

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Titel:

(Vul hier de publicatietitel van de internetconsultatie in)

Wet modernisering concurrentiebeding

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

Werknemers en werkgevers.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Werkgevers, werknemers, HR-specialisten, juridische wetenschap, arbeidsrechtadvocaten, vakbonden, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties.

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Er is, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, door onderzoeksbureau Panteia onderzoek verricht naar de werking van het concurrentiebeding. Het onderzoek bestond onder andere uit grootschalige enquêtes met werkgevers en werknemers en interviews met juridische experts (waaronder arbeidsrechtadvocaten en hoogleraren arbeidsrecht) en praktijkexperts, waaronder sociale partners. Daarnaast zijn er in de voorbereidingsfase van het wetsvoorstel expertsessies met arbeidsrechtsspecialisten geweest, diverse gesprekken met sociale partners gevoerd, focusgroepen met werkgevers en werknemers over de modernisering van het concurrentiebeding gehouden, en is een MKB-toets uitgevoerd.

1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het probleem?

Werkgevers nemen concurrentiebedingen te vaak op en beroepen zich er te vaak op. Het gebruik van het concurrentiebeding door werkgevers is fors toegenomen (bijna verdubbeld) in vijf jaar. Uit onderzoek blijkt dat het concurrentiebeding zodanig breed wordt ingezet dat het zorgt voor een ongerechtvaardigde beperking van de arbeidsmobiliteit van werknemers. Een grote groep werknemers is namelijk gebonden aan een concurrentiebeding, terwijl zij niet te maken hebben met redenen om een concurrentiebeding op te nemen. Dit raakt het goed functioneren van de arbeidsmarkt, omdat werknemers hierdoor beperkt worden om van baan te wisselen en werkzaam te blijven binnen hun expertise en specialisme. Ook zijn werknemers vaak beperkt op de hoogte van de rechten en plichten die komen kijken bij het concurrentiebeding. Voor werkgevers is het moeilijker om nieuw personeel aan te nemen. De groei van het gebruik van het beding kan daardoor in toenemende mate het verdien- en innovatievermogen van Nederland raken.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Het Panteia-rapport¹ noemt als redenen voor de toename dat het beding bij wijze van automatisme wordt opgenomen in standaardbedingen, dat veel werkgevers het beding inzetten om personeel te behouden, en dat de drempel voor werkgevers om een beding op te nemen erg laag is. Het beding wordt daardoor op het moment te breed en te vaak onjuist ingezet. De belangen van werkgever en werknemer zijn vaak niet in balans doordat het beding niet voldoende ingekaderd of gemotiveerd is. De huidige wetgeving is mede de oorzaak van het probleem, omdat deze ruimte biedt voor breed gebruik van het concurrentiebeding en daarmee mede heeft bijgedragen aan de toename van het aantal concurrentiebedingen.

c) Wat is de omvang van het probleem?

Uit bovengenoemd Panteia-rapport volgt dat Panteia het totale aantal concurrentiebedingen op 3,1 miljoen schat. Dit is meer dan een derde van de Nederlandse beroepsbevolking (37%) dat is gebonden aan een concurrentiebeding. Sommige werkgevers geven aan met het beding een afschrikwekkend effect te beogen waarbij de hoop is dat werknemers minder snel voor een overstap zullen kiezen.² Bijna de helft van de werkgevers geeft aan het beding te gebruiken om te voorkomen dat personeel weggekaapt wordt.³ Meer dan een derde van de werkgevers geeft aan het beding te gebruiken om schaars personeel vast te houden.⁴ Al deze motieven betreffen oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding, want hier is het beding nadrukkelijk niet voor bedoeld.⁵ Gezien het totale aantal van 3,1 miljoen concurrentiebedingen betreft dit potentieel dus een groot aantal bedingen.

¹ Panteia; Bartsch M., D. Grijpstra; A.R. Houweling, (2021). De werking van het concurrentiebeding. Eindrapport. Zoetermeer.

² Dit wordt bevestigd in: De Beleidsonderzoekers, Beleidsopties concurrentiebeding. Focusgroepen, 2023., p. 8.

³ Panteia (2021), p. 68.

⁴ Panteia (2021), p. 68.

⁵ Zie ook: ECLI:NL:HR:2022:894.

d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

De wetgeving over de voorwaarden voor inzet van het concurrentiebeding stamt uit 1907, en is sindsdien goeddeels ongewijzigd gebleven. In het huidige artikel 7:653 zijn de regels te vinden die gelden voor het concurrentiebeding. Bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (hierna: Wwz) sinds 1 juli 2015 alleen een concurrentiebeding overeengekomen worden indien uit de schriftelijke motivering van de werkgever bij dat beding blijkt dat het beding noodzakelijk is met het oog op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever. Uit de evaluatie van de Wwz blijkt dat het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een concurrentiebeding niet is veranderd sinds de invoering van de Wwz. Wel zouden werkgevers volgens de evaluatie beter op de beargumentering van de noodzaak van het concurrentiebeding letten.

e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Dan blijft de situatie waarin het concurrentiebeding te breed en te vaak onjuist ingezet wordt in stand, met de ongewenste gevolgen van dien. Daarom is wetgeving noodzakelijk, om de opwaartse trend in het aantal afgesloten bedingen om te buigen zodat de arbeidsmobiliteit onder werknemers toeneemt. Daarnaast moet zoveel mogelijk voorkomen worden dat werknemers aan een niet noodzakelijk concurrentiebeding worden gehouden.

2. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat zijn de beleidsdoelen?

- Een afname van het gebruik van het aantal (niet noodzakelijke) bedingen, waardoor de vrije arbeidskeuze, de arbeidsmobiliteit en een optimale arbeidsallocatie bevorderd worden.
- Zo veel mogelijk voorkomen dat werknemers aan niet noodzakelijke bedingen gehouden worden.
- Het in evenwicht brengen van de balans tussen de belangen van werkgevers enerzijds en de belangen van werknemers anderzijds.
- Het bieden van meer rechtszekerheid, zodat op voorhand duidelijk is wanneer het beding wel of niet geldig is, en waardoor een rechtsgang niet nodig is.
- Het in stand houden van de mogelijkheid tot het beschermen van het bedrijfsdebet door ondernemingen.

- b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

De doelen dragen bij aan het streven van de SDG's en brede welvaartsuitkomsten om het welzijn van mensen te verhogen. Met de voorgestelde maatregelen gaat de arbeidsmarkt (aanzienlijk) beter functioneren. Werkgevers kunnen makkelijker aan personeel komen dat de kennis en vaardigheden heeft die de werkgever zoekt, wat leidt tot een toename van productiviteit van individuele bedrijven en tot betere kenniscirculatie en daarmee innovatiekracht van Nederland. Werkenden kunnen vaker een baan kiezen die past bij de eigen voorkeuren, wat leidt tot een verhoogde welvaart voor de betrokkene. Dit zal in veel gevallen ook zorgen voor een verhoogde productiviteit en andere twee-orde-effecten (meer vrijwilligerswerk, betere gezondheid, etc.). De maatregelen kunnen bovendien zorgen voor meer mogelijkheden voor werknemers om werk te accepteren, de arbeidsparticipatie te verhogen en daardoor het beroep op sociale zekerheid te verminderen.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Om het doel te realiseren dient de wetgeving rondom het concurrentiebeding te worden aangescherpt. Het instrument van regulering via de wet ligt ook in de lijn van de aangenomen moties Van Weyenberg-Van Dijk⁶, en Van Beukering-Van Dijk⁷. De verwachting is dat het wetsvoorstel de werkgevers aan gaat zetten tot anders handelen waardoor de doelen kunnen worden gerealiseerd.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

De kansrijke beleidsopties staan beschreven onder 4 van dit formulier.

⁶ Kamerstukken II, vergaderjaar 2019-2020, 35300, nr. 61. Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2020; Motie van de leden Van Weyenberg en Gijs van Dijk over het concurrentiebeding tot het strikt noodzakelijke beperken.

⁷ Kamerstukken II, vergaderjaar 2019-2020, 35300, nr. 61; Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 35925 XV, nr. 56.

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

Het hoofddoel van dit wetsvoorstel is het tegengaan van oneigenlijk gebruik van concurrentiebedingen, waaronder standaardbedingen.

Maatregel concurrentiebeding begrenzen in duur: onderzoek leert dat een beding van maximaal een jaar voldoende is om het bedrijfsdebet te beschermen, uitgezonderd een zeer beperkt aantal gevallen. Door dit als voorwaarde te stellen zal oneigenlijk gebruik tegen worden gegaan.

Maatregel expliciteren geografisch bereik: deze aanpassing draagt bij aan de duidelijkheid van het concurrentiebeding. Door deze specificering zal de arbeidsmobiliteit van de werknemer niet verder dan nodig beperkt worden om het bedrijfsdebet te beschermen. Ook draagt deze maatregel bij aan het tegengaan van standaardbedingen.

Maatregel motiveren zwaarwichtig bedrijfsbelang arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd: door deze maatregel wordt het opnemen van het beding als standaardclausule tegengegaan. De verwachting is dat werkgevers die tot de conclusie komen dat zij er onvoldoende in slagen een motivering op de functie en persoon te specificeren, zullen afzien van het opnemen van een beding in de arbeidsovereenkomst.

Maatregel verplichte vergoeding bij beroep op concurrentiebeding: deze maatregel is een prikkel om werkgevers enkel een concurrentiebeding te laten opnemen en zich erop te beroepen wanneer dit nodig is.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

De maatregel van een maximale duur van 12 maanden zal ervoor zorgen dat arbeidskrachten sneller volledig mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Door het expliciet opnemen van de geografische reikwijdte is er meer duidelijkheid voor de werknemer en zullen minder standaardbedingen worden overeengekomen. Via de eis dat het zwaarwegend bedrijfsbelang moet worden gemotiveerd voor zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, zullen naar verwachting minder standaardbedingen worden overeengekomen. Voorstelbaar is ook dat er minder concurrentiebedingen zullen worden overeengekomen omdat er geen deugdelijke motivering mogelijk is. De maatregel van de verplichte vergoeding bij een beroep op het concurrentiebeding zal het aantal (nodeloze) bedingen, waaronder de standaardbepalingen, en een beroep erop door werkgevers reduceren.

- b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

Op 23 januari 2024 is een samenvatting van het wetsvoorstel besproken met ondernemers uit diverse (en representatieve) sectoren binnen het midden- en kleinbedrijf (hierna: mkb). Dit is beschreven in par. 3.7. MKB-toets. Naar aanleiding van de bijeenkomst zijn bepaalde onderdelen in deze Memorie van Toelichting nader toegelicht. Ook wordt de Raad voor de Rechtspraak en het Adviescollege toetsing regeldruk nog om advies gevraagd.

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

1. Het concurrentiebeding wettelijk begrenzen in duur. In de uitwerking is bepaald dat een beding voor maximaal 12 maanden toegepast mag worden.
2. Bij het opnemen van het concurrentiebeding moet het geografisch bereik worden opgenomen.
3. Bij het opnemen van het concurrentiebeding zullen werkgevers ook bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 'het zwaarwichtig bedrijfsbelang' van het opnemen van een concurrentiebeding moeten motiveren.
4. Bij een beroep op het concurrentiebeding zal een werkgever een verplichte vergoeding moeten betalen, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift bepaald percentage van het laatste verdiende salaris van de werknemer.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));

- brede maatschappelijke impact?

Bij de uitwerking van de maatregelen is rekening gehouden met de vereisten van doeltreffendheid en doelmatigheid. Zie hiervoor par. 1.6 en hoofdstuk 2 van de Memorie van Toelichting. Zo is bijvoorbeeld de nietigheids sanctie bij het niet overeenkomen van een geografische reikwijdte of een duur van langer dan 12 maanden voor het concurrentiebeding toegevoegd zodat op voorhand duidelijk is of het beding geldig is, waardoor een rechtsgang niet nodig is. Dat maakt de specifieke bepaling doeltreffend. Een ander voorbeeld is de verplichte vergoeding bij een beroep op het concurrentiebeding, waardoor het opnemen van een concurrentiebeding door de werkgever als automatisme minder in de rede ligt en een beroep erop alleen wordt gedaan indien daar daadwerkelijk belangen van de werkgever bij zijn gediend.

In de uitwerking is ook expliciet aandacht besteed aan de versterking van het doenvermogen van de werknemer door te kiezen voor de volgende inrichting:

- Door de verplichte vergoeding ontstaat er een actieve prikkel om zowel het beding niet op te nemen, alsook om het niet in te roepen. Hierdoor is de werknemer volledig arbeidsmobiel zonder hier zelf een stap voor te hoeven zetten. Als het beding wel ingeroepen wordt, is het aan de werkgever om hier de eerste stap te zetten. De werknemer heeft vervolgens recht op de wettelijke vergoeding, die op voorhand duidelijk is.
- Via het expliciteren van de geografisch reikwijdte kan sneller op voorhand duidelijk zijn wat de reikwijdte van het beding is, en kan de werknemer aan de slag buiten deze reikwijdte zonder zich te hoeven wenden tot een rechter.
- Via het maximeren van de duur tot maximaal 12 maanden hoeft een werknemer zich in minder gevallen te wenden tot de rechter om het concurrentiebeding te laten vernietigen vanwege een buitenproportionele duur.
- Door de motivatie van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen ook van toepassing te laten zijn op contracten voor onbepaalde tijd zal voor een groter deel van de beroepsbevolking op voorhand duidelijk zijn dat bij het ontbreken van een motivatie het beding nietig is. Voor vernietiging dient de werknemer zich nog wel te wenden tot de rechter.

