

Reactie op voorstel tot wijziging van artikel 7:653 BW in verband met de modernisering van het concurrentiebeding

Betreffende de geografische reikwijdte zoals genoemd in lid 1 sub c:

In lid 1 sub c van het wetsvoorstel is opgenomen: *“uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt voor welke geografische reikwijdte de beperking geldt;”*

In het wetsvoorstel en Memorie van Toelichting wordt niet duidelijk gemaakt in hoeverre een motiveringsplicht geldt specifiek voor de geografische reikwijdte, enkel dat deze moet zijn opgenomen in de tekst van een non-concurrentiebeding. Daarnaast wordt bij de bepaling van de geografische reikwijdte uitgegaan van het werkgebied van de werkgever en is deze [mogelijk] vrij om te stellen dat de reikwijdte op een nationaal, of zelfs mondiaal niveau ligt. Dit zal snel leiden tot een onredelijke inperking van het grondwettelijke recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer, in het bijzonder voor werknemers in specialistische vakgebieden waar het aantal potentiële werkgevers per definitie klein is. De werknemer kan zich in een dergelijk geval enkel beroepen op de rechter om het beding te vernietigen wegens een onbillijke benadeling (conform lid 10), hetgeen onwenselijk is aangezien met het wetsvoorstel ook wordt beoogd het aantal rechtszaken rondom het concurrentie- en relatiebeding terug te dringen. Tevens ondervangt het wetsvoorstel niet dat het werkveld van een individuele werknemer geregeld kleiner zal zijn dan die van de totale onderneming, en de werknemer bij het vertrek naar een andere werkgever dus ook niet in staat is om het bedrijfsdebiel te schaden.

Met inachtneming van bovenstaande wordt verzocht expliciet een motivatieplicht op te nemen voor de geografische reikwijdte die uitgaat van het werkgebied van de werknemer, evenals een maximale kilometerstraal vanaf de standplaats van de werkgever te definiëren waarboven een beding bij wet nietig wordt verklaard.

Betreffende de hoogte van de vergoeding zoals genoemd in lid 6:

In lid 6 van het wetsvoorstel is opgenomen: *“De werkgever die zich beroept op een beding is aan de werknemer een vergoeding verschuldigd die voor elke maand dat de beperking duurt gelijk is aan de helft van het loon per maand of een hoger bedrag, indien dat is overeengekomen.”*

Uit het Panteia-onderzoek is reeds naar voren gekomen dat het concurrentiebeding in de huidige vorm oneigenlijk wordt ingezet om werknemers te binden, en dat dit opvallend vaak gebeurt bij jongere werknemers met lage inkomens (zie Memorie van Toelichting, p. 5). Met name werknemers met een laag- of middeninkomen zijn geregeld niet in een positie om enig bedrijfsbelang te kunnen schaden en zijn er derhalve ook het meest bij gebaat niet beperkt te worden in hun arbeidsmobiliteit. Immers kan een werkgever voorzien welke functies in aanraking komen met bedrijfsgevoelige informatie en navenant een hoger salaris en betere arbeidsvoorwaarden bieden voor het behoud van dergelijk personeel. De financiële drempel om het beding in te roepen is bij de laagste inkomensgroepen dus het kleinst. Ook zullen deze groepen het snelst worden geschaad in het behoud van een waardige levensstandaard.

Met inachtneming van bovenstaande wordt verzocht een minimumbedrag in te stellen voor de vergoeding zoals bedoeld in lid 6 van het wetsvoorstel, of een concurrentiebeding bij wet nietig te verklaren indien het loon van de werknemer minder is dan anderhalf keer modaal salaris (zoals voorgesteld in de Motie van de leden Van Oostenbruggen en Patijn, d.d. 8 februari 2024).

Toevoeging op het wetsvoorstel:

Ten slotte ondervangt het wetsvoorstel, evenals de huidige situatie, niet het scenario dat een werknemer al eerder in dienst is geweest bij een concurrent. In de Memorie van Toelichting wordt gesteld dat concurrentiebedingen veelal oneigenlijk worden ingezet voor het binden van personeel en behoud van relaties. De vraag rest of het beding als bedoeld in artikel 7:653 BW, ook na de wetswijziging, misbruikt kan worden door werkgevers om bestaande relaties en opgedane kennis van een werknemer zich [op oneigenlijke wijze] toe te eigenen.

Met inachtneming van bovenstaande wordt verzocht in de wettekst op te nemen dat het een concurrentie- en relatiebeding niet van toepassing kan worden verklaard (en dus nietig is) voor bestaande (werk)relaties en eigen vakkennis van de werknemer.