



# **Beleidsopties concurrentiebeding**

**Focusgroepen**

Projectnummer P0288

Rapport het ministerie van SZW

Auteurs: Youri ten Hoeve | Mirjam Engelen

© 22 maart 2023 | De Beleidsonderzoekers | [www.beleidsonderzoekers.nl](http://www.beleidsonderzoekers.nl)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Achtergrond van dit onderzoek</b>	<b>4</b>
1.1	Beleidsopties concurrentiebeding	4
1.2	Doel- en vraagstelling	4
1.3	Verantwoording van het onderzoek	5
1.4	Leeswijzer	5
<b>2</b>	<b>Algemene ideeën over het concurrentiebeding</b>	<b>6</b>
2.1	Werknemers	6
2.2	Werkgevers	8
<b>3</b>	<b>De beleidsopties</b>	<b>10</b>
3.1	Begrenzen duur van het concurrentiebeding	10
3.2	Expliciteren en motiveren geografisch bereik	11
3.3	De verplichte vergoeding door werkgever bij het inroepen van het concurrentiebeding	12
3.4	Motiveren zwaarwegend bedrijfsbelang concurrentiebeding	14
<b>4</b>	<b>Andere opvallende zaken</b>	<b>17</b>
4.1	Doel van het concurrentiebeding....	17
4.2	Motief om een concurrentiebeding te voeren....	17
4.3	Het aangaan van een arbeidsovereenkomst	18
4.4	Hoe voorkom je uitstroom van werknemers?	18
4.5	Slotbeschouwing	18

# 1 Achtergrond van dit onderzoek

## 1.1 Beleidsopties concurrentiebeding

De minister heeft in 2021 onderzoek<sup>1</sup> laten uitvoeren naar het gebruik van het concurrentiebeding om de knelpunten die worden ervaren door werkgevers en werknemers in kaart te brengen. In juni 2021 is het onderzoeksrapport aan de Tweede Kamer gestuurd<sup>2</sup>.

Op 25 februari 2022 heeft de minister de brief 'beleidsopties concurrentiebeding' naar de Kamer gestuurd met mogelijke beleidsopties en aangegeven met een voorstel tot aanpassing van het concurrentiebeding te komen<sup>3</sup>. Vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: het ministerie van SZW) worden de beleidsopties verder uitgewerkt.

## 1.2 Doel- en vraagstelling

Tijdens de uitwerking van de beleidsopties heeft het ministerie van SZW behoefte aan contact met de doelgroep (werkgevers en werknemers) en wil hen betrekken bij de verdere uitwerking van de diverse opties om het concurrentiebeding te moderniseren. Het ministerie heeft gesprekken laten uitvoeren met werkgevers en werknemers over de wijze waarop zij het concurrentiebeding nu beleven en wat de verschillende beleidsopties voor hen zouden betekenen. De onderzoeksvragen luiden als volgt:

1. Wat vinden werkgevers en werknemers van het beperken van de maximale duur van het concurrentiebeding?
2. Wat vinden werkgevers en werknemers van de optie dat het concurrentiebeding qua geografisch bereik geëxpliciteerd en gemotiveerd moet zijn?
3. Wat vinden werkgevers en werknemers van de verplichte vergoeding bij het invoeren van het concurrentiebeding?
4. Wat vinden werkgevers en werknemers van de optie dat het concurrentiebeding alleen mag bij een zwaarwegend bedrijfsbelang dat gemotiveerd moet worden door de werkgever bij aanvang van het dienstverband?
5. Wat vinden werkgevers en werknemers van de optie dat het concurrentiebeding vervalt bij faillissement?

---

<sup>1</sup> M. Bartsch, D. Grijpstra en R Houweling (2021) De werking van het concurrentiebeding Eindrapport, Panteia, Zoetermeer.

<sup>2</sup> Idem

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/02/25/kamerbrief-beleidsopties-concurrentiebeding>

### 1.3 Verantwoording van het onderzoek

De onderzoeksvragen zijn beantwoord tijdens vier online focusgroepen. Er zijn twee gesprekken gevoerd met respectievelijk 4 en 5 werknemers en twee gesprekken gevoerd met respectievelijk 3 en 5 werkgevers.

- De aanwezige werkgevers hadden maximaal 35 mensen in dienst, ze werkten in diverse sectoren en het opleidingsniveau liep uiteen van MBO (niveau 2) tot WO. Een groot deel van de werkgevers was voor het beginnen met het eigen bedrijf in loondienst werkzaam (vaak in dezelfde branche).
- De aanwezige werknemers hadden een opleidingsniveau dat uiteenliep van MBO (niveau 4) tot WO, waren tussen de 31 en 59 jaar oud en werkten in diverse sectoren. Een klein aantal deelnemers had meer dan één baan.

Tijdens de gesprekken waren er twee mensen vanuit De Beleidsonderzoekers aanwezig, één persoon modereerde het gesprek en de ander maakte aantekeningen. Twee medewerkers vanuit het ministerie van SZW waren aanwezig als toehoorder en konden aanvullende vragen stellen aan het einde van het gesprek.

### 1.4 Leeswijzer

In dit rapport zijn de uitkomsten van de vier focusgroepen beschreven. Na dit achtergrondhoofdstuk is in het tweede hoofdstuk beschreven wat de algemene ideeën van werkgevers en werknemers over het concurrentiebeding zijn. Hoofdstuk 3 loopt de beleidsopties één voor één langs. Niet alle beleidsopties zijn aan de orde gekomen tijdens de gesprekken. Zo had geen van de respondenten ooit te maken gehad bij een bedrijf dat failliet ging en/of een doorstart maakten. Hoofdstuk 4 beschrijft andere opvallende zaken die we in de gesprekken hebben opgehaald.

