

Vergaderjaar 2019–2020

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 963

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 november 2019

Een aantal leden van uw Kamer heeft mij schriftelijk vragen gesteld over het zogenoemde concurrentiebeding dat werkgever en werknemer kunnen overeenkomen in de arbeidsovereenkomst. Dit is een belangrijk onderwerp. Volgens de Grondwet heeft de werknemer een recht op vrije arbeidskeuze. Hieraan kunnen beperkingen worden gesteld bij wet. Op grond van het Burgerlijk Wetboek is het toegestaan om een beding in de arbeidsovereenkomst op te nemen «waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn». Wanneer werkgever en werknemer een dergelijk beding zijn overeengekomen, kan een werknemer niet of slechts onder restricties in dienst treden bij een concurrent of starten als ondernemer in dezelfde branche. Het belang van de werkgever bij het overeenkomen van een dergelijk beding is gelegen in het beschermen van zijn bedrijfsbelangen en het tegengaan van oneerlijke concurrentie.

Tot 1 januari 2015 golden als enige wettelijke vereisten voor een dergelijk beding dat dit schriftelijk wordt overeengekomen en dat de werknemer meerderjarig is. Uiteraard is het van belang dat een dergelijk beding niet te lichtvaardig wordt overeengekomen. De handhaving is privaatrechtelijk: uiteindelijk is het aan de rechter om te beoordelen of een concurrentiebeding houdbaar is of niet. De rechter kan het concurrentiebeding vernietigen, beperken in tijd of geografische reikwijdte, of een vergoeding toekennen aan de werknemer.

Sinds 1 januari 2015 geldt daarnaast, als onderdeel van de Wet werk en zekerheid, dat geen concurrentiebeding mag worden opgenomen in een contract voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever in de formulering van dat beding schriftelijk motiveert dat er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die het beding noodzakelijk maken. Het doel hiervan is om voor dergelijke werknemers dubbel nadeel te voorkomen: een in duur beperkt contract en beperking van de mogelijkheden om elders een (vast) contract aan te gaan of om als ondernemer te starten. Als onderdeel van

de evaluatie van de Wet werk en zekerheid wordt nagegaan hoe deze maatregel heeft uitgewerkt.

Een aantal van de door uw leden gestelde schriftelijke vragen, bijvoorbeeld met betrekking tot cijfers en jurisprudentie, vergen nader onderzoekwerk en afstemming. Dit kost helaas meer tijd dan dat ik had voorzien. Tot mijn spijt heb ik daarom de vragen nog niet kunnen beantwoorden. Ik zal ervoor zorgen dat dit alsnog zo snel mogelijk gebeurt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees