

## **Internetconsultatie ANKO inzake concurrentiebeding; wijziging artikel 7:653 BW**

Koninklijke ANKO, de branchevereniging voor de professionele kappers, reageert graag op de voorgestelde wijzigingen in artikel 7:653 BW betreffende het concurrentiebeding.

Met dit wetsvoorstel worden de volgende doelen beoogd:

- Een afname van het gebruik van het aantal (niet noodzakelijke) bedingen, waarbij de vrije arbeidskeuze, de arbeidsmobiliteit en een optimale arbeidsallocatie bevorderd worden.
- Het in evenwicht brengen van de balans in belangen tussen werkgevers en werknemers.
- Het bieden van meer rechtszekerheid, zodat op voorhand duidelijk is welke rechten en plichten voor werkgevers en werknemers gelden, waardoor een gang naar de rechter minder vaak nodig is.
- Het in stand houden van de mogelijkheid voor werkgevers tot het beschermen van het bedrijfsdebet.

De ANKO vraagt zich af of bovenstaande doelen bereikt worden met de voorgestelde wetswijziging en dat deze doelen wellicht niet bereikt worden, terwijl ze op andere wijze wel bereikt kunnen worden.

### **Regeldruk ondernemer in de kappersbranche**

De ANKO wil voorop stellen dat extra regeldruk in de kapperbranche voorkomen dient te worden. In augustus 2023 heeft minister Adriaansens het rapport '[Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren](#)' naar de Kamer gestuurd. De kapper staat hierin symbool voor het arbeidsintensieve microbedrijf. Uit het onderzoek blijkt dat kappers te maken hebben met maar liefst 71 verschillende verplichtingen uit wet- en regelgeving. Hiervan is maar liefst 65% gerelateerd aan het werkgeverschap en heeft 24% betrekking op het ondernemerschap. De kosten van al deze regeldruk bedragen € 38.500 per jaar (exclusief business as usual). Dit komt neer op maar liefst € 8.000 per fte en dat is de hoogste regeldruk in vergelijking met de 5 andere branches uit het rapport. Dus: hoe kleiner het bedrijf, des te hoger de regeldruk! Deze regeldruk heeft een groot negatief effect op individuele kappers en daarmee op de continuïteit van de branche.

De ANKO is van mening dat het voorstel, zoals dit er thans ligt, aanzienlijke extra regeldruk voor de ondernemer in de kappersbranche met zich mee zal brengen. De bedrijven in de kappersbranche hebben veelal minder dan 10 fte. Door de vergaande nieuwe regels inzake de geldigheidsvereisten voor het beding en de strikte termijnen voor inroeping en de vergoedingsplicht, worden de regeldrukkosten voor de kleine werkgever vergroot en dit is zeer onwenselijk. Wéér een nieuwe verplichting in de hoeveelheid werkgeversverplichtingen binnen de kleine bedrijven, waarbij de meewerkende ondernemer zelf alle werkgeversverplichtingen op zich neemt.

### **Belang concurrentiebeding kappersbranche**

Voor ondernemers in de kappersbranche is het belang van het bestaan van een concurrentiebeding groot. Het gaat hierbij met name om het behoud van de klanten voor de salon. Consumenten zijn trouw aan hun kapster en zullen hun vaste kapster volgen. Als de

vertrekkende kapster naar een andere salon gaat of voor zichzelf gaat werken volgen de klanten vaak mee. Voor de kappersbranche is mobiliteit van personeel goed en om deze reden is bij cao de duur van een concurrentiebeding beperkt tot 6 maanden en mag een dergelijk beding alleen opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor de kappersbranche is het belang van een relatiebeding groter, maar ook dit beding zou onder de nieuwe wetgeving gaan vallen. Een relatiebeding kent een ander beschermingsdoel. De voorgestelde wetswijziging is niet (voldoende) specifiek toegespitst op relatiebedingen en de nieuwe regels zijn bovendien niet zonder meer toepasbaar op dit soort bedingen.

Er wordt gesteld dat een verplichte vergoeding een actieve prikkel zal geven om geen concurrentiebeding meer op te nemen laat staan in te roepen. Echter dit gaat om voornoemde reden niet op voor de kappersbranche. Voor de branche wordt het eerder onmogelijk en/of onbetaalbaar om een rechtsgeldig concurrentiebeding te hanteren en te handhaven. Daarnaast spelen er terechte zorgen dat de nieuwe regels ertoe kunnen leiden dat werkgevers niet meer investeren in werknemers.

