

# Het concurrentiebeding in de praktijk

Opdrachtgever: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ECORYS

Dr. Martin van der Ende, Drs. Ting Li

Mediation International

Dr. Rob Jagtenberg, Dr. Annie de Roo

Rotterdam, 12 oktober 2009



ECORYS Nederland BV  
Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid  
T 010 453 88 05  
F 010 453 88 34



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>9</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>11</b>
Onderzoeksvragen	11
Onderzoeksopzet	11
Begrippen	11
Bekendheid werknemers en werkgevers met bedingen	12
Werknemers met een concurrentie-, relatie- of ander beding	12
Belemmeringen voor werknemers	14
Redenen werkgevers om concurrentiebeding op te nemen	16
Conclusie	17
<b>1 Inleiding</b>	<b>19</b>
<b>2 Aantallen bedingen</b>	<b>23</b>
2.1 Onderzoeksopzet	23
2.2 Aantal werkgevers met een beding	24
2.3 Aantal werknemers met een beding	30
2.4 Werknemers met een concurrentiebeding nader beschouwd	31
2.5 Werknemers met een relatiebeding nader beschouwd	37
2.6 Bedingen in uitleensituaties	42
2.7 Conclusie	43
<b>3 Bepalingen van bedingen</b>	<b>45</b>
3.1 De aard van de bepalingen van bedingen	45
3.2 De bepalingen in concurrentiebedingen	45
3.2.1 Bepalingen in het concurrentiebeding volgens werkgevers	45
3.2.2 Bepalingen in het concurrentiebeding volgens werknemers	53
3.3 De bepalingen in relatiebedingen	55
3.3.1 De bepalingen in relatiebedingen volgens werkgevers	55
3.3.2 De bepalingen in relatiebedingen volgens werknemers	58
3.4 Conclusie	59
<b>4 Confrontatie van de werknemer met het beding</b>	<b>61</b>
4.1 Beschrijving van het proces van confrontatie met het beding	61
4.2 De confrontatie bij het concurrentiebeding	61
4.2.1 Het proces van confrontatie bij het concurrentiebeding	61
4.2.2 De uiteindelijke uitkomst bij het concurrentiebeding	65
4.3 De confrontatie bij het relatiebeding	67

4.3.1	Het proces van confrontatie bij het relatiebeding	67
4.3.2	De uiteindelijke uitkomst bij het relatiebeding	70
4.4	Conclusie	70
<b>5</b>	<b>Bedingen: motivatie en verwachtingen</b>	<b>73</b>
5.1	Inleiding	73
5.2	Redenen en verwachting werkgevers voor concurrentiebeding	73
5.3	Belemmeringen door concurrentiebeding	76
5.3.1	Belemmering bij de werving van personeel	76
5.3.2	Subjectieve belemmering werknemers door concurrentiebeding	77
5.3.3	Invloed concurrentiebeding op baanacceptatie	79
5.4	Redenen en verwachting werkgevers voor relatiebeding	80
5.5	Belemmeringen door relatiebeding	82
5.5.1	Belemmering bij werving personeel door relatiebeding	82
5.5.2	Subjectieve belemmering werknemers door relatiebeding	83
5.6	Open toelichtingen van werknemers	85
5.7	Conclusie	85
<b>6</b>	<b>De ervaringen van zzp'ers met bedingen</b>	<b>87</b>
6.1	Aantal zzp'ers met een beding bij een vorige werkgever	87
6.2	Zzp'ers met een concurrentiebeding bij een voormalige werkgever	89
6.3	Zzp'ers met een relatiebeding bij een voormalige werkgever	92
6.4	Problemen van zzp'ers met vorige werkgevers vanwege een beding	95
6.5	Belemmeringen van zzp'ers door een concurrentiebeding	96
6.6	Conclusie	97
<b>7</b>	<b>Het beding bij tijdelijke en vaste contracten</b>	<b>99</b>
7.1	Het concurrentiebeding bij tijdelijke en vaste contracten	99
7.2	Het relatiebeding bij tijdelijke en vaste contracten	99
7.3	Conclusie	100
<b>8</b>	<b>Synthese na diepte-interviews</b>	<b>101</b>
8.1	Inleiding	101
8.2	Praktijkaandeel	103
8.3	Trends en verklaringen	104
8.3.1	Opkomst van andere relevante bedingen	104
8.3.2	Frequentie van het concurrentiebeding	104
8.3.3	Precisering/concretisering	105
8.3.4	Boetes	106
8.3.5	Motief werkgever	106
8.3.6	Stadium	107
8.3.7	Betrokkenheid nieuwe werkgever	107
8.4	De stroomschema's van hoofdstuk 4	108
8.4.1	Rechtstreeks onderhandelen	108
8.4.2	De partijen zoeken zelf een externe bemiddelaar	109
8.4.3	De rechter schikt of verwijst door naar <i>mediation</i>	109
8.4.4	De rechter doet uitspraak	111
8.4.5	Belangenafweging	111

8.5	Suggesties en aanbevelingen van de geïnterviewden	112
<b>9</b>	<b>Bijlage: steekproefopzet</b>	<b>115</b>
9.1	Steekproefaantallen naar sector en omvang vestiging van werkgever	115
9.2	Sectorafbakening	116
9.3	Functie-indeling	118
<b>10</b>	<b>Lijst van geïnterviewde deskundigen</b>	<b>119</b>
<b>11</b>	<b>Vragenlijst werkgevers</b>	<b>121</b>
<b>12</b>	<b>Vragenlijst werknemers</b>	<b>147</b>
<b>13</b>	<b>Vragenlijst zzp'ers</b>	<b>147</b>





# Voorwoord

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ECORYS onderzoek uitgevoerd naar de praktijk van het concurrentiebeding en het relatiebeding. In overleg met de begeleidingscommissie zijn vragenlijsten opgesteld voor werkgevers, werknemers en zelfstandigen over de aanwezigheid en de aard van deze bedingen en de ervaringen hiermee. Marktonderzoekbureau Heliview heeft de enquêtes afgenomen. Twee juristen van Mediation International hebben vervolgens diepte-interviews gehouden met kantonrechters, advocaten en mediators om tot een synthese te komen in het slothoofdstuk acht.

De begeleidingscommissie bestond uit juristen van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie. Wij zijn de begeleidingscommissie erkentelijk voor het constructieve commentaar en enthousiasme.

Tot slot danken wij de respondenten voor hun medewerking aan dit onderzoek. In het bijzonder bedanken wij de kantonrechters, advocaten en mediators die tijd hebben vrijgemaakt om mee te werken aan dit onderzoek.

Dr. Martin van der Ende  
ECORYS  
Projectleider



# Samenvatting

## Onderzoeksvragen

In opdracht van het ministerie van SZW heeft ECORYS een onderzoek uitgevoerd naar de mate waarin het concurrentiebeding voorkomt en de gevolgen daarvan op de werking van de arbeidsmarkt. De onderzoeksvragen luiden:

1. In welke mate hebben werknemers in Nederland te maken met een concurrentie-, relatie- of ander beding?
2. Om welke redenen nemen werkgevers een concurrentiebeding op in de arbeidsovereenkomst?

## Onderzoeksopzet

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden zijn enquêtes gehouden onder 2.000 werkgevers en 2.700 werknemers. In deze enquêtes is gevraagd naar verschillende bedingen. Op het concurrentiebeding en het relatiebeding is dieper ingegaan. Verder is onderzocht welke werknemers een concurrentiebeding of relatiebeding hebben en wat dat beding inhoudt. Om de gevolgen van beide bedingen op de werking van de arbeidsmarkt te onderzoeken, zijn aanvullende vragen gesteld over eventuele probleemsituaties en belemmeringen. Verder zijn 300 zzp'ers gevraagd naar hun ervaringen met een concurrentiebeding of relatiebeding. Tot slot zijn diepte-interviews gehouden met kantonrechters, advocaten en mediators.

## Begrippen

Een beding is een clause in een arbeidscontract die bepaalde zaken bepaalt voor de werknemer. De volgende bedingen worden onderscheiden:

Een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer:

Concurrentiebeding:	niet zonder meer bij een concurrent in dienst kan treden of als zelfstandige kan gaan werken in dezelfde branche.
Relatiebeding:	na afloop van het dienstverband geen contact mag hebben met de klant of andere relaties.
Opleidingsbeding:	die een opleiding volgt gedurende enige tijd geen andere baan mag accepteren of anders een deel van de opleidingskosten moet terugbetalen.
Geheimhoudingsbeding:	geen bedrijfsgevoelige informatie of bestanden beschikbaar mag stellen aan derden.

## Bekendheid werknemers en werkgevers met bedingen

### *Bekendheid werknemers met bedingen*

Eén van elke zeven werknemers weet niet of hij enig beding heeft. In 1997 was de onbekendheid met zes procent duidelijk minder groot. Vooral schoonmakers blijven het antwoord op deze vraag schuldig. Bij de berekening van het percentage werknemers met een concurrentiebeding gaan wij er (in de minimumvariant) net als in 1997 vanuit dat wie niet weet of deze een beding heeft, dit beding niet heeft. Werknemers die een concurrentiebeding hebben, weten net zo goed als werkgevers of het beding zich beperkt tot de sector waarin de werkgever werkt, bepaalde concurrenten, een eigen bedrijf, al dan niet verder beperkt tot werk in dezelfde functie of in een bepaald geografisch gebied.

In totaal 22 procent van de werknemers met een concurrentiebeding weet niet tot hoe lang na vertrek het beding geldig is en 39 procent weet de hoogte van de boete niet. Van de werknemers die er mee te maken hebben gehad, weet 35 procent niet precies hoe een conflict over een beding precies is verlopen. Dit komt voor een deel omdat een eventueel conflict vaak een zaak tussen nieuwe en oude werkgever is geworden. Alleen de uitkomst is de werknemers bekend. Voor de bekendheid met het relatiebeding gelden ongeveer dezelfde percentages.

Enkele procenten van de werknemers ervaart een leaseautobeding als concurrentiebeding. De werknemer betaalt bij vertrek een boete als compensatie voor het leasecontract dat de werkgever voor de werknemer heeft afgesloten. Het leaseautobeding valt echter buiten het onderzoek.

### *Bekendheid werkgevers met bedingen*

Werkgevers zijn veel beter dan werknemers bekend met de bedingen. Enkele procenten van de werkgevers kan geen duidelijk onderscheid maken tussen concurrentiebeding en relatiebeding. Er zijn werkgevers die van mening zijn dat een relatiebeding impliceert dat de werknemer geen contacten met klanten mag hebben en dus ook niet bij de klant mag werken. Dit is opvallend, omdat een relatiebeding niet méér zou mogen inhouden dan dat het de werknemer verboden wordt om klanten over te nemen of mee te nemen.

## Werknemers met een concurrentie-, relatie- of ander beding

### *22-23 Procent van de werknemers heeft een beding*

In totaal 23 procent van alle werknemers zegt een concurrentiebeding te hebben. Dit is inclusief werknemers bij de overheid, het onderwijs en verenigingen. Volgens de werkgevers is het 22 procent en dus liggen de beide schattingen erg dicht bij elkaar. In vergelijking met een rapport van 1997 wordt het concurrentiebeding vaker gehanteerd dan twaalf jaar geleden<sup>1</sup>. Toen had 15 tot 20 procent van de werknemers een concurrentiebeding.

---

<sup>1</sup> Eindrapport van de MDW-werkgroep Concurrentiebeding, Den Haag, 31 mei 1997.

### *Geheimhoudingsbeding is gebruikelijk*

Behalve het concurrentiebeding kunnen werknemers ook andere bedingen hebben zoals het relatiebeding (7% volgens werkgevers en 12% volgens werknemers), het opleidingsbeding (15 en 20%) en een geheimhoudingsbeding (65% en 51%). Een verbod op nevenwerkzaamheden komt incidenteel voor. Kantonrechters, advocaten en mediators geven een trend van meer specifieke bedingen aan die naast elkaar kunnen voorkomen.

### *Vooraf personeel in commerciële en zakelijke functies heeft een beding*

Het concurrentiebeding wordt relatief veel ingezet in de zakelijke dienstverlening. Het concurrentiebeding komt in de publieke sector incidenteel voor. Van de werkgevers die het concurrentiebeding voor een deel van het personeel hanteren, kijkt ruim 80 procent daarbij naar de functie. Van de functiegroep adviseurs (fiscaal, juridisch of HRM-adviseurs) heeft ruim 70 procent een beding. Ook commercieel personeel, managers en mensen met zakelijke dienstverlenende functies (bijvoorbeeld ICT'er) en andere zakelijke functies (bijvoorbeeld accountant of bankpersoneel) hebben volgens de enquête bovengemiddeld vaak een concurrentiebeding. Ook van de werknemers met een bruto maandinkomen van €3.500 of meer, dus ruim bovenmodaal, heeft een hoog percentage van circa 45 procent een concurrentiebeding.

Opmerkelijk is ook dat zzp'ers die sinds 2000 als werknemer hebben gewerkt vaker een concurrentiebeding hebben gehad dan gemiddeld. Dit geldt vooral voor de (bouw-)technici, beveiligingsmedewerkers en adviseurs die voor zichzelf zijn begonnen. Dat het concurrentiebeding in onvermoede sectoren als de schoonmaakbranche voorkomt, verklaren juridische deskundigen met het teamkarakter van het werk. Groepen schoonmakers kunnen tegelijk opstappen of weggekocht worden. Uit de enquêtes blijkt dat vooral werknemers in commerciële functies in een schoonmaakbedrijf aan het beding gehouden worden.

Bij het relatiebeding gelden vergelijkbare conclusies als bij het concurrentiebeding, met dien verstande dat het relatiebeding minder bij de topinkomens is geconcentreerd en meer bij commercieel personeel.

### *Zelden onderscheid tijdelijk en vast personeel*

Vijf procent van de werkgevers die het concurrentiebeding voor een deel van het personeel reserveren, maakt hierbij onderscheid tussen tijdelijk en vast personeel. De cao voor kappers kent een verbod om een concurrentiebeding op te nemen voor personeel in tijdelijke dienst. De cao van de kleine uitzendondernemers (NBBU) verbiedt het concurrentiebeding als deze onredelijk bezwarend is voor de uitzendkracht. Een dergelijk beding wordt minder bezwarend geacht naarmate de arbeidsrelatie langer duurt.

### *Concurrentiebeding betreft vaak werk in eigen sector*

Het concurrentiebeding verbiedt voor de meeste werknemers ander werk in de sector van de werkgever (50%), werk bij bepaalde concurrenten (34%), in een geografisch gebied, om voor zichzelf te beginnen en werk elders in dezelfde functie (elk circa 10%).

### *Tijdelijkheid van het concurrentiebeding*

Bijna 60 procent van de concurrentiebedingen is tot een jaar geldig, een kwart is langer dan een jaar geldig en van 15 procent is de geldigheidsduur niet gespecificeerd. Werknemers die de geldigheidsduur niet weten zijn buiten beschouwing gelaten.

### *Concurrentiebedingen bevatten sterk uiteenlopende boetes*

Een kwart van de concurrentiebedingen bevat geen boeteclausule. Als een boete is opgenomen, is dit meestal een vast bedrag ineens. Ook komt een bedrag voor elke dag/maand in overtreding, een combinatie van een vast bedrag en een bedrag per dag of een boete per overtreding voor. De hoogte van de boetes loopt sterk uiteen, van vijftig tot een half miljoen euro. Het vaste boetebedrag ineens bedraagt gemiddeld €10.000, het bedrag per dag is gemiddeld €1.000, tot een maximum van bijvoorbeeld €50.000.

### *Relatiebeding betreft contact met klanten*

Contacten die in een relatiebeding verboden worden, zijn vrijwel altijd contacten met klanten. Bijna 90 procent van de relatiebedingen verbiedt contact met klanten (66%) of met bepaalde klanten (20%). Aanvullend hierop worden soms ook contacten met samenwerkingspartners (20%) of anderen zoals leveranciers of relaties (12%) verboden. Een belangrijke reden voor het relatiebeding die door een derde van de werkgevers wordt genoemd, is het weggokopen van personeel. En er zijn werkgevers die redeneren dat een verbod op contacten met de klant impliceert dat de werknemer dus ook niet bij de klant kan werken. De helft van de werkgevers die het relatiebeding voor een deel van het personeel hanteert, doet dit voornamelijk voor commercieel personeel. De geldigheidsduur van het relatiebeding is vergelijkbaar met het concurrentiebeding. Het vaste boetebedrag ineens is hoger dan bij het concurrentiebeding (€15.000 tot €20.000). Het bedrag per dag is vergelijkbaar (circa €1.000).

### *Geen toename of afname concurrentiebeding verwacht*

Van de werkgevers verwacht 90 procent geen toename of afname van het concurrentiebeding. Van de werknemers verwacht vijf procent een toename en vijf procent een afname. Voor zover een toename van het concurrentiebeding wordt verwacht is dit vooral in de handel en zakelijke dienstverlening.

## Belemmeringen voor werknemers

### *Meeste werknemers met concurrentiebeding kunnen zonder problemen vertrekken*

Voor 90 procent van de werknemers die vertrekken of dit van plan zijn, komt het concurrentiebeding niet eens ter sprake. In die gevallen kan de werknemer dus zonder problemen vertrekken bij de werkgever. De vraag is dan waarom het concurrentiebeding dan wordt opgenomen. Kantonrechters, advocaten en mediators nemen aan dat het beding ook wel als onderhandelingsmiddel is gezien. Volgens sommige werknemers is het een stok achter de deur bij een conflict. Een werknemer verwoordt het zo: “Als je een goede relatie met je bedrijf/baas hebt, kan je vast wel uit het beding komen en is het geen probleem. Als je stennis gaat maken of je gaat onaangekondigd over naar de klant om daar te werken direct of via een ander bedrijf, dan is dat *not done*.”

Voor de overige tien procent waar het concurrentiebeding wel ter sprake komt bij vertrek, laat het onderzoek alleen indicaties toe. Van de werknemers bij wie het concurrentiebeding ter sprake komt, wordt 80 procent aan het beding gehouden; dit is acht procent van alle werknemers. Van deze acht procent werknemers weet circa 15 procent van de werknemers niet hoe het proces verlopen is; het beding blijkt een zaak tussen oude en nieuwe werkgever. Van de zzp'ers die sinds 2000 als werknemer een concurrentiebeding hebben gehad, is het concurrentiebeding voor drie procent van hen een probleem geweest en soms zelfs de aanleiding om voor zichzelf te beginnen.

Volgens de geraadpleegde juristen ontstaan conflicten pas na het vertrek van de werknemer. Uit de werknemersenquête blijkt dat de werkgever bij een conflict rond een concurrentiebeding door tweederde van de werknemers pas geïnformeerd is na een concreet aanbod of na acceptatie van de nieuwe baan. Volgens een derde van de werknemers ontstond het probleem nadat deze het beding in het algemeen ter sprake bracht, of plannen om te vertrekken kenbaar maakte. Uit het werkgeversonderzoek komt naar voren dat een derde van de werkgevers acht weken of langer vóór het vertrek van de werknemer op de hoogte was van vertrekplannen.

Voor tweederde van de werknemers die aan het beding worden gehouden, wordt de zaak in onderling overleg opgelost. Onderhandeling is volgens de juridische experts vrijwel altijd te prefereren. Een kwart van de werknemers die aan het beding worden gehouden, blijft alsnog in dienst. Dit gebeurt alleen in de situatie van onderling overleg en zelden na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter. De werknemer die na onderling overleg blijft is overigens niet altijd gelukkig met de situatie. De werknemer heeft eieren voor zijn geld gekozen. Het komt ook voor dat de werkgever de gemaakte afspraken niet is nagekomen.

Uit de werknemersenquête blijkt dat bij 1,5 procent van de werknemers die vertrekken het vertrek leidt tot een rechtszaak over het concurrentiebeding. Indien de rechter naar een externe bemiddelaar verwijst of zelf bemiddelt, onderstrepen zowel werknemers als werkgevers hun eigen gelijk. De kans om onderling tot een oplossing te komen is dan vrijwel nihil. Als de rechter tot een uitspraak komt, stelt deze de oorspronkelijke werkgever vaker in het gelijk dan de werknemer. Een rechter zegt hierover dat de opvatting dat een concurrentiebeding niets voorstelt een mythe is: "Je hebt ergens voor getekend en je bent er dan ook aan gehouden". Volgens deze rechter zit er in dat geval voor de werknemer niets anders op dan wachten tot afloop van het beding, afspraken maken of tijdelijk in een andere functie, sector of regio te werken, of als zelfstandige al dan niet in een andere sector.

#### *Meeste werknemers voelen geen belemmering concurrentiebeding*

Van de werknemers verwacht de helft dat de werkgever hem of haar aan het beding zal houden. In de praktijk kan 90 procent van de werknemers met een concurrentiebeding toch zonder problemen vertrekken. Dit verklaart mogelijk waarom 80 procent van de werknemers geen belemmering voelt door een beding.

Van de zzp'ers voelt 9 procent zich door een concurrentiebeding belemmerd. Daarvan voelt tweederde (zes procent van het totaal) zich belemmerd om eventueel weer in

loondienst te werken bij een andere werkgever. Dit wijst er op dat een probleem rond het concurrentiebeding juist aanleiding kan zijn voor het zelfstandige ondernemerschap.

