

PER INTERNETCONSULTATIE

AAN Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

VAN P.L.M. Schneider,
E.M. van Winden-Spaans,
L.G. van Haren,
J. van Gasteren en
J.W. de Bruin
TELEFOON +3188 253 51 77
E-MAIL jdebruin@akd.nl

BEZOEKADRES Gustav Mahlerlaan 2970
1081 LA Amsterdam
INTERNET www.akd.nl

DATUM 15 april 2024

ONDERWERP Reactie Internetconsultatie Wet modernisering concurrentiebeding

Geachte mevrouw Van Gennip,

Met belangstelling en waardering hebben wij kennisgenomen van het Voorontwerp Wet modernisering concurrentiebeding (**Voorontwerp**), bestaande uit het Concept Wetsvoorstel (**Wetsvoorstel**), de Concept Memorie van Toelichting (**MvT**) en de Beantwoording Beleidskompasvragen. Op dat laatste document zullen wij niet ingaan.

In deze reactie gaan wij niet diepgaand in op de vraag in hoeverre de voorgestelde wijzigingen wenselijk zijn: dat is immers een grotendeels politieke afweging. In plaats daarvan zullen wij ons in het navolgende hoofdzakelijk beperken tot juridisch-technische aspecten van de wijzigingen die het Voorontwerp wil aanbrengen in artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek (**BW**), de regeling van het arbeidsrechtelijke concurrentiebeding. Onder juridische-technisch aspecten scharen wij ook de expliciete doelstelling van de Voorontwerpgever om meer evenwicht te brengen in de wijze waarop de belangen van werkgevers en werknemers in het huidige artikel 7:653 BW zijn afgewogen.

Kort samengevat, geven wij u het volgende in overweging:

- handhaaf het huidige regime voor relatiebedingen en breng tot uitdrukking dat het nieuwe regime evenmin geldt voor ronselbedingen;
- gun de werkgever ook bij een proeftijdontslag en een einde van de arbeidsovereenkomst wegens het intreden van een ontbindende voorwaarde een termijn van twee weken om een beslissing te nemen over het concurrentiebeding;
- maak van de verplichte vergoeding geen som ineens, maar stel deze – in plaats daarvan – betaalbaar per maand;

In Nederland wordt de praktijk uitgevoerd door AKD N.V., statutair gevestigd in Rotterdam (ingeschreven in het handelsregister onder nummer 24366820). Alle diensten en (andere) werkzaamheden worden verricht uit hoofde van een overeenkomst van opdracht met AKD N.V. Op de overeenkomst zijn, onder uitsluiting van enige andere algemene voorwaarden, de algemene voorwaarden van AKD N.V. van toepassing die zijn gedeponneerd ter griffie van de rechtbank te Rotterdam onder nummer 26/2022 en waarin onder meer een beperking van de aansprakelijkheid is opgenomen. Iedere aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in het desbetreffende geval onder de beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitbetaald met inbegrip van het bedrag van het eigen risico. Op verzoek worden de algemene voorwaarden kosteloos toegezonden. Zij kunnen ook worden geraadpleegd op <https://www.akd.eu/>.

- en in het verlengde daarvan pas de sociale zekerheidswetten zo aan dat het inkomensniveau van de gewezen werknemer op peil blijft, maar deze er niet door de ontvangst van de vergoeding op vooruitgaat;
- eis niet van een werkgever dat deze – op straffe van vernietigbaarheid – ook de gekozen geografische reikwijdte van een concurrentiebeding motiveert; en
- rek het motiveringsvereiste, voor zover dit betrekking heeft op de zwaarwegende bedrijfsbelangen bij een concurrentiebeding, niet op naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Onderstaand zullen wij onze aanbevelingen toelichten. Gaandeweg stippen wij daarbij ook de nodige punten aan, die zich volgens ons voor opheldering lenen.

1. Inleiding

1.1. Kortgezegd beoogt het Voorontwerp de door onderzoeksbureau Panteia gesignaleerde opwaartse trend in het aantal afgesloten concurrentiebedingen om te buigen. Ook wil het Voorontwerp de belangen van werkgevers en werknemers meer in evenwicht brengen. Het Voorontwerp beoogt in dit kader alle betrokkenen meer zekerheid te bieden over het antwoord op de vraag of sprake is van een rechtsgeldig concurrentiebeding, en wel zodanig dat – ter beantwoording van die vraag – een gang naar de rechter minder vaak nodig zal zijn. Tegelijkertijd erkent het Voorontwerp dat werkgevers een reële mogelijkheid moeten blijven houden om hun bedrijfsdebet te beschermen.

1.2. Dit alles heeft ertoe geleid dat het Wetsvoorstel erin voorziet dat:

- de maximale duur van een concurrentiebeding twaalf maanden zal gaan bedragen;
- in een concurrentiebeding een geografische reikwijdte moet worden opgenomen en gemotiveerd;
- een werkgever de zwaarwegende bedrijfsbelangen die het sluiten van een concurrentiebeding zijns inziens noodzakelijk maken altijd op voorhand schriftelijk moet motiveren; en
- de werkgever bij het invoeren van een concurrentiebeding gehouden is de gewezen werknemer een eenmalige vergoeding te betalen gelijk aan 50% van diens maandloon voor elke maand dat de hij deze aan dit beding houdt.

1.3. Uit de MvT volgt dat de Voorontwerpgever veel positieve effecten verwacht van de voorgestelde wijzigingen, niet alleen in de verhouding tussen werkgevers en werknemers onderling maar ook voor het functioneren van de arbeidsmarkt als geheel. In dat kader is de MvT zich maar bewust van een enkele, mogelijke beperking. Zo weet ook de MvT dat:

- de economische theorie waarvan het Voorontwerp uitgaat, ontleend is aan empirische studies die zijn gebaseerd op data die uitsluitend in de Verenigde Staten zijn verzameld¹;

¹ Data waaruit overigens ook wel andere conclusies worden getrokken dan dat concurrentiebedingen de arbeidsmobiliteit en innovatie in kenniseconomieën – ontegenzeggelijk – in de weg zouden staan. We verwijzen alleen al naar: J.M. Barnett & T. Sichelman, 'The Case for Noncompetes', [The University of Chicago Law Review](#) 2020, issue 4, p. 953 e.v. En wij merken – onder verwijzing naar J.A. den Hartog & G. de Geest, 'Het

- het aantal rechtszaken over concurrentiebedingen de afgelopen jaren sowieso al een dalende trend laat zien², daar waar voor het antwoord op de vraag of er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang nu juist de toets van de rechter nodig zal zijn; en
- de evaluatie van de Wet werk en zekerheid heeft uitgewezen dat de verplichting om het zwaarwegend bedrijfsbelang te motiveren in elk geval niet heeft geleid tot minder concurrentiebedingen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

1.4. Deze beperkingen hebben de Voorontwerpgever niet tot veel terughoudendheid genoopt. Zelf zien wij diverse aandachtspunten. Onderstaand bespreken wij:

- de balans die de Voorontwerpgever via het Wetsvoorstel in de regeling van het concurrentiebeding probeert aan te brengen (par. 2);
- de wijze waarop het tijdig invoeren van een concurrentiebeding, de betaling van de verplichte vergoeding en het motiveringsvereiste zijn geregeld (par. 3 t/m 5);
- enkele overige aandachtspunten die wij na lezing van de MvT nog hadden en die de Ontwerpgever via de uiteindelijke MvT nog zou kunnen wegnemen (par. 6); en
- een aantal suggesties bij de redactionele vormgeving van het Wetsvoorstel (par. 7).

2. Op zoek naar het evenwicht

2.1. Aan de wijze waarop de Voorontwerpgever de belangen opnieuw wil afwegen zoals die bij de regeling van het concurrentiebeding zijn betrokken, ligt een empirisch rapport van onderzoeksbureau Panteia ten grondslag. Uit dit onderzoek – zo leest men ook in de MvT – volgt onder meer dat:

- door 35% van de geënquêteerde werkgevers is aangegeven dat zij concurrentiebedingen sluiten om schaars personeel aan zich te binden, terwijl
- 49% van diezelfde werkgevers heeft aangegeven dat zij daarmee het wegkapen van hun personeel beogen te voorkomen.

2.2. Dat lijkt ook ons – kijkend ook naar rechtspraak van de Hoge Raad – oneigenlijk gebruik van zulke bedingen. Dit omdat de Hoge Raad in 2022 met zoveel woorden heeft uitgemaakt dat de wens van een werkgever om zijn werknemers (in tijden van krapte op de arbeidsmarkt) in dienst te houden geen rol mag spelen bij de door de rechter te maken afweging of een concurrentiebeding ex artikel 7:653 lid 3 sub b BW voor een (gedeeltelijke) vernietiging in aanmerking komt.³

concurrentiebeding in het licht van de nieuwe arbeidseconomie', *SR* 2000, afl. 1, p. 11 e.v. en A.S. Vandenberghe, 'De rechtseconomische benadering van het concurrentiebeding', *Arbeid Integraal* 2005, afl. 2, p. 69 e.v. – op dat ons uit de arbeidsrechtelijke vakbladen in elk geval geen (stevige) rechtseconomische pleidooien bekend zijn voor de aanscherpingen, zoals die nu door de Voorontwerpgever worden voorgesteld.

² Aldus M.F. Bartsch e.a., *De werking van het concurrentiebeding. Eindrapport*, Zoetermeer: Panteia 2021, [p. 41-42](#).

³ HR 17 juni 2022, [ECLI:NL:HR:2022:894](#) (*Meijndert Trucking*), r.o. 3.1.

- 2.3. Vergelijken wij de resultaten van het Panteia-onderzoek met die van het empirische onderzoek, zoals dat ten grondslag lag aan het – uiteindelijk in de Eerste Kamer gestrande en meermaals in de MvT aangehaalde – wetsvoorstel 28 167⁴, dan valt ons op dat:
- inmiddels zo'n 37% van alle werknemers in ons land te maken heeft met een concurrentiebeding, daar waar dat in 1997 nog zo'n 20% was (en dit laatste percentage, gegeven de Ecorys- en de CentErdata-studies, tot 2015 stabiel is gebleven); en
 - inmiddels zo'n 9% van alle Nederlandse werknemers zich bij het zoeken naar een andere baan belemmerd voelt door hun concurrentiebeding⁵, daar waar dat in 1997 nog zo'n 1,5% tot 2% was.
- 2.4. Afgaande op dat laatste cijfer, hebben wij zelf wat meer aarzeling dan de Voorontwerpgever bij de stelling dat het concurrentiebeding de arbeidsmobiliteit en optimale arbeidsallocatie in ons land (significant) belemmert. Dit temeer wanneer wij daarbij betrekken dat uit het Panteia-onderzoek ook volgt dat twee derde van alle Nederlandse werkgevers pleegt af te zien van handhaving van het concurrentiebeding in situaties waarin dat beding door de werknemer wordt overtreden.
- 2.5. Niettemin kunnen wij ons wel wat voorstellen bij het streven van de Voorontwerpgever om een praktijk in te perken, waarin concurrentiebedingen meer en meer lijken voor te komen, terwijl daarmee in een substantieel deel van de gevallen ook niet rechtens te respecteren doelen worden nagestreefd. Dat betekent bezinning op de huidige regeling van artikel 7:653 BW, die een dergelijke praktijk kennelijk mogelijk maakt.
- 2.6. In de bedoelde regeling is op dit moment een grote rol weggelegd voor de rechter, waarbij het doorgaans aan de werknemer is om diens oordeel te vragen. Dit laatste, omdat artikel 7:653 BW werkgevers, die een rechtsgeldig concurrentiebeding wensen te sluiten, momenteel met niet meer belast dan het respecteren van een drietal formaliteiten, te weten:
- het op schrift stellen van het beding;
 - het afwachten van de meerderjarigheid van de werknemer; en,
 - ingeval van een bepaalde tijdscontract: het opstellen van een motivering, die tot uitdrukking brengt welke zwaarwegende bedrijfsbelangen het beding noodzakelijk maken.

Zetten wij daartegen af dat het concurrentiebeding een beding is dat de werknemer – in de woorden van de Hoge Raad⁶ – kan treffen in een zwaarwegend belang, namelijk in de wijze waarop deze na het einde van de arbeidsovereenkomst in zijn levensonderhoud voorziet, dan kunnen wij de

⁴ C. van der Werf e.a., *Het concurrentiebeding in de praktijk. Een inventariserend onderzoek*, Research voor beleid B.V. 1997.

⁵ Dit cijfer volgt ook uit M.F. Bartsch e.a., 'Het non-concurrentiebeding gewogen', [TRA 2022/30, afl. 4](#), par. 5.3. Onduidelijk is overigens in hoeveel van dit (toch wel geringe aantal) gevallen de gevoelde belemmering een – gerechtvaardigde – achtergrond heeft in de betrokken beschermingswaardige belangen van de werkgever. Tot de bescherming daarvan strekt immers het beding.

⁶ Bijvoorbeeld gebezigd in HR 31 maart 1978, *NJ 1978/325 (Goedgebuure/Dental Post)*.

wens van de Voorontwerpgever om de weegschaal van baten en lasten (die elke regeling van het concurrentiebeding nu eenmaal is) te herijken, billijken.