Graag gaan we kort in op twee specifieke onderdelen, de reikwijdte en de vergoeding:

### **Reikwijdte**

Zoals nu ook al het geval is in de kappersbranche is het van belang om de 'straal' van een concurrentiebeding duidelijk op te nemen. Maatwerk speelt hierbij een grote rol. Onduidelijk is echter of in de voorgestelde wijziging de werkgever óók een specifieke motivatie moet opnemen in het beding voor wat betreft de keuze van het geografische bereik. De motiveringsplicht die hier geïntroduceerd lijkt te worden voor het gekozen geografische bereik is ongewenst en onduidelijk. De verplichting tot aanduiding van een geografisch bereik met eventueel zelfs een inhoudelijke motiveringsplicht roept meer vragen op dan dat het een oplossing biedt. Hoe zit het met het relatiebeding in dit kader? De kappersbranche houdt goed rekening met een passend geografisch bereik. De toets hiervan zal uiteindelijk (indien noodzakelijk) door de rechter gedaan kunnen worden.

### **Verplichte vergoeding en meldplicht**

De voorgestelde verplichte vergoeding bij het inroepen van het concurrentiebeding wordt gezien als een effectieve prikkel voor het wel of niet opnemen en handhaven van een concurrentiebeding. Voor de kappersbranche zal dit zeer zeker niet het geval zijn. De vergoeding zal voor de branche juist een struikelblok zijn. In een branche met ondernemers met weinig fte's is dit niet op te brengen. Ook hier zal maatwerk op zijn plaats moeten zijn. Zoals al eerder gesteld, zal het niet alleen om het beperken van de mobiliteit van de werknemer gaan, maar meer om de relaties te kunnen behouden voor het bedrijf. In dat geval wordt een werknemer niet volledig beperkt in zijn arbeidsmobiliteit, maar wel gedurende bepaalde tijd tot benaderen van klanten. De uitvoering van deze regel van vergoeding zal tot grote bezwaren leiden. Zijn de plannen van de werknemer bij opzegging al duidelijk, zodat de werkgever weet of hij een beroep op het beding moet doen en daarvoor moet gaan betalen? Voor de werkgever is het lastig om dan reeds een inschatting te maken van de noodzaak of wenselijkheid van het inroepen van het beding. Tegelijkertijd is door de vergoedingsplicht duidelijk dat het concurrentiebeding geld waard is. Met name voor werknemers die hier op uit zijn zal dit zeer vervelende gevolgen hebben en tot ongewenste situaties leiden. Hoe moet een werkgever omgaan met de werknemer die zelf aangeeft niet concurrerend te gaan werken? De werkgever roept het beding niet in, maar de werknemer gaat toch om de hoek bij een kapsalon aan het werk. Of andersom, de

werknemer die aangeeft bij een concurrent te willen gaan werken, de werkgever roept het beding in en betaalt en de werknemer gaat toch heel wat anders doen. Of de situatie dat de werkgever het beding inroept, betaalt en de werknemer toch overtreedt. De vergoeding is dan onverschuldigd betaald en de werkgever moet maar zien hoe hij het geld terugkrijgt. En hoe ga je om in de situatie als er bij de beëindiging van het dienstverband sprake is van verwijtbaarheid, dan wel een dringende reden aan de kant van de werknemer. Deze situaties zijn zeer onwenselijk en worden door deze regel juist in de hand gewerkt.

### **Conclusie**

De ANKO heeft bij cao voor de kappersbranche al goed geregeld dat een concurrentiebeding maximaal 6 maanden mag duren en alleen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk opgenomen mag worden. De redelijkheid van een beding in een specifieke situatie zal door de rechter beoordeeld kunnen worden. Voor de kleine MKB ondernemer in de kappersbranche brengt de voorgestelde wijziging enorme (regel)druk met zich mee, hetgeen zeer onwenselijk is. Een uitzondering voor dit type bedrijven zou dan ook zeer wenselijk zijn.

In ieder geval zal het relatiebeding uitgezonderd moeten worden en tevens geen vaste verplichte vergoeding. Ook zal er goed gekeken moeten worden naar overgangsrecht en zullen huidige bedingen gehandhaafd moeten blijven.