Van alle werknemers heeft drie procent sinds 2000 een baan geweigerd vanwege een concurrentiebeding. Dit zijn werknemers die bewust een concurrentiebeding vermeden hebben en zich er zeker door belemmerd zouden voelen. Aan de andere kant zegt 20 procent van de werknemers die wel een concurrentiebeding hebben, de gevolgen ervan niet te hebben beseft. Uit de interviews blijkt dat waar de ene advocaat zegt dat de werknemer dan maar beter had moeten onderhandelen, de ander meent dat de werknemer het beding soms werkelijk niet heeft beseft.

Gevraagd of werknemers in de toekomst een baan zullen weigeren wegens een concurrentiebeding, geeft tien procent aan dit te zullen weigeren en geeft bijna 40 procent aan dit niet te weten. Van de zzp'ers zou een kwart een eventuele toekomstige baan bij een werkgever weigeren om een concurrentiebeding, dit is twee keer zoveel als bij werknemers. Een aantal werknemers geeft aan het in bepaalde gevallen onterecht te vinden om aan het beding gehouden te worden, zoals bij ontslag, wanneer het loon niet wordt uitbetaald of bij surseance van het bedrijf.

#### *Het aantrekken van personeel met concurrentiebeding*

Bij de werving van personeel met een concurrentiebeding bij de vorige werkgever kan een derde van de nieuwe werkgevers het personeel zonder problemen in dienst nemen. Eén op de drie werkgevers maakt afspraken met de vorige werkgever. Eén op de drie werkgevers zoekt oplossingen zoals het later in dienst nemen of het tijdelijk plaatsen van de werknemer in een andere functie of in het buitenland.

#### *Relatiebeding minder vaak belemmering dan concurrentiebeding*

Een relatiebeding vormt nauwelijks een belemmering om alsnog te vertrekken. Dertig procent van de werknemers heeft bij ondertekening van het contract de gevolgen van het relatiebeding niet beseft en 20 procent bij het concurrentiebeding. Werknemers met een relatiebeding ervaren dit minder vaak als belemmerend dan een concurrentiebeding.

## Redenen werkgevers om concurrentiebeding op te nemen

#### *Concurrentiebeding om diverse redenen*

Werkgevers nemen een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op om uiteenlopende redenen. De redenen zijn onder andere het beschermen van gevoelige informatie, het voorkomen van het weggopen van personeel, de continuïteit in de richting van klanten en het werk, en het tegengaan van concurrentie met voormalig personeel dat voor zichzelf begint.

Volgens een advocaat hebben werkgevers niet altijd goed nagedacht over het beding. Het feit dat de helft van de werkgevers met een concurrentiebeding dit als standaardclausule in alle contracten opneemt, wijst hierop. Volgens kantonrechters, advocaten en mediators wordt het beding als onderhandelingsmiddel gebruikt.



Om na te gaan welke redenen er zijn als een concurrentiebeding er echt toe doet, zijn de werkgevers met een vaste boete van €10.000 nader beschouwd. Hiervan geeft een derde het weggopen van personeel als eerste reden, gevolgd door het beschermen van gevoelige informatie, dat door een kwart van de werkgevers als eerste reden wordt genoemd.

## Conclusie

Van alle werknemers heeft 22 tot 23 procent te maken met een concurrentiebeding. Of een werknemer te maken heeft met een beding is sterk afhankelijk van zijn functie, maar niet van het type contract. Het concurrentiebeding heeft vooral betrekking op werk in dezelfde sector. Werkgevers willen voorkomen dat werknemers dezelfde functie innemen bij een andere werkgever in dezelfde sector.

Het concurrentiebeding vormt in de praktijk nauwelijks een belemmering. Uit de interviews met rechters, advocaten en mediators blijkt dat het concurrentiebeding ook meer als een stok achter de deur voor werkgevers functioneert. Werkgevers zijn tijdig op de hoogte van het vertrek van werknemers. Het concurrentiebeding wordt dan ook meer als onderhandelingsmiddel gebruikt. De meeste problemen rond bedingen worden in onderling overleg opgelost.



# 1 Inleiding

Het concurrentiebeding deed als bepaling in de titel over Arbeidsovereenkomsten zijn intrede in het Nederlandse BW in 1907. Het is een van de vijf bedingen die altijd schriftelijk overeen gekomen moeten worden<sup>2</sup>. Het huidige artikel 7:653 BW definieert het concurrentiebeding in het eerste lid als volgt:

## **Art. 7:653 BW**

1. 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, is slechts geldig, indien de werkgever dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

Het concurrentiebeding wordt in literatuur en spraakgebruik soms in ruime, soms in beperkte zin opgevat. Bij de beperkte interpretatie wordt de formule ‘op zekere wijze werkzaam te zijn’ opgevat als: ‘als werknemer bij een andere werkgever’ in dienst te zijn. Buiten deze definitie valt dan bijvoorbeeld het benaderen of bedienen van klanten van de (voormalige) werkgever als zelfstandige (vaak: ‘zzp’er’). De focus op het benaderen van klanten van de (voormalige) werkgever is kenmerkend voor het relatiebeding. De ruime opvatting van het concurrentiebeding omvat alle vormen van ‘werkzaam zijn’, en daarmee ook het als zelfstandige benaderen en bedienen van klanten van de voormalige werkgever. Het relatiebeding is dan te zien als een concurrentiebeding in beperkte vorm.

In het voorliggende onderzoek wordt concurrentiebeding in de beperkte betekenis opgevat, zodat – waar zinvol – een contrast gemaakt kan worden ten opzichte van het relatiebeding. Door het consistente gebruik van dit begrippenpaar in de enquêtes mag weliswaar worden verwacht dat ook de respondenten zich bij hun beantwoording op deze interpretatie baseerden, maar niet valt uit te sluiten dat sommige respondenten het bedoelde onderscheid tussen beide begrippen niet hebben gemaakt. Volgens een nota van de vakcentrales van 2002 naar aanleiding van het wetsvoorstel 28 167 over het concurrentiebeding<sup>3</sup> bestaat ook in de jurisprudentie enige onduidelijkheid over onder meer het relatiebeding<sup>4</sup>. Een afspraak tussen uitzendbureau (detacheringbureau) en inlener (gedetacheerden) over het al of niet in eigen dienst nemen van een uitzendkracht valt niet onder het concurrentiebeding.

<sup>2</sup> Heerma van Vos, G.J.J., *Inleiding Nederlands sociaal recht*, 6<sup>e</sup> druk 2007, Boom Juridische uitgevers: het concurrentiebeding (art. 7:653 BW, in 1907 als artikel 1637o BW in de Wet op de arbeidsovereenkomst, het wijzigingsbeding en het incorporatiebeding (beide art 7:613 BW, het proeftijdbeding (art 7:652 BW), het boetebeding (art 7:650 BW) moeten schriftelijk zijn overeengekomen.

<sup>3</sup> <http://home.fnv.nl/02werkgeld/arbo/themas/overige/Nota%20concurrentiebeding.htm>; dit is een gezamenlijke nota van de vakcentrales fnv, CNV en Unie mhp.

<sup>4</sup> SER, *Advies wetsvoorstel herziening concurrentiebeding*, publicatienummer 2, 17 maart 2006.

In de nota Flexibiliteit en Zekerheid (kamerstukken 1995/1996 24543, § 4.10) zijn de opvattingen van het toenmalige kabinet over flexibilisering van de arbeidsmarkt uiteengezet. Hierin wordt ten aanzien van het concurrentiebeding nader onderzoek bepleit. Een werkgroep van het project Marktwerking, Deregulering en Wetgevingskwaliteit (MDW) heeft de juridische aspecten van het concurrentiebeding bestudeerd. Daarnaast heeft Research voor Beleid in opdracht van de MDW-werkgroep in 1997 de praktijk van het concurrentiebeding onderzocht. Voor dat onderzoek zijn zowel werkgevers als werknemers ondervraagd over het concurrentiebeding. Volgens de werkgevers had destijds 19 procent van de werknemers een concurrentiebeding, en volgens de werknemers 17 procent, waarbij zes procent van de werknemers het antwoord niet wist. Het concurrentiebeding werd vaak als een standaardclausule in de arbeidsovereenkomst opgenomen met een ruim bereik (“werken bij concurrent en eigen bedrijf starten”)<sup>5</sup>. Een concurrentiebeding in 1997 was bij tweederde van de werkgevers een standaardclausule in de arbeidsovereenkomst met een ruim bereik.

Met het oog op beleidsdoelstellingen voor marktwerking, flexibiliteit op de arbeidsmarkt, arbeidsmobiliteit en arbeidsparticipatie blijft het voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van belang om zicht te hebben op het bereik van concurrentiebedingen bij werkgevers en werknemers. Hiertoe zijn door het ministerie twee onderzoeksvragen geformuleerd die in dit rapport worden beantwoord:

1. In welke mate hebben werknemers in Nederland te maken met een concurrentie-, relatie- of ander beding?
2. Om welke redenen nemen werkgevers een concurrentiebeding op in de arbeidsovereenkomst?

De eerste vraag is in ruime zin op te vatten: het gaat niet alleen om de vraag hoe vaak een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst is opgenomen, maar ook om de kenmerken van de werknemers voor wie dat beding is opgenomen, de kenmerken van dat beding, en de mate waarin werknemers met het concurrentiebeding worden geconfronteerd.

In hoofdstuk 2 wordt eerst de onderzoeksopzet kort beschreven en de vraag beantwoord hoe vaak diverse bedingen in een arbeidsovereenkomst zijn opgenomen volgens werkgevers en werknemers. In de rest van het rapport worden twee bedingen nader onderzocht: het concurrentiebeding en het relatiebeding. In hoofdstuk 3 gaan wij in op de bepalingen van het concurrentiebeding en het relatiebeding volgens werkgevers en werknemers.

In hoofdstuk 4 wordt in stappen onderzocht hoe het concurrentiebeding en het relatiebeding ingrijpen op werknemers die van plan zijn om elders te werken. Een werknemer die door haar werkgever wordt geconfronteerd met het concurrentiebeding of het relatiebeding, kan besluiten toch in dienst te blijven van haar huidige werkgever, of desondanks in dienst te gaan bij een andere werkgever. Zowel werkgevers als werknemers zijn gevraagd naar hun ervaringen met dit proces.

---

5 Eindrapport van de MDW-werkgroep Concurrentiebeding,

Hoofdstuk 5 gaat enerzijds in op de redenen van werkgevers om een concurrentiebeding of relatiebeding aan te gaan, hun verwachting over het toekomstige gebruik van het concurrentiebeding en hun ervaringen met het concurrentiebeding. Anderzijds gaat hoofdstuk 5 in op de werving van personeel waarbij werkgevers te maken hebben met het relatiebeding van andere werkgevers. Van werknemers wordt beschreven in welke mate zij zich bewust waren van het concurrentiebeding of relatiebeding bij het aanvaarden van een baan, de belemmeringen die zij ervaren als gevolg van een concurrentiebeding of relatiebeding en hun overwegingen bij de eventuele acceptatie van een baan met een concurrentiebeding of relatiebeding in de toekomst.

In hoofdstuk 6 worden de ervaringen van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) bij een voormalige werkgever met het concurrentiebeding of relatiebeding in beeld gebracht. Hoofdstuk 7 gaat in op verschillen tussen tijdelijk en vast personeel. Hoofdstuk 8 geeft een synthese op basis van diepte-interviews met kantonrechters, advocaten en mediators.

De hoofdstukken 9 tot en met 13 betreffen bijlagen over de steekproefopzet, de geïnterviewde deskundigen en de vragenlijsten van de enquêtes.



## 2 Aantallen bedingen

### 2.1 Onderzoeksopzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn drie enquêtes opgesteld, één telefonische enquête voor werkgevers met twee of meer werkzame personen, één internet enquête voor werknemers en één internet enquête voor zzp'ers. Alle interviews zijn afgenomen in maart 2009. De enquêtes zijn afgenomen onder panelleden van markt-onderzoeksbureau Heliview, dat één van de grootste panels in Nederland bijhoudt en veel aandacht besteedt aan de representativiteit ervan. Tabel 2.1 vat de aantallen werkgevers, werknemers en zzp'ers in Nederland samen, met daarnaast de aantallen geïnterviewde respondenten in deze groepen en de steekproefmarge ten opzichte van de populatie. Hoofdstuk 9 geeft een verdere verantwoording van de steekproefopzet.

Tabel 2.1 Populatie van werkgevers, werknemers en zzp'ers in 2008, steekproefomvang en steekproefmarge

	Populatie	Steekproef	Marge t.o.v. populatie
Werkgevers	400.000	2.000	± 8.000 (2,1%)
Werknemers	7.000.000	2.700	± 120.000 (1,7%)
Zzp'ers	430.000	300	± 24.000 (5,6%)

Aan werkgevers is gevraagd naar de bedingen die zij hanteren om concurrentie van (ex-) werknemers tegen te gaan en de aantallen werknemers die onder het beding vallen. Bij twee bedingen, het concurrentiebeding en het relatiebeding, is doorgevraagd. Zo zijn voor deze twee typen bedingen aanvullende vragen gesteld over de bepalingen hiervan, de reden om dat beding op te nemen en de ervaring hiermee. Het concurrentiebeding of relatiebeding zou er toe kunnen leiden dat een werknemer die van plan is te vertrekken, toch blijft, maar ook dat de werknemer toch vertrekt. De werkgevers is naar beide ervaringen gevraagd. Over de meest recente ervaring sinds 2000 is doorgevraagd hoe dat proces verlopen is. Behalve naar de rol van het beding bij het vertrek van werknemers, is ook gevraagd naar de rol bij de werving van personeel, als de sollicitant bij een andere werkgever een dergelijk beding heeft.

Aan de werknemers en zzp'ers is eerst een splitsingsvraag gesteld naar de huidige arbeidssituatie: werknemer, zelfstandige of niet-werkend. Afhankelijk van het antwoord is de deelnemer naar de juiste internetenquête geleid, of valt deze buiten de doelgroep. De enquête onder werknemers is in grote lijnen het spiegelbeeld van de enquête onder werkgevers. Specifieke vragen aan werknemers betreffen persoonskenmerken, de mate waarin zij zich belemmerd voelen door een concurrentiebeding of relatiebeding, en of een dergelijk beding de acceptatie van een baan bepaalt.

Aan zzp'ers is gevraagd naar een beding in een eventuele vorige baan sinds 2000. In het geval dat een beding van toepassing is, wordt doorgevraagd of de zzp'er in dezelfde branche of functie werkzaam is als in die vorige baan, hoe het proces is verlopen om voor zichzelf te beginnen ondanks een concurrentiebeding of relatiebeding in de vorige baan, en of de zzp'er zich nog steeds belemmerd voelt.

Aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek onder werkgevers, werknemers en zzp'ers is door juristen van Mediation International een negental diepte-interviews gehouden om een scherper beeld te krijgen over aspecten waar de ervaringen sterk uiteenlopen.

## 2.2 Aantal werkgevers met een beding

Aan 2.000 werkgevers is gevraagd of zij één van vijf bedingen hanteren. In de enquête zijn deze bedingen als volgt gedefinieerd:

### Bedingen en de gehanteerde definities ervan

Een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer:

Concurrentiebeding:	niet zonder meer bij een concurrent in dienst kan treden of als zelfstandige kan gaan werken in dezelfde branche.
Relatiebeding:	na afloop van het dienstverband geen contact mag hebben met de klant of andere relaties.
Opleidingsbeding:	die een opleiding volgt gedurende enige tijd geen andere baan mag accepteren of anders een deel van de opleidingskosten moet terugbetalen.
Geheimhoudingsbeding:	geen bedrijfsgevoelige informatie of bestanden beschikbaar mag stellen aan derden.
Belemmeringbeding bij uitleen:	de werknemer niet in dienst mag treden bij het bedrijf waaraan deze wordt uitgeleend.

De eerste vier bedingen blijken bij werkgevers veel voor te komen. Figuur 2.1 brengt de aantallen werkgevers in beeld per type beding. Vergelijking met het totale aantal werkgevers laat zien dat een kwart van de werkgevers volgens eigen zeggen een concurrentiebeding hanteert. Exclusief circa 20.000 werkgevers in het onderwijs, de overheid en verenigingen is het aandeel 27 procent. Dit is lager dan in 1997 toen 34 procent van de zakelijke werkgevers aangaf een concurrentiebeding te hanteren<sup>6</sup>. Dit lagere percentage wordt vooral verklaard door een lager aandeel van kleine bedrijven in de sectoren landbouw, transport en overige diensten (grotendeels kappers, schoonheidssalons).

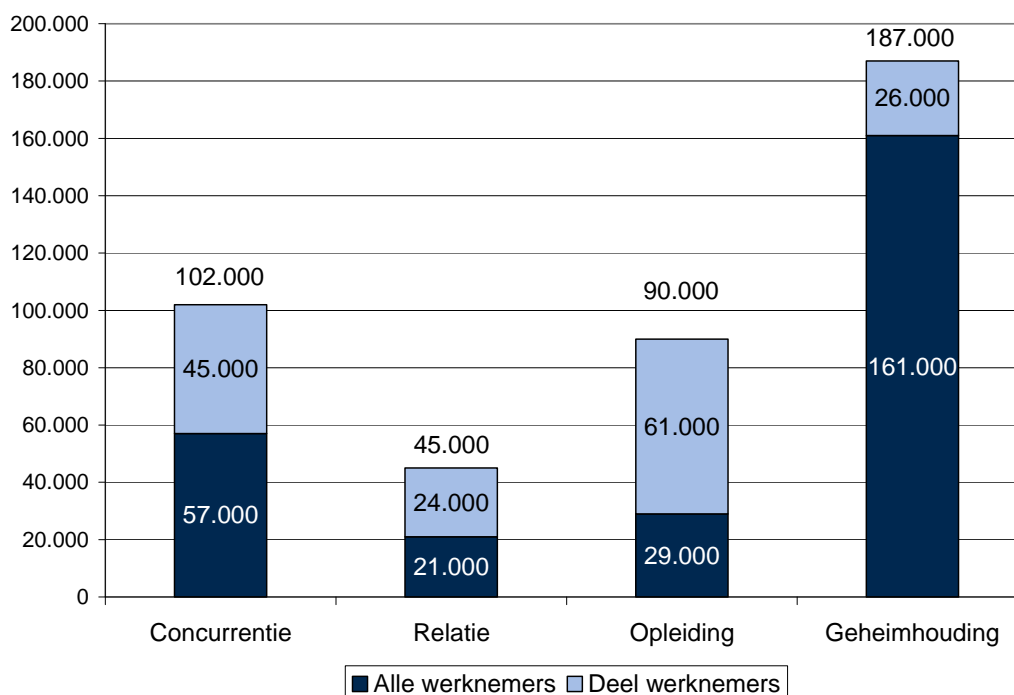
Elf procent van de werkgevers hanteert volgens eigen zeggen een relatiebeding. Sommige werkgevers menen dat een verbod op contacten met klanten impliceert dat de werknemer niet bij de klant kan werken; deze redenering impliceert dat een relatiebeding een bijzondere vorm van concurrentiebeding is. Een vergelijking van de respons van

<sup>6</sup> Eindrapport Concurrentiebeding van de werkgroep Markwerking, Deregulering en Wetgevingskwaliteit (MDW), Den Haag, 31 mei 1997.



werkgevers en werknemers in de volgende paragraaf geeft een indicatie dat werknemers een relatiebeding als een concurrentiebeding kunnen ervaren. In 1997 werd niet naar andere bedingen dan het concurrentiebeding gevraagd zodat een vergelijking niet mogelijk is.

Figuur 2.1 Aantal werkgevers naar type beding, al dan niet voor alle werknemers



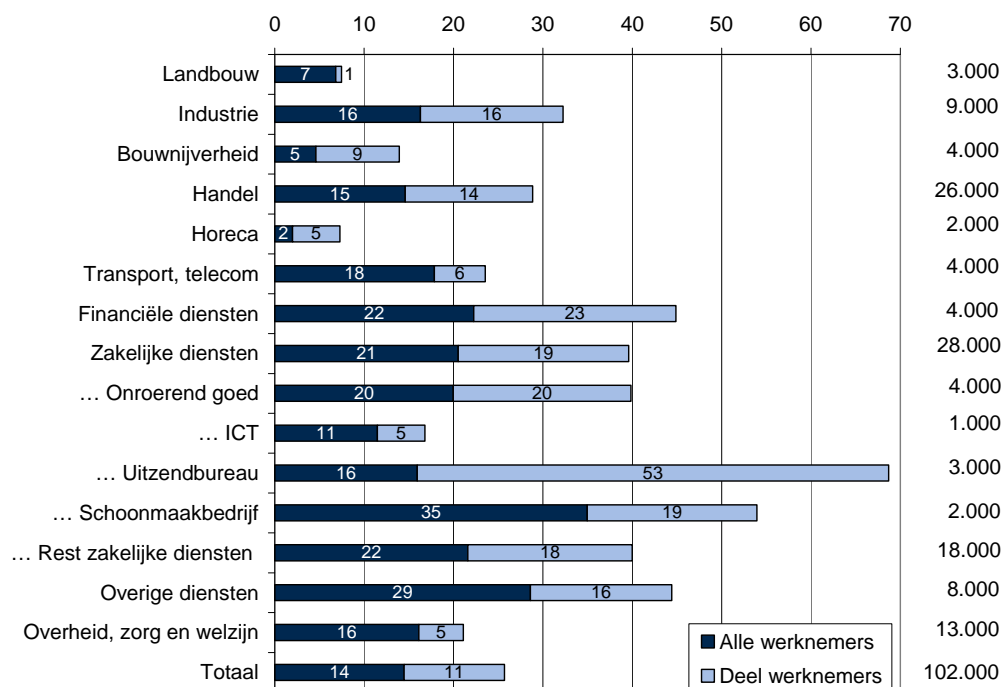
### Overige bedingen

Een belemmeringbeding bij uitleen komt volgens werkgevers vooral voor bij detacheerders (1.400 vestigingen waarvan 500 in de ICT-branche). Paragraaf 2.6 gaat nader in op dit verbod om bij de inlener te werken. Veel werkgevers noemen een verbod op nevenwerkzaamheden naast het dienstverband, naar schatting 2.000 vestigingen verspreid over alle sectoren. Tot slot noemen enkele werkgevers een antironselbeding (iemand die vertrekt mag niet onder collega's werven, of een variant dat werknemers niet mee mogen met een leidinggevende die vertrekt), een *compliance* beding (werknemer mag geen informatie verstrekken over prijzen of markten, tijdens of na het dienstverband), een integriteitbeding of ambtseed. Al deze bedingen zijn niet gerekend tot een concurrentiebeding of relatiebeding.

### Concurrentiebeding naar bedrijfssector en bedrijfsomvang

In paragraaf 9.2 wordt de indeling van bedrijven naar sectoren toegelicht. Werkgevers met een concurrentiebeding komen vooral voor in diensten (Figuur 2.2). Zakelijke diensten worden (ook) aan andere bedrijven verleend, zoals ICT, onroerend goed, uitzendbureaus, adviesbureaus, reclame en beveiliging. Overige diensten omvatten bijvoorbeeld musea, bibliotheken, sport, kappers en beauty salons. Ruim de helft van alle werkgevers met een concurrentiebeding hanteert dat voor al het personeel. Van de schoonmaakbedrijven, waaronder zowel kleine als grote bedrijven, hanteert 35 procent het concurrentiebeding voor al het personeel, dan wel voor een deel van het personeel (commerciële en management functies). In de landbouw en de horeca is een concurrentiebeding ongebruikelijk. Paragraaf 2.6 gaat nader in op de uitzendbranche.

Figuur 2.2 Aantal en percentage werkgevers met concurrentiebeding naar sector, al dan niet voor alle werknemers



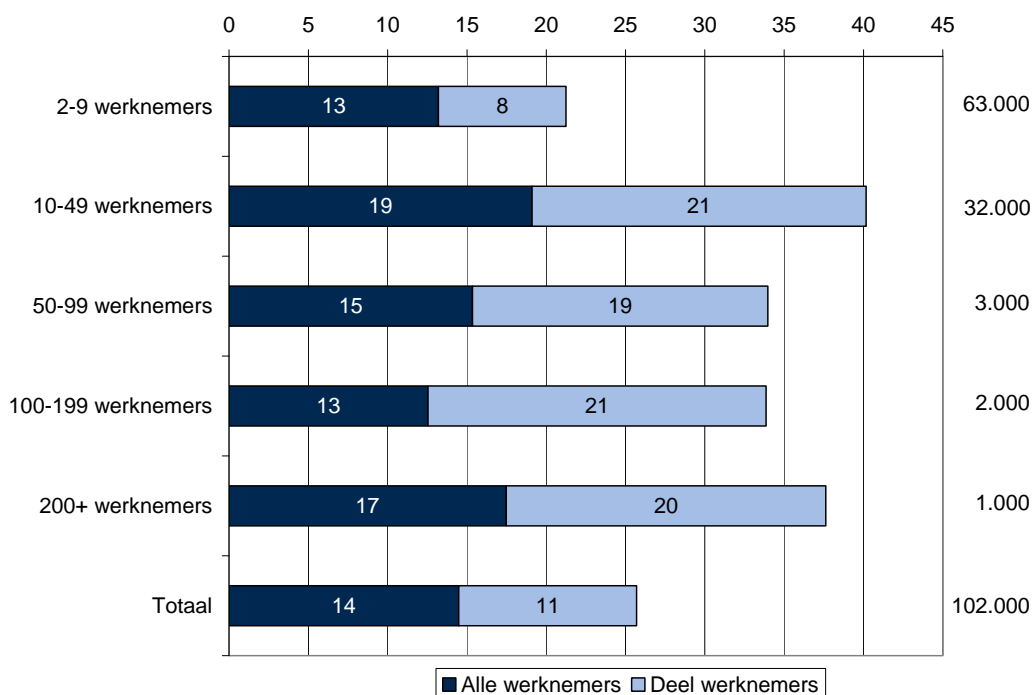
Het percentage werkgevers dat een concurrentiebeding hanteert, is fors lager dan in 1997 in de sectoren landbouw, transport en overige diensten. Voor de landbouw (8% versus 27% in 1997) is een tentatieve verklaring dat in 2009 meer met buitenlandse arbeiders wordt gewerkt. Voor de overige diensten (kappers, textielreiniging en non-profit sectoren als afvalinzameling, belangenorganisaties, cultuur, sport) wordt een deel van het verschil (45% versus 64% in 1997) mogelijk verklaard doordat in 1997 sommige non-profit sectoren werden uitgesloten van het onderzoek. Ook een nieuwe bepaling in de cao voor kappers dat het concurrentiebeding verbiedt voor tijdelijke contracten kan mede een rol hebben gespeeld. Voor de transportsector (24% versus 41% in 1997) is een mogelijke verklaring dat de markt in meerdere onderdelen is veranderd.<sup>7</sup> In de andere sectoren is het percentage werkgevers met een concurrentiebeding redelijk vergelijkbaar met 1997.

<sup>7</sup> Taxicentrales, privatisering spoor en bus, vervanging van Nederlandse door Filippijnse gezellen in de zeevaart, concentratie in de binnenvaart, internationaal vrachtwagenvervoer via buitenlandse dochterondernemingen

Bedrijven zijn gevraagd naar het aantal werknemers dat zij in dienst hebben. Deze aantallen werknemers zijn voor de presentatie van aantallen bedingen naar bedrijfsomvang gecategoriseerd in vijf klassen (Figuur 2.3). Het concurrentiebeding komt voor bij vestigingen van alle omvang, maar komt relatief vaker voor bij vestigingen met tien of meer werknemers. Van de vestigingen met twee tot negen werknemers hanteert 21 procent een concurrentiebeding, tegen 34 tot 40 procent van de grotere vestigingen. Doordat de hele populatie van 397.000 vestigingen voor driekwart (298.000) uit kleine ondernemingen bestaat, komt een meerderheid (63.000) van de 102.000 vestigingen met een concurrentiebeding toch in de categorie kleine bedrijven voor.

Het concurrentiebeding wordt bij de vestigingen met tien of meer werknemers iets vaker afgesloten voor een deel van het personeel dan voor al het personeel. Bedrijven met minder dan tien werknemers nemen juist iets vaker voor al het personeel een concurrentiebeding op (13%) dan voor een deel van het personeel (8%). Die 13 procent is beduidend lager dan in 1997, toen 22 procent van de kleine werkgevers voor al het personeel een concurrentiebeding opnam. Een ander opvallend verschil met 1997 is dat in 2009 minder grote bedrijven met 100 of meer werknemers een concurrentiebeding hanteren voor een deel van de contracten, namelijk 21 procent versus 50 procent in 1997.

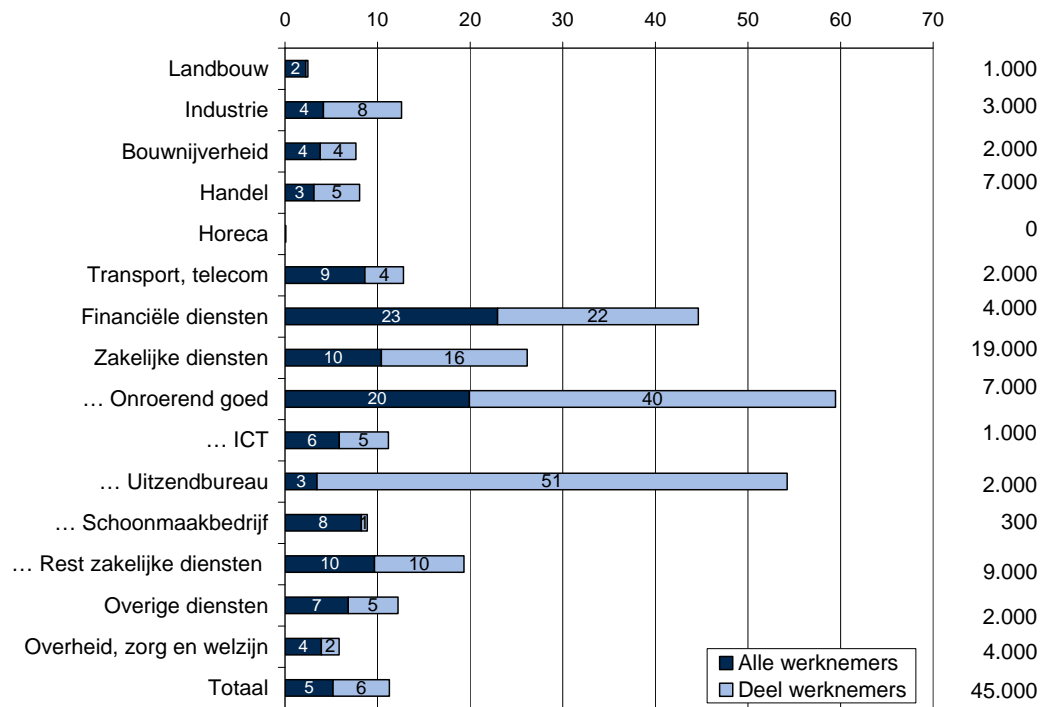
Figuur 2.3 Aantal en percentage werkgevers met concurrentiebeding naar omvang, al dan niet voor alle werknemers



### Relatiebeding naar bedrijfssector en bedrijfsomvang

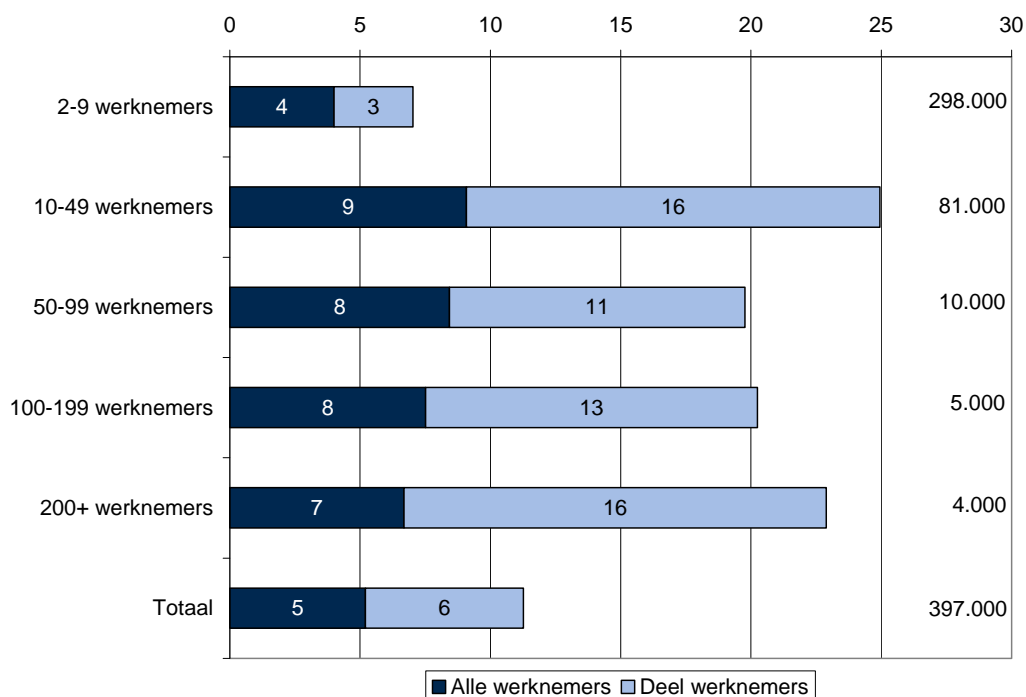
Sectoren waarin meer dan de helft van de werkgevers een relatiebeding overeenkomen, zijn onroerend goed (60%) en de uitzendbureaus (54%), gevolgd door de financiële diensten (45%), zie Figuur 2.4. Ook in sommige andere, niet onderscheiden onderdelen van de zakelijke diensten is het relatiebeding relatief vaak van toepassing. Het relatiebeding is vrijwel afwezig in de horeca en de landbouw.

Figuur 2.4 Percentage en aantal werkgevers met relatiebeding naar sector, al dan niet voor alle werknemers



Net als bij het concurrentiebeding geldt ook voor het relatiebeding dat middelgrote en grote bedrijven hier vaker gebruik van maken dan kleine bedrijven, zie Figuur 2.5.

Figuur 2.5 Percentage en aantal werkgevers met relatiebeding naar omvang, al dan niet voor alle werknemers



### Geheimhoudingsbeding

Van alle 397.000 werkgevers met twee of meer werknemers komt bijna de helft (187.000) een geheimhoudingsbeding overeen met hun werknemers, in overgrote meerderheid standaard voor al het personeel. Een geheimhoudingsbeding is standaard in de uitzendbranche (88% van alle werkgevers), de onroerend goed sector (80%) en de financiële diensten zoals banken en verzekeraars (80%). Er is niet gevraagd naar de kenmerken van het geheimhoudingsbeding, maar uit open antwoorden, vrije toelichtingen en redenen voor het concurrentiebeding komt naar voren dat voor commercieel respectievelijk financieel personeel geheimhouding wordt overeengekomen over commerciële informatie (markten, prijzen) respectievelijk financiële informatie. Bij de overheid geldt de ambtseed, terwijl over klantgegevens ook in andere sectoren expliciet geheimhouding wordt afgedongen (bijvoorbeeld door makelaars, zorgverleners). In de industrie betreft geheimhouding onder andere patenten en productiemethoden. Ook in de groothandel wordt geheimhouding over patenten en producten bedongen.

### Opleidingsbeding

Circa 90.000 werkgevers hebben een opleidingsbeding. Een opleidingsbeding komt relatief veel voor bij uitzendbureaus (54%) schoonmaakbedrijven (44%) en in de onroerend goed dienstverlening (39%). In de enquête is gevraagd naar een opleidingsbeding in een arbeidscontract, maar enkele werkgevers geven aan dat deze is opgenomen in de personeelshandleiding of een aparte studieovereenkomst. Deze opleidingsbedingen zijn meegenomen in de totaalstelling, maar hun aantal is wellicht nog onderschat.

## 2.3 Aantal werknemers met een beding

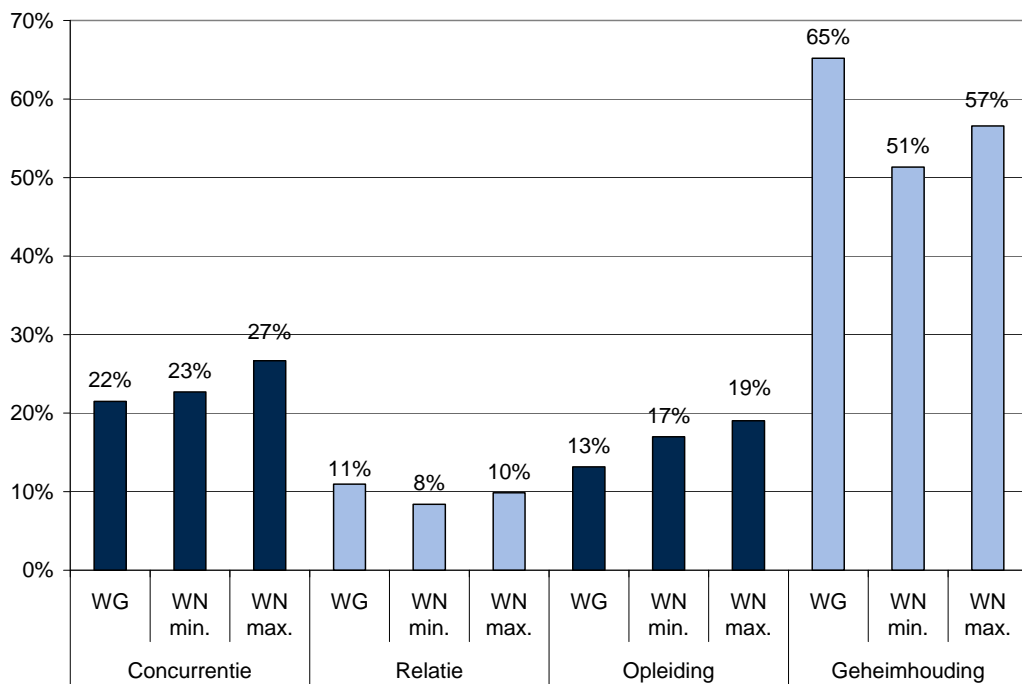
Aan 2.000 werkgevers is gevraagd voor hoeveel werknemers elk beding geldt. Ook is aan 2.700 werknemers gevraagd welke bedingen voor hen van toepassing zijn. Werkgevers kunnen vrijwel altijd aangeven of en voor hoeveel werknemers een beding is aangegaan, maar één op de zeven werknemers niet weet of een beding op hen van toepassing is.

Als we de steekproef representatief ophogen naar de populatie, impliceert het bovenstaande dat (per beding) circa één miljoen werknemers niet weten of zij dat beding hebben. Voor de ophoging van de werknemersrespons over de bedingen naar de populatie zijn twee varianten doorgerekend:

- minimum variant waarin de niet-weters geen beding hebben;
- maximum variant waarin de niet-weters naar rato van de respons een beding hebben.

Figuur 2.6 maakt duidelijk dat circa een kwart van de werknemers (1,5 miljoen personen) een concurrentiebeding heeft en circa tien procent (600-750.000 personen) een relatiebeding. Dat werknemers iets vaker zeggen een concurrentiebeding te hebben en iets minder vaak een relatiebeding, ligt voor een deel aan perceptie. Een beding dat stelt dat een werknemer geen klanten mag benaderen als hij voor een concurrent gaat werken of dat een werknemer niet in dienst van een klant mag treden, kan door een werkgever worden gezien als een relatiebeding en door een werknemer als een concurrentiebeding.

Figuur 2.6 Aandeel werknemers naar beding, volgens werkgevers en volgens werknemers



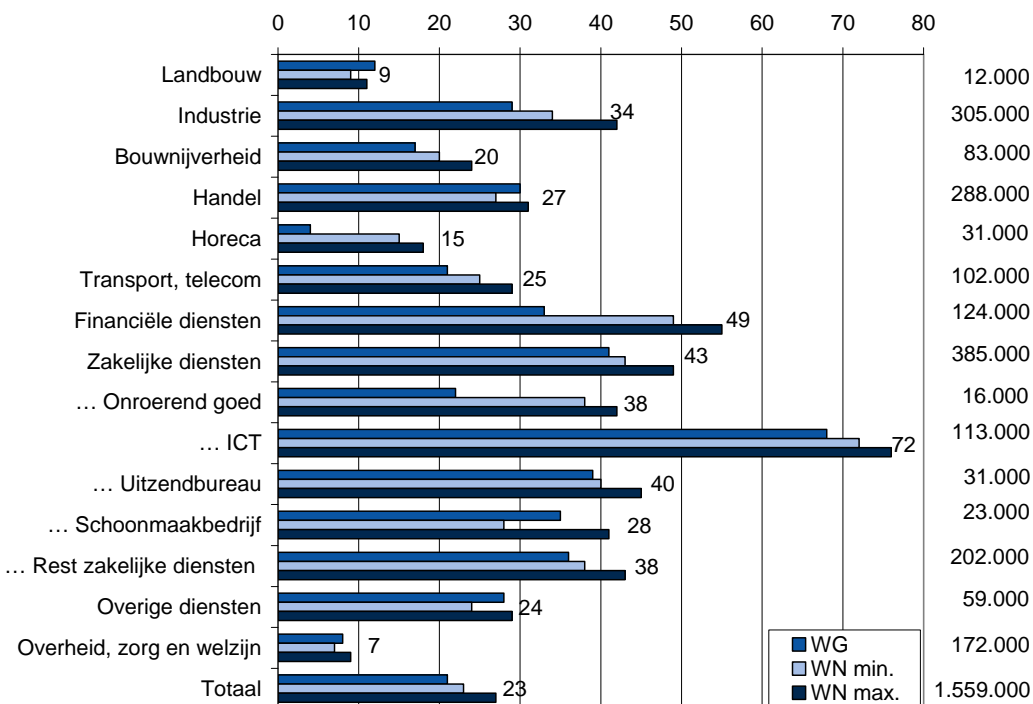
Uit het eerder genoemde MDW-rapport van 1997 blijkt dat, volgens de werkgevers, 19 procent van de werknemers een concurrentiebeding had. Volgens de werknemers was dat 17 procent. In het MDW-rapport is voor werknemers de minimum variant gepresenteerd, met de aanvulling dat 6 procent van de werknemers niet wist of deze een concurrentiebeding hadden. Er zijn in 2009 dus beduidend meer werknemers die een concurrentiebeding hebben dan in 1997.

Wij schatten dat 18 procent van de werknemers (1,2 miljoen personen) een opleidingsbeding hebben. Uit open reacties van enkele werkgevers blijkt dat zij de vraag naar een opleidingsbeding in het arbeidscontract strikt hebben geïnterpreteerd; het opleidingsbeding komt namelijk ook voor in een personeelshandleiding of een aparte studieovereenkomst, wat duidt op onderrapportage van opleidingsbedingen buiten het arbeidscontract bij werkgevers. Van een geheimhoudingsbeding zijn werknemers in alle sectoren zich in vergelijkbare mate minder bewust dan werkgevers. De schoonmaaksector schiet hierbij uit, waar volgens de werkgevers de helft van het personeel een geheimhoudingsbeding heeft terwijl van de werknemers dit maar tien procent aangeeft.

