

Datum

Almere, 11 april 2024

Onderwerp

Commentaar op wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding (internetconsultatie)

Beste Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
beste mevrouw Van Gennip,

In navolging op de reactie van de vakcentrales FNV, CNV en VCP d.d. 14 maart 2024 willen wij, FNV Horecabond, dat u een tweetal zaken meeneemt en verduidelijkt in het wetsvoorstel modernisering van het concurrentiebeding.

Allereerst vinden wij de voorgestelde regeling een verbetering ten opzichte van de huidige regeling. Die verbetering bestaat onder andere uit een verplichte vergoeding bij een beroep op het concurrentiebeding van tenminste 50% van het laatst verdiende maandloon, een verplichte motivering van het zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang van de werkgever ook bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en een beperking in de duur van het concurrentiebeding tot maximaal 12 maanden.

Echter, wij vinden de bescherming van het bedrijfsdebet op verschillende onderdelen ten koste gaan van het grondwettelijk recht op vrije arbeidskeuze en rechtszekerheid. De maatregelen om het gebruik van het concurrentiebeding tot het strikt noodzakelijke te beperken kunnen nog verder aangescherpt worden. Ook bevat het wetsvoorstel nog enkele onduidelijkheden. Hieronder zullen wij dit verder toelichten.

Inkomensgrens

In de Tweede Kamer is een motie^[1] aangenomen waarbij het concurrentiebeding nietig is als een werknemer minder dan anderhalf keer modaal salaris (periodeloon + vakantietoeslag + vaste uitkeringen), bij een voltijd dienstverband, verdient. Wij zien dat deze motie niet is meegenomen in het wetsvoorstel. Wij begrijpen dat u voor komende zomer een verkenning doet of laat doen in het (nieuwe) kabinet of concurrentiebedingen verboden kunnen worden voor werknemers met een inkomen minder dan anderhalf modaal salaris. Dit lijkt nog een onzekere factor. FNV Horecabond vindt dit onwenselijk en vindt dat de inkomensgrens ingevoerd en meegenomen ingevoerd moet worden in de verdere behandeling van het wetsvoorstel.

Wij zien in de sectoren waarin wij actief zijn (horeca, catering en recreatie) dat het gebruik van het concurrentiebeding fors is toegenomen, dat het concurrentiebeding als standaardbepaling wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst (en daar enorme boetebedingen aan gekoppeld zijn), en dat het beding, oneigenlijk, wordt gebruikt om de uitstroom van personeel te beperken. In sectoren met grote personeelstekorten of veel verloop van personeel komt dit veel voor. Daar is het concurrentiebeding niet voor bedoeld. Het onderzoek van Panteia^[2] uit 2021 bevestigt onze bevindingen. Wij vinden dat dit leidt tot een ongerechtvaardigde beperking op de vrije arbeidskeuze van werknemers.

Een inkomensgrens kan het, oneigenlijk, gebruik van het concurrentiebeding verder aan banden leggen. Daarnaast zorgt de inkomensgrens ervoor dat werknemers zich vrijelijk kunnen bewegen op de arbeidsmarkt.

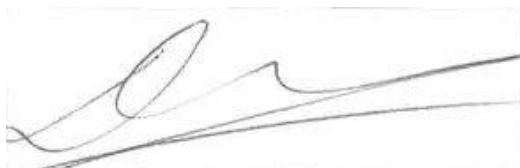
Duur concurrentiebeding

De duur van het concurrentiebeding wordt gemaximeerd op 12 maanden. Hoewel wij dit een goede ontwikkeling vinden, zijn we van mening dat dit verder aangescherpt kan worden in de situatie waarin een werknemer een arbeidsovereenkomst voor korte duur (veelal voor bepaalde tijd) aangaat of is aangegaan.

Een werknemer die relatief kort in dienst is geweest, bijvoorbeeld 3 of 6 maanden, kan in theorie 12 maanden gebonden zijn aan een concurrentiebeding, mits aan de voorwaarden wordt voldaan. Wij vinden dit gevolg onwenselijk en vragen ons af of de bescherming van het bedrijfsdebet in dit geval opweegt tegen het recht op vrije arbeidskeuze. In onze sectoren komt het “hoppen van baan naar baan” veel voor. De impact op het vinden van een nieuwe werkkring zou minimaal beperkt moeten worden.

Hoewel het in de praktijk wellicht weinig zal voorkomen dat een werkgever zich bij een kort dienstverband op een concurrentiebeding zal beroepen, vinden we het wel belangrijk dat dit in de wet wordt aangepast. Onze suggestie is om een maximum duur van 12 maanden aan te houden, tenzij korter dan voornoemde termijn in dienst. De maximale termijn bedraagt dan de duur van het dienstverband.

Vriendelijke groet,



Dick Koerselman
Voorzitter FNV Horecabond

^[1] Kamerstukken II 2023/24, 29544, nr. 1235.

^[2] Panteia; Bartsch M., D. Grijpstra; A.R. Houweling, (2021). De werking van het concurrentiebeding. Eindrapport. Zoetermeer.