Balans dreigt andere kant op door te slaan

- 2.7. Het Voorontwerp draagt evenwel het risico in zich dat de huidige disbalans ten faveure van de werkgever na implementatie van het Wetsvoorstel de andere kant op doorslaat. Hoewel wij ons in deze reactie zoveel mogelijk van politieke afwegingen hebben willen onthouden, zijn wij van mening dat de voorgenomen stapeling van werkgeversverplichtingen (het verplicht moeten motiveren, de verplichte beperking van de maximale duur tot twaalf maanden, het verplicht moeten opnemen en motiveren van een geografisch bereik én de introductie van een vergoedingsplicht) onevenwichtig dreigt uit te pakken. Dit terwijl – zoals de MvT ook erkent⁷ – werkgevers een gerechtvaardigd belang kunnen hebben bij het beschermen van hun bedrijfsdebiet, onder welke laatste term de MvT in elk geval ‘bedrijfsgeheimen, klantgegevens en klantbestanden, kennis over tarieven en goodwill’ verstaat.
- 2.8. De wens van een werkgever om zulk debiet (in feite diens afzetmogelijkheden) te beschermen en voor het behoud van zijn concurrentiepositie op te komen, is begrijpelijk te achten. Deze positie zal hem immers niet zijn komen aanwaaien, maar hij zal hiervoor integendeel (forse) inspanningen en investeringen hebben gedaan. Al even begrijpelijk is dan diens vrees dat een werknemer deze inspanningen en investeringen teniet doet door klanten, collega’s en bedrijfsspecifieke kennis mee te nemen naar een concurrerend bedrijf, dat al dan niet door hem zelf is opgericht. Dat niet alleen de werkgever, maar ook de ex-collega’s van deze werknemer daarvan nadeel zullen kunnen ondervinden, spreekt wat ons betreft voor zich.
- 2.9. Aan de andere kant kunnen wij begrip opbrengen voor de redenering van de Voorontwerpgever dat recht moet worden gedaan aan de – sinds 1983 ook grondwettelijk beschermde – vrijheid van arbeidskeuze, die elke werknemer nu eenmaal toekomt. Dit temeer, omdat deze vrijheid in 1907/1909 – het tijdsgewricht waarin het huidige artikel 7:653 BW grotendeels tot stand kwam – nog niet de status had die het thans heeft, en bij de totstandkoming van dat artikel bijgevolg ook niet de rol zal hebben gespeeld die het naar de huidige inzichten zou moeten spelen.

Naar een lichter regime voor relatie- en ronselbedingen

- 2.10. Tegen deze achtergrond kunnen wij ons voorstellen dat, zeker daar waar de werkgever de werknemer slechts wil houden aan een relatiebeding, in beginsel met een lichter regime kan worden volstaan dan het regime dat de Voorontwerpgever nu voor ogen staat. Weliswaar is er, naar vaste jurisprudentie, ook bij een relatiebeding sprake van een beding dat – om met de woorden van artikel 7:653 lid 1 BW te spreken – de werknemer beperkt in diens bevoegdheid om op zekere wijze werkzaam te zijn.⁸ Maar die beperking wordt vrij algemeen – en wat ons betreft

⁷ MvT, p. 2-3, p. 6, p. 8 en p. 21-22.

⁸ Zie bijvoorbeeld HR 3 maart 2017, [ECLI:NL:HR:2017:364](#) (*Lodder c.s./werknemer*), r.o. 3.4.3, waarin de Hoge Raad overwoog dat de regeling van art. 7:653 BW ook ziet op ‘een relatiebeding als het onderhavige’ (oftewel: het relatiebeding, zoals dat in deze zaak tussen partijen was overeengekomen).

terecht – gepercipieerd als een aanzienlijk minder ingrijpende beknutting van de vrije arbeidskeuze dan die van een concurrentiebeding uitgaat.⁹ Een relatiebeding verbiedt een werknemer immers niet om gedurende een bepaalde periode binnen een bepaald gebied werkzaam te zijn, maar slechts om zich te onthouden van contacten met de relaties van zijn voormalige werkgever. Derhalve komt het onverkort van toepassing verklaren op het relatiebeding van de vorenbedoelde ‘stapel’ werkgeversverplichtingen ons disproportioneel voor.

2.10.1. Terzijde noteren wij dat in markten met slechts een zeer beperkt aantal aanbieders een relatiebeding *de facto* kan uitwerken als een concurrentiebeding, en wel in die zin dat de gewezen werknemer in zo'n markt ook door een relatiebeding feitelijk belangrijk kan worden belemmerd om zijn beroep uit te oefenen. Voor die gevallen zou op het noodventiel van het huidige vijfde lid van artikel 7:653 BW kunnen worden teruggevallen. Wanneer in de uiteindelijke MvT verduidelijkt wordt dat deze rechterlijke vergoedingsmogelijkheid goede diensten kan bewijzen aan werknemers, werkzaam in markten met slechts een beperkt aantal aanbieders, verwachten wij dat dit artikellid ook een minder sluimerend bestaan zal gaan leiden dan thans het geval is.

2.10.2. In het verlengde van het voorgaande noteren wij dat wij ook moeite hebben met de stelling dat ook een ronselbeding – gelijk een concurrentiebeding – kwalificeert als een beding dat de werknemer beperkt in zijn bevoegdheid om op zekere wijze werkzaam te zijn.¹⁰ Voor de gemiddelde werknemer zal een ronselbeding deze bevoegdheid niet (reëel) beperken (al kunnen wij ons voorstellen dat dit voor functies op het gebied van recruitment – mogelijk – anders ligt¹¹). Echter, in veruit de meeste gevallen zal een werknemer, die gebonden is aan een ronselbeding, zijn volledige vrijheid van arbeidskeuze behouden. Tegen deze achtergrond vragen wij er ook aandacht voor dat het ronselbeding in literatuur en jurisprudentie – contrair aan de lijn die nu in de MvT is getrokken – vaker niet dan wel wordt beschouwd als een beding in de zin van het huidige artikel 7:653 lid 1 BW.¹²

2.11. In het bijzonder zijn wij er niet van overtuigd dat het in dergelijke gevallen billijk zou zijn om de werkgever de verplichting tot betaling van een vergoeding op te leggen. Daarbij betrekken wij dat het ons inziens ook een kwestie van maatschappelijke betamelijkheid en handelsverkeersmoraal is om bij een vertrek niet het klantenbestand van de voormalige werkgever mee te (willen) nemen. Het verbaast ons dan ook niet dat het door de werkgeversvertegenwoordigers, die in de MvT aan het woord komen, als nogal kras wordt ervaren dat de Voorontwerpgever hen – populair gezegd – voortaan aan vertrekkende werknemers wil laten betalen om met de handen van hun klanten af te

⁹ Zie in deze zin bijvoorbeeld E.W. Kingma, ‘Het relatiebeding, concurrentie voor het concurrentiebeding?’, *Arbeid Integraal* 2005, afl. 2, p. 83 e.v.

