

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Minister C.E.G. van Gennip
Parnassusplein 5
2511 VX DEN HAAG

Datum 15 april 2024
Onderwerp Reactie van het Juridisch Loket op internetconsultatie/
wet modernisering concurrentiebeding
Kenmerk 2024.04.15.04 WvH/HdL/eb

Geachte mevrouw Van Gennip,

Het Juridisch Loket helpt dagelijks mensen bij het vinden van toegang tot het recht. Dat doen wij door het verstrekken van informatie, advies en hulp aan mensen die juridische vragen of problemen hebben. Online voor alle rechtzoekenden in Nederland en persoonlijk voor hen die Wrb-gerechtigd zijn. Wij zien in onze dienstverlening vaak mensen in een kwetsbare positie. Zij hebben regelmatig vragen over hun arbeids-overeenkomst. Het Juridisch Loket reageert daarom graag op deze internetconsultatie over het concurrentiebeding.

Het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding heeft als doel een afname van het gebruik van (niet noodzakelijke) concurrentiebedingen. Is er een concurrentiebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst, dan mag de werknemer niet vergelijkbare werkzaamheden uitoefenen bij een ander bedrijf. Met een concurrentiebeding beschermt de werkgever zijn bedrijfsbelangen. In de Memorie van Toelichting staat, dat uit het Panteia-onderzoek blijkt, dat concurrentiebedingen regelmatig worden opgenomen als standaardbepaling. Ook als er geen aanleiding of noodzaak is voor een concurrentiebeding. De werknemer wordt hierdoor onnodig beperkt om te kiezen voor een andere baan. De maatregelen, uit het wetsvoorstel omvatten:

- motiveren van zwaarwichtig bedrijfsbelang bij een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd;
- een begrenzing van de duur van het concurrentiebeding
- het nadrukkelijk aangeven van het geografisch bereik van het concurrentiebeding
- een verplichte vergoeding als werkgever een beroep doet op het beding.

Bezoekadres
Moreelsepark 1 (3e etage)
3511 EP Utrecht

Postadres
Postbus 487
3500 AL Utrecht

T 030-232 6410
www.juridischloket.nl

Praktijk

De bevindingen in het Panteia-onderzoek zien wij terug in onze dagelijkse praktijk. In onze dienstverlening zien wij vaak mensen die vragen hebben over hun arbeidsovereenkomst. We zien mensen die hun arbeidsovereenkomst hebben getekend, zonder te beseffen dat er een concurrentiebeding is opgenomen. Ze weten niet wat de gevolgen van een concurrentiebeding zijn en ontdekken dat als ze van baan willen wisselen. Onverwacht doet de werkgever dan een beroep op het concurrentiebeding. Bijvoorbeeld als de werkgever vanwege de krapte op de arbeidsmarkt de werknemer niet wil laten gaan. Dat beroep is vaak oneigenlijk omdat de werknemer geen toegang heeft tot belangrijke bedrijfsgegevens of klanten die een bedreiging vormen voor de concurrentiepositie van de werkgever.

Wij zien ook mensen die een concurrentiebeding in hun contract hebben terwijl er geen reden is om het concurrentiebeding op te nemen. Het concurrentiebeding is hier een standaard bepaling geworden die de werkgever te snel opneemt in de arbeidsovereenkomsten. Ook dit kan van invloed zijn op de arbeidskeuze, die de werknemer maakt. Een werknemer die zich wel bewust is van het concurrentiebeding, maar niet weet dat dat beding oneigenlijk is, maakt minder makkelijk de stap naar ander werk.

Aandachtspunt

Het wetsvoorstel is een mooie stap in de richting van het meer in evenwicht brengen van belangen van werkgevers en werknemers. We verwachten dat er werkgevers zijn, die het opnemen van het concurrentiebeding achterwege zullen laten. Of geen beroep doen op het beding bij einde dienstverband. Uit de praktijk weten we ook dat verandering tijd kost. De eerdere wetwijziging om in bepaalde tijd contracten het concurrentiebeding goed te motiveren geldt al enige tijd, wij zien echter dat die motivering nog regelmatig ontbreekt. En als die motivering er wel is, is die motivering vaak gebrekkig, zijn het meer standaardteksten dan maatwerk. We vragen dan ook aandacht voor het goed informeren van werkgevers en werknemers over de geldende en nieuwe regels rondom concurrentiebeding.

De verplichte vergoeding

De introductie van de verplichte vergoeding als werkgever een beroep doet op het beding maakt zaken ingewikkeld. Wij halen er twee elementen uit.

Beëindigingsovereenkomst

De werkgever kan afwijken van de verschuldigde vergoeding, die bij een beroep op het concurrentiebeding door de werkgever moet worden voldaan aan de werknemer. Dit afwijken van de vergoeding kan worden afgesproken in een beëindigingsovereenkomst bij einde dienstverband. Hier wordt ruimte gecreëerd om in de beëindigingsbijeenkoms het concurrentiebeding gedeeltelijk in stand te laten terwijl de betaling van de gehele vergoeding vervalt. Dit vraagt veel meer kennis bij een werknemer dan van een werknemer verwacht mag worden. We bevelen dan ook aan in het wetsvoorstel op te nemen, dat bij het maken van afspraken over de afwijking van de vergoeding, er wel

sprake moet zijn van een informatieplicht van de werkgever. Het moet voor de werknemer die een beëindigingsovereenkomst tekent duidelijk zijn dat hij/zij nog altijd te maken heeft met een weliswaar beperkter concurrentiebeding dan in zijn/haar arbeidsovereenkomst stond, terwijl de werkgever voor het beroep doen op die beperktere concurrentiebeding, geen vergoeding betaalt.

Overgangsrecht

In het overgangsrecht komt de vergoeding ook aan de orde. In de Memorie van Toelichting staat dat de concurrentiebedingen die rechtsgeldig zijn aangegaan voor inwerkingtreding wetsvoorstel geldig blijven. Vormvereisten, zoals de motivatie, gelden niet, wel de bepalingen die van toepassing zijn bij beroep doen op het beding en het betalen van de vergoeding. De vergoeding wordt dus ook onderdeel van bestaande arbeidsovereenkomsten.

We verwachten dat de werknemer, die al een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd is aangegaan niet weet dat er dan bij beroep op het concurrentiebeding een vergoeding verschuldigd is. Dit staat niet in zijn contract. Het wordt dan lastig om de werkgever te wijzen op de vergoeding en de werknemer kan zich beperkter voelen dan nodig als hij/zij op zoek wil naar een andere baan. Ook hier bevelen we aan dat de werknemer goed wordt geïnformeerd over deze overgangsregeling.

Tenslotte

We bevelen aan om het wetsvoorstel nogmaals specifiek te bekijken vanuit het perspectief van de kwetsbare werknemer. Te overdenken of eenvoudiger en met minder regels het doel van minder onnodige concurrentiebedingen kan worden bereikt. En extra aandacht te schenken aan de informatievoorziening, als dit wetsvoorstel in werking treedt.

Wij zijn altijd bereid om met u mee te denken.

Met vriendelijke groet,
Bestuur het Juridisch Loket



W.J. van Helden
Voorzitter