**Startnotitie MKB toets – Wetsvoorstel Modernisering van het concurrentiebeding**

Datum: **Di. 23 januari**

Tijd: **14.00 – 15.30**

Locatie: Digitaal via MS Teams. Link volgt.

**Wat is een MKB toets?**

De MKB-toets is bedoeld om MKB’ers de gelegenheid te geven om op basis van hun praktijkervaring input te leveren op beleidsvoorstellen. Alle deelnemers kunnen vrijuit en vertrouwelijk het voorstel bespreken. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) is met name geïnteresseerd of het voorstel werkbaar en uitvoerbaar is voor MKB’ers en of de regeldruklast niet onevenredig is. Bij wet- en regelgeving spelen veel uiteenlopende belangen een rol. SZW wil graag via de MKB-toets in kaart brengen wat de gevolgen zijn van het voorstel voor MKB’ers, zodat de belangen van het bedrijfsleven op een juiste manier kunnen worden afgewogen tegen andere maatschappelijke belangen. Niet elk bezwaar kan dus gehonoreerd worden, maar SZW wil de ervaringen van MKB-ondernemers wel serieus meenemen. De conclusies en aanbevelingen in het verslag van de MKB-toets worden verwerkt in de Memorie van Toelichting van het wetsvoorstel, dat in het voorjaar 2024 mogelijk voor internetconsultatie gaat.

**I Aanleiding en context**

In veel arbeidsovereenkomsten wordt een concurrentiebeding afgesproken. Dit beding verbiedt een werknemer om na het einde van zijn contract soortgelijke werkzaamheden uit te oefenen als werknemer of ondernemer. Een relatiebeding valt ook onder het concurrentiebeding. Het doel van de werkgever is om hiermee zijn bedrijfsbelangen te beschermen, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgeheimen, kennis over tarieven, klantgegevens en -bestanden en goodwill (hierna: het bedrijfsdebiet).

Het concurrentiebeding vormt een beperking van de grondwettelijke vrijheid van werknemers tot vrije arbeidskeuze. Daarom zou een concurrentiebeding alleen opgenomen en ingeroepen moeten worden wanneer de bescherming van het bedrijfsdebiet hierom vraagt. Als er geen noodzaak is om het bedrijfsdebiet te beschermen, dan dienen vrije arbeidskeuze en arbeidsmobiliteit voorop te staan.

Uit onderzoek (Panteia, 2021) is gebleken dat hiervan momenteel geen sprake meer is. Het concurrentiebeding wordt te vaak opgenomen, vaak als standaardbepaling, ook wanneer hiertoe geen noodzaak of aanleiding is. Bijvoorbeeld omdat de werknemer niet met bedrijfsgeheimen, tarieven of klantgegevens in aanraking komt. Het aantal opgenomen concurrentiebedingen is in korte tijd verdubbeld, zonder dat hier een goede reden voor is. Inmiddels is bij ongeveer 37% van alle werknemers een concurrentiebeding overeengekomen.

Daarnaast blijkt dat, mede door het gebruik van standaardbedingen, werkgevers werknemers aan een strikter regime onderwerpen dan noodzakelijk is, en dat dit ook door rechters geaccepteerd wordt wanneer het tot een rechterlijke procedure komt. Ook blijkt het concurrentiebeding gebruikt te worden bij exitonderhandelingen (bijv. uitruil met uitstaand verlof) terwijl het enkel bedoeld is om het bedrijfsdebiet te beschermen.

Als laatste blijkt dat kennis over het concurrentiebeding, met name onder werknemers, beperkt is, en dat op voorhand voor zowel werkgevers als werknemers vaak onduidelijk is wanneer een beding wel of niet stand gaat houden.

De regering ziet vanwege bovenstaande aanleiding tot een aantal aanscherpingen van het concurrentiebeding zoals geregeld in artikel 7:653 van het Burgerlijk Wetboek om de volgende doelstellingen te verwezenlijken:

* Een afname van het gebruik van het aantal (niet noodzakelijke) concurrentiebedingen, waarbij de vrije arbeidskeuze, de arbeidsmobiliteit en een optimale arbeidsallocatie bevorderd wordt.
* Het in evenwicht brengen van de balans in belangen tussen werkgevers en werknemers. Onderdeel hiervan is het inkaderen van de geografische reikwijdte en duur van het concurrentiebeding en het moeten motiveren van de noodzaak van het concurrentiebeding.
* Het bieden van meer rechtszekerheid, zodat op voorhand duidelijk is wanneer het concurrentiebeding wel of niet geldig is. Ook binnen de beleidsmaatregelen is gekozen voor een zo helder en eenvoudig mogelijke systematiek. Hierdoor zal op voorhand duidelijk zijn welke rechten en plichten voor werkgevers en werknemers gelden. Ook zal een rechtsgang op deze wijze zo min mogelijk nodig zijn. Dit is van belang omdat juist op het moment dat het concurrentiebeding relevant wordt, werkgever maar met name werknemer niet gebaat zijn bij een (lange) juridische procedure.
* Het in stand houden van de mogelijkheid tot het beschermen van bedrijfsgeheimen, klantbestanden en goodwill door bedrijven via een concurrentiebeding.