## 2 Algemene ideeën over het concurrentiebeding

De groepsgesprekken begonnen met een algemene vraag over het concurrentiebeding. Waar denken de werknemers en werkgevers aan wanneer wij het hebben over het concurrentiebeding? Welk gevoel komt er bij hen op? En op welke manieren hebben de werkgevers en werknemers ervaring met het concurrentiebeding? De antwoorden op deze eerste vragen bespreken we in dit hoofdstuk. We gaan eerst in op de werknemers en daarna komen de werkgevers aan bod.

### 2.1 Werknemers

Veel van de gesproken werknemers hebben wel een oppervlakkig beeld van wat het concurrentiebeding inhoudt. Al halen ze daarbij soms wel het concurrentiebeding en het relatiebeding door elkaar. Globaal ervaren werknemers dat het concurrentiebeding speelt in situaties aan het einde van het dienstverband.

#### 2.1.1 Concurrentiebeding leidt meestal niet tot vragen bij ondertekening contract

De meeste werknemers die op de hoogte zijn van het concurrentiebeding hebben vaak zelf ook een (concurrentie)beding in hun contract (gehad). Al kan dit ook een relatiebeding zijn. Deze twee bedingen halen werknemers nog wel eens door elkaar. Niet alle werknemers zijn bekend met het concurrentiebeding. Dit heeft er (ook) mee te maken dat lang niet alle werknemers hun contract nauwgezet hebben doorgenomen. Bovendien worden bepalingen in het contract niet altijd begrepen. Daardoor komt het voor dat werknemers niet goed begrijpen wat het concurrentiebeding (voor hen) betekent. Veelal tekenen zij zonder al te veel na te denken het contract<sup>4</sup>. Hiervoor noemen zij verschillende redenen:

- Vaak bevat een contract geen uitleg over waarom bepaalde bepalingen zijn opgenomen. De werknemer kan zich niet altijd voorstellen wat deze bepalingen voor hem of haar betekenen.
- Sommige werknemers denken dat ze er beter geen vragen over kunnen stellen over bepalingen in het contract zoals het concurrentiebeding, omdat het als domme vraag kan worden opgevat.
- Een deel van de werknemers vertrouwt de werkgever en neemt daarom aan dat het contract wel klopt.
- Sommige werknemers durven geen vragen hierover te stellen omdat ze dan denken dat het hun kans op een baan verkleint. Als je hier vragen over schetst dat een verkeerd beeld van jou als werknemer.

---

<sup>4</sup> Er zijn behoorlijke verschillen aan te wijzen tussen werknemers: de ene werknemer is veel meer geneigd een arbeidsovereenkomst als onderhandelbaar te zien, zij zijn eerder geneigd vragen te stellen. Andere werknemers hebben het gevoel dat het contract niet onderhandelbaar is.

---

“Ik wilde graag die baan en was bang dat ze een verkeerd beeld van mij zouden krijgen als ik over het concurrentiebeding zou beginnen. Daarom heb ik dat niet gedaan”

---

- De arbeidsmarkt is een bepalende factor. Nu heb je als werknemer een gunstige onderhandelingspositie, waardoor je hier eerder een vraag over zou durven te stellen.

### 2.1.2 Hoe specifiek wordt het concurrentiebeding omschreven?

Voor een deel van de werknemers is het concurrentiebeding slechts vaag in het contract omschreven. Een vage omschrijving kan ertoe leiden dat de werknemer hiermee geen problemen verwacht. Ook zorgt een vage omschrijving er waarschijnlijk voor dat werknemers sneller zullen tekenen. In deze situaties wordt het niet nodig geacht om over het beding in gesprek te gaan of te onderhandelen over de inhoud.

---

“Het concurrentiebeding is een papieren tijger en stelt niet zoveel voor. Meestal kom je er onderling wel uit en als dat niet zo is, houdt het toch geen stand voor de rechter”

---

Een concurrentiebeding dat strikter is gespecificeerd kan wel tot discussie leiden. Dit blijkt ook uit de gesprekken met werknemers. Zo is er een aantal werknemers die hun concurrentiebeding hebben afgezwakt door het aantal kilometers te verlagen of de maximum termijn van de geldigheid van het beding te verkorten. Ook hebben een aantal werknemers bedongen dat het inroepen van het concurrentiebeding alleen in onderling overleg mogelijk is. In een enkel geval is het beding afgezwakt op een manier die helemaal geen belemmering meer vormt voor de werknemer.

### 2.1.3 Werknemers vinden het concurrentiebeding soms wel logisch en soms niet

Werknemers snappen in veel gevallen best waarom een werkgever een concurrentiebeding opneemt. Maar dit is wel afhankelijk van de functie en sector. Niet iedere werknemer beschikt over concurrentiegevoelige informatie. Deze werknemers zouden het niet begrijpen dat je als werknemer aan het concurrentiebeding zou worden gehouden wanneer het risico op verlies van concurrentiegevoelige informatie niet aannemelijk is.

---

“Ik zit niet in een leidinggevende positie, dus ik weet niks over de strategie van het bedrijf. Ik zou een concurrent dus helemaal niet kunnen helpen”.