¹⁰ MvT, p. 4: ‘*Hervormingen ten aanzien van artikel 7:653 BW gelden zodoende niet enkel voor een concurrentiebeding, dat werknemers ervan weerhoudt bij concurrenten in dienst te treden, maar ook voor een relatiebeding, dat werknemers ervan weerhoudt te werken voor of bij relaties van de werkgevers, zoals klanten (en tevens voor het minder vaak voorkomende anti-ronselbeding).*’

¹¹ Analoog aan Hof 's-Hertogenbosch 19 november 2019, [ECLI:NL:GHSHE:2019:4227](#).

¹² Zie bijvoorbeeld de – ook in de MvT wel geciteerde – monografie van Houweling en Loonstra; A.R. Houweling & C.J. Loonstra, *Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: BJu 2011, p. 14. En zie eventueel ook Ktr. Arnhem 16 juni 2016, [ECLI:NL:RBGEL:2016:3560](#) en Ktr. Utrecht 6 februari 2019, [ECLI:NL:RBMNE:2019:402](#).

blijven. Met een dergelijke betalingsverplichting lijkt overigens ook prof. mr. F.B.J. Grapperhaus, voormalig CDA-minister en indertijd gepromoveerd op het arbeidsrechtelijke concurrentiebeding, altijd moeite te hebben gehad, getuige diens publicaties over dit onderwerp.¹³ Bovendien denken wij dat met een verlicht regime voor relatiebedingen – waarbij onze voorkeur voor zulke bedingen zou uitgaan naar het behoud van het huidige artikel 7:653 BW – een extra prikkel/stimulus wordt geschapen om alleen een relatiebeding op te nemen, en niet ook een concurrentiebeding.

- 2.12. Het voorgaande overziend, menen wij dat het Voorontwerp aan kracht zou winnen wanneer het relatiebeding en het ronselbeding daarvan worden uitgezonderd.

3. De regeling van het tijdig inroepen van een concurrentiebeding verdient uitbreiding

- 3.1. Een werkgever die een werknemer ook daadwerkelijk wil houden aan een vooraf rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding moet dit beding tijdig schriftelijk inroepen. Tijdig is volgens het Wetsvoorstel:

- uiterlijk één (1) maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, ingeval van het einde van rechtswege van een contract voor bepaalde tijd of een beëindiging met wederzijds goedvinden, voor zover bij vaststellingsovereenkomst niet wordt afgeweken van deze regeling (artikel 7:653 lid 3 aanhef Wetsvoorstel);
- uiterlijk twee (2) weken na de opzegging, ingeval van een opzegging door de werknemer (daaronder begrepen, althans zo nemen wij aan, de opzegging door de werknemer op staande voet) (artikel 7:653 lid 3 sub b Wetsvoorstel);
- uiterlijk twee (2) weken na dagtekening van de uitspraak van de kantonrechter, ingeval van een gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:653 lid 3 sub c Wetsvoorstel);
- uiterlijk de datum van de opzegging, ingeval van een opzegging door de werkgever (artikel 7:653 lid 3 sub a Wetsvoorstel); en
- uiterlijk twee (2) weken na de opzegging, ingeval van een opzegging door de werkgever *op staande voet* (artikel 7:653 lid 3 sub b Wetsvoorstel).

- 3.2. Aan het verschil tussen die laatste twee termijnen ligt – blijkens de MvT¹⁴ – de gedachte ten grondslag, dat het bij een ontslag op staande voet – gezien de snelheid waarmee dat moet worden gegeven wil het nog ‘onverwijld’ zijn – niet redelijk is om van de werkgever te verlangen dat deze ‘bij zijn voorbereidingen ook meeneemt wat hij met het concurrentiebeding wil’. Vandaar dat hem in die situatie nog enig respijt is gegeven de werknemer daarover duidelijkheid te verschaffen.

- 3.3. Analoog aan die gedachte komt het ons dan minder redelijk voor om bij een proeftijdontslag wél directe duidelijkheid van een werkgever te verlangen. In plaats daarvan kunnen wij ons voorstellen dat een werkgever ook in die situatie een termijn van twee weken wordt gegund om zich erop te

¹³ Zie bijvoorbeeld F.B.J. Grapperhaus, ‘Laat het concurrentiebeding toch met rust!’, *Ondernemingsrecht* 2002, p. 120 e.v.

¹⁴ MvT, p. 24.

beraden of hij het concurrentiebeding wil invoeren. Dit omdat de (mogelijkheden tot) voorbereiding voor een proeftijdontslag – gegeven de korte termijnen (doorgaans is de proeftijd maar één (1) maand) – beter te vergelijken zijn met de voorbereidingen die voortgaan aan een ontslag op staande voet dan de voorbereidingen die kunnen worden getroffen bij – om de woorden van de MvT te lenen – ‘collectieve ontslagen en ontslagen o.b.v. een dossier’.¹⁵ Om vergelijkbare redenen pleiten wij ervoor om de werkgever ook een inroepingsperiode van twee weken te geven bij een einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege door het intreden van een ontbindende voorwaarde.

3.4. Verder kunnen wij ons voorstellen dat partijen al direct bij aangaan van de arbeidsverhouding/het aangaan van een concurrentiebeding kunnen afspreken dat het beding zal worden ingeroepen, analoog aan de wijze waarop het niet-voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij voorbaat kan worden aangezegd.¹⁶ Hoewel wij aannemen dat een werkgever in het algemeen weinig belang zal hebben bij het bij voorbaat invoeren van een concurrentiebeding, zien wij daartegen als zodanig geen juridische bezwaren.

3.5. Een vervolgvraag is dan of een eenmaal ingeroepen concurrentiebeding ook ingeroepen blijft, of dat een werkgever zich tot aan het moment waarop hij zo'n beding uiterlijk zal moeten hebben ingeroepen nog kan bedenken. Dat laatste lijkt ons weer wel bezwaarlijk, omdat daarmee de rechtszekerheid niet is gediend. In dat geval zou het immers mogelijk worden voor een werkgever om het concurrentiebeding op enig moment in te roepen (bijvoorbeeld omdat hij vermoedt dat de werknemer doende is met het zoeken naar een nieuwe baan), waarna de werkgever vervolgens enige tijd later zelf zou kunnen opzeggen en dan alsnog aan de werknemer kan laten weten dat hij, bij nader inzien, toch geen gebruik van het concurrentiebeding wil maken.