## 2.4 Werknemers met een concurrentiebeding nader beschouwd

Figuur 2.7 geeft per sector aan hoeveel werknemers een concurrentiebeding hebben. In sectoren met veel werknemers zoals de zakelijke dienstverlening (890.000 werknemers), de handel (1,3 mln.) en industrie (940.000) hebben ook de grootste aantallen werknemers een concurrentiebeding. De gepresenteerde aantallen in de figuur zijn de aantallen volgens de werknemersenquête (minimum variant). In de sectoren overheid, zorg en welzijn en de horeca heeft een relatief klein deel van de werknemers een concurrentiebeding, terwijl in de zakelijke diensten relatief veel werknemers een concurrentiebeding hebben.

Figuur 2.7 Percentage en aantal werknemers met concurrentiebeding naar sector, volgens werkgevers en werknemers



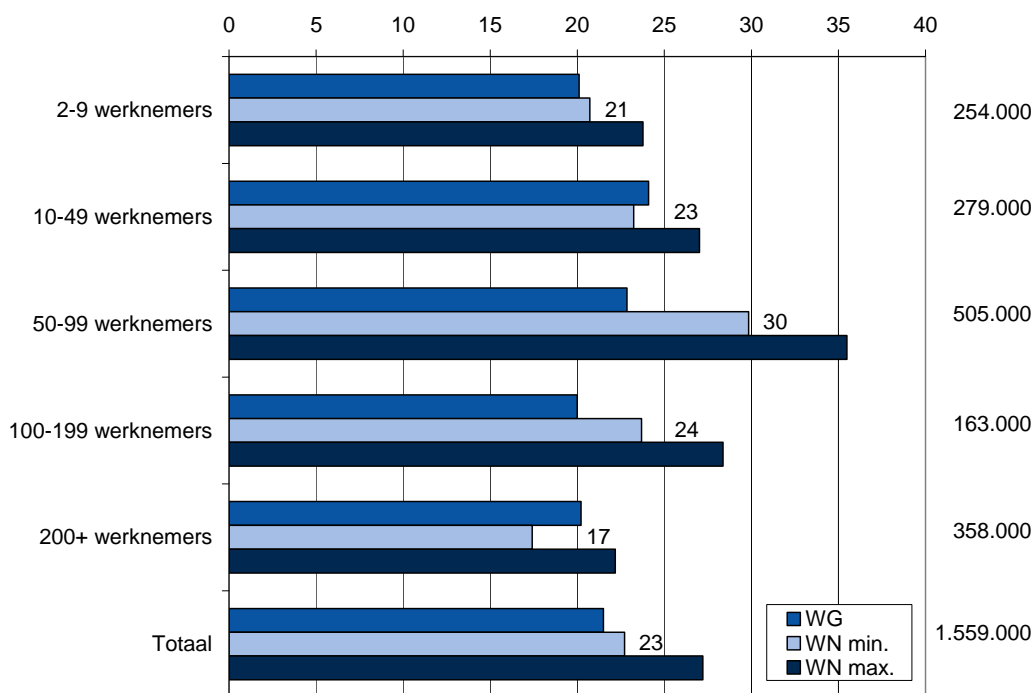
In de horeca hebben weinig werknemers een concurrentiebeding, maar volgens de werknemers (30.000) wel veel vaker dan volgens werkgevers (7.000). Het concurrentiebeding in de sector overheid, zorg en welzijn komt voor een groot deel op het conto van delen van de zorg en welzijn, bijvoorbeeld bij verplegers. Bij commerciële trainingsbureaus werken relatief weinig personen, maar een concurrentiebeding komt veel voor (drie van de vier werknemers). Op scholen komt een concurrentiebeding incidenteel voor. Het is overheidswerkgevers niet bij de Ambtenarenwet of cao's verboden om een concurrentiebeding aan te gaan, maar de algemene opvatting is dat de overheid geen concurrentiebeding hoort te hanteren omdat zij geen concurrerende marktpartij is.

De hoogste percentages werknemers met een concurrentiebeding zijn te vinden in de financiële en overige zakelijke diensten, respectievelijk 49% en 43%. Dit is aanzienlijk meer dan in 1997 (29% voor financiële en overige zakelijke diensten samen). Voor de zakelijke diensten is een deel van de verklaring de sterke groei van de ICT-sector, waar een concurrentiebeding veel voorkomt. Ook in de industrie (34% versus 20% in 1997) en de transportsector (25% versus 9% in 1997) heeft een groter deel van de werknemers met een concurrentiebeding te maken gekregen. Voor de industrie geldt als mogelijke verklaring dat eenvoudige werkzaamheden zijn uitbesteed in lage loonlanden en dat onder de overblijvende werknemers het concurrentiebeding altijd al vaker voorkwam. Voor de transportsector geldt dat sinds de privatisering van de busdiensten een concurrentiebeding onder buschauffeurs gebruikelijk is. Maar ook de gewijzigde marktafbakening kan een rol spelen, bijvoorbeeld de NS (één werkgever) is sinds de afsplitsing van het infrastructuurbeheer een kleinere transportonderneming. Dit maakt het aantal werknemers in de sector waaraan de werknemers met een concurrentiebeding worden gerelateerd, kleiner en dus het aandeel transportmedewerkers met een concurrentiebeding hoger.



Werknemers in middelgrote bedrijven hebben de grootste kans om een concurrentiebeding in hun contract te hebben, namelijk 30 procent tegen 23 procent gemiddeld (Figuur 2.8). Van de werknemers werkt een kwart in vestigingen met 50-99 werknemers, maar van de werknemers met een concurrentiebeding is dat een derde.

Figuur 2.8 Percentage en aantal werknemers met concurrentiebeding naar omvang volgens werkgevers en werknemers

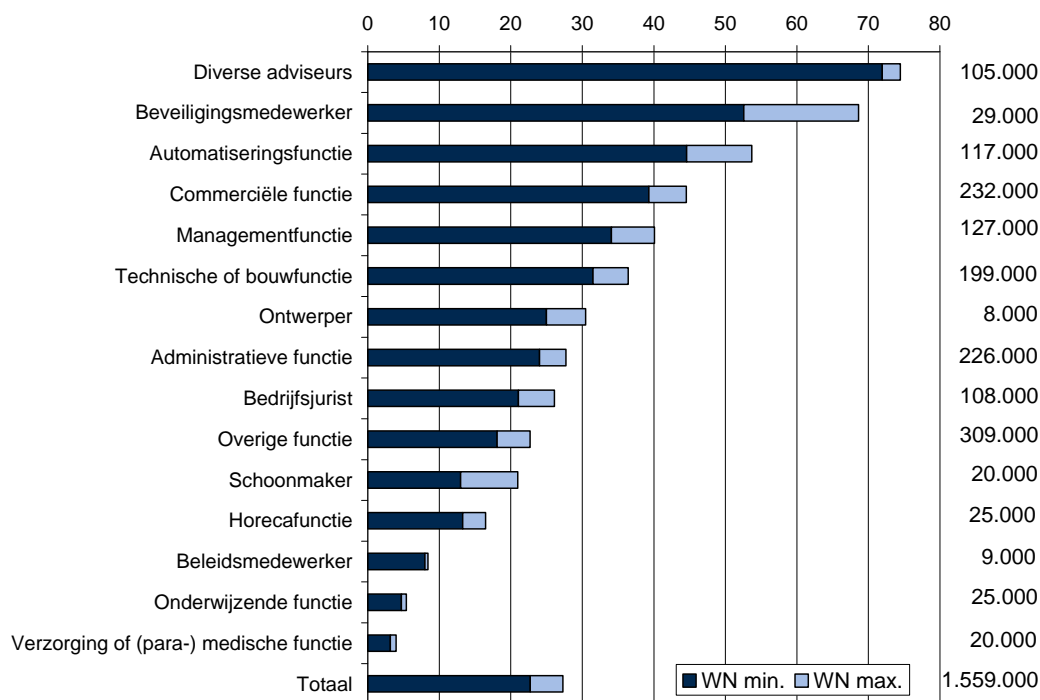


Welke aantallen werknemers naar persoonskenmerken of baankenmerken een concurrentiebeding of relatiebeding hebben, is alleen op basis van de werknemersenquête te achterhalen. Figuur 2.9 geeft aan voor welke functies het concurrentiebeding voorkomt. Grote groepen werknemers met een concurrentiebeding naar de onderscheiden functies zijn personen in een commerciële, administratieve of technische/bouw functie, ICT'ers, managers, bedrijfsjuristen en diverse adviseurs<sup>8</sup>. Onder de overige functies waar een concurrentiebeding voorkomt, vallen volgens een *quickscan* op internet bijvoorbeeld accountants, bankpersoneel en makelaars. Werknemers in de bovengenoemde functies hebben overigens ook veel met een relatiebeding te maken (zie volgende paragraaf).

Opmerkelijk is dat bijna 70 procent van de beveiligingsmedewerkers een concurrentiebeding noemt, omdat dit in de cao Particuliere Beveiliging 2005-2007 is verboden in artikel 12.2. Als mogelijke verklaring noemen de onderzoekers dat het concurrentiebeding al was opgenomen in oudere contracten, of dat een verbod in de overeenkomst tussen beveiligingsbureau en klant om de beveiligingsmedewerker in dienst te nemen door werknemers toch als een concurrentiebeding wordt gezien, ondanks de toelichting in de enquête dat alleen een beding in het arbeidscontract bedoeld is.

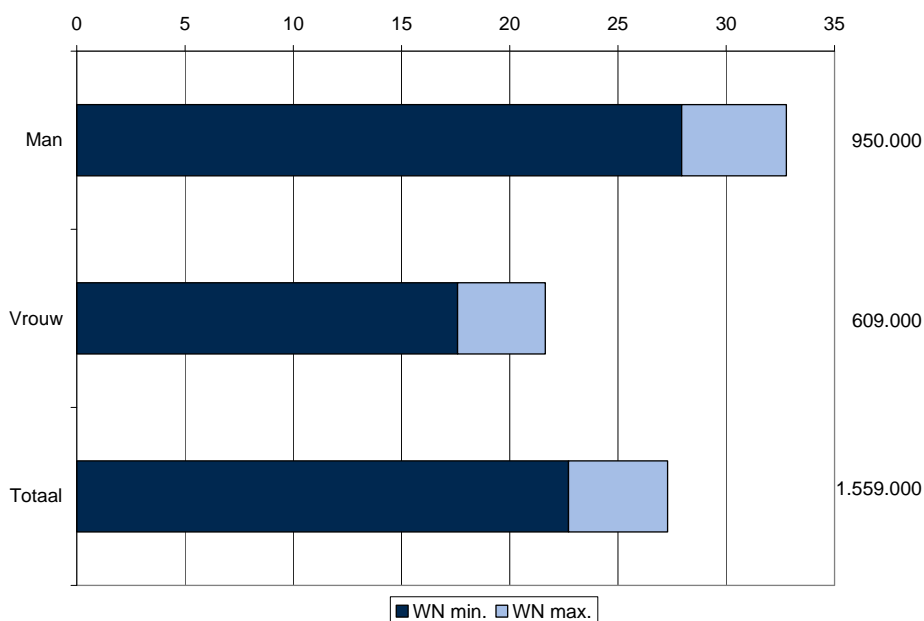
<sup>8</sup> De werknemers die zich jurist noemen zijn bij alle bedrijven in de economie vertegenwoordigd. Adviseurs met een concurrentiebeding zijn bijvoorbeeld fiscaal adviseurs, juridisch adviseurs en HRM adviseurs.

Figuur 2.9 Percentage en aantal werknemers met concurrentiebeding naar functie volgens werknemers



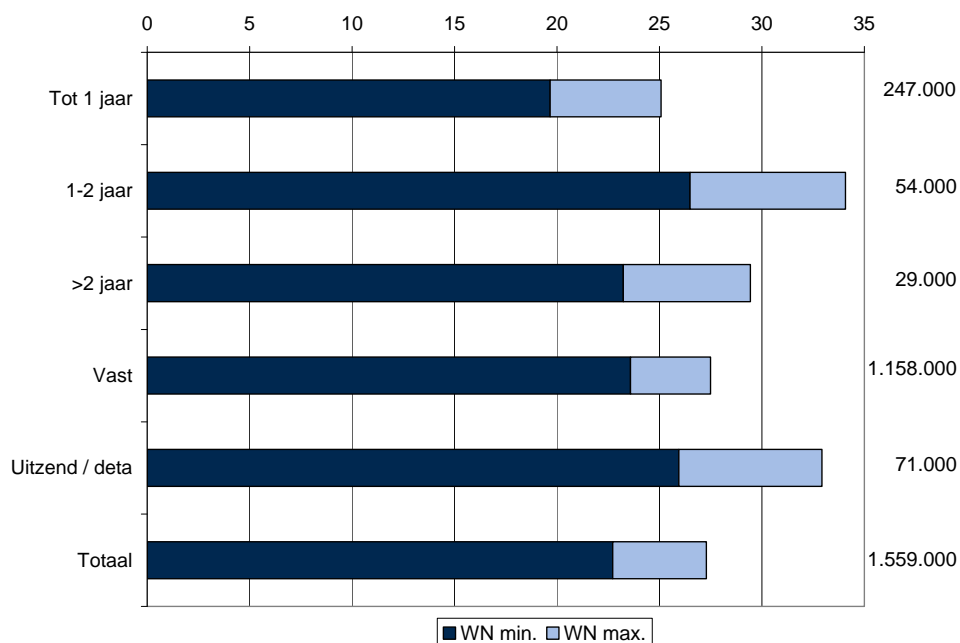
Mannen hebben een grotere kans op een concurrentiebeding dan vrouwen (Figuur 2.10). Onze verklaring is dat veel vrouwen werken in het onderwijs, zorg en welzijn, waar een concurrentiebeding minder voorkomt.

Figuur 2.10 Percentage en aantal werknemers met concurrentiebeding naar geslacht volgens werknemers



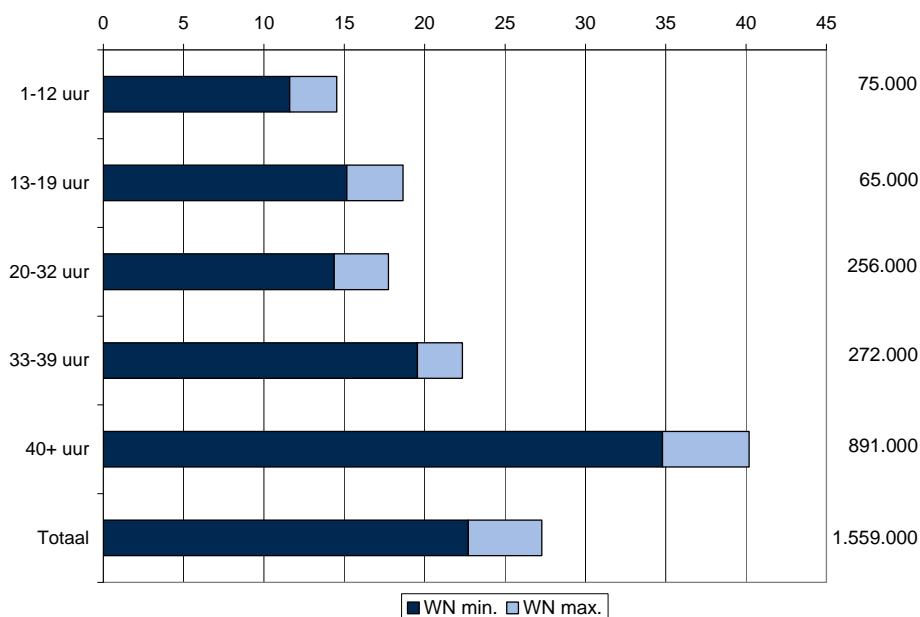
De meeste werknemers met een (concurrentie-) beding hebben net als alle werknemers in het algemeen een vast contract (Figuur 2.11). Mensen met een tijdelijk contract hebben wel een even grote kans op een beding. In hoofdstuk 7 gaan we nader in op de werknemers met een tijdelijk contract.

Figuur 2.11 Percentage en aantal werknemers met concurrentiebeding naar type contract volgens werknemers



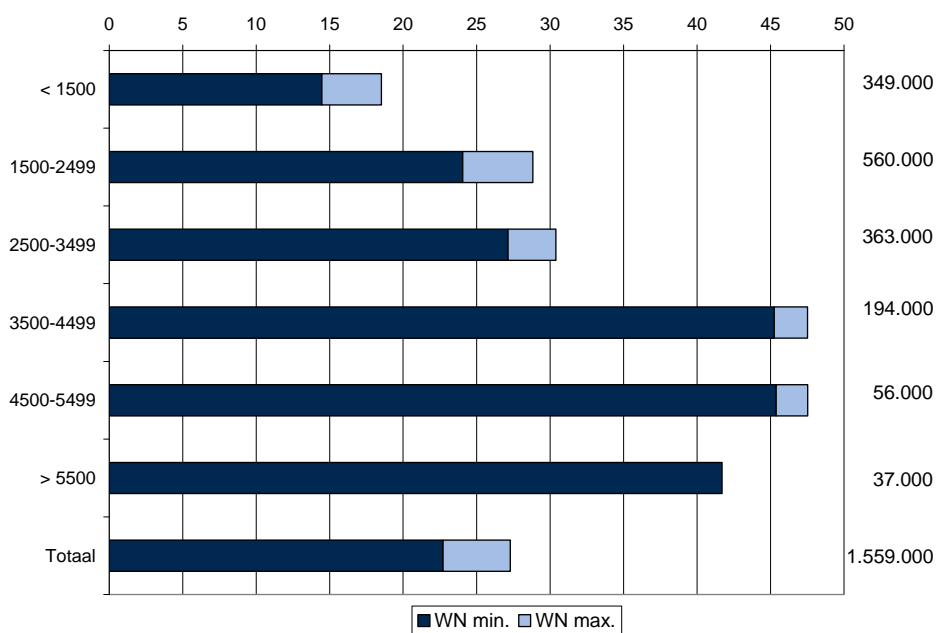
Voltijders hebben een dubbele kans op een concurrentiebeding (40%), zie Figuur 2.12.

Figuur 2.12 Aantal werknemers met concurrentiebeding naar uren per week volgens werknemers



Figuur 2.13 laat een kans van ruim 40 procent zien op een concurrentiebeding in de categorieën vanaf een bruto maandinkomen van €3.500, dus ruim boven het modale maandinkomen van circa €2.500<sup>9</sup>. Gezien de iets lagere kans vanaf €5.500 weten sommige echte topverdieners kennelijk het beding uit het contract te onderhandelen.

Figuur 2.13 Aantal werknemers met concurrentiebeding naar bruto loon per maand

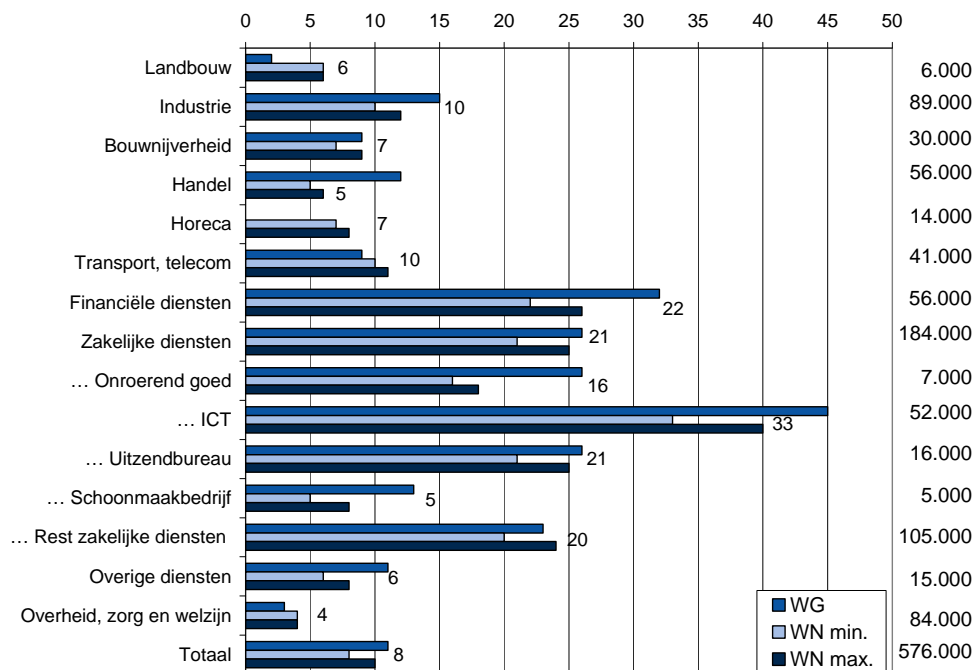


<sup>9</sup> Postbus 51: in 2009 €31.930 per jaar inclusief 8% vakantiegeld, wat neerkomt op €2.500 per maand excl. vakantiegeld.

## 2.5 Werknemers met een relatiebeding nader beschouwd

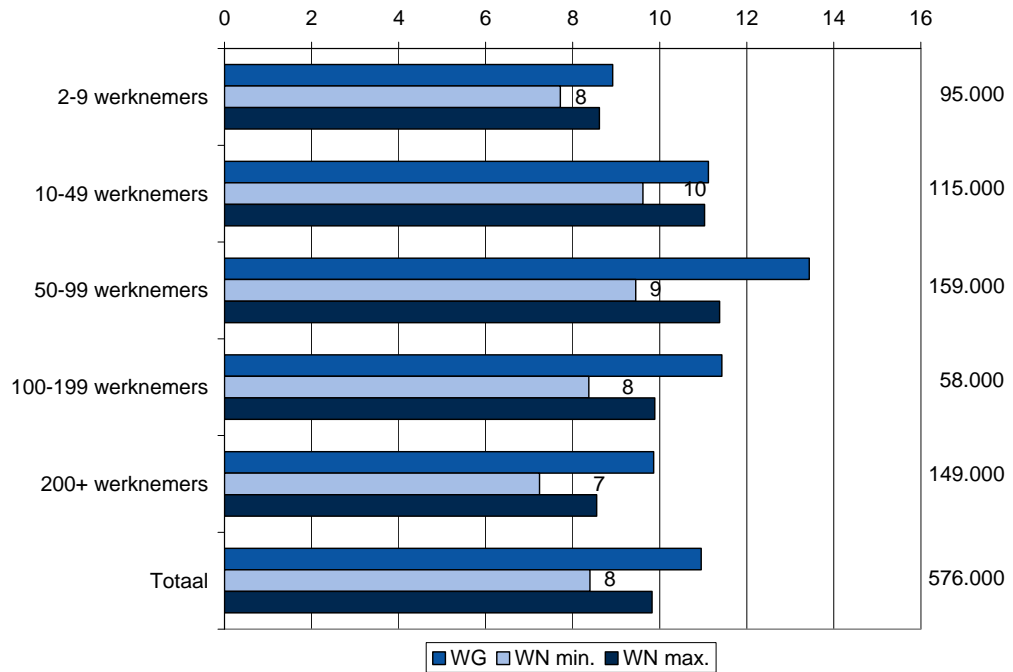
Het relatiebeding wordt veel gebruikt in grote delen van de zakelijke dienstverlening (Figuur 2.14): gemiddeld één op de vijf werknemers in deze sector heeft een relatiebeding. Zakelijke diensten omvatten diensten die (ook) aan andere bedrijven wordt verleend, zoals onroerend goed, ICT, uitzendbureaus, adviesbureaus, architecten, reclame, beveiliging. Overige diensten omvatten non-profit diensten (musea, bibliotheken, sportverenigingen) en diensten aan consumenten (kappers, schoonheidssalons); zie ook paragraaf 9.2. Dat een derde van de werknemers in de ICT een relatiebeding heeft terwijl maar elf procent van de werkgevers dat beding hanteert, komt omdat het relatiebeding in de ICT sector is geconcentreerd bij vestigingen met 200+ werknemers.

Figuur 2.14 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar sector, volgens werkgevers en werknemers



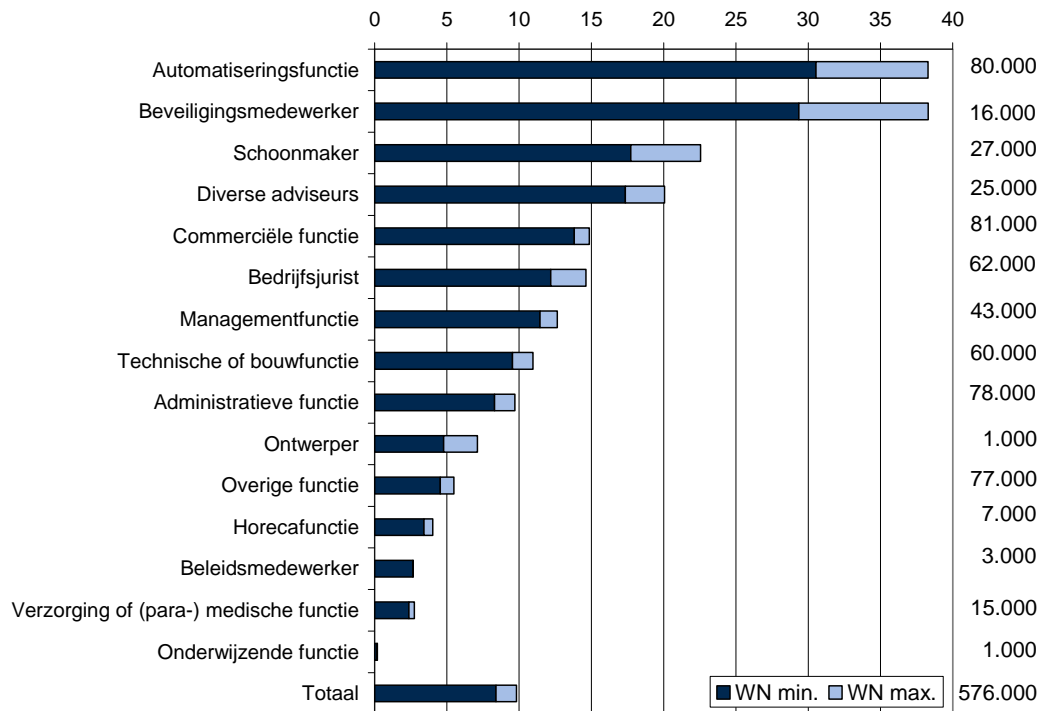
Werknemers in vestigingen van uiteenlopende omvang hebben vergelijkbare kansen op een relatiebeding. Figuur 2.15 laat een redelijk gelijkmatige verdeling van werknemers met een relatiebeding naar omvang zien.

Figuur 2.15 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar omvang, volgens werkgevers en werknemers



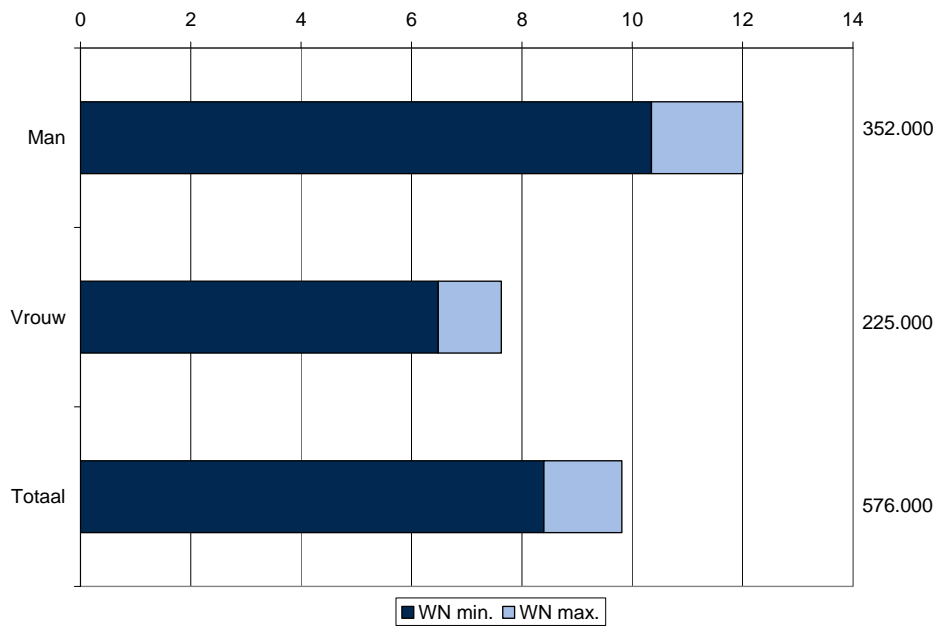
Van de onderscheiden functies heeft een derde van de ICT'ers en beveiligingspersoneel een relatiebeding, terwijl het relatiebeding nauwelijks voorkomt in functies die typisch in de publieke sector zijn te vinden (Figuur 2.16). Adviseurs met een relatiebeding zijn bijvoorbeeld de fiscaal adviseur, financieel adviseur en hypotheekadviseur.

Figuur 2.16 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar functie volgens werknemers



Mannen hebben niet alleen vaker een concurrentiebeding dan vrouwen (Figuur 2.10), maar ook vaker een relatiebeding (Figuur 2.17). Dit hangt zoals gezegd wellicht samen met het feit dat veel vrouwen werken in sectoren waar een beding weinig voorkomt (onderwijs en zorg).

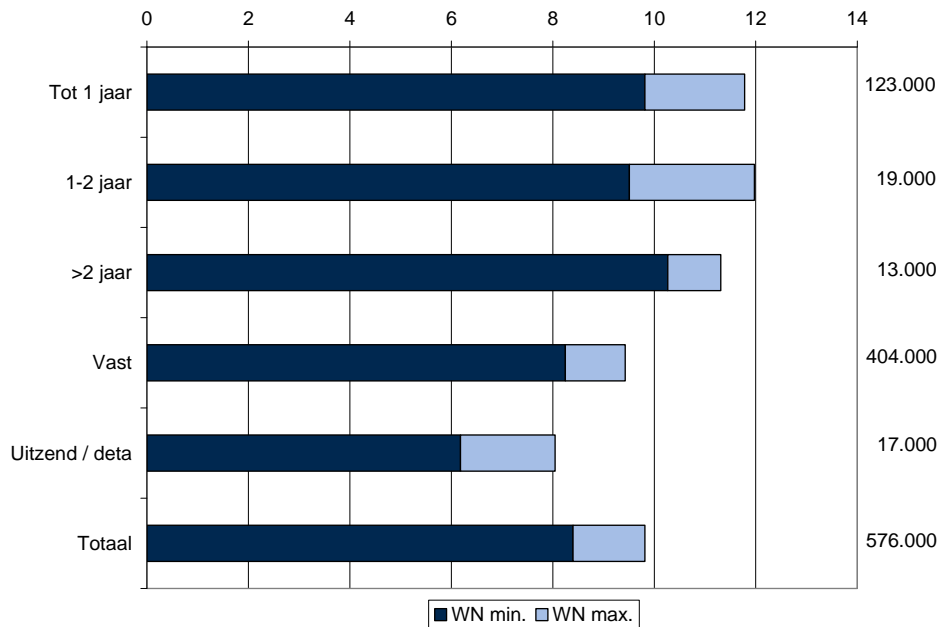
Figuur 2.17 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar geslacht volgens werknemers





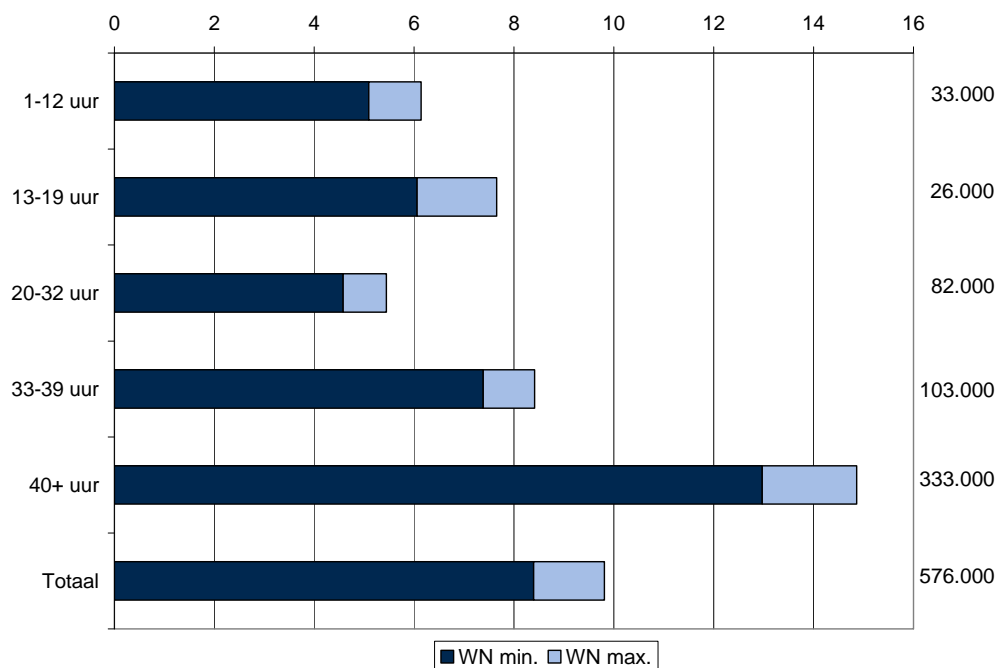
Opvallend is dat tijdelijk personeel vaker een relatiebeding heeft dan vast personeel (Figuur 2.18). Dit is opvallend omdat bij tijdelijk personeel de kans veel groter is dat zij het bedrijf verlaten en dus ook het beding van toepassing zal zijn bij vertrek.

Figuur 2.18 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar type contract volgens werknemers



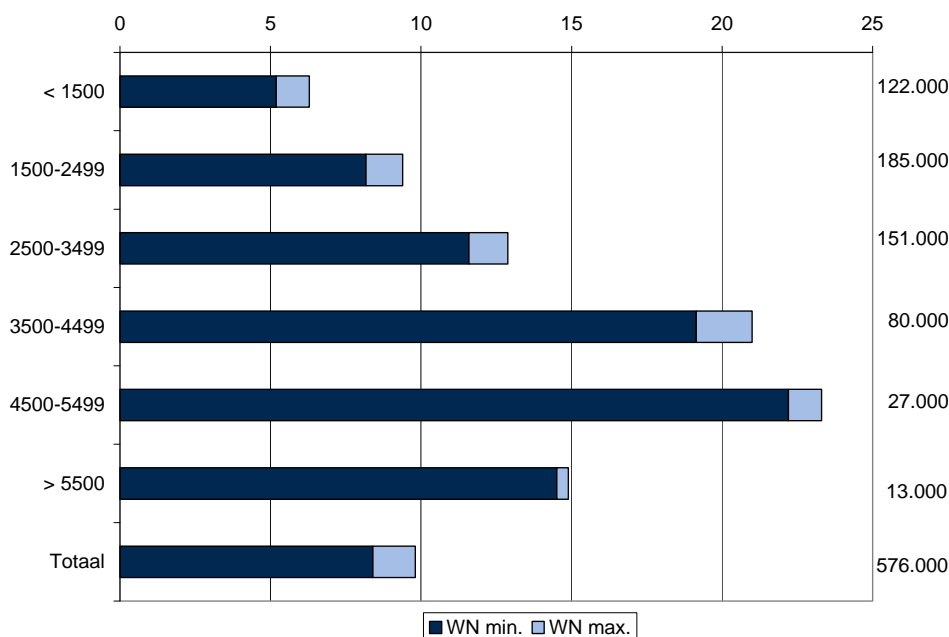
Voltijders hebben een grotere kans op een relatiebeding, zoals ook bij het concurrentiebeding het geval is (Figuur 2.19).

Figuur 2.19 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar uren per week volgens werknemers



Mensen met een bovenmodaal inkomen, grofweg €2.500 of hoger, hebben vaker dan gemiddeld een relatiebeding. Maar waar bovenmodale verdieners stellig zijn over het wel of niet hebben van een concurrentiebeding, is dat bij het relatiebeding minder het geval. Bij de topverdieners, vanaf €5.500 bruto per maand, is een relatiebeding overigens minder gebruikelijk dan bij de subtop, tussen €3.500 en 5.500 bruto per maand.

Figuur 2.20 Percentage en aantal werknemers met relatiebeding naar bruto maandinkomen volgens werknemers



## 2.6 Bedingen in uitleensituaties

### *De driehoeksrelatie*

Naast de gebruikelijke tweezijdige arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer is de driehoeksrelatie te onderscheiden. De driehoeksrelatie houdt in dat er binnen de arbeidsverhouding drie partijen zijn. Werknemers zijn in dienst van het ene bedrijf (de uitlener) en worden uitgeleend aan een ander bedrijf (de inlener). Een uitlener is bijvoorbeeld een uitzendbureau of een detachingsbureau. Collegiale uitleen komt ook voor, dat wil zeggen een bedrijf of instelling leent eigen werknemers tijdelijk uit aan een collega-bedrijf. In dat geval gaat het niet om uitzendbureaus of detachingsbureaus, maar om bedrijven en instellingen met andere hoofdactiviteiten. Collegiale uitleen wordt hier niet verder behandeld, omdat dit al is meegenomen bij de sectoren waar concurrentiebedingen voorkomen. Bij uitleen kan het zo zijn dat de werknemer alleen voor de duur van het contract een arbeidsrelatie heeft met de uitlener, zoals dat bij de meeste uitzendkrachten het geval is. Ook kan het zo zijn dat de werknemer een tijdelijk of een vast arbeidscontract heeft bij de uitlener. Het salaris wordt dan doorbetaald, ook als er geen werk is.

Er bestaat veel verwarring over de begrippen uitzenden en detacheren. Het verschil zit vooral in de naam. De term detacheren wordt vaker gebruikt voor het uitleenen van hoger opgeleid personeel, specifieke functiegroepen en soms voor het uitleenen voor een wat

langere periode. De basis is hetzelfde: de loonbetaling gaat via de uitlener en de regie en eindverantwoordelijkheid over het werk ligt bij de inlener. In dit onderzoek zijn de termen uitzenden en detacheren dan ook synoniem.

In de driehoeksrelatie heeft de uitzendkracht/gedetacheerde een contract met de uitlener. Aan dit contract kunnen verschillende bedingen verbonden zijn. En daarom is dit contract ook onderdeel van dit onderzoek. Daarnaast heeft de uitlener een contract met het inlenende bedrijf. Deze contracten voor dienstverlening vallen buiten het onderzoek. In een dergelijk contract voor dienstverlening kan soms een verbod zijn opgenomen voor het inlenende bedrijf om (zonder eventuele vergoeding) de uitzendkracht in eigen dienst te nemen voordat een bepaalde tijd verlopen is. Dit beding heeft dan geen betrekking op de arbeidsovereenkomst, maar op het contract voor dienstverlening en valt dan ook buiten het kader van dit onderzoek.

Voor de relatie tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau bestaan verschillende contractvormen. Volgens de ABU-CAO beginnen uitzendkrachten in de meeste gevallen met een uitzendcontract, in de zogenoemde fase A. Het uitzendbeding is dan van toepassing, wat wil zeggen dat het contract direct eindigt wanneer het werk (bij de inlener) eindigt. Naarmate zij langer uitzendwerk verrichten, bouwen zij meer rechten op en komen zij in fase B (tijdelijke contracten) of fase C (vast contract met uitzendbureau). De NBBU-CAO volgt een vergelijkbare systematiek, waarbij rechten van uitzendkrachten worden opgebouwd. Van alle uitzendkrachten in Nederland heeft meer dan driekwart een contract in fase A en minder dan een kwart een contract in fase B/C (bron: ABU). Op basis van ons onderzoek kan geen onderscheid worden gemaakt tussen fase A (uitzendbeding) enerzijds en fase B/C (doorlopend contract) anderzijds.

### *Bedingen voor uitzendkrachten/gedetacheerden*

Op basis van het werknemersonderzoek kunnen uitspraken worden gedaan over bedingen voor werknemers met een detachings- of uitzendcontract. In totaal gaat het om 275.000 personen. Dit is een zogenaamd standcijfer; een momentopname. Op jaarbasis zijn er veel meer mensen met een dergelijk contract. Van alle werknemers met een detachering- of uitzendcontract heeft 26 procent een concurrentiebeding (71.000 personen), zes procent een relatiebeding (17.000 personen) en twee procent een verbod om bij de inlener te gaan werken (6.000 personen).

Tabel 2.2 Bedingen voor werknemers met detachering/uitzendcontracten

Type contract	Soort beding			Totaal aantal personen met type contract
	Concurrentiebeding	Relatiebeding	Verbod werken bij inlener	
Detachering/uitzending	26% (71.000)	6% (17.000)	2% (6.000)	275.000

## 2.7 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de aantallen bedingen en de kenmerken van werkgevers en werknemers met bedingen onderzocht. De belangrijkste bevindingen zijn ten aanzien van het concurrentiebeding:

- Eén op de zeven werknemers weet niet of deze een concurrentiebeding of een ander beding heeft, volgens een eerdere studie was dat zes procent in 1997.
- Volgens de werknemers heeft 23 procent een concurrentiebeding tegen 17 procent in 1997; hierbij is verondersteld dat wie het niet weet, geen concurrentiebeding heeft.
- De helft van de werkgevers met een concurrentiebeding hanteert dit voor al het personeel.
- Het concurrentiebeding wordt veel ingezet in bepaalde zakelijke diensten en komt in de publieke sector incidenteel voor.
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband hebben een even grote kans op een concurrentiebeding als werknemers met een vast dienstverband.
- Van de functiegroep adviseurs en van de werknemers met een bruto maandloon van boven €6.500 heeft tweederde een concurrentiebeding; onder deze werknemers weet vrijwel iedereen of deze wel of geen concurrentiebeding heeft.

Ten aanzien van het relatiebeding geldt:

- Volgens de werknemers heeft acht procent een relatiebeding.
- De helft van de werkgevers met een relatiebeding past dit voor al het personeel toe.
- Ook het relatiebeding wordt veel ingezet in de zakelijke diensten en komt in de publieke sector incidenteel voor.
- Het relatiebeding komt bij tijdelijk personeel zeker zo vaak voor als bij vast personeel.
- Het relatiebeding is minder geconcentreerd bij de topinkomens vanaf €5.500 bruto per maand en meer bij commerciële functies.

Verder heeft 17 procent van de werknemers een opleidingsbeding en 51 procent een geheimhoudingsbeding. Sommige detacheerders in met name de ICT-branche hanteren een specifiek beding in het arbeidscontract dat de werknemer verbiedt bij de inlener in dienst te treden. Ook een verbod op nevenwerkzaamheden komt incidenteel voor, bijvoorbeeld voor bouwklussen of lesgeven in de avonden.