---

Werknemers snappen dat het relevant is in bepaalde sectoren. Maar geven aan dat werkgevers ook een rol hebben om ervoor te zorgen dat hun werknemers niet naar de concurrent willen vertrekken. Als gemene deler zeggen de werknemers door in te zetten op goed werkgeverschap voorkomt een werkgever dat een werknemer naar de concurrent zou willen vertrekken.

---

“Ik zou ook de werkgevers willen aansporen om te investeren in de werknemers. Dat zorgt ervoor dat ze minder snel weggaan. Als ze dan weggaan, doe er dan iets mee. Hoe komt dat? Dit raakt aan goed werkgeverschap”

---

## 2.2 Werkgevers

Alle gesproken werkgevers weten wat een concurrentiebeding inhoudt. De meerderheid van hen heeft het in de contracten met hun werknemers opgenomen. In deze contracten staat dat de werknemer niet bij de concurrent aan de slag kan (eventueel met een boetebeding). In de meeste gevallen is het contract strenger dan de daadwerkelijke visie van de werkgever op het concurrentiebeding. Zij zien het voornamelijk als middel om een gesprek af te dwingen met vertrekkend personeel en weten vaak op voorhand al dat het niet stand zal houden bij de rechter.

### 2.2.1 Het concurrentiebeding is een stok achter de deur.

De meerderheid van de gesproken werkgevers voert het concurrentiebeding als waarborg dat de werknemer met hen in gesprek gaat bij een eventueel vertrek naar een klant of concurrent. Als gevolg van het concurrentiebeding hebben de werkgevers het gevoel dat zij een betere onderhandelingspositie in deze situaties hebben. Meestal komen de werkgevers er wel uit met hun werknemer. Vrijwel alle gesproken werkgevers zeggen dat ze het concurrentiebeding niet hebben gehandhaafd. Vaak komen de werkgever en werknemer in onderling overleg tot een passende oplossing.

---

“Stel een werknemer gaat naar de concurrent of klant. Dan wil ik de mogelijkheid hebben om te zeggen: dat gaat niet gebeuren. Ik heb dit een keer meegemaakt en toen hebben we er goed over gepraat. Daardoor kwamen wij er samen uit. Het beding heb ik nog nooit gebruikt”.

---

Veel werkgevers gebruiken het concurrentiebeding op deze manier omdat ze weten dat het geen stand houdt bij de rechter. De werkgevers weten ook dat werknemer hier vaak niet zo goed van op de hoogte zijn. Daardoor werkt het voor hen als effectief middel om het gesprek aan te gaan. In feite heeft het concurrentiebeding volgens de werkgevers een afschrikwekkend effect naar de werknemer toe. In het overleg met de werknemer staan de werkgevers er naar eigen zeggen relatief flexibel in, waardoor het in onderling overleg ook tot een oplossing komt. De werkgevers geven aan zelf ook geen behoefte te hebben aan juridische stappen of ‘gedoe’ omdat ze dan mogelijk reputatieschade oplopen. En ook weten ze, zoals hierboven beschreven, dat de kans aanzienlijk is dat het kan stranden bij de rechter.

---

“Als je er moeilijk over gaat doen, dan ben je zowel de werknemer als de klant kwijt. En die klant komt nooit meer terug. Dan kun je beter iemand een goeie stap laten maken en daar afspraken over maken.”

---

### 2.2.2 Het concurrentiebeding is belangrijker in bepaalde sectoren en functies

De werkgevers die een concurrentiebeding voeren hebben vaak nagedacht over de invulling van het begin, maar dit geldt niet altijd. Het concurrentiebeding is belangrijker is wanneer de werkgever een groter risico op verlies van concurrentiegevoelige informatie en/of klanten (gegevens) heeft. Zo zijn er werkgevers die onderscheid maken tussen functies voor het wel of niet opnemen van een concurrentiebeding in het contract. Specifiek voeren zij een concurrentiebeding bij functies die (veelvuldig) klantcontact hebben. Bij vertrek van een dergelijke werknemer kan



ook een deel van het marktaandeel van de werkgever bij een concurrent terecht komen. Dit moet het concurrentiebeding voorkomen.

---

“Waar ik vooral aan denk is mensen in de buitendienst. Dat ze van werkgever veranderen en als je niet uitkijkt nemen ze je halve portefeuille mee. Waar wij mee zitten is dat werknemers klantgegevens meenemen. Vroeger moest je veel geld voor de portefeuille betalen en nu zijn ze niets meer waard. Maar het is wel je brood. In onze branche kun je het bijna als diefstal zien als je de klanten meeneemt. Ik heb ook veel geïnvesteerd in de werknemer en dat neemt de werknemer dan ook mee”

---

Sommige werkgevers nemen contact op met de toekomstige werkgever om afspraken te maken over de invulling van het werk. Dan wordt er bijvoorbeeld afgesproken dat de vertrekkende werknemer niet dezelfde taken mag verrichten bij de nieuwe werkgever of zich met andere typen klanten bezig moet houden. De werkgevers die dit doen geven aan dat ze er onderling wel uitkomen. Als onderzoekers verwachten wij dat de mate waarin dit voorkomt per branche kan verschillen.