3.5.1. Terzijde noteren wij nog dat een arbeidsovereenkomst ook voor het eerst in hoger beroep kan worden ontbonden, hetgeen dan dus niet door de kantonrechter geschiedt (maar door het ter zake bevoegde Gerechtshof). In artikel 7:653 lid 3 sub c Wetsvoorstel lijkt met deze mogelijkheid geen rekening te zijn gehouden.

4. De vergoedingsregeling vraagt om versoepeling; de terugbetalingsregeling om verduidelijking

4.1. Wij begrijpen dat op grond van het voorgestelde artikel 7:653 lid 7 Wetsvoorstel de vergoeding ofwel op de laatste dag van de overeenkomst dan wel – ingeval van een ontslag op staande voet – uiterlijk op de vijftiende dag na zo'n ontslag betaald moet zijn. Wanneer een werkgever nalaat de vergoeding op tijd te betalen, blijft de vergoeding volgens lid 8 verschuldigd, maar is de werknemer niet langer gebonden aan het concurrentiebeding. Dat is een zware sanctie. Wij vragen ons af of

¹⁵ Indien de Voorontwerpgever opvolging zou willen geven aan deze suggestie, dan zou het proeftijdontslag – geregeld in artikel 7:676 BW – eenvoudig aan art. 7:653 lid 3 sub b Wetsvoorstel kunnen worden toegevoegd. De bewuste sub zou dan als volgt kunnen komen te luiden: ‘ingeval van een opzegging door de werknemer en opzegging door de werkgever op grond van artikel 676 of artikel 677: uiterlijk twee weken na de datum van de opzegging’.

¹⁶ Inmiddels is de ‘aanzegging bij voorbaat’ – met verwijzing naar de wetsgeschiedenis bij de Wet werk en zekerheid – in de rechtspraak aanvaard. Zie bijvoorbeeld Ktr. Utrecht 13 mei 2015, [ECLI:NL:RBMNE:2015:3201](https://www.ecli.nl/nl/RBMNE:2015:3201).

beoogd is dat dit strenge rechtsgevolg ook intreedt wanneer de werkgever bijvoorbeeld per abuis een verkeerd bedrag heeft berekend of heeft overgemaakt op de verkeerde bankrekening. De suggestie in de MvT dat de vergoeding 'conform de huidige systematiek in de eindafrekening kan worden meegenomen'¹⁷ is in elk geval onjuist, omdat de eindafrekening gebruikelijk pas een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.

- 4.2. Los van het voorgaande hebben wij moeite met de gedachte dat de werkgever op voorhand de volledige vergoeding moet voldoen, terwijl op dat moment nog onzeker is of de werknemer ook diens verplichtingen onder het concurrentiebeding zal nakomen. Daarbij komt dat het voor een werkgever doorgaans lastig zal zijn om bij schending van het concurrentiebeding de vergoeding terug te halen.¹⁸ Om die reden geven wij in overweging het mogelijk te maken om de vergoeding per maand uit te betalen. Dat doet onzes inziens recht aan de wederkerigheid van de prestaties. Om te voorkomen dat de maandelijks termijnen in mindering worden gebracht op werkloosheidsuitkeringen (of andere socialezekerheidsuitkeringen) kunnen wij ons voorstellen dat aanpassing van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten nodig is.
- 4.3. Onze voorkeur zou daarbij uitgaan naar een aanpassing, die regelt dat de werknemer de vergoeding als inkomsten aan de uitkeringsinstantie dient op te geven, zodat voorkomen kan worden dat hij er per saldo op vooruitgaat (de werknemer méér aan uitkering en vergoeding ontvangt dan hij laatstelijk aan inkomen fourneerde). Wij zien namelijk niet in waarom een werknemer – op kosten van de sociale zekerheidskassen – beter zou moeten worden van de situatie waarin hij door zijn ex-werkgever aan een concurrentiebeding wordt gehouden.
- 4.4. Daarnaast is ons nog onduidelijk hoe partijen dienen om te gaan met de vergoeding bij een ontslag op staande voet en wat rechtens heeft te gelden ingeval van een rechterlijke vernietiging van het concurrentiebeding wegens een onbillijke benadeling.

Ontslag op staande voet

- 4.5. Bij een ontslag op staande voet is goed denkbaar dat de werknemer zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Echter, ook bij zo'n ontslag is de ernstige verwijtbaarheid van de werknemer niet automatisch gegeven. Vaak zal de werknemer – die zich plots verstoken ziet van alle inkomsten – het gegeven ontslag op staande voet in rechte aanvechten. De uitkomst van een dergelijke procedure is notoir onzeker. Verwacht de Voorontwerpgever in die situatie van een werkgever dat hij de vergoeding dan maar betaalt, en wanneer vast komt te staan dat hij deze onverschuldigd heeft betaald, hij de vergoeding weer moet verhalen op de gewezen werknemer? Ons komt dat voor als een uitkomst, die het rechtsgevoel maar weinig bevredigt. Dit temeer, omdat daar waar een werknemer twee maanden heeft om zijn ontslag op staande voet aan te vechten, een werkgever op grond van het voorgestelde artikel 7:653 lid 3 onder b Wetsvoorstel slechts veertien dagen na het ontslag op staande voet heeft om het concurrentiebeding in te roepen.

¹⁷ MvT, p. 24.

¹⁸ Artikel 7:653 lid 9 onder b Wetsvoorstel bepaalt weliswaar dat de werkgever de vergoeding niet langer verschuldigd is als de werknemer het concurrentiebeding niet naleeft, maar dit laat onverlet dat de werkgever de vergoeding nog wel zal moeten zien terug te krijgen.

- 4.6. Bovendien geldt in die situatie het volgende. Als een werkgever de maximale termijn nodig heeft om een besluit te nemen – bijvoorbeeld omdat de kerstdagen en oud-en-nieuw in die periode vallen – resteert hem vervolgens, op grond van het voorgestelde artikel 7:653 lid 7 Wetsvoorstel, nog maar één dag om de betaling te verrichten. Dat lijkt ons niet haalbaar.

Vernietiging van het concurrentiebeding vanwege onbillijke benadeling

- 4.7. In het verlengde van het voorgaande: wat geldt wanneer een ingeroepen concurrentiebeding op vordering van de werknemer door de rechter wordt vernietigd, vanwege een onbillijke benadeling in de zin van artikel 7:653 lid 10 sub b Wetsvoorstel? In dat geval heeft een werkgever immers hetzij voor de handhaving van een ander concurrentiebeding betaald dan het concurrentiebeding waaraan hij de werknemer mag houden (bij een gedeeltelijke rechterlijke vernietiging), hetzij voor een beding waaraan hij de werknemer in het geheel niet kan houden (bij een gehele rechterlijke vernietiging). De gedachte dat de werknemer de vergoeding in dit soort gevallen moet terugbetalen dringt zich op, maar wordt nergens uitgesproken in de MvT.

- 4.8. Daarbij lijkt ons een punt van aandacht of de vernietiging al dan niet met terugwerkende kracht is uitgesproken door de rechter. Hoewel een rechterlijke vernietiging *ex tunc* in de praktijk gebruikelijker lijkt te zijn dan een vernietiging *ex nunc*, is het heersende leer dat een rechter een concurrentiebeding ook zonder terugwerkende kracht kan vernietigen.¹⁹

4.8.1. Wanneer het concurrentiebeding *ex nunc* door de rechter wordt vernietigd, is een gewezen werknemer pas vanaf het moment van de uitspraak ontheven van het concurrentiebeding. In dat geval – zo zouden wij menen – zal de gewezen werknemer slechts het gedeelte van de vergoeding hoeven restitueren dat betrekking heeft op de periode na het moment van wijzen van de uitspraak. Tot dit moment zou de werknemer dan zijn gebonden aan een eigenlijk onevenwichtig concurrentiebeding.

4.8.2. Als een rechter het concurrentiebeding echter *ex tunc* vernietigt, dan zouden wij menen dat het gevolg daarvan zou moeten zijn dat de gewezen werknemer zijn aanspraak op de vergoeding verliest. Dat laatste lijkt immers met de terugwerkende kracht van die vernietiging te zijn gegeven; achteraf gezien was de werknemer in kwestie nooit aan een dergelijk beding gebonden. Dit geldt dan ook voor de werknemer, die er tot aan het moment van de uitspraak van de rechter zekerheidshalve van heeft afgezien om zijn mogelijk concurrerende werkzaamheden uit te voeren.

4.8.3. De uiteindelijke MvT zou aan duidelijkheid winnen indien daarin ook nog op deze situaties wordt ingegaan en in dat verband dan ook de vraag wordt geadresseerd welk gevolg een

¹⁹ Zie bijvoorbeeld A.R. Houweling & C.J. Loonstra, *Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: BJu 2011, p. 160 e.v.

schorsing van het concurrentiebeding in een kortgedingprocedure heeft voor een reeds aan de werknemer betaalde vergoeding.²⁰

- 4.9. Verder kunnen wij ons voorstellen dat in de MvT ook nog de situaties worden behandeld, waarin er een vergoeding aan de werknemer is betaald, maar een concurrentiebeding haar gelding (gedeeltelijk) blijkt te hebben verloren, omdat het beding 'zwaarder is gaan drukken' (hetzij vanwege een ingrijpende functiewijziging, hetzij vanwege een overgang, die niet kwalificeert als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW).²¹

5. De motiveringsplicht is niet overtuigend gemotiveerd

- 5.1. Uit het voorgestelde artikel 7:653 lid 1 sub d en 10 sub a volgt dat het motiveringsvereiste dat thans alleen voor concurrentiebedingen in bepaalde tijdscontracten geldt ook voor onbepaalde tijdscontracten zal gaan gelden. Het kost ons moeite om dit voorstel te verenigen met de doelstellingen van het Voorontwerp. Wij roepen daarbij in herinnering (zie 1.3) dat de verplichting om het zwaarwegend bedrijfsbelang te motiveren niet tot minder concurrentiebedingen heeft geleid en dat van de invoering van dit vereiste juist een appel op de rechter te verwachten valt.
- 5.2. Moeite hebben wij ook met de suggestie in de MvT²², dat het doortrekken van het motiveringsvereiste naar onbepaalde tijdscontracten, van consistentie zou getuigen. Achter de invoering van het motiveringsvereiste voor concurrentiebedingen in bepaalde tijdscontracten steekt immers een nogal specifieke, aan de aard van zulke contracten ontleende ratio, te weten: tegenwicht bieden aan het dubbele nadeel dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst die sowieso binnen een bepaalde duur zal aflopen van een concurrentiebeding ondervindt.²³ Die ratio gaat bij contracten voor onbepaalde tijd niet op, zodat het oprekken van de motiveringsplicht naar zulke contracten ook niet van consistentie getuigt.
- 5.3. Daarbij komt dan nog dat de onbepaalde duur van het contract met zich brengt dat partijen op voorhand niet precies zullen kunnen weten hoe de loopbaan van de bewuste werknemer zich zal ontwikkelen. Dit maakt het zo specifiek en concreet mogelijk moeten motiveren van de betrokken zwaarwegende bedrijfsbelangen tot nogal een opgave voor de werkgever. De suggestie in de MvT dat partijen de motivering probleemloos periodiek kunnen aanpassen ('bijvoorbeeld tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken'), stelt ons niet gerust. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt duidelijk dat de hier bedoelde motivering alleen dan kan worden aangepast wanneer het concurrentiebeding opnieuw wordt gesloten.²⁴ Dat laatste vraagt dan ook

²⁰ Dat een concurrentiebeding in een kortgeding (niet kan worden vernietigd, maar wél) kan worden 'geschorst' (tijdelijk tenietgedaan/buiten werking gesteld), is vaste rechtspraak sinds HR 26 april 1966, NJ 1966/301 (*Van Rijnberk/Van Houten*).

²¹ Wij verwijzen voor deze mogelijkheden naar HR 23 oktober 1987, NJ 1988/234 (*Hydraudyne/Van der Pasch*; zwaarder drukken a.g.v. een bedrijfsovername) en – vooral – naar HR 5 januari 2007, [ECLI:NL:HR:2007:AZ221](#) (*AVM/Osinga*), rov. 3.4.2 en [ECLI:NL:HR:2007:AZ2224](#) (*AVM/Spaan*), r.o. 3.4.2, waarin het ging om het zwaarder drukken-criterium in relatie tot functiewijzigingen en de HR de verwantschap tussen het bedoelde criterium en de rechterlijke vernietiging op grond van een onbillijke benadeling heeft benadrukt.

²² MvT, p. 12.

²³ *Kamerstukken II* 2014/14, [33 818, nr. 3](#), p. 17.

²⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, [33 818, nr. 7](#), p. 129-130.

om medewerking van de werknemer, terwijl deze – naar te verwachten valt – niet geneigd zal zijn om die medewerking (telkens opnieuw) te verlenen.

- 5.4. Al met al zijn wij dan ook niet overtuigd van het nut en de noodzaak van het voorgestelde artikel 7:653 lid 1 sub d en 10 sub a. Vandaar dat wij de Voorontwerpgever in overweging willen geven deze leden (en daarmee het motiveringsvereiste voor onbepaalde tijdscontracten) te laten vervallen.
- 5.5. Uit de MvT begrijpen wij overigens dat de Voorontwerpgever het motiveringsvereiste ook nog in andere zin wenst op te rekken. Wij doelen nu op p. 11, waaruit wij begrijpen dat de werkgever, behalve het zwaarwegend bedrijfsbelang, ook het geografisch bereik van een concurrentiebeding moet motiveren. Wij begrijpen dat de Voorontwerpgever hiervoor (onder andere) heeft gekozen, zodat de werknemer kan nagaan of hij de gekozen geografische begrenzing kan onderschrijven. Indien dat niet het geval is, kan de werknemer zich tot de rechter wenden met het verzoek om het beding – alleen al daarom – te vernietigen.
- 5.6. Naar wij aannemen, gelden deze vernietigingsmogelijkheid en motiveringsplicht ook voor relatiebedingen. Duidelijk mag zijn dat wij ook deze nieuwe rechterlijke toetsingsmogelijkheid niet kunnen rijmen met de doelstelling van de Voorontwerpgever om het aantal beroepen op de rechter verder terug te dringen. Afgezien daarvan worstelen wij met de vraag hoe een werkgever de geografische reikwijdte van een relatiebeding afdoende kan *expliciteren* (relaties kunnen immers komen en gaan, tussentijds hun zetel verplaatsen, enzovoorts), laat staan dat ons duidelijk is hoe een werkgever deze reikwijdte overtuigend zou kunnen *motiveren* ('*relaties binnen een straal van X en niet Y kilometer, want ...*'), hetgeen hij dan ook nog eens aan het begin van de spreekwoordelijke rit zal dienen te doen. Zeker in tijden waarin bedrijfsactiviteiten en werkzaamheden alsmear meer plaatsafhankelijk worden, valt volgens ons weinig heil te verwachten van discussies over de wijze waarop de werkgever diens keuze voor een bepaalde geografische reikwijdte heeft onderbouwd. Van het faciliteren daarvan zijn wij dan ook geen voorstander.

6. Overige aandachtspunten

- 6.1. Voordat wij onze reactie besluiten met enkele suggesties ter verbetering van de redactie van het Wetsvoorstel, attenderen wij graag nog op de onderstaande, overige aandachtspunten, waarmee wij na lezing van het Wetsvoorstel en de MvT zijn achtergebleven.
- 6.2. Allereerst vermoeden wij dat beoogd is dat de door de Hoge Raad ontwikkelde leer ten aanzien van het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:653 lid 1 BW ook na invoering van het Wetsvoorstel van toepassing blijft.²⁵ Dit lijkt ons temeer wenselijk nu de door de Hoge Raad geformuleerde criteria duidelijkheid bieden. Met handhaving hiervan is dan ook de rechtszekerheid van alle betrokken partijen gediend. Concreet zou dit betekenen dat een concurrentiebeding met

²⁵ HR 28 maart 2008, [ECLI:NL:HR:2008:BC0384](#) (*Philips/Oostendorp*), bevestigd in: HR 3 maart 2017, [ECLI:NL:HR:2017:364](#) (*Lodder c.s./werknemer*).

bijbehorende motivering ook via een verwijzing naar – al dan niet – bijgevoegde arbeidsvoorwaarden kan worden gesloten.

- 6.3. In het verlengde van het voorgaande zouden wij het toejuichen indien de MvT ook zou ingaan op het schriftelijkheidsvereiste in relatie tot – al dan niet stilzwijgende – verlengingen en omzettingen van bepaalde tijdscontracten, ten aanzien waarvan de Hoge Raad nog geen leer heeft ontwikkeld. Wat ons betreft, zouden zulke verlengingen en omzettingen ook via een eenvoudige bevestigingsbrief moeten kunnen gebeuren, zónder dat dit consequenties heeft voor de rechtsgeldigheid van het overeengekomen concurrentiebeding.
- 6.4. Zekerheidshalve vragen wij langs deze weg nog de bevestiging dat de duur van het concurrentiebeding – anders dan de zwaarwegende bedrijfsbelangen en de geografische reikwijdte – niet separaat door de werkgever behoeft te worden gemotiveerd (maar dat in plaats daarvan met een explicitering – oftewel: een aanduiding – van die duur kan worden volstaan).
- 6.5. Daarenboven begrijpen wij niet waarom een werkgever een concurrentiebeding slechts zou kunnen sluiten en invoeren voor een aantal *hele* kalendermaanden. Ook het sluiten en het invoeren van een concurrentiebeding voor een andere periode – mits korter dan twaalf maanden natuurlijk – lijkt ons niet bezwaarlijk. Bovendien kunnen wij ons goed voorstellen dat een rechter – bij handhaving van de hier bedoelde 'hele maanden-eis' – de neiging niet gemakkelijk zal kunnen onderdrukken om een concurrentiebeding voor bijvoorbeeld zes en een halve maand partieel (in plaats van integraal) nietig te verklaren, althans te converteren in een concurrentiebeding voor zes maanden. Dit temeer, omdat de Hoge Raad de regeling van het concurrentiebeding in zijn bekende AVM-arresten al eens uitdrukkelijk in verband heeft gebracht met de aan ons Burgerlijk Wetboek ten grondslag liggende gedachte dat nietigheden in beginsel niet verder behoren te reiken dan hun strekking meebrengt. Indien de Voorontwerpgever deze gedachte (dat nietigheden zoveel mogelijk dienen te worden teruggedrongen) niet onderschrijft, zou – analoog aan wetsvoorstel 28 167²⁶ – nog in de MvT kunnen worden opgenomen dat de IJzeren proeftijd-leer van de Hoge Raad dient te worden toegepast op de vraag of partiële nietigheid/conversie van ongeldige concurrentiebedingen mogelijk is.
- 6.6. Ook zouden wij graag bevestigd zien dat met de modernisering van de regeling van het concurrentiebeding niet beoogd is ook het leerstuk van onrechtmatige concurrentie te wijzigen.²⁷ Wij zouden ons kunnen voorstellen dat de uiteindelijke MvT verduidelijkt dat dit leerstuk los staat van de regeling over het concurrentiebeding, zodat – analoog aan het *Triple P/Vissers*-arrest van de Hoge Raad²⁸ – een werkgever, die zich te laat op het beding heeft beroepen of de vergoeding niet tijdig aan de werknemer heeft betaald, niet met lege handen staat, maar nog altijd een actie uit onrechtmatige daad tegen de ex-werknemer (en/of diens eventuele nieuwe werkgever) kan starten, zonder dat hem daarbij dan rechtsverwerking, risicoaanvaarding, eigen schuld, et cetera kan worden verweten.

