

Aan

MSZW

## nota

Verkenning motie Van Oostenbruggen en Patijn  
concurrentiebeding met salarisgrens**Aanleiding**

Naar aanleiding van de motie van de leden Van Oostenbruggen en Patijn<sup>1</sup> is toegezegd een ambtelijke verkenning uit te voeren naar het wettelijk vastleggen dat een concurrentiebeding nietig is voor salarissen lager of gelijk aan anderhalf keer modaal salaris, oftewel € 66.000 per jaar bij een voltijd dienstverband. Toegezegd is dat de verkenning voor de zomer naar de Tweede Kamer wordt verstuurd. Bijgevoegd treft u de verkenning aan.

**Geadviseerd besluit**

- Bent u akkoord met de inhoud van de brief?
- De brief ligt ook in de regiegroep van 12 juni voor. Mochten daar nog suggesties uit voortkomen van sociale partners zullen we een nieuwe versie met u delen.
- Graag niet tekenen en versturen voor 12 juni om mogelijke punten van sociale partners mee te kunnen nemen.

**Kernpunten**

- De (weergave van de) resultaten van de verkenning is vooralsnog relatief licht. Het voornemen was om deze de komende weken aan te vullen.
- In de analyse in de brief worden wel de belangrijkste voor- en nadelen en aandachtspunten bij het opnemen van een salarisgrens beschreven.

**Inhoud verkenning**

- Eerst wordt ingegaan op de wijzigingen die worden voorgesteld met het wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding. Het opnemen van een inkomensgrens zou een verdere beperking betekenen van de mogelijkheid een concurrentiebeding overeen te komen.
- In de motie wordt expliciet gerefereerd naar het systeem in België, waar een salarisgrens geldt. In België gelden echter op verschillende punten andere regels voor concurrentiebedingen dan in Nederland. Tevens wordt in België vaker een salarisgrens gehanteerd voor dergelijke arbeidsvoorwaardelijke regelingen (zoals ook bij het scholingsbeding). Het Belgische stelsel wijkt daarom op verschillende punten af van het

<sup>1</sup>Kamerstukken II, vergaderjaar 2023-2024, 35300, 29544 nr. 1235; Motie van de leden Van Oostenbruggen en Patijn over in de hervormingsplannen voor het non-concurrentiebeding tevens een duidelijke salarisgrens opnemen.

**TER BESLISSING**

Directie

Datum  
05-06-2024Onze referentie  
2024-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)  
1

11/6 2024  
Brief is mi nog  
niet gelezen?

En nu?  
Waarom niet?

Nederlandse stelsel. Dit maakt dat het lastig is om uit de werking van het Belgische stelsel direct conclusies te trekken voor het Nederlandse stelsel.

- Indien een salarisingrens in het Nederlandse stelsel wenselijk wordt geacht, dient dit op verschillende punten nader onderbouwd en uitgewerkt te worden. Allereerst moet worden onderbouwd waarom het belang van werknemers onder een bepaalde salarisingrens altijd zwaarder weegt dan het belang van het beschermen van het bedrijfsdebiel. Daarnaast dient de keuze voor de hoogte van een salarisingrens onderbouwd te worden om het verschil in belangenafweging te rechtvaardigen. Tot slot dienen beleidsinhoudelijke keuzes gemaakt te worden voor de praktische toepasbaarheid van de salarisingrens.
- De verkenning eindigt met de conclusie dat het aan een volgend kabinet is te bepalen of het opnemen van een salarisingrens in het wetsvoorstel wenselijk wordt geacht en, indien dit het geval is, deze verder uit te werken met inachtneming van bovenstaande aandachtspunten.

**Datum**  
05-06-2024

**Onze referentie**  
2024-XXXXXXXXXX

#### *Status proces*

- In de Regiegroep van woensdag 12 juni a.s. wordt de verkenning besproken met sociale partners. Mogelijk wordt de verkenning naar aanleiding hiervan op enkele punten nog gewijzigd.

#### **Bijlagen**

<b>Volgnummer</b>	<b>Naam</b>	<b>Actie</b>	<b>Informatie</b>
1	Verkenning motie leden Van Oostenbruggen en Patijn voor salarisingrens voor concurrentiebeding	Verzenden aan TK	