### 2.2.3 Een deel van de werkgevers wil hun werknemers niet in de weg zitten

Er zijn ook werkgevers die ervoor kiezen om geen gebruik te maken van een concurrentiebeding en dit dus ook niet te voeren in de standaard arbeidsovereenkomst. Deze werkgevers zeggen hun werknemers niet in de weg te willen zitten wanneer zij minder goed op hun plek zitten of zich willen doorontwikkelen. Dit speelt ook in situaties waarin een werknemer verhuist en om die reden van baan wisselt. Deze werkgevers geven aan het wel te begrijpen dat het concurrentiebeding nuttig kan zijn indien de werknemer met concurrentiegevoelige informatie werkt. In andere situaties vinden zij het geen passende regeling. Door **goed werkgeverschap** zorg je er eveneens voor dat werknemers graag bij je willen blijven werken.

---

“Dat is niet de manier waarop wij willen werken omdat wij mensgericht zijn. Als iemand zich beter kan ontwikkelen elders, wie zijn wij dan om dat tegen te houden.

Degene kan de kennis meenemen, maar niet de passie van ons bedrijf. Dat warme nest kunnen ze toch niet overnemen. Als jij denkt dat je het beter hebt bij de concurrent. Be my guest.”

---

Uit de gesprekken die we in het kader van deze opdracht hebben gevoerd blijkt dat werkgevers het beding vaak hanteren om te voorkomen dat de medewerker waarin is geïnvesteerd weggaat, niet omdat men bang is dat de medewerker het ‘bedrijfsdebiet’ meeneemt of om minder omzet te draaien.

## 3 De beleidsopties

Tijdens de gesprekken hebben we vier verschillende beleidsopties besproken met de werknemers en werkgevers. We lopen ze in dit hoofdstuk langs. Het betreft het begrenzen in duur van het concurrentiebeding, het expliciteren en motiveren van het geografisch bereik van het concurrentiebeding, de verplichte vergoeding bij het inroepen van het concurrentiebeding en het motiveren van het concurrentiebeding bij een zwaarwegend belang. De optie over het vervallen van het concurrentiebeding bij faillissement is aan de orde geweest tijdens de gesprekken, maar wordt niet nader belicht in deze rapportage omdat de overgrote meerderheid daar niet en of nauwelijks mee van doen heeft gehad.

### 3.1 Begrenzen duur van het concurrentiebeding

#### 3.1.1 Werknemers

Werknemers reageren wisselend op dit voorstel. Voor een deel van de werknemers gaat deze begrenzing nu al op, dus voor hen zou het niet zoveel veranderen.<sup>5</sup> Meerdere werknemers vragen zich af of de begrenzing van het concurrentiebeding passend is voor alle werknemers. Afhankelijk van de mate waarin je contact hebt met klanten en of je over (mogelijk) concurrentiegevoelige informatie beschikt heeft zal de begrenzing in duur effect kunnen hebben. Ook op de vraag wat een goede termijn zou zijn. Duidelijk is wel dat vrijwel alle werknemers een jaar te lang vinden. Een beperking van de arbeidsmarktmobiliteit voor een jaar voelt volgens werknemers als buiten proportioneel gezien het feit dat kennis snel veroudert.

---

“Na een halfjaar is de actualiteit van de deal er wel af. Ik zou dat dus als standaard aanhouden voor werknemers met een concurrentiegevoelige positie”.

---

De meeste gesproken werknemers geven aan wel bereid te zijn te tekenen als het concurrentiebeding gemaximeerd is op een halfjaar. Een deel van de werknemers benadrukt daarbij wel dat ze de drempel om een nieuwe baan te zoeken wel als vervelend ervaren. Hierbij speelt de aard van het werk en de functie die een werknemer een belangrijke rol. Het concurrentiebeding is niet voor alle typen werk en werknemers even relevant. In deze situaties wegen deze werknemers de drempel die het concurrentiebeding met zich meebrengt als zwaarder dan het beschermen van concurrentiegevoelige informatie.

Er ontstond geen discussie over deze beleidsoptie. Wel werd het in samenhang met een ander voorstel, zoals de vergoedingsplicht, genoemd. Deze optie lijkt in die zin op draagvlak te kunnen rekenen als onderdeel van een breder palet aan maatregelen.

#### 3.1.2 Werkgevers

Een deel van de werkgevers heeft het idee dat deze beleidsoptie al van kracht is. Daaruit blijkt dat werkgevers al relatief vaak een maximum termijn opnemen in het concurrentiebeding. Werkgevers verschillen van mening over wat een realistische maximum termijn is. Dit is afhankelijk

---

<sup>5</sup> In deze situaties lijkt het aannemelijk dat de werkgever enigszins heeft nagedacht over het gebruik van concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst.

van de aard van de werkzaamheden en branche. Sommigen vinden een jaar voldoende, voor anderen is een jaar te kort. Zo noemde een van de gesproken werkgevers dat vijf jaar een realistische maximale duur zou zijn, omdat een de organisatie veel had geïnvesteerd in medewerkers en de medewerker bij vertrek een belangrijk deel van het klantenbestand zou meenemen.

Werkgevers zijn zich ervan bewust dat een maximale duur een afschrikwekkend effect kan hebben op de werknemer. Het beperken van de maximale duur van het concurrentiebeding is toepasbaar voor werkgevers die het concurrentiebeding gebruiken om het gesprek aan te gaan met hun werknemer. Werkgevers realiseren zich ook dat een deel van de werknemers een te lange duur van het concurrentiebeding niet zullen accepteren bij de ondertekening van een contract.