**II Voorstel**

Daarom worden de volgende maatregelen voorgesteld om het concurrentiebeding aan te scherpen:

* Het beperken van de maximale duur. Een concurrentiebeding kan maximaal voor de duur van één jaar ingeroepen worden.
* Het verplicht expliciteren en motiveren van de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding (NB de regering stelt hierbij geen wettelijke begrenzing, de werkgever kan zelf de geografische reikwijdte bepalen (die kan ook nationaal of zelfs mondiaal zijn), mits dit maar duidelijk is opgenomen en voldoende beargumenteerd wordt.)
* Het motiveren van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang voor een concurrentiebeding bij alle contracten, dus ook contracten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan; (momenteel geldt deze verplichting vanaf 2015 al voor contracten bepaalde tijd). Als er geen motivatie is opgenomen, dan is het concurrentiebeding nietig. Als er onvoldoende motivatie is opgenomen, dan kan de rechter bepalen dat het concurrentiebeding geen stand houdt.
* Het instellen van een verplichte vergoeding voor de werknemer bij een beroep op het concurrentiebeding. Deze ziet er als volgt uit:
	+ De werkgever hoeft geen verplichte vergoeding te betalen bij het aangaan van het concurrentiebeding of gedurende het dienstverband.
	+ Wanneer de werknemer uit dienst treedt, heeft de werkgever altijd de mogelijkheid om het concurrentiebeding niet in te roepen. In dat geval hoeft er geen vergoeding betaald te worden, en kan de werknemer gaan werken waar hij wil.
	+ Wanneer de werkgever wel gebruik van het concurrentiebeding wil maken, dan laat hij dit uiterlijk een maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst weten.
	+ Bij gebruik van het concurrentiebeding kan de werkgever de termijn van toepassing vaststellen (mits dit niet de overeengekomen duur of maximale duur van 1 jaar overschrijdt). Dit betekent dat de werkgever dus ook een kortere tijdsduur kan vaststellen, en hierdoor minder vergoeding betaalt. Dit leidt ook tot een versnelde volledige arbeidsmobiliteit van de werknemer.
	+ De vergoeding wordt vastgesteld op 50% van het laatst verdiende brutosalaris (plus vaste salariscomponenten zoals die ook voor de transitievergoeding (TV) gelden).
	+ De vergoeding moet worden betaald, ten minste bij of voor de eindafrekening. Als de vergoeding niet wordt betaald, vervalt het concurrentiebeding

**III Ondersteuning**

In aanloop naar inwerkingtreding van deze maatregelen zal ook een informatiecampagne gestart worden. We zijn daarbij benieuwd of er behoefte is aan meer inzet op informatie en ondersteuning, al dan niet met hulp van andere partijen, zoals sectororganisaties, advocaten of juristen, en andere organisaties.

**IV Vragen**

1. Neemt u een concurrentiebeding op bij uw werknemers?

Zo nee, waarom niet? Wat vindt u van het (huidige) concurrentiebeding?

Zo ja:

* Bij alle werknemers, of bij specifieke functies?
* Heeft u een soort standaardbeding dat u in veel/alle contracten opneemt, of juist een gespecificeerd beding dat voor werknemers verschilt?
* Waarom neemt u een beding op?
* Heeft u ervaringen met het inroepen van het beding? Zo ja, hoe ging dit, wat was het resultaat? Zou u het de volgende keer weer zo doen?
* Wat vindt u van het (huidige) concurrentiebeding?

Specifiek per maatregel:

1. Er moet een verplichte vergoeding van 50% van het laatst verdiende bruto maandsalaris worden betaald voor elke maand dat het beding toegepast wordt.
* Is de maatregel helder en begrijpelijk?
* Is voldoende duidelijk waar u aan moet voldoen?
* Wat zou deze maatregel betekenen voor uw personeelsbeleid en uw bedrijfsvoering?
* Wat vindt u van deze maatregel?
1. Het concurrentiebeding wordt beperkt tot maximaal 1 jaar
* Is de maatregel helder en begrijpelijk?
* Is voldoende duidelijk waar u aan moet voldoen?
* Wat zou deze maatregel betekenen voor uw personeelsbeleid en uw bedrijfsvoering?
* Wat vindt u van deze maatregel?
1. Specifiek per maatregel: ook voor contracten onbepaalde tijd moet het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang worden gemotiveerd in de arbeidsovereenkomst.
* Is de maatregel helder en begrijpelijk?
* Is voldoende duidelijk waar u aan moet voldoen?
* Wat zou deze maatregel betekenen voor uw personeelsbeleid en uw bedrijfsvoering?
* Wat vindt u van deze maatregel?
1. De geografische reikwijdte moet worden geëxpliciteerd en gemotiveerd
* Is de maatregel helder en begrijpelijk?
* Is voldoende duidelijk waar u aan moet voldoen?
* Wat zou deze maatregel betekenen voor uw personeelsbeleid en uw bedrijfsvoering?
* Wat vindt u van deze maatregel?
1. Alles overwegend: van welke maatregel verwacht u het meeste effect? Genereert het pakket een andere dynamiek rondom het vertrek of aannemen van een waardevolle werknemer? Wat betekent dat voor uw bedrijf?