

Memo

Aan : Tweede Kamer der Staten Generaal
Van : Jacqueline Tuinenga
Datum : 10 april 2024
Kenmerk : Internetconsultatie “modernisering concurrentiebeding”
Betreft : Internetconsultatie “modernisering concurrentiebeding”

Het wetsvoorstel “modernisering concurrentiebeding” komt voort, zoals zoveel wetsvoorstellen, uit negatieve ervaringen. Ook, zoals vaker, wordt er geanticipeerd op een uitkomst die niet is bewezen.

Eén van de uitgangspunten is het beter in balans brengen van de belangen tussen werkgevers en werknemers. Hier wordt ons inziens niet aan voldaan. De balans slaat juist door naar de werknemers, die keer op keer vergoedingen en rechten krijgen die bij de werkgevers vandaan komen. Het beperken van de maximale duur en expliciteren van de geografische reikwijdte kunnen wij billijken. Wat betreft het motiveren van de zwaarwegende bedrijfsbelangen zien wij een probleem bij een langer durend dienstverband. Op de datum in dienst kunnen deze anders zijn dan op de datum uit dienst. Als deze motivatie bij het aangaan van het dienstverband moet worden opgeschreven voorzien wij hier problemen. Het instellen van een verplichte vergoeding is een dolk in de rug van de werkgever.

Met name voor het MKB zijn de voorstellen funest. Werkgevers investeren volop in hun personeel dat met 1 mededeling zijn dienstverband kan beëindigen en vervolgens nog recht heeft op een vergoeding? Hier wringt goed werkgeverschap. Het liefst zien wij deze vergoeding geschrapt maar zeker zouden wij een uitzonderingspositie voor werkgevers met minder dan 25 werknemers billijk vinden. Dit past juist bij MKB bedrijven omdat daar de functies niet zo specifiek zijn. Werknemers van deze bedrijven hebben vaak meerdere taken. Is het dan reëel dat de werkgever een halve maand salaris betaald voor het doen van een beroep op het concurrentiebeding dat slechts ziet op bijvoorbeeld een kwart van de taken/arbeidsduur? Ook het regelmatig herzien van het beding weegt voor MKB-bedrijven veel zwaarder dan voor grote ondernemingen (met een HR afdeling).

Het relatiebeding en antironselbeding zouden niet op dezelfde manier moeten worden behandeld dan het concurrentiebeding, wat nu wel gebeurt.

Hoe ondervangen wij de volgende situatie? Een solliciterende medewerker die daar helemaal niet wil gaan werken maar wel de vergoeding hiervoor wil opstrijken? Wij

voorzien hierdoor juist meer juridische geschillen en niet meer doorstroming op de arbeidsmarkt.

Als de werknemer toch naar de concurrent gaat heeft de werkgever onverschuldigd deze vergoeding betaald. Hoe krijgt de werkgever dat terug? Want nu wordt de werkgever geconfronteerd met een werknemer die bij de concurrent gaat werken, en hij heeft de vergoeding moeten betalen.

De termijnen zijn wel erg krap. Als de werknemer het dienstverband opzegt, komt dit over het algemeen voor de werkgever als een verrassing. De werkgever moet dan binnen 14 dagen laten weten of hij de werknemer aan het concurrentiebeding houdt. Die termijn is te kort, met name voor het MKB waar de ondernemer “gewoon” deelneemt aan het arbeidsproces.

Als de werknemer ontslag neemt, en de werkgever laat weten een beroep te doen op het overeengekomen beding, is de werkgever de vergoeding verschuldigd. Wat gebeurt er als vervolgens de werknemer toch afziet van zijn eerder aangekondigde baan en een andere baan accepteert waarvoor de werkgever het beding niet zou invoeren? De andere versie wordt wel in het voorstel beschreven, maar deze variant is waarschijnlijk nog niet bedacht.

Je kunt ook in de wet opnemen dat waar het concurrentiebeding niet ziet op bescherming van het bedrijfsdebet, het beding ongeldig is.