Concluderend: bij deze optie was er zowel onder werknemers en werkgevers wel draagvlak om het beding te begrenzen in duur.

## 3.2 Expliciteren en motiveren geografisch bereik

### 3.2.1 Werknemers

Deze beleidsoptie roept voor verschillende werknemers vragen op. Vrijwel iedereen begrijpt de theorie achter deze beleidsoptie. De praktische uitwerking van deze beleidsoptie leidt tot vragen over de invulling van het concurrentiebeding in situaties waarin de werknemer veel thuiswerkt. Wordt er dan uitgegaan vanaf het woonadres van de werknemer of de locatie van zijn of haar (voormalige) werkgever? Diezelfde onduidelijkheid speelt bij bedrijven met meerdere locaties.

---

“Een vriendin van mij mocht binnen een straal van 25km van een locatie van een kappersketen niet in een andere kapperszaak werken. Ze kon daarna bijna niet meer als kapper aan de slag, want deze keten zat overal”.

---

Een andere kanttekening die werknemers plaatsen is of deze specificering voor iedere sector en functie relevant is. In het voorbeeld van een kapper kan je je afvragen of het nut heeft om te voorkomen dat een ex-werknemer bij een andere kapperszaak in de regio kan gaan werken. De werknemer zou dan moeten kiezen voor een langere reisafstand, met alle negatieve gevolgen van dien. Vertrekkende kappers kunnen uiteraard klanten meenemen, en vanuit dat perspectief begrijpen sommige werknemers wel waarom een concurrentiebeding kan gelden. Maar dit commerciële belang speelt niet bij iedere organisatie.

Ook bij deze beleidsoptie gaat de discussie onder werknemers dus voor een deel over wanneer een concurrentiebeding wel of niet relevant is. Een geografische inperking voelt voor veel werknemers ouderwets, maar er zijn wel degelijk voorbeelden te bedenken, zoals die van een kapper of schoonheidsspecialist, waarbij deze beleidsoptie als relevant kan worden ervaren. Al gaat het daarbij niet altijd om het beschermen van informatie, maar juist om het behouden van klanten of leveranciers.

De impact van de geografische beperking is niet eenduidig. Werknemers die dichterbij het bedrijf wonen worden meer in hun arbeidsmobiliteit beperkt dan werknemers die verder weg wonen.

---

“Als de maximum afstand 10 kilometer zou worden, dan zou ik misschien wel dichterbij huis komen te werken als gevolg van het concurrentiebeding”.

---

### 3.2.2 Werkgevers

Deze beleidsoptie heeft volgens de werkgevers veel met de aard van de werkzaamheden te maken. Wanneer een werkgever in het hele land actief is, dan wordt deze beleidsoptie niet relevant geacht. Werkgevers die gericht zijn op een bepaalde regio of stad vinden deze beleidsoptie bespreekbaar en ook effectief omdat het voor hen passende kaders kan bieden.

Concluderend: rode lijn uit de gesprekken met zowel werknemers en werkgevers is dat deze optie enigszins ouderwets aandoet. Bepaalde functies worden wereldwijd vervuld en hebben geen duidelijke geografische afbakening. Toch kan het wel nuttig zijn voor bepaalde functies denk aan een kapperszaak. De meerwaarde van deze opties is wel dat het wel de werkgevers dwingt om nader te motiveren maar zal dus wel erg afhankelijk van de soort functie en branche zijn.

## 3.3 De verplichte vergoeding door werkgever bij het inroepen van het concurrentiebeding

### 3.3.1 Werknemers

Eenzijds reageren de werknemers overwegend positief op de vergoedingsplicht. Anderzijds zijn er ook meerdere werknemers die deze beleidsoptie niet helemaal goed begrijpen. Het is moeilijk voor werknemers om zich voor te stellen wat deze beleidsoptie in de praktijk precies betekent. Ook hebben zij het gevoel dat niemand gebaat is bij een situatie waarin de vergoedingsplicht geldt: de werknemer heeft misschien geen werk en de werkgever moet betalen. Bovendien vragen werknemers zich af wat er gebeurt in situaties dat je als werknemer toch bij de concurrent gaat werken. Moet je dan een boete betalen aan de werkgever terwijl je tegelijkertijd een vergoeding ontvangt?<sup>6</sup>

---

“De werknemer kan een halfjaar niet het werk doen wat hij wil. De werkgever moet betalen. De werknemer kan dan een uitkering aanvragen en die betalen we ook met z'n allen. Dit voelt voor mij niet goed. Het voelt ook als een regeling waarbij mensen mazen in de wet gaan zoeken.”

---

De werknemers die positief reageren op de vergoedingsplicht geven aan het een goed idee te vinden omdat werkgevers daarmee gedwongen worden om na te denken hoe belangrijk het concurrentiebeding voor hen is. Indien er daadwerkelijk sprake is van concurrentiegevoelige informatie die ze moeten beschermen, dan wegen de baten op tegen de lasten. Idealiter zouden werknemers daarmee hun salaris willen behouden, maar zij begrijpen ook wel dat dit geen realistische optie is. Een vergelijkbaar bedrag met de derde maand WW (70 procent van het salaris) voor een periode van maximaal zes maanden achten deze werknemers als wenselijk.

---

<sup>6</sup> Dit geldt alleen in situaties waarin een boetebeding in het contract is opgenomen.

---

“Ik denk dat het een goed idee is omdat werkgevers er dan beter over nadenken. Het zal dan ook wel uit heel veel contracten verdwijnen.”

---

De werknemers die positief staan tegenover de vergoedingsplicht vinden dus dat deze een specificatie in tijd/duur moet bevatten. Ook moet de werkgever snel duidelijkheid verschaffen, want weten de werkgever, werknemer en de nieuwe werkgever (of concurrent) allen waar zij aan toe zijn. Verschillende werknemers noemen hierbij dat de maximale bedenktijd van de werkgever overeen zou moeten komen met de (wettelijke) opzegtermijn.

### 3.3.2 Werkgevers

De werkgevers reageren over het algemeen negatief op deze beleids optie. In het uiterste geval ziet een werkgever het als een bedreiging voor de eigen onderneming. Deze werkgever voelt zich gedwongen om de werkzaamheden aan te passen. Daarnaast voorziet deze werkgever onzekerheid over het werven van nieuw personeel. Werkgevers vinden de maatregel eenzijdig en missen bescherming voor hun positie tegen kwaadwillende werknemers. Dat voelt voor de werkgevers oneerlijk.

---

“Ik krijg er een nare bijmaak van. We hebben een beding nu, maar we gebruiken het niet. Als je een vergoeding moet geven, dan gaat de werknemer niet in gesprek. Wie geeft mij de garantie dat de werknemer niet direct naar de concurrent gaat?”

---

De werkgevers geven aan dat het tot moeilijke situaties kan leiden. In het bijzonder voor kleinere ondernemers. Zij hebben niet altijd voldoende financiële middelen om het concurrentiebeding in te roepen, terwijl zij dit vanuit bedrijfsmatig oogpunt wel van belang vinden. Deze werkgevers ervaren de vergoedingsplicht als een dubbele straf. Je verliest zowel de kennis van een werknemer en/of diens klanten en daar bovenop moet je een vergoeding betalen. Verschillende werkgevers geven daarnaast aan dat ze ook in de ontwikkeling van de werknemer hebben geïnvesteerd. In hun ogen profiteert de nieuwe werkgever van deze investeringen, terwijl de oude werkgever met de kosten achter kan blijven.

De vergoedingsplicht kan volgens werkgevers ook nadelige effecten hebben voor de vertrekkende werknemer. Deze heeft misschien al een andere baan gevonden, maar vanwege de vergoedingsplicht kan de oude werkgever ervoor kiezen om de werknemer te weerhouden bij zijn of haar nieuwe werkgever aan de slag te gaan. Dat kan tot complexe juridische zaken leiden, waarmee geen enkele partij tevreden is.

---

“Stel je voor dat je veel moeite hebt gedaan om iemand te werven. Vervolgens zegt deze nieuwe werknemer een dag van tevoren: ik kan niet komen, want het beding is ingeroepen.”

---

De meeste werkgevers gebruiken het concurrentiebeding om het gesprek aan te kunnen gaan met een (vertrekkende) werknemer. De vergoedingsplicht zou ertoe kunnen leiden dat deze werkgevers geen concurrentiebeding meer opnemen. Daardoor komt dit gesprek mogelijk niet meer op gang. Dat vinden werkgevers niet prettig, omdat het gesprek ook kan helpen om goed uit elkaar te gaan.

---

“Hoe ik hem wil inzetten, dan ben ik er niet blij mee. Ik wil hem er namelijk niet aan houden, maar met ze erover in gesprek gaan.”

---

Concluderend lopen de meningen over deze optie het meest uiteen. Werkgevers staan behoorlijk negatief ten opzichte van deze opties. De reden hiervoor is niet dat de werkgever dan geld zou moeten betalen, de reden lijkt vooral te zijn dat het concurrentiebeding door een deel van de werkgevers wordt gebruikt om een gesprek met de vertrekkende werknemer aan te gaan. Wanneer er een vergoedingsplicht zou komen bij het invoeren van het beding gaat dat naar het gevoel van de werkgever voorbij aan het doel dat zij met het beding hebben. Ook voelen werkgevers zich dubbel benadeeld: hun werknemer vertrekt en daarmee verliezen ze de werknemer én er moet geld worden betaald.

Een deel van de werknemers is positief, maar ook een deel ziet er niets in. Dit geldt vooral voor werknemers die te maken hebben met een boetebeding in hun concurrentiebeding.

## **3.4 Motiveren zwaarwegend bedrijfsbelang concurrentiebeding**

### **3.4.1 Werknemers**

Werknemers gaan ervan uit dat werkgever en werknemer op basis van onderling vertrouwen samenwerken. Zo gaan ook veel werknemers een contract met hun werkgever aan. Daarom vinden zij het logisch dat een werkgever moet motiveren wanneer hij of zij een concurrentiebeding zou hanteren. Bovendien zou het motiveren vanuit de werkgever een bijkomend voordeel hebben voor de werknemers. Zo denken zij dat als gevolg van de motivering de werknemer zich meer bewust is van de belangen en risico's van zijn of haar functie. De werknemer zal daarom mogelijk zijn of haar functie zorgvuldiger uit kunnen voeren.

---

“Als het zo in het contract zou komen, dan zou ik er beter over nadenken bij aangaan arbeidsrelatie?”

“Het moet niet hetzelfde zijn als nu, met een vaag verhaaltje erbij, maar het kan zeker helpen als het goed wordt gemotiveerd”.