## 3 Bepalingen van bedingen

### 3.1 De aard van de bepalingen van bedingen

Aan werkgevers is gevraagd volgens welke criteria wordt bepaald of werknemers wel of niet een concurrentiebeding of relatiebeding in hun arbeidscontract krijgen. Voor functie, type contract (vast of tijdelijk) en salarisschaal is aan werkgevers doorgevraagd welke werknemers na toepassing van het criterium dan het beding in hun contract krijgen.

Aan zowel werkgevers als werknemers is bij het concurrentiebeding en het relatiebeding doorgevraagd naar de bepalingen ervan:

- Geldt het concurrentiebeding alleen voor bepaalde vormen van concurrentie?
- Geldt het relatiebeding voor klanten, bepaalde klanten of samenwerkingspartners?
- Tot hoe lang na vertrek geldt het beding?
- Is er een boeteclausule en zo ja hoe hoog is deze?

In dit hoofdstuk gaan wij nader in op de bepalingen van bedingen. Op hoofdlijnen geven wij daarbij aan in welke segmenten van de arbeidsmarkt welke bepalingen het meest voorkomen. Voor de detailfiguren hebben wij sectoren samengenomen onder de noemers 'maaksector' (landbouw, industrie, bouwnijverheid), zakelijke diensten (transport, telecom, financiële diensten, zakelijke diensten) en persoonlijke diensten (handel, horeca, overheid, zorg en welzijn en overige diensten).

### 3.2 De bepalingen in concurrentiebedingen

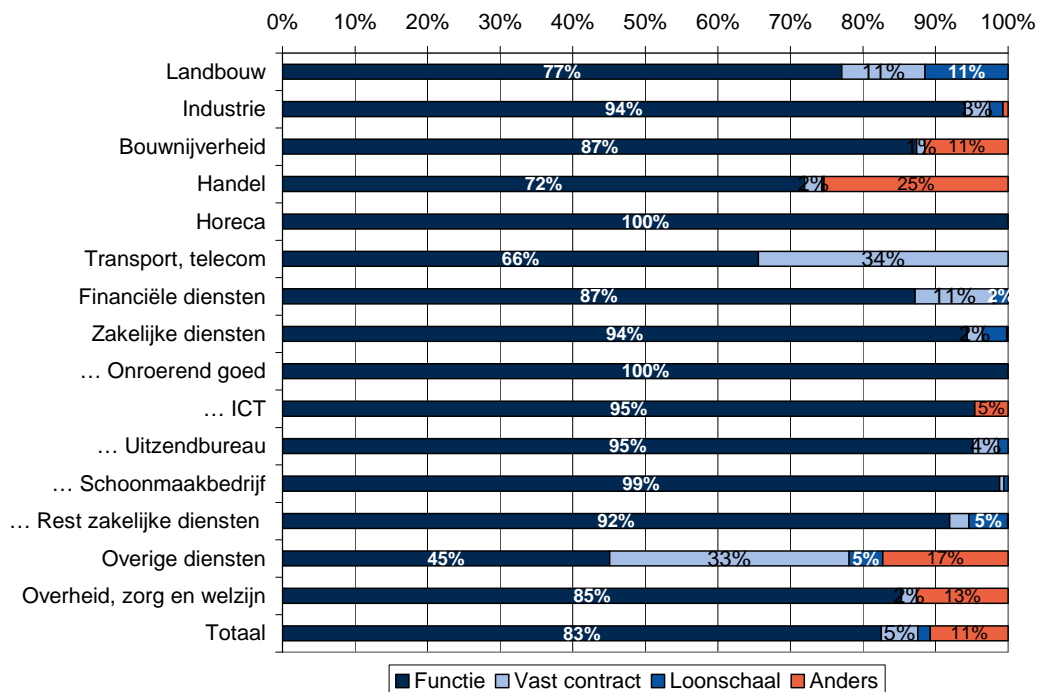
#### 3.2.1 Bepalingen in het concurrentiebeding volgens werkgevers

Van de 102.000 werkgevers met een concurrentiebeding, hanteren 57.000 werkgevers het concurrentiebeding voor al het personeel. Van de overige 45.000 werkgevers die het concurrentiebeding voor een deel van het personeel hanteren, laten 34.000 het afhangen van de functie, 2.000 van het type contract, 700 van de loonschaal en 4.000 van andere criteria. De andere criteria lopen sterk uiteen, van de vertrouwelijkheid van de werkzaamheden, de klant, de kwaliteit van de werknemer, de afdeling tot het gemak waarmee iemand voor zichzelf kan beginnen. Een kapper geeft aan dat het criterium is geregeld in de cao. Artikel 3.3 van de kappers-cao bevat inderdaad een verbod op een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De overige 5.000 werkgevers hanteren geen specifiek criterium om te bepalen wie een concurrentiebeding krijgt, bijvoorbeeld omdat het maatwerk is.

Van de werkgevers die een criterium hanteren om te bepalen wie een concurrentiebeding krijgt, is functie vrijwel allesbepalend in de zakelijke diensten, de industrie en de horeca. In de transportsector en de overige dienstverlening (waaronder kappers en schoonheidssalons) is het type contract voor een derde van de werkgevers een belangrijk criterium, wat vrijwel altijd inhoudt dat alleen voor personeel met een vast contract een concurrentiebeding in het arbeidscontract wordt opgenomen.

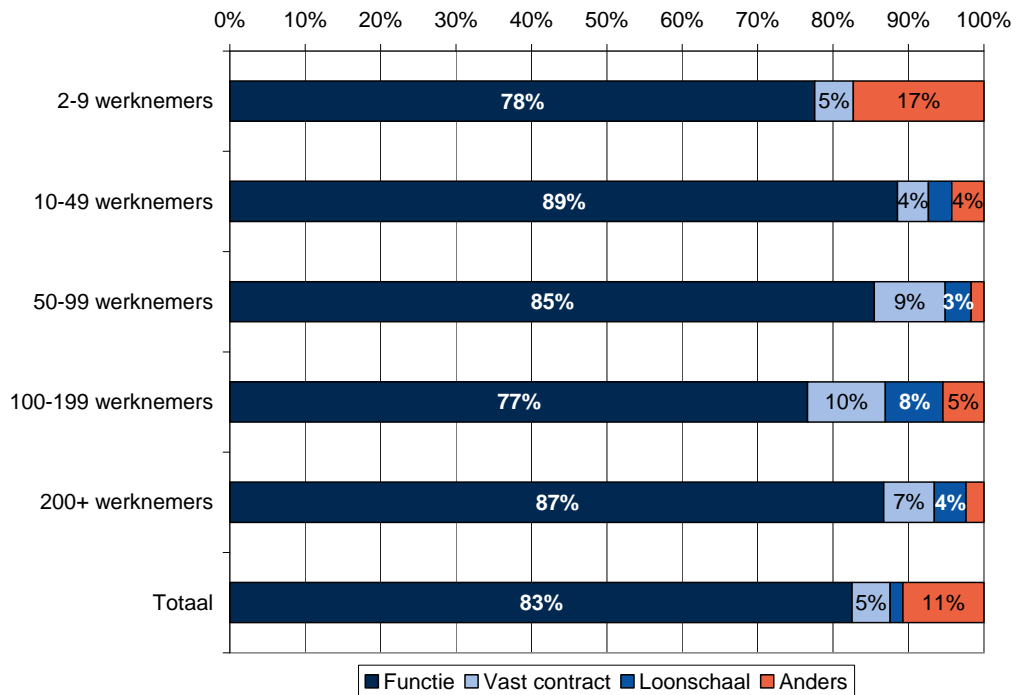
Andere criteria zijn sterk uiteenlopend, bijvoorbeeld de vertrouwelijkheid van de werkzaamheden of alleen voor ‘indirecte functies’ (overhead personeel), de afdeling, de kwaliteit van de werknemer, het gemak van voor zichzelf beginnen, projectfuncties of meer in het algemeen maatwerk.

Figuur 3.1 Criteria die volgens werkgevers bepalen welke werknemers een concurrentiebeding krijgen, naar sector



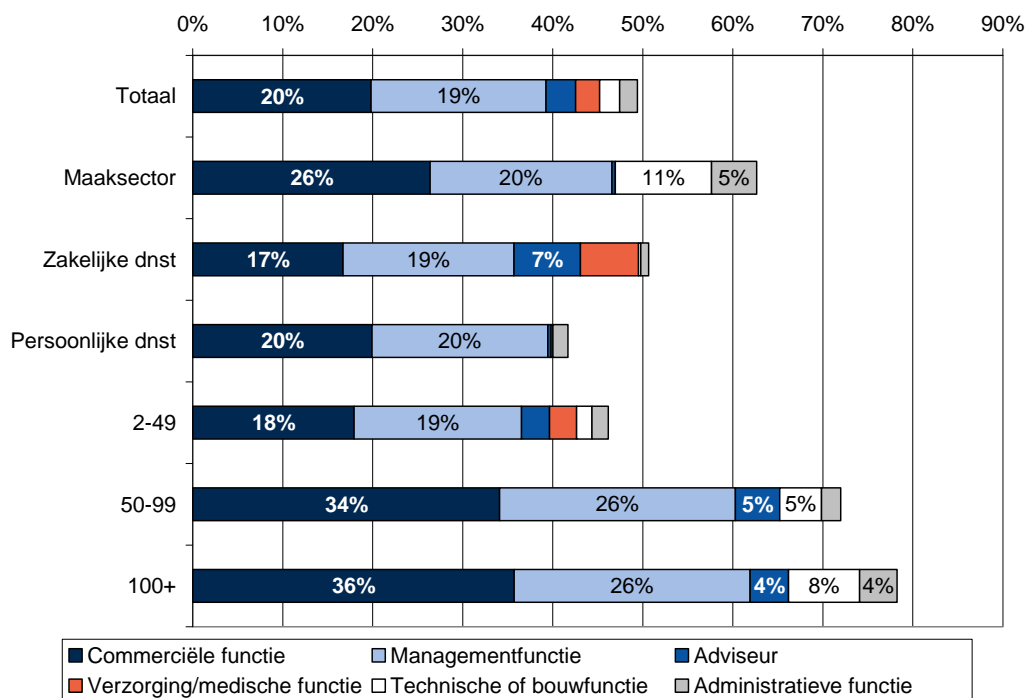
Dat bedrijven in handel en de overige diensten relatief veel ‘andere criteria’ hanteren, heeft deels te maken met het grote aantal kleine bedrijven in deze sectoren, 17 procent van de kleine bedrijven hanteert namelijk andere criteria.

Figuur 3.2 Criteria die volgens werkgevers bepalen welke werknemers een concurrentiebeding krijgen, naar omvang



Het functie criterium dat bedrijven hanteren, betreft vooral managers (19%), commerciële functies (20%) en overige functies (46%) zoals verkopers in winkels en diverse functies in de zakelijke diensten. Banken en verzekeraars beperken het concurrentiebeding vaak tot werknemers met een adviesfunctie, net als bepaalde adviesbureaus (organisatieadvies, accountants). Als bedrijven het type contract als criterium hanteren, geldt vrijwel uitsluitend dat alleen voor werknemers met een vast contract een concurrentiebeding wordt opgenomen, vooral in kleine bedrijven in dienstverlenende sectoren.

Figuur 3.3 Functies waarvoor werkgevers een concurrentiebeding hanteren, naar sector en naar grootteklasse



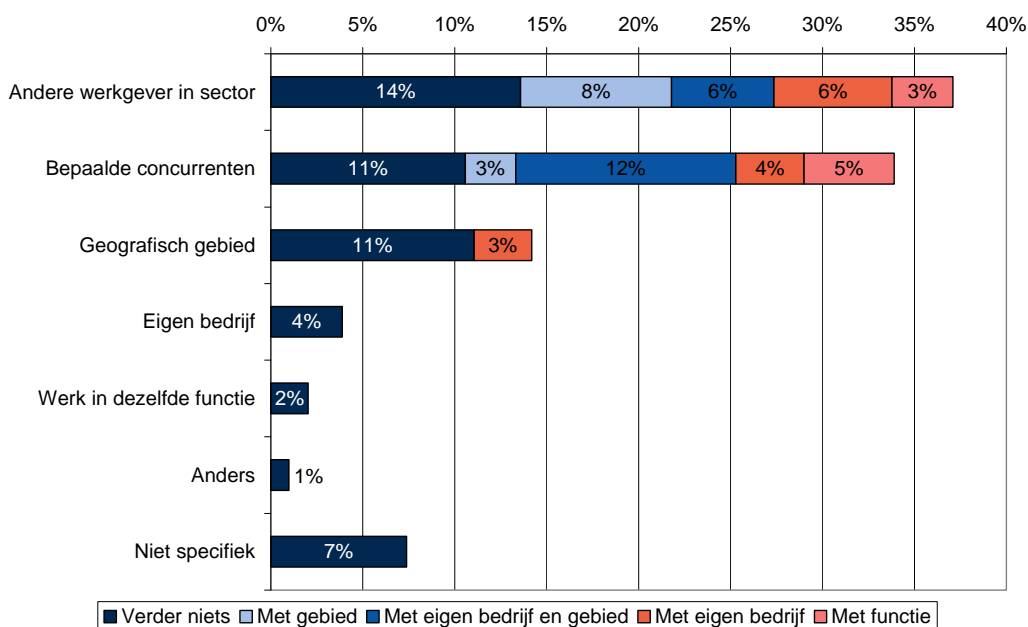


Op de vraag welke beperkingen in het concurrentiebeding zijn opgenomen (meerdere antwoorden mogelijk), geeft 37 procent van de werkgevers aan dat het beding beperkt is tot werk bij een andere werkgever in dezelfde sector, zie Figuur 3.4. Daarnaast geeft 34 procent aan dat het beding beperkt is tot werk bij bepaalde concurrenten. In totaal bevat dus 71 procent van de concurrentiebedingen een beperking tot werk bij concurrenten. Van deze 71 procent beperkt 40 procent het beding nog verder tot een bepaald geografisch gebied, op het totaal van alle bedingen is dat 29 procent. Hier bovenop komen bedingen die zonder meer werk in een bepaald geografisch gebied uitsluiten, elf procent van het totaal; terwijl drie procent van alle concurrentiebedingen een eigen bedrijf in een bepaald geografisch gebied uitsluiten. Alles bij elkaar bevat 43 procent van alle bedingen dus een geografische beperking.

Ook verbiedt 35 procent van de werkgevers het starten van een eigen bedrijf in het concurrentiebeding, dat is bijna altijd in aanvulling op werk bij een andere werkgever in de sector of werk bij bepaalde concurrenten. Het verbod op een eigen bedrijf is in meer dan de helft van de verboden beperkt tot een bepaald geografisch gebied.

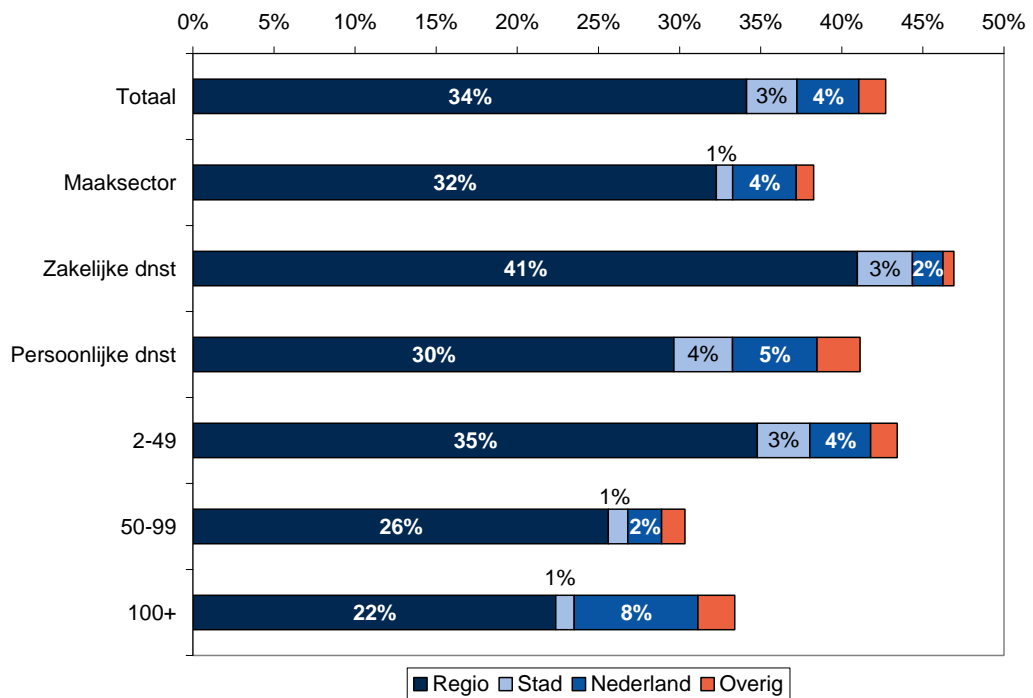
Bij 20 procent geldt een verbod op werk in dezelfde functie. Dit type beding is meestal een aanvulling op andere beperkingen. Met name de beperking tot werk bij een concurrent of een eigen bedrijf in een bepaalde regio kan ook nog de nadere beperking tot dezelfde functie bevatten.

Figuur 3.4 Nadere beperkingen in het concurrentiebeding



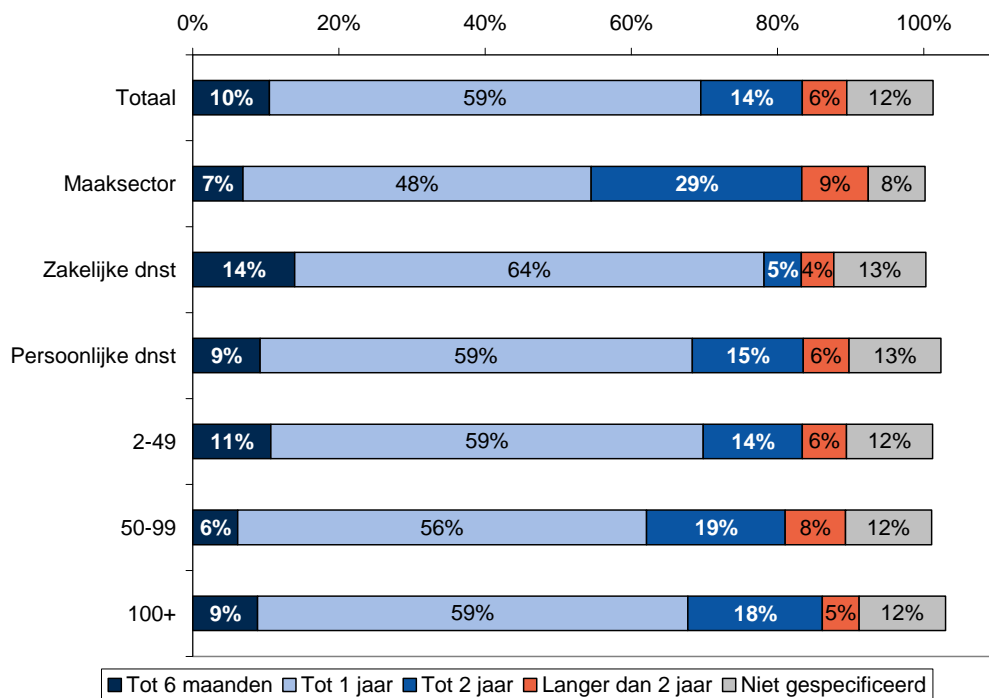
De beperking tot een bepaald gebied is meestal een regio gedefinieerd als bijvoorbeeld 'binnen een straal van een kilometer' (Figuur 3.5). Een beperking tot een gebied buiten Nederland betreft vrijwel altijd Europa, maar soms ook de Benelux, of Nederland en Duitsland.

Figuur 3.5 Beperkingen in het concurrentiebeding tot welk geografisch gebied, naar sector en naar omvang



Bij de vraag tot welke duur na afloop van het dienstverband het concurrentiebeding is beperkt, is werkgevers eveneens de mogelijkheid geboden tot meerdere antwoorden. Werkgevers hanteren vrijwel nooit verschillende termijnen voor verschillende werknemers, al wil zeven procent van de respondenten onder de werkgevers de termijn niet noemen. Tussen 70 en 80 procent van de werkgevers die wel een termijn noemen, hanteert een geldigheidsduur van één of twee jaar, zoals Figuur 3.6 aangeeft. Circa 10 procent van de werkgevers hanteert een concurrentiebeding waarin de geldigheidsduur niet is gespecificeerd.

Figuur 3.6 Geldigheidsduur van het concurrentiebeding na vertrek, naar sector en naar omvang



Van de 102.000 werkgevers met een concurrentiebeding hebben circa 74.000 een boeteclausule opgenomen en circa 28.000 niet. De boeteclausule kan bestaan uit een bedrag ineens (28.000 werkgevers), een bedrag per termijn waarin de werknemer in overtreding is (24.000), een combinatie van een bedrag ineens plus een termijnbedrag (12.000) of een bedrag per overtreding (10.000). Van de werknemers weet 40 procent niet of er een boeteclausule in het beding is opgenomen, maar ook hier ontstaat het beeld dat een boeteclausule vaker wel voorkomt dan niet.

