

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2885

Vragen van de leden **Omtzigt**, **Sterk** en **Van Hijum** (allen CDA) aan de staatssecretaris en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een concurrentiebeding bij een detachingsbedrijf* (ingezonden 29 april 2011).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 21 juni 2011) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2010–2011, nr. 2672.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het artikel «geketend aan je baan»,¹ waarin een detachingsbedrijf, arbeidscontracten aanbiedt met onder andere de onderstaande clausule?²

Antwoord 1

Ja.

¹ TC Tubantia, 27 April 2011.

² Concurrentiebeding

Medewerker zal zonder schriftelijke toestemming van werkgever gedurende de arbeidsovereenkomst en binnen één jaar na beëindiging daarvan, ongeacht de reden daarvan, binnen het in dit beding aangegeven geografische gebied niet in enigerlei vorm een zaak gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van inlener of Marquette Detachering B.V. vestigen, drijven, mede drijven of doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect, alsook daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam zijn, al dan niet in dienstbetrekking, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook hebben. Medewerker verbeurt bij overtreding van dit verod een dadelijk zonder nadere ingebrekestelling of sommatie opeisbare boete van € 5 000 per gebeurtenis en tevens € 500 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, te betalen aan werkgever, zonder dat schade behoeft te worden aangetoond.

Bij overtreding van dit verbod gedurende de arbeidsovereenkomst wordt, op de voet van het bepaalde in artikel 7:650 lid 6, afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 en 5 BW. Dit beding heeft betrekking op het volgende geografische gebied: een straal van 30 kilometer om de vestigingsplaats van Marquette Detachering B.V. en om de vestigingsplaats van de opdrachtgevers van Marquette Detachering B.V. waar medewerker werkzaamheden (heeft) verricht. Evenmin zal het medewerker zijn toegestaan gedurende de arbeidsovereenkomst en binnen één jaar na beëindiging daarvan bij opdrachtgevers van Marquette Detachering B.V. in dienst te treden of daarvoor op enigerlei andere wijze, al dan niet in dienstbetrekking, direct of indirect werkzaamheden te verrichten. Overtreding gedurende de arbeidsovereenkomst zal voor werkgever een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen.

Vraag 2

Bent u ervan op de hoogte dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) werklozen doorstuurt naar dit detachingsbedrijf, dat dit soort clausules in haar arbeidscontracten opstelt?

Antwoord 2

In zijn algemeenheid geldt dat UWV werkzoekenden verwijst op basis van vacante functies. Clausules zoals een concurrentiebeding of een verbod op nevenactiviteiten, spelen bij de matching geen rol. Overigens is het UWV in de regel niet op de hoogte welke clausules bij de aanstelling tussen werkgever en werknemer worden afgesproken.

Vraag 3

Zijn deze clausules wettelijk toegestaan? Zijn zij wenselijk?

Antwoord 3

In het kader van het arbeidsovereenkomstenrecht (Boek 7: 10 BW) is het de werkgever toegestaan om bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een meerderjarige werknemer schriftelijk een concurrentiebeding overeen te komen. Ook mag tussen partijen een verbod op nevenactiviteiten worden afgesproken.

Een verbod op nevenactiviteiten dat geldt gedurende de arbeidsovereenkomst is niet in strijd met het arbeidsovereenkomstenrecht, maar is evenmin wettelijk geregeld. In de praktijk komt een dergelijk verbod regelmatig voor en is het bedoeld om benadeling van de betreffende arbeidsorganisatie te voorkomen.

Een concurrentiebeding is een beding dat zowel in Nederland als in de ons omringende landen wettelijk is geregeld. Daarbij is het niet ongebruikelijk dat een dergelijk beding één jaar duurt en dat bij overtreding ervan een boete wordt overeengekomen. Uit de rechtspraak valt op te maken dat in die gevallen dat een werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst om matiging of tenietdoening van het concurrentiebeding heeft verzocht, dit verzoek in de meeste gevallen in meer of mindere mate wordt toegewezen. Voorts komt matiging van de (verbeurde) boete zeer regelmatig voor.

In het aangehaalde concurrentiebeding is het de gedetacheerde tot één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst niet toegestaan om bij een concurrerend bedrijf van de inlener of via een ander detachingsbedrijf bij dezelfde inlener aan de slag te gaan. Dit is in beginsel ook wettelijk toegestaan. Het is uiteindelijk aan de rechter om over een dergelijk beding te oordelen als de werknemer hiertegen bezwaar maakt. De tijdelijkheid van een uitzendovereenkomst en de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht kunnen omstandigheden zijn, die de rechter tot het oordeel brengen dat een werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. In dat geval zal de rechter het beding matigen of vernietigen.

Een concurrentiebeding is bedoeld om legitieme bedrijfsbelangen van een werkgever te beschermen. Als het daar ook voor wordt gebruikt, dan bestaan er geen bezwaren tegen, mits het belang van de werknemer niet uit het oog wordt verloren. Dat belang is dat hij zich zo vrij mogelijk op de arbeidsmarkt moet kunnen bewegen. Dat is niet alleen in zijn eigen belang, maar ook in het belang van het functioneren van de arbeidsmarkt in meer algemene zin. Het spreekt dan ook voor zich dat het niet wenselijk is dat een werknemer met onnodig bezwarende bedingen wordt geconfronteerd. Of daarvan sprake is, hangt af van de omstandigheden van het geval.

Vraag 4

Is een werkloze verplicht dit arbeidscontract te ondertekenen als hij zo een baan kan krijgen of mag hij het arbeidscontract met concurrentiebeding weigeren zonder een korting op zijn uitkering?

Antwoord 4

Het enkele feit dat een werkgever in het arbeidscontract een concurrentiebeding heeft opgenomen, is geen reden om een arbeidsaanbod als niet passend te beschouwen. Dit betekent dat een werkloze werkzoekende het arbeidsaanbod, waarbij een voor hem nadelig concurrentiebeding in het contract is opgenomen, in beginsel niet mag weigeren zonder dat het gevolgen heeft voor zijn WW-uitkering. Wel geldt dat als sprake is van een in de sector

ongebruikelijk beding, UWV op aangeven van de uitkeringsgerechtigde beoordeelt of er individuele omstandigheden zijn die aanleiding geven werkweigering niet aan te rekenen. Dat is het geval als het beding de lange termijn kansen op de arbeidsmarkt zal schaden of als een werkzoekende naar verwachting binnen afzienbare termijn ook elders het werk kan hervatten. Het voorgaande betekent dat als de kansen op de arbeidsmarkt van een werknemer zeer gering zijn (ook op langere termijn), een ongebruikelijk beding geen aanleiding is om arbeid niet als passend te beschouwen.

Vraag 5

Indien iemand na afloop van dit contract werkloos wordt en een nieuwe baan vindt in de nabije omgeving in zijn eigen vakgebied, is hij/zij € 5 000 verschuldigd aan het detacheringsbedrijf. Is hij/zij verplicht deze baan te accepteren op straffe van verlies van de WW uitkering? Kan hij/zij de € 5 000 op iemand verhalen? Zo nee, waarvan dient hij/zij die dan te betalen?

Antwoord 5

Als in het kader van werkhervatting een concurrentiebeding van toepassing is, kan een werkzoekende niet worden gedwongen een arbeidscontract te ondertekenen indien hij daarmee handelt in strijd met een eerder overeengekomen concurrentiebeding. In een dergelijke situatie kan van verlies van een WW-uitkering dan ook geen sprake zijn. Wel kan UWV – indien mogelijk en/of nodig in verband met toetreding tot de arbeidsmarkt – de werkzoekende adviseren om de rechter te vragen om matiging of tenietdoening van het concurrentiebeding.