---

Sommige werknemers zijn wel kritisch op deze beleids optie. Zo noemt een werknemer dat het een papieren tijger blijft, omdat het beding niet in elke situatie stand blijft houden. Een (voormalig) werkgever mag immers niet de broodwinning van een werknemer afnemen. Bovendien noemt een aantal werknemers dat een vertrek misschien ook wel voortkomt uit een gebrek aan goed werkgeverschap.

---

“Ik snap dat de werkgever zaken wil beschermen, maar aan de andere kant moet een werkgever ook begrijpen dat een werknemer zich ook verder wil ontwikkelen”.

---

“Je kan natuurlijk om verschillende redenen weggaan. Stel nou dat ik naar Groningen zou verhuizen. Als ik dan geen baan zou kunnen vinden vanwege het concurrentiebeding, dan voelt dat als een trap na.”

---

Ook zijn er werknemers die aangeven dat het misschien niet zo veel impact heeft op werknemers. Werknemers kunnen nog steeds het gevoel hebben dat zij moeten tekenen bij het kruisje. De verwachting is dat er veel werknemers zijn die niet zullen onderhandelen over het concurrentiebeding in hun contract.

---

“Ik denk dat heel veel werknemers niet weten dat ze aanpassingen kunnen doen in het contract dat zij aangaan.”

---

Werknemers zijn over het algemeen positief over deze optie. De verwachting is ook dat deze beleids optie zal leiden tot een beter gebruik van het concurrentiebeding, oftewel dat het concurrentiebeding vooral wordt gehanteerd in situaties waarin de werkgever een bedrijfsdebietscherm heeft.

---

“Ik vind het wel heel goed bedacht. Het concurrentiebeding moet ook gericht zijn op het niet verliezen van belangrijke informatie. Nu wordt het meer ingezet als iets wat het nemen van ontslag belemmert en dat vind ik niet goed.”

### 3.4.2 Werkgevers

Over het algemeen reageren de werkgevers positief op deze beleids optie. Zo noemen zij dat het zinvol is om te motiveren waarom de werkgever er mogelijk last van kan hebben. Het dwingt zowel de werkgever als de werknemer om na te denken over het concurrentiebeding. Voor werknemers is het dan ook gelijk duidelijker waarvoor zij tekenen. Dat is volgens werkgevers positief voor alle partijen. Je zorgt er daarmee ook voor dat werknemers zich bewust zijn van hun functie.

---

“Het lijkt me wel zinvol als je het concurrentiebeding zou moeten motiveren. Anders wordt het te algemeen en kun je er niks mee.”

---

De werkgevers geven aan zelf uit de voeten te kunnen met deze beleids optie. Werkgevers die een risico lopen concurrentiegevoelige informatie te verliezen door het vertrek van een werknemer zijn vaak goed op de hoogte van dit risico en kunnen dit goed specificeren. Wanneer dit risico minder aannemelijk is, wordt het lastiger. Het is voorstelbaar dat deze beleids optie leidt tot een goed gesprek over de invulling van het concurrentiebeding voorafgaand aan de ondertekening van het arbeidscontract.

---

“Ergens denk ik dat het vooral belangrijk is dat je op de voorkant hier een goed gesprek over voert. En niet pas als het speelt. Dus eerder in de richting van een verplichting een goed gesprek aan de voorkant.”

Concluderend: Werknemers zijn over het algemeen positief over deze optie. De verwachting is ook dat deze beleids optie zal leiden tot een beter gebruik van het concurrentiebeding. Ook werkgevers kunnen uit de voeten met deze optie. Het is voorstelbaar dat deze beleids optie leidt tot een goed gesprek over de invulling van het concurrentiebeding voorafgaand aan de ondertekenen van het arbeidscontract.



## 4 Andere opvallende zaken

Tot slot gaan we in dit laatste hoofdstuk kort in op andere opvallende zaken die tijdens de gesprekken de revue passeerden.

### 4.1 Doel van het concurrentiebeding....

Het Panteia rapport<sup>7</sup> beschrijft dat de juridische basis van het concurrentiebeding wordt gevormd door artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dit biedt werkgevers en werknemers een raamwerk voor het afsluiten van bedingen waarmee de mogelijke werkzaamheden van de werknemer ingeperkt worden na afloop van de arbeidsovereenkomst. De inhoud van het beding is daarbij overeen te komen door de werkgever en werknemer. In de praktijk worden het concurrentiebeding en het relatiebeding door elkaar gehaald, dat bleek ook uit de focusgroepen die gevoerd zijn. Het concurrentiebeding verbiedt een soortgelijke functie te betrekken bij 'een concurrent', terwijl het relatiebeding indiensttreding bij die concurrent niet verbiedt, maar wel het benaderen van klanten/relaties van de ex-werkgever. Beide bedingen worden niet expliciet in het wetsartikel genoemd, maar worden geschaard onder 'bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst'. Artikel 7:653 lid 1 heeft het dan ook over: "Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn".

### 4.2 Motief om een concurrentiebeding te voeren....

Belangrijkste motief van werkgevers om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen, lijkt te zijn, op een moment dat de medewerker opzegt toch te kunnen praten of onderhandelen over de voorwaarden van het vertrek. De onderwerpen waar de werkgever over wil spreken zijn bijvoorbeeld:

- Het nog even wat langer in dienst blijven bij de werkgever, om een soepele overdracht te kunnen organiseren.
- Het niet meenemen van specifieke klanten of contacten.
- Of afspraken maken over een tijdelijke fee die wordt afgedragen over klanten die zijn verkregen door de werknemer terwijl hij of zij in dienst was bij de oude werkgever.

Alle werkgevers die een concurrentiebeding gebruiken in hun contracten zeiden dat het doel van dit concurrentiebeding vooral was om het gesprek met de werknemer te kunnen voeren die op het punt stond ontslag te nemen.

---

<sup>7</sup> M. Bartsch, D. Grijpstra en R Houweling (2021) De werking van het concurrentiebeding Eindrapport, Panteia, Zoetermeer.

### 4.3 Het aangaan van een arbeidsovereenkomst

Op het moment dat een werknemer een arbeidsovereenkomst ondertekent kan hij of zij soms geconfronteerd worden met een concurrentiebeding. Sommige werknemers hebben hierover wel vragen, maar stellen deze vragen niet omdat ze heel graag de dienstbetrekking willen aangaan en blij zijn met hun nieuwe baan. Andere werknemers stellen de vragen wel en tekenen de overeenkomst pas wanneer ze akkoord gaan met de formulering van het concurrentiebeding. Werkgevers blijken in sommige gevallen wel bereid de formulering van het beding (licht) aan te passen wanneer de toekomstige werknemer daarom vraagt. De mate waarin werknemers de arbeidsovereenkomst als onderhandelbaar zien, en dus bij ondertekening het gesprek aangaan, heeft sterk te maken met de mate waarin zij het gevoel hebben sterk te staan in de onderhandelingen.

Sommige werknemers weten dat bepaalde (te vaag of algemeen geformuleerde bedingen) geen stand houden bij de rechter en hebben dus geen moeite een dergelijk beding te tekenen. Anderen weten dit niet precies. Een deel van de werknemers durft hier bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geen vragen over te stellen, omdat zij bang zijn dat dit hun baankans negatief beïnvloedt.

Het zou de arbeidsmobiliteit van werknemers kunnen bevorderen wanneer er voor werknemers meer duidelijkheid is wanneer een concurrentiebeding daadwerkelijk stand zou houden bij de rechter en wanneer niet.

### 4.4 Hoe voorkom je uitstroom van werknemers?

Werkgevers blijken dus het concurrentiebeding te gebruiken om werknemers te binden aan de organisatie en/of het gesprek met de werknemer voor vertrek af te dwingen. Dit is niet hoe de wetgever het concurrentiebeding bedoeld heeft. Vaak houdt een dergelijk concurrentiebeding geen stand bij de rechter, maar er kan wel een afschrikwekkende werking vanuit gaan. Tijdens de focusgroepen werd duidelijk dat de beste manier om werknemers te binden aan een organisatie is om te zorgen dat de werkgever zich een goed werkgever toont. Zorg voor minimaal voldoende kwaliteit van de arbeid, geef aandacht aan arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen en zorg er op die manier voor dat werknemers zo lang mogelijk bij de organisatie blijven werken. Sommige werkgevers voeren dan ook geen bewust geen concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomsten, maar proberen juist zoveel mogelijk te investeren in het personeel, zodat het personeel gebonden is aan de organisatie. Dit neemt echter niet weg dat een werknemer altijd kan besluiten te vertrekken (naar een zelfde soort functie, of een andere functie of om voor zichzelf te beginnen).

### 4.5 Slotbeschouwing

Tijdens dit onderzoek zijn vier beleidsopties van SZW die het concurrentiebeding kunnen moderniseren voorgelegd aan werkgevers en werknemers. Het onderzoek laat zien dat de beleidsopties niet helemaal passen op de motieven die werkgevers hebben bij het inzetten van het concurrentiebeding. De meeste werkgevers zijn goed op te hoogte van het feit dat een algemeen

geformuleerd beding werknemers niet bindt aan het bedrijf. Maar een deel van de werkgevers gebruikt dit algemene beding toch om met een werknemer in gesprek te komen op het moment dat de werknemer aankondigt te vertrekken. Andere werkgevers gebruiken geen concurrentiebeding en proberen door te investeren in de kwaliteit van de arbeid een goede werkgever te zijn. Zo hopen ze werknemers te kunnen binden. Wanneer een werknemer weg wil bij het bedrijf, houd je dit niet tegen, zo zeggen alle werkgevers.

Een deel van de werknemers onderhandelt al bij de ingang van een contract over (onderdelen van) het concurrentiebeding, een deel doet dat niet, omdat ze niet weten dat dit kan of dit niet durven. Een concurrentiebeding lijkt werknemers niet te weerhouden om te vertrekken bij een werkgever, wel zijn werknemers zich bewust van het beding bij een zoektocht naar nieuw werk.

Het motiveren van het zwaarwegend bedrijfsbelang bij opname van het concurrentiebeding in een contract kan goed werken omdat het beide partijen dwingt na te denken over het concurrentiebeding en het voorkomt dat er algemene bedingen worden opgenomen in arbeidscontracten. Het beperken van de duur van het beding of het expliciteren van het geografisch bereik kan in sommige situaties behulpzaam zijn. De optie van de verplichte vergoeding roept de meeste discussie op. Logischerwijs reageren werkgevers hier het meest negatief op. Ook werknemers zijn hier niet altijd voorstander van. De algemene opvatting is dat de vergoedingsplicht niet helpt met het op gang brengen van het goede gesprek tussen werkgever en werknemer.

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103

2316 XC Leiden

[info@beleidsonderzoekers.nl](mailto:info@beleidsonderzoekers.nl)