknemer.

Het is zeer de vraag of en hoe deze effecten in de praktijk zichtbaar zijn, en zo ja, welk effect dominant is. Er zijn vele factoren die invloed hebben op de loonontwikkeling.

Vraag 6

Klopt het dat Nederland één van de weinige Europese landen is zonder een verplichte vergoeding voor concurrentiebedingen? Wat is hiervan volgens u de verklaring?

Antwoord 6

Uit onderzoek van 2011 over 23 Europese landen blijkt dat 12 van de 23 onderzochte landen voor de geldigheid van een concurrentiebeding een financiële compensatie verplicht hebben gesteld.² In zeven van deze landen is bij wet een minimale vergoeding bepaald, uiteenlopend van 100 procent van het laatstverdiende loon in Tsjechië, tot 15 procent in Italië. Hieruit blijkt dat ruim de helft van de landen een financiële compensatie vereisen, maar er ook landen zijn die het concurrentiebeding op andere wijze wettelijk reguleren.

Vraag 7

Bent u bereid om ook in Nederland een verplichte vergoeding voor concurrentiebedingen in te voeren? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe hoog zou die vergoeding volgens u moeten zijn?

Antwoord 7

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

² Houweling en Loonstra (2011), *Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst*, BJU: Den Haag, p. 316.