Het gemiddelde *vaste bedrag* bedraagt circa €9.000, dit is soms een schatting door de werkgever van ‘drie maandsalarissen’. Volgens de werknemers bedraagt dit €10.600. Het vaste bedrag loopt uiteen van €250 tot €500.000. Het *termijnbedrag* voor de duur van de overtreding is gemiddeld per werkdag €2.000 volgens werkgevers en €750 volgens de werknemers. Het verschil wordt deels verklaard doordat werkgevers in vestigingen met 50 of meer werknemers doorgaans lagere termijnbedragen (€1.200 per dag) hanteren dan kleine werkgevers, terwijl er in de vaste bedragen geen verschil is tussen grote en kleine werkgevers. Het bedrag per dag in overtreding varieert van €50 tot €10.000. Meerdere werkgevers hanteren de regel van een vijfde van het bruto maandsalaris. Het bedrag voor de duur van de overtreding kan bovendien gelimiteerd zijn tot een maximum van bijvoorbeeld €50.000. Bij een combinatie van een vast bedrag en een bedrag per dag, geldt bijvoorbeeld dat het bedrag per dag ingaat als de werknemer geen gehoor geeft en in overtreding blijft. De gecombineerde boete kost gemiddeld €19.600 in een keer plus €1.200 per dag, en volgens de werknemers €6.700 in een keer plus €900 per dag. Bedragen per overtreding lopen eveneens uiteen, van €500 tot €10.000, maar de respons hierop (minder werkgevers met een boete per overtreding waarvan ook nog eens relatief weinig het bedrag noemen) rechtvaardigt geen berekening van een gemiddelde.

Tabel 3.1 Aantal werkgevers en werknemers naar boeteclausule concurrentiebeding en gemiddelde hoogte van de boete

Boeteclausule	N werkgevers	N werknemers	Gemiddeld bedrag volgens...	
			Werkgevers	Werknemers
Geen	28.000	406.000		
Vast bedrag ineens	28.000	315.000	€ 8.900	€ 10.900
Termijnbedrag	24.000	185.000	€ 2.000 / dag	€ 750 / dag
Combinatie vast + termijnbedrag	12.000	40.000	€ 19.600 plus € 1.200 / dag	€ 6.700 plus € 900 / dag
Per overtreding	10.000	10.000		
Weet niet		602.000		
<b>Totaal</b>	<b>102.000</b>	<b>1.553.000</b>		

De verschillende vormen van boeteclausules komen voor bij werkgevers in alle sectoren en alle grootteklassen. Bij vrijwel alle vormen van de boeteclausules gelden in de zakelijke diensten de hoogste bedragen. De omvang van de vestiging van de werkgever is nauwelijks van invloed op de hoogte van het vaste bedrag, maar vestigingen van 50 of meer werknemers geven omgerekend naar dagen wel aan lagere bedragen te hanteren (€1.000, en €800 in combinatie met een vast bedrag). Werkgevers met de hoogste boetes (vast bedrag, vanaf €10.000) noemen net als werkgevers met lagere boetes meerdere redenen voor het concurrentiebeding, maar noemen het vaakst als eerste reden het

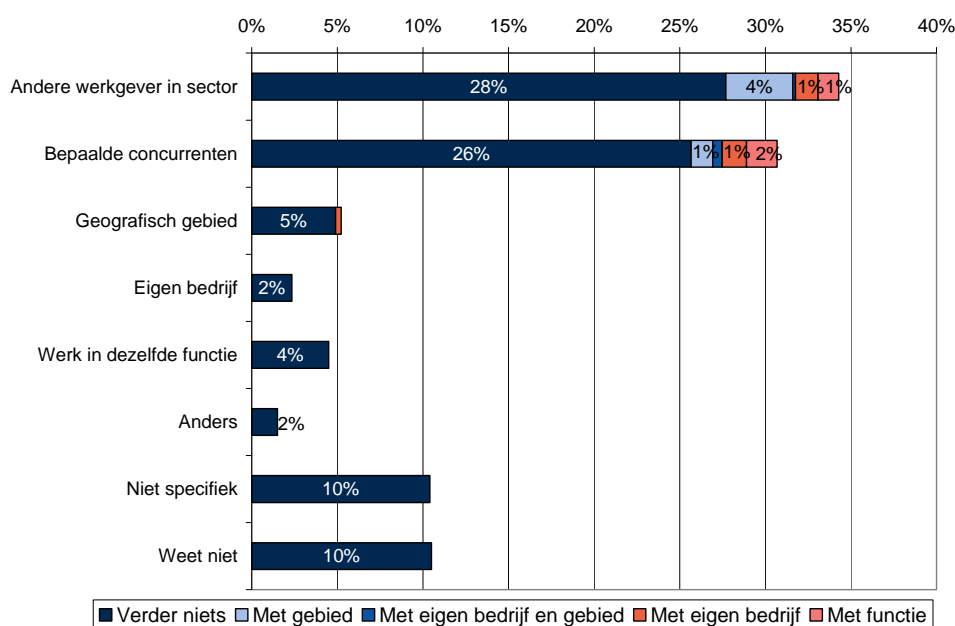
voorkomen dat een concurrent het personeel wegkoopt (35%) gevolgd door het beschermen van allerlei vormen van informatie (26%).

### 3.2.2 Bepalingen in het concurrentiebeding volgens werknemers

Behalve aan werkgevers (Figuur 3.4) is ook aan werknemers gevraagd welke beperkingen zij in het concurrentiebeding hebben (Figuur 3.7). Werknemers geven ongeveer even vaak als werkgevers aan dat het beding beperkt is tot werk bij een andere werkgever in dezelfde sector (34% tegen 37% van de werkgevers) en dat het beding beperkt is tot werk bij bepaalde concurrenten (31% versus 34%)<sup>10</sup>.

De beperkingen naar functie, eigen bedrijf en geografisch gebied worden door werknemers minder vaak genoemd dan door werkgevers. Als mogelijke verklaring noemen wij dat het concurrentiebeding dat voor een deel van het personeel wordt opgenomen, in toenemende mate maatwerk is. Vooral bedrijven die hun beding voor een deel van het personeel hanteren, hebben namelijk een nadere beperking van het beding.

Figuur 3.7 Bepalingen van het concurrentiebeding volgens werknemers

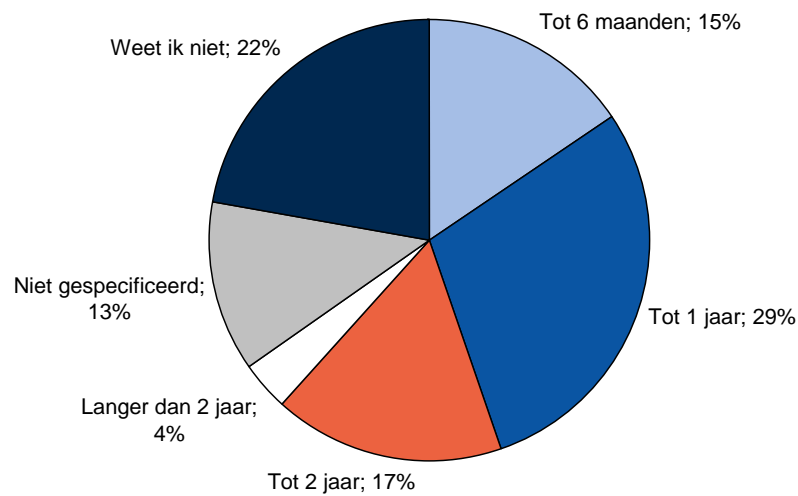


Een nadere uitsplitsing van beperkingen is niet in beeld gebracht, maar kort samengevat zijn de opvallendste verschillen tussen werknemers dat een geografische beperking het minst voorkomt bij de grootste bedrijven met honderd of meer werknemers (5% tegen 12% gemiddeld), en dat de beperking tot de eigen functie vooral voorkomt bij technisch en ICT personeel (16% tegen 10% gemiddeld). Er zijn geen grote groepen werknemers die met heel andere soort beperkingen te maken hebben dan gemiddeld. Minder dan een procent van de werknemers noemt een geografische beperking tot buiten Nederland zoals Europa of de Benelux.

<sup>10</sup> Tien procent non-respons is hierbij pro rato verdeeld over de antwoordcategorieën.

Ruim één op de vijf werknemers weet niet tot hoe lang na vertrek een concurrentiebeding geldig is (Figuur 3.8). Werknemers met een brutoloon boven €3.500 zijn iets beter dan gemiddeld op de hoogte van de geldigheidsduur van het concurrentiebeding: onder hen blijft 14 procent het antwoord schuldig. Van de werknemers geeft 29 procent dat het concurrentiebeding een jaar geldig is, tegen 59 procent van de werkgevers. Een gedeeltelijke verklaring kan zijn dat veel werkgevers het concurrentiebeding tot een jaar na vertrek beperken voor commercieel en administratief personeel. Onder deze groep geeft 36 procent van de werknemers aan dat het beding tot een jaar na vertrek geldig is.

Figuur 3.8 Geldigheidsduur van het concurrentiebeding na vertrek volgens werknemers



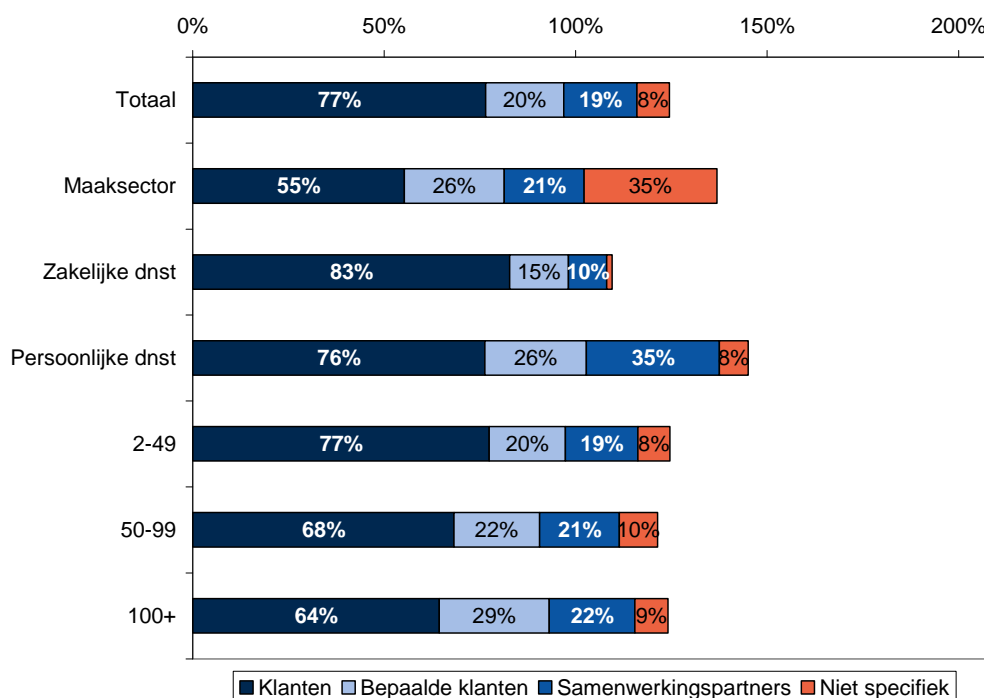
### 3.3 De bepalingen in relatiebedingen

#### 3.3.1 De bepalingen in relatiebedingen volgens werkgevers

Van de 45.000 werkgevers die een relatiebeding hanteren, hanteren 24.000 het relatiebeding voor een deel van het personeel. Van deze 24.000 werkgevers hanteert 90 procent een criterium om te bepalen wie wel of geen relatiebeding krijgt. Op de overheid, zorg en welzijn na hanteert 90 tot 100 procent van de werkgevers het functiecriterium.<sup>11</sup> In de industrie hanteert nog een klein percentage de loonschaal als criterium. Bij maatwerk wordt het relatiebeding dus vooral toegepast voor bepaalde functies. Bijna twee op drie van deze werkgevers geeft één functiegroep aan waarvoor het relatiebeding geldt: commerciële functies. Hoewel slechts vier procent van alle werkgevers het relatiebeding hanteren voor managementfuncties, is dat 60 procent onder middelgrote werkgevers (50-99 werknemers) en 20 procent onder de grotere werkgevers. Tot slot hanteert 28 procent van de werkgevers het relatiebeding voor 'overige functies', volgens een internet scan bijvoorbeeld accountants en hypotheekadviseurs.

Vrijwel alle relatiebedingen zijn beperkt tot klanten of specifieke klanten (zie Figuur 3.9). Daarnaast verbiedt één op de vijf werkgevers contacten met samenwerkingspartners. Voor slechts acht procent van de relatiebedingen is de reikwijdte niet nader beperkt. In de industrie en bouw komt het relatiebeding relatief weinig voor, maar hanteert wel een derde van de werkgevers het relatiebeding zonder nadere beperking.

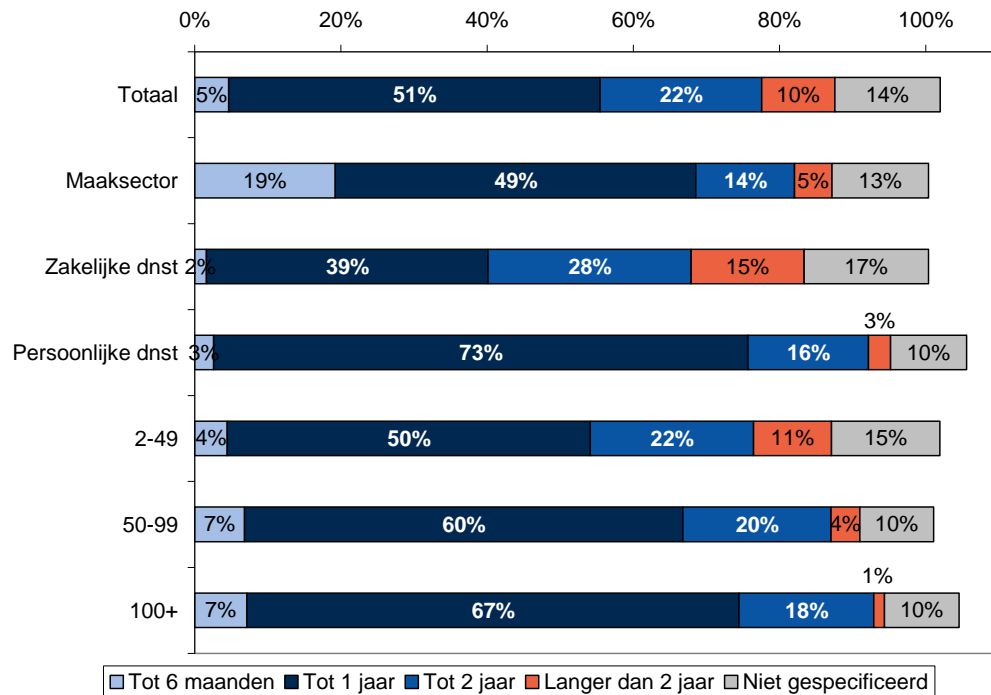
Figuur 3.9 Beperkingen in het relatiebeding volgens werkgevers, naar sector en naar omvang



<sup>11</sup> In de overheid, zorg en welzijn hanteren weinig werkgevers (3.600) een relatiebeding. In deze sectoren hanteren bovendien weinig werkgevers het relatiebeding voor een deel van het personeel (800). Van deze 800 gebruikt driekwart het type contract als criterium (relatiebeding bij vast contract) en een kwart de functie als criterium.

Ongeveer de helft van de relatiebedingen geldt tot een jaar na het vertrek van de werknemer zoals blijkt uit Figuur 3.10. Relatiebedingen zijn in vergelijking met het concurrentiebeding door de bank genomen iets langer geldig. Opvallend is dat in de industrie en de bouw twintig procent van de werkgevers een kortdurend relatiebeding hanteert tot zes maanden na het vertrek van de werknemer.

Figuur 3.10 Geldigheidsduur van het relatiebeding na vertrek volgens werkgevers, naar sector en naar omvang





Bijna de helft van de werknemers weet niet wat voor boete aan het relatiebeding is gekoppeld. Toch valt na vergelijking van Tabel 3.2 met Tabel 3.1 op te maken dat aan een relatiebeding relatief vaker een boete is gekoppeld dan aan een concurrentiebeding en de boetes zijn gemiddeld genomen ook hoger. Bij een relatiebeding is een boete relatief vaak een vast bedrag ineens, dat volgens werkgevers gemiddeld €14.400 is en volgens werknemers €22.700.

Tabel 3.2 Aantal werkgevers en werknemers naar boeteclausule relatiebeding en gemiddelde hoogte van de boete

Boeteclausule	N werkgevers	Gemiddeld bedrag	N werknemers	Gemiddeld bedrag
Geen	8.000		167.000	
Vast bedrag ineens	18.000	€ 14.400	82.000	€ 22.700
Termijnbedrag	9.000	€ 2.100 / dag	49.000	€ 1.200 / dag
Combinatie vast + termijnbedrag	5.000	€ 25.000 plus € 2.300 / dag	7.000	€ 6.400 plus € 700 / dag
Per overtreding	5.000		5.000	
Weet niet			266.000	
<b>Totaal</b>	<b>45.000</b>		<b>576.000</b>	

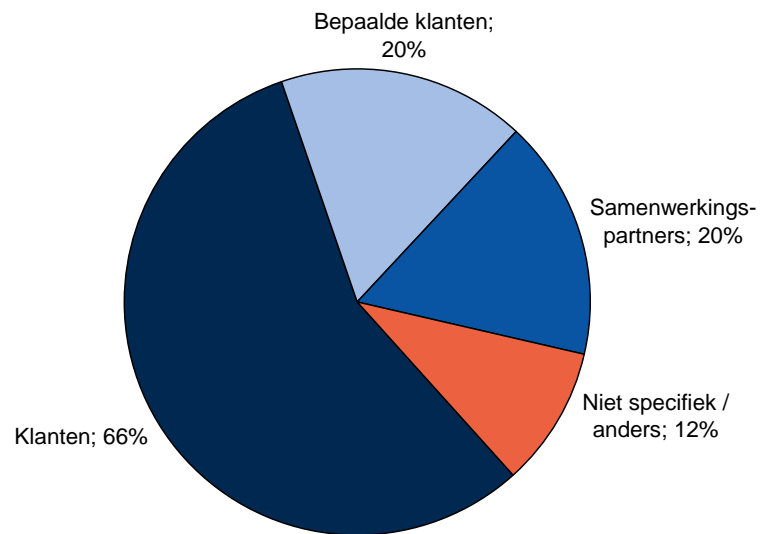
Het vaste bedrag dat werknemers noemen, correspondeert met het vaste bedrag dat werkgevers noemen bij een combinatie van vast bedrag en termijnbedrag. Mogelijk realiseren werknemers zich niet altijd dat naast het vaste bedrag ook een bedrag per dag van overtreding geldt, bij geen gehoor. Het termijnbedrag voor de duur van de overtreding dat werknemers noemen, correspondeert net als bij het concurrentiebeding met de bedragen die werkgevers in vestigingen met 50 of meer werknemers hanteren (€ 1.200, en €600 per dag in combinatie met een vast bedrag). Bedrijven met de hoogste boetes (vast bedrag vanaf €10.000) noemen drie redenen voor het relatiebeding in even grote mate het eerst (circa 25% elk):

- voorkomen dat een concurrent mijn personeel wegkoopt;
- om verlies van klanten te voorkomen;
- om bestendige relaties met klanten te waarborgen.

### 3.3.2 De bepalingen in relatiebedingen volgens werknemers

Het relatiebeding is volgens 86 procent van de werknemers<sup>12</sup> beperkt tot klanten of tot bepaalde klanten (Figuur 3.11) tegen 97 procent van de werkgevers (Figuur 3.9). Het verschil is dat tien procent van de werkgevers aangeeft dat zij zowel relatiebedingen aangaat die algemeen beperkt zijn tot klanten (voor een deel van het personeel) als relatiebedingen die beperkt zijn tot bepaalde klanten (voor een ander deel van het personeel).

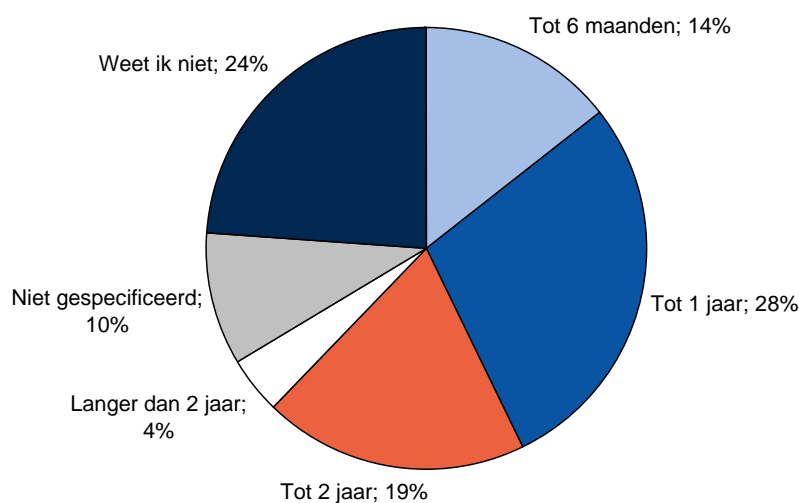
Figuur 3.11 Beperkingen van het relatiebeding volgens werknemers



<sup>12</sup> Tien procent non-respons bij de werknemers is pro rato verdeeld over de antwoordcategorieën.

Ongeveer een kwart van de werknemers is niet op de hoogte van de geldigheidsduur van een relatiebeding na vertrek (Figuur 3.12). Net zoals de werkgevers geen substantiële verschillen in geldigheidsduur aangeven tussen concurrentiebeding en relatiebeding, verschillen beide ook volgens werknemers nauwelijks. Opnieuw geven werknemers veel minder vaak dan werkgevers aan dat het relatiebeding een jaar geldig blijft, en meer dan bij het concurrentiebeding is een gedeeltelijke verklaring dat grote werkgevers het relatiebeding beperken tot commercieel personeel en daarbij een geldigheidsduur van een jaar hanteren.

Figuur 3.12 Geldigheidsduur van het relatiebeding na vertrek volgens werknemers



### 3.4 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de kenmerken van bedingen onderzocht. De belangrijkste conclusies zijn ten aanzien van het concurrentiebeding:

- Het concurrentiebeding verbiedt voor de meeste werknemers ander werk in de sector van de werkgever (50%), werk bij bepaalde concurrenten (34%), in een geografisch gebied, om voor zichzelf te beginnen en werk elders in dezelfde functie (elk circa 10%); meerdere antwoorden waren hier mogelijk.
- De helft van de werkgevers die het concurrentiebeding voor een deel van het personeel hanteert, doet dit voor de werknemers in bepaalde functies, vooral commercieel personeel en managers.
- Van de werknemers die de geldigheidsduur van het concurrentiebeding wisten te noemen, is bij 60 procent het beding tot een jaar geldig, bij ruim een kwart langer dan een jaar geldig (inclusief vijf procent zelfs langer dan twee jaar) en is bij de rest de geldigheidsduur niet gespecificeerd; in deze verdeling zijn de 22 procent van de werknemers die de geldigheidsduur niet weten buiten beschouwing gelaten.
- Het boetebedrag is meestal een vast bedrag ineens, maar ook een bedrag per dag of maand in overtreding, een combinatie van vaste en variabele boete en een boete per overtreding komen voor.

- Het boetebedrag loopt sterk uiteen van 50 euro tot een half miljoen euro. Het boetebedrag ineens bedraagt gemiddeld €10.000, het bedrag per dag is gemiddeld € 1.000, tot een maximum van bijvoorbeeld €50.000.
- De hoogste boetes dienen in eerste instantie om het weggopen van personeel (34%) of het weglekken van allerlei gevoelige informatie (26%) te voorkomen.

Ten aanzien van het relatiebeding zijn de voornaamste conclusies:

- Bijna 90 procent van de relatiebedingen verbiedt contact met klanten (66%) of met bepaalde klanten (20%), maar ook wel contact met samenwerkingspartners (20%) of anderen zoals leveranciers of relaties in het algemeen (12%).
- De helft van de werkgevers die het relatiebeding voor een deel van het personeel hanteert, doet dit met name voor commercieel personeel.
- Van de werknemers die de geldigheidsduur van het relatiebeding wist te noemen, is bij ruim 50 procent het beding tot een jaar geldig, bij bijna 30 procent langer dan een jaar (inclusief vijf procent zelfs langer dan twee jaar) en is bij de rest de duur niet gespecificeerd; een kwart van de werknemers weet de geldigheidsduur niet en is in deze verdeling buiten beschouwing gelaten.
- Het boetebedrag ineens is bij het relatiebeding hoger dan bij het concurrentiebeding (€15.000 – 20.000) al is het bedrag per dag vergelijkbaar (circa €1.000).
- De redenen voor het relatiebeding zijn ook bij hoge boetes divers.

## 4 Confrontatie van de werknemer met het beding

### 4.1 Beschrijving van het proces van confrontatie met het beding

Een werknemer die is gebonden aan een beding en elders wil werken, staat voor de keuze om de werkgever tevoren te informeren over haar plannen om elders te werken. Werkgevers met een concurrentiebeding of relatiebeding is gevraagd of en hoe lang tevoren zij zijn geïnformeerd door een werknemer met dergelijke plannen. Op het moment dat de werkgever van vertrekplannen weet, of als de werknemer vertrokken is, kan de werkgever de werknemer wel of niet aan het beding houden. Als de werkgever de werknemer aan het beding houdt, dan komt een proces op gang van overleg of van conflict, met als uitkomst dat de werknemer toch in dienst blijft of toch vertrekt.

Om dit proces in beeld te brengen, zijn de volgende vragen voorgelegd aan werkgevers en werknemers voor de laatste situatie sinds 2000 waarin het beding een rol speelde bij het vertrek of het voorgenomen vertrek van de werknemer:

- Is er onderling overleg geweest?
- Is er met een externe bemiddelaar onderhandeld?
- Is de rechter ingeschakeld?
- In welke volgorde is dit proces verlopen?
- In welke fase van het proces is tot een oplossing gekomen?
- Waaruit bestaat de oplossing?

De resultaten van de enquêtes onder werkgevers en werknemers zijn gebaseerd op enkele tientallen respondenten. Het verloop van het proces kan daarom hooguit indicatief worden weergegeven op basis van de enquêtes. Daarom zijn diepte-interviews gehouden met kantonrechters, advocaten en externe bemiddelaars om de uitkomsten van de enquêtes te toetsen (zie hoofdstuk 8).

### 4.2 De confrontatie bij het concurrentiebeding

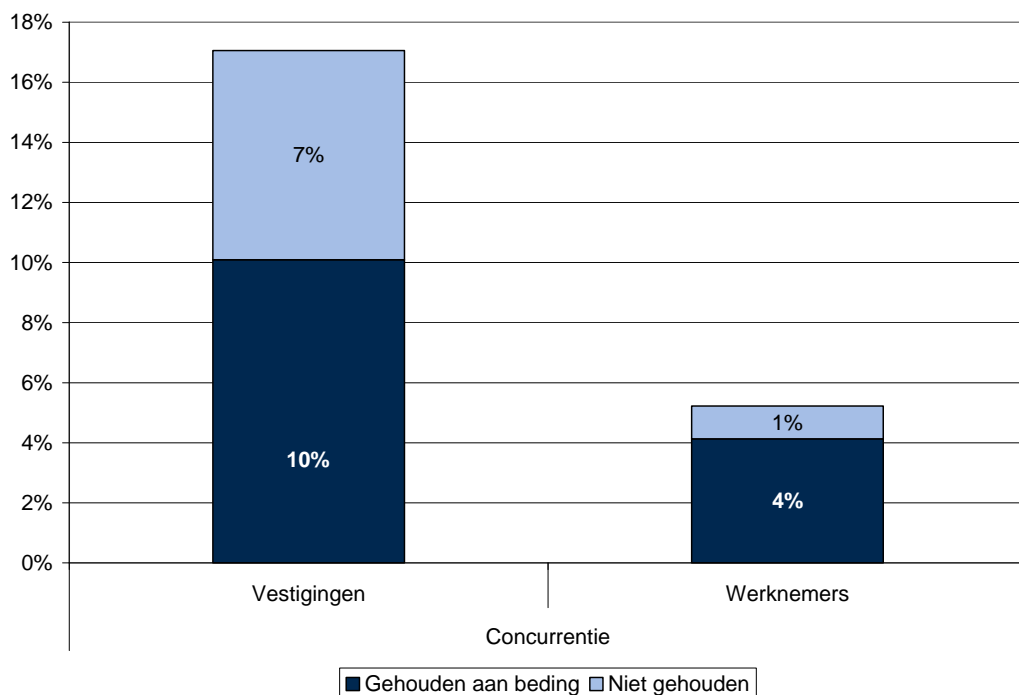
#### 4.2.1 Het proces van confrontatie bij het concurrentiebeding

Van de 102.000 werkgevers met een concurrentiebeding heeft 17 procent sinds 2000 met de situatie te maken gehad dat een werknemer van plan was in strijd met dat beding te vertrekken, terwijl van de 1,5 miljoen werknemers met een concurrentiebeding 5 procent sinds 2000 problemen heeft gehad met een concurrentiebeding. Het is logisch dat een werkgever met meerdere werknemers een grotere kans heeft om in een conflictsituatie te komen dan een individuele werknemer.

De vijf procent werknemers die sinds 2000 problemen heeft gehad met een concurrentiebeding, kan worden afgezet tegen de ruim vijftig procent van de werknemers die in die tijd van werkgever is veranderd.<sup>13</sup> Als we er ook rekening mee houden dat een deel van de werknemers sinds 2000 meermalen van werkgever is veranderd, dan kunnen we concluderen dat in ruim negentig procent van de vertreksituaties de werknemer zonder een enkel probleem kon vertrekken.

Het concurrentiebeding komt bij vertrek van de werknemer zelden ter sprake. Als het wel ter sprake komt, dan beoogt de werkgever meestal om de werknemer aan het beding te houden. Uit Figuur 4.1 valt af te leiden dat grofweg 60 procent van de werkgevers die het concurrentiebeding ter sprake brengen, de werknemer aan het concurrentiebeding houdt. Als het beding ter sprake komt, wordt volgens de werknemers grofweg 80 procent aan het beding gehouden. Dit kan erop duiden dat grote bedrijven strenger op het concurrentiebeding letten.

Figuur 4.1 Het houden van werknemers aan het concurrentiebeding, in % van het aantal werknemers met het beding



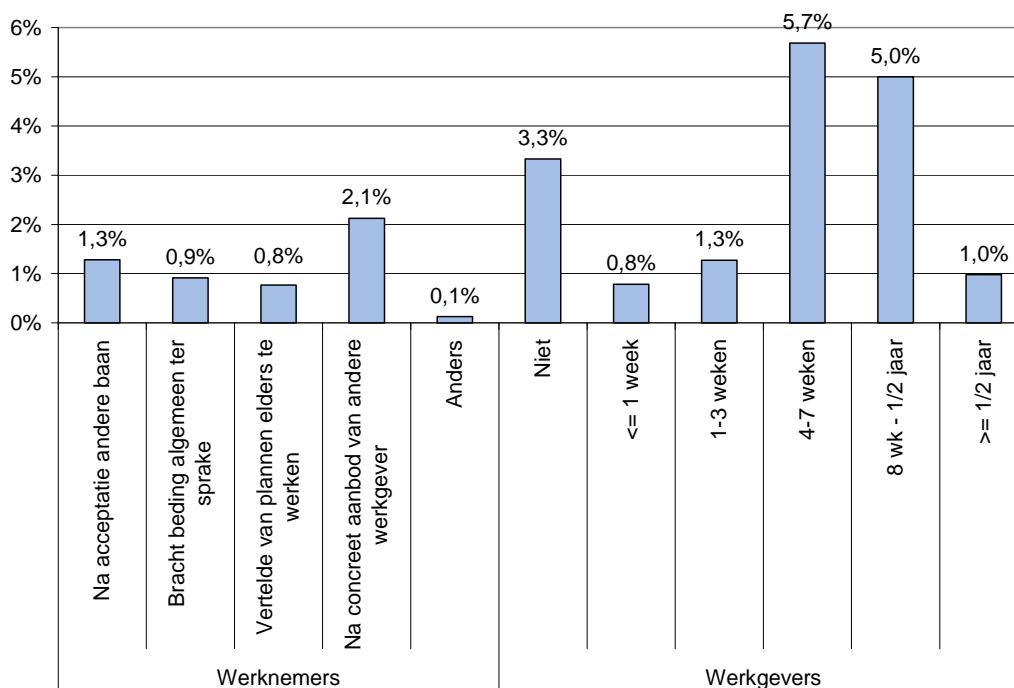
<sup>13</sup> OSA, *Tendrapport Aanbod van arbeid 2007* (figuur 2.1): 45 procent van de werknemers verandert binnen vijf jaar tijd van werkgever en 69% procent verandert binnen tien jaar tijd van werkgever.

Uit Figuur 4.2 valt af te leiden dat 40 procent van de werknemers die sinds 2000 problemen met een concurrentiebeding hebben gehad, de werkgever over het voorgenomen vertrek hebben geïnformeerd na een concreet baanaanbod van een andere werkgever. Ter vergelijking, een derde van de werkgevers zegt vier tot en met zeven weken tevoren te zijn geïnformeerd over het aanstaande vertrek.

Een kwart van de werknemers heeft de werkgever voorafgaand aan de confrontatie over het concurrentiebeding pas over het aanstaande vertrek geïnformeerd na acceptatie van de andere baan. Van de werkgevers geeft eveneens een kwart aan voorafgaand aan de confrontatie niet of minder dan een week tevoren over het vertrek van de werknemer te zijn geïnformeerd. Zelfs bij werkgevers waar het concurrentiebeding een issue is, laat dus een kwart van de werknemers zich niet weerhouden om de werkgever voor een voldongen feit te plaatsen.

Vijfendertig procent van de werkgevers wist minimaal acht weken tevoren van het vertrek van de werknemer. Een vergelijkbaar percentage van de werknemers geeft aan dat het probleem met het concurrentiebeding ontstond nadat de werknemer het beding in het algemeen ter sprake bracht of vertelde van plannen om elders te werken.

Figuur 4.2 Informeren over voorgenomen vertrek, in % van het aantal werknemers met het concurrentiebeding



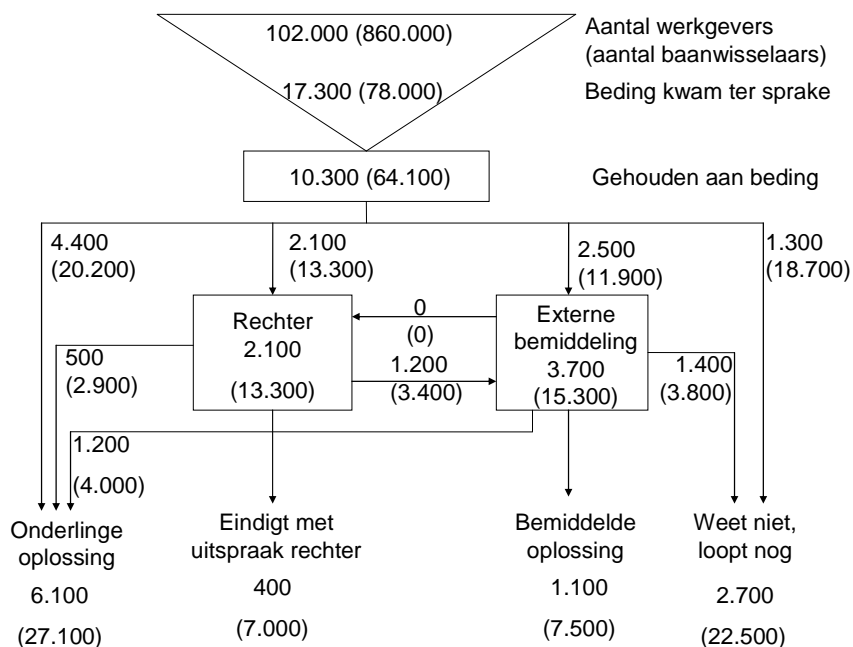
De werkgevers die aangeven de werknemer niet aan het concurrentiebeding te hebben gehouden, hebben de werknemer in alle gevallen zien vertrekken.

Figuur 4.3 geeft een getalsmatig overzicht van het proces bij een conflict over een concurrentiebeding, op basis van de werkgeversenquête en tussen haakjes op basis van de werknemersenquête. Naar schatting hebben sinds het jaar 2000 circa 10.000 werkgevers een werknemer aan een concurrentiebeding gehouden en zijn circa 64.000 werknemers door een werkgever aan een concurrentiebeding gehouden. Omdat is gevraagd naar het meest recente conflict dat voorkwam, geldt voor een deel van de werkgevers en werknemers dat het conflict nog loopt. Er zijn ook werknemers die niet weten hoe het proces is gelopen omdat het een zaak tussen nieuwe en oude werkgever was.

Wanneer we veronderstellen dat het proces onder de non-respons vergelijkbaar verloopt als onder de respondenten die het proces wel beschrijven, dan geldt dat voor circa de helft van de werkgevers en voor circa 45 procent van de werknemers het conflict direct in onderling overleg wordt opgelost. Indien de werknemer toch blijft, is dat vooral na een uiteindelijke onderlinge oplossing, zie verder de volgende subparagraaf.

Soms wordt eerst een externe bemiddelaar (mediator) of de rechter ingeschakeld voordat de zaak in onderling overleg wordt opgelost. Voor 28 procent (werkgevers) en 26 procent (werknemers) geldt dat, zonder voorafgaande tussenkomst van de rechter, een externe bemiddelaar is ingeschakeld. Voor 23 procent (werkgevers) en 29 procent (werknemers) van de conflicten is de rechter ingeschakeld. Het komt zelden of niet voor dat de rechter na externe bemiddeling alsnog wordt ingeschakeld.

Figuur 4.3 Confrontatieschema bij een concurrentiebeding na voorgenomen vertrek sinds 2000



Uiteindelijk wordt voor driekwart van de werkgevers en voor 63 procent van de werknemers de zaak in onderling overleg opgelost. Volgens zowel werkgevers als werknemers wordt in 20 procent van de conflicten via externe bemiddeling opgelost. Volgens de respondenten heeft in bijna een kwart van de externe bemiddelingen de rechter het initiatief genomen. Uit de diepte-interviews die in hoofdstuk 8 worden



beschreven, komt naar voren dat dit voornamelijk schikkingen onder leiding van de rechter zullen zijn, de zogenaamde comparitie. Voor vier procent van de werkgevers en 15 procent van de werknemers eindigt het conflict in een uitspraak van de rechter. Echter, een deel van de werknemers die zeggen dat het conflict bij de rechter is geëindigd, geven als uiteindelijke oplossing toch een vervolg aan, zoals nadere afspraken met de werkgever of een situatie waar ze niet tevreden mee zijn.

#### 4.2.2 De uiteindelijke uitkomst bij het concurrentiebeding

De werkgevers en werknemers zijn gevraagd naar de uitspraak van de rechter. Bij een concurrentiebeding zegt ruim de helft van de werkgevers en 30 procent van de werknemers dat via de rechter is bemiddeld; hetzij doordat de rechter zelf bemiddelde hetzij doordat de rechter doorverwees naar een externe bemiddelaar. Dit valt af te leiden uit Tabel 4.1. Dat werknemers minder vaak bemiddeling via de rechter noemen, kan komen omdat het conflict soms een zaak wordt tussen nieuwe en oude werkgever. Over de uiteindelijke uitkomst weten werknemers duidelijk meer dan over het verloop van het conflict. Als een rechter het eindoordeel velt over het concurrentiebeding, krijgt in meerderheid de werkgever gelijk.

Tabel 4.1 Uitspraak rechter over het concurrentiebeding

Uitspraak	Werkgevers	Werknemers
Werknemer kreeg gelijk	0	2.400
Werkgever kreeg gelijk	400	4.600
Rechter schikt zelf of verwijst door naar mediator	1.200	3.400
Rechter adviseert onderlinge schikking	500	2.900
<b>Totaal</b>	<b>2.100</b>	<b>13.300</b>

Bij een relatiebeding betreft de respons over conflicten over een relatiebeding enkele respondenten. Hiervan zegt geen enkele werkgever of werknemer het advies te hebben gekregen om met een externe bemiddelaar of in onderling overleg tot overeenstemming te komen.

Als de werknemer blijft, is dat volgens werkgevers vrijwel altijd na onderling overleg, zoals blijkt uit Tabel 4.2. In dat geval verstrekt ruim een derde van de werkgevers enige vorm van compensatie voor het concurrentiebeding aan de werknemer. Echter, een derde van de werkgevers geeft aan dat de werknemer na onderling overleg zonder meer besloot te blijven. Van werknemerszijde heet het dat ze eieren voor hun geld kozen. Eén op de vijf werkgevers biedt na onderling overleg verbeterde arbeidsvoorwaarden aan. In enkele gevallen worden na onderling overleg verduidelijkte afspraken gemaakt over het concurrentiebeding.

Als er een externe bemiddelaar of de rechter aan te pas komt, is de werknemer vrijwel altijd (al) vertrokken. De door werkgevers genoemde uitkomst van de rechter (twee waarnemingen, representeren 400 werkgevers) is altijd een boete voor de ex-werknemer, terwijl de uitkomst met een externe bemiddelaar in de helft van de gevallen een boete is. Volgens ruim een vijfde van de werkgevers was de werknemer gewoon vrij om te gaan.

Tabel 4.2 Uiteindelijke uitkomst van het conflict bij een concurrentiebeding naar beslissende fase, volgens werkgevers

Uitkomst	Onderling	Bemiddeld	Rechter	Anders	Totaal
<b>Werknemer vertrok</b>	<b>3.700</b>	<b>900</b>	<b>400</b>	<b>2.600</b>	<b>7.600</b>
... Afspraken met de nieuwe werkgever	500	200			700
... Afspraken met de ex-werknemer	2.100				2.100
... Boete voor de ex-werknemer	400	400	400		1.200
... Ex-werknemer was vrij te gaan	200			2.200	2.400
... Anders	500	300		400	1.200
<b>Werknemer bleef</b>	<b>2.500</b>	<b>100</b>			<b>2.600</b>
... Vergoeding aan werknemer	900	100			1.000
... Verduidelijkte afspraken	300				300
... Betere arbeidsvoorwaarden	500				500
... Werknemer moest zonder meer blijven	700				700
... Anders	100				100
<b>Totaal</b>	<b>6.200</b>	<b>1.000</b>	<b>400</b>	<b>3.000</b>	<b>10.200</b>

Bij de werknemersenquête geldt dat verreweg de meeste conflicten die werknemers met de huidige werkgever over een concurrentiebeding hebben gehad, een conflict betrof rond het beding van de vorige werkgever. Als sprake is van een boete, dan geldt doorgaans dat de boete door de nieuwe werkgever wordt betaald. Veel werknemers geven aan dat het beding is omzeild