Werkgevers krijgen in dit voorstel te maken met een aantal nieuwe verplichtingen door het wetsvoorstel indien zij concurrentiebedingen overeen willen (blijven) komen en hierop een beroep willen doen. Zo dienen werkgevers in dit voorstel bij het einde van het dienstverband de keuze te maken of ze een beroep doen op het beding. Willen zij dat niet, dan hoeven zij niks te doen. Willen zij dit wel, dan dienen zij dit tijdig en schriftelijk aan de werknemer mede te delen, en ontstaat voor hen een betalingsverplichting ter hoogte van de wettelijk geregelde vergoeding. Werkgevers dienen zich in de nieuwe regels te verdiepen om hier goed uitvoering aan te geven.

De regeldruk is beschreven in par. 3.4 van de Memorie van Toelichting. Zowel voor werkgevers als werknemers is er sprake van eenmalige kennismakingskosten en worden de generieke structurele regeldrukkosten op nihil geschat.

Met de maatregelen gaat de arbeidsmarkt beter functioneren. Door de maatregelen zullen vaker goede matches tussen werkenden en bedrijven tot stand komen. Werkgevers kunnen makkelijker aan personeel komen dat de kennis en vaardigheden heeft die de werkgever zoekt. Werkenden kunnen vaker een baan kiezen die beter past bij de eigen voorkeuren. Het eerste leidt tot een toename van productiviteit van individuele bedrijven, en tot betere kenniscirculatie en daarmee innovatiekracht van Nederland. Het tweede leidt tot een verhoogde welvaart voor de betrokkene, wat in veel gevallen ook leidt tot verhoogde productiviteit en andere twee-orde-effecten (meer vrijwilligerswerk, betere gezondheid, etc). De maatregelen kunnen bovendien leiden tot meer mogelijkheden voor werknemers om banen te accepteren, de arbeidsparticipatie verhogen, en daardoor het beroep op een uitkering verminderen.

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

Er wordt een aantal nieuwe regels geïntroduceerd, waardoor er sprake is van enige toename aan complexiteit. Een mogelijk risico is dat de toegenomen complexiteit leidt tot meer onduidelijkheid over het concurrentiebeding en daardoor juist tot meer rechtsonzekerheid. De regering heeft geprobeerd de complexiteit te beperken door de nieuwe regels zo duidelijk en eenvoudig mogelijk te maken.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

De voorgenomen evaluatie is beschreven in hoofdstuk 5 van de Memorie van Toelichting. Om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het wetsvoorstel te kunnen meten, wordt het wetsvoorstel vijf jaar na de inwerkingtreding geëvalueerd. In aanloop naar de evaluatie wordt een evaluatiekader opgesteld en een nulmeting uitgevoerd. Aan de hand van het evaluatiekader wordt bepaald welke indicatoren relevant zijn voor de evaluatie (inclusief nulmeting). Voorstelbaar is dat de methodologie, vragen en indicatoren uit het Panteia-onderzoek (2021) worden gebruikt, omdat dit onderzoek een uitgebreide basis en beschrijving van het gebruik van het concurrentiebeding in de praktijk heeft gegeven.

Zo kan opnieuw worden ingegaan op de kwantitatieve data (hoeveel bedingen, in welke sectoren, hoeveel rechtszaken), als wel op de ervaringen van werkgevers en werknemers. Met name op het gebied van vergoedingen zal een evaluatie uit moeten wijzen of het voorspelde gedragseffect leidt tot minder (niet noodzakelijke) bedingen en het gebruik van standaardbedingen. Een vraag hierbij is of het percentage werkgevers dat als reden opgeeft om het beding te gebruiken om (schaars) personeel te binden inderdaad gedaald is, zoals het wetsvoorstel beoogt. Jurisprudentie-onderzoek kan aantonen in hoeverre werkgevers er beter in slagen het zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang te formuleren. Ook zou het verstandig zijn om de focus net als in het Panteia-onderzoek ook uit te laten gaan naar schikkingen, omdat ook binnen dit wetsvoorstel daar ruimte voor blijft en dit normaliter niet snel uit jurisprudentie-onderzoek naar voren komt.