²⁶ Zie *Kamerstukken I* 2004/05, [28 167, C](#), p. 14.

²⁷ Dit leerstuk is gevestigd met HR 9 december 1955, NJ 1956/157 (*Boogaard/Vesta*).

²⁸ In HR 5 december 1997, JAR 1998/17 (*Triple P/Vissers*) maakte de Hoge Raad uit dat het verval van een concurrentiebeding op grond van (wat nu is) artikel 7:653 lid 4 BW een actie uit onrechtmatige daad onverlet laat.

6.7. Verder zouden wij dan nog graag in de uiteindelijke MvT bevestigd zien dat:

- de Algemene termijnenwet van toepassing is, zowel op de termijn waarbinnen de werkgever het beding uiterlijk moet hebben ingeroepen als op de termijn waarbinnen deze de vergoeding aan de werknemer zal dienen te hebben betaald;
- een werkgever die niet alleen het met de werknemer overeengekomen concurrentiebeding inroept, maar ook het met deze werknemer gesloten relatiebeding handhaaft daardoor 'maar' één (en niet twee) vergoeding(en) verschuldigd raakt; en
- in gevallen waarin de vergoeding onverschuldigd aan de werknemer is betaald, deze met rente aan de werkgever zal moeten worden terugbetaald, welke rente – naar wij aannemen – dan moet worden berekend vanaf de dag van de betaling van de vergoeding.

6.8. Tot slot en wellicht ten overvloede merken wij op moeite te hebben met de aangenomen motie van de leden Van Oostenbruggen en Patijn, op grond waarvan het onmogelijk zou worden om tot een concurrentiebeding te komen wanneer de werknemer in kwestie niet ten minste een salaris geniet van anderhalf keer modaal.²⁹ Hoewel wij erkennen dat met een dergelijke inkomensgrens het direct niet meer mogelijk zal zijn om voor jongeren met een relatief laag inkomen³⁰ een concurrentiebeding op te nemen, gaat deze motie eraan voorbij dat ook werknemers met een relatief laag inkomen toegang kunnen hebben tot bedrijfsgevoelige informatie, zoals knowhow, of voor de onderneming belangrijke klanten. Tegen die achtergrond zien wij meer in een beoordeling op de merites van het voorliggende geval, waarbij ook ten aanzien van werknemers die (minder dan) modaal verdienen de noodzaak om een concurrentiebeding op te nemen kan worden getoetst.

7. Afsluitende redactionele kanttekeningen

7.1. Waar het gaat om de huidige redactie van het Wetsvoorstel hebben wij ten slotte nog de volgende suggesties.

7.1.1. Artikel 653 lid 1 onder b – uit deze sub zou duidelijker kunnen blijken dat explicitering van de duur volstaat (en motivering daarvan dus geen vereiste is). Een geschikter formulering lijkt ons:

“de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering de duur van de beperking vermeldt, die ten hoogste een jaar kan bedragen.”

²⁹ Kamerstukken II 2023/24, [29 544, nr. 1235](#) (Motie van de Leden Van Oostenbruggen en Patijn).

³⁰ MvT, p. 5.

- 7.1.2. Artikel 653 lid 1 onder c – indien de Voorontwerpgever zou willen vasthouden aan het vereiste dat ook de geografische reikwijdte van een concurrentiebeding dient te worden gemotiveerd, dan lijkt een elegantere formulering hiervan ons:

“uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering ook het geografische bereik blijkt waarvoor de beperking geldt.”

- 7.1.3. Artikel 653 lid 2 – in dit lid ontbreken onzes inziens achter ‘een beding’ de woorden ‘als bedoeld in lid 1’. Wij geven in overweging deze woorden (of woorden van gelijke strekking) alsnog aan het Wetsvoorstel toe te voegen, niet alleen in lid 2 maar ook in opvolgende leden, al was het maar om het letterlijke toepassingsbereik daarvan niet oeverloos te laten zijn.

- 7.1.4. Artikel 653 lid 3 onder c – gegeven de mogelijkheid van een ontbinding in hoger beroep, kunnen wij ons voorstellen dat deze sub als volgt komt te luiden:

“ingeval van een ontbinding door de rechter: uiterlijk twee weken na de datum van dagtekening van de uitspraak waarmee de overeenkomst wordt ontbonden.”

- 7.1.5. Artikel 653 lid 4 – dit lid voegt in onze optiek niets toe en kan dus worden geschrapt. Uit lid 1 aanhef en onder b volgt al dat een beding dat niet aan de daarin gestelde duur-eis voldoet nietig is. Vervolgens bepaalt lid 4 dat een werkgever zich niet op een beding kan beroepen dat niet aan diezelfde eis voldoet. Dat een werkgever zich niet op een nietig beding kan beroepen, lijkt ons evident. De wet hoeft dit niet expliciet te maken.

- 7.1.6. Artikel 653 lid 7 – in dit lid lijken het einde van rechtswege als gevolg van een ontbindende voorwaarde en de proeftijdopzegging, geregeld in artikel 7:676 BW, over het hoofd te zijn gezien. Wij kunnen ons althans niet goed voorstellen dat de Voorontwerpgever daadwerkelijk heeft bedoeld om de vergoeding bij een dergelijke einde, c.q. een dergelijke opzegging op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst betaalbaar te stellen. Dit omdat de laatste dag van die overeenkomst en de proeftijdopzegging doorgaans zullen samenvallen (vergelijkbaar met een ontslag op staande voet, pleegt een proeftijdontslag immers onmiddellijk – en dus zonder de inachtneming van enige opzegtermijn – plaats te vinden). Vandaar dat wij ons kunnen voorstellen dat ook de redactie van lid 7 nog wordt aangepast, en wel als onderstaand:

“De werkgever betaalt de verschuldigde vergoeding uiterlijk op de laatste dag van de overeenkomst, dan wel, in het geval van een beding krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het plaatsvinden van een bepaalde gebeurtenis of een opzegging als bedoeld in artikel 676 of artikel 677 uiterlijk vijftien dagen na het plaatsvinden van die gebeurtenis althans die opzegging.”

DATUM 15 april 2024

PAGINA 16 van 16

Tot verdere toelichting zijn wij uiteraard graag bereid. Tegen openbaarmaking van deze reactie hebben wij geen bezwaar.

Met vriendelijke groet,

AKD N.V.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

namens de Vakgroep Arbeidsrecht,

P.L.M. Schneider,
E.M. van Winden-Spaans,
L.G. van Haren,
J. van Gasteren en
J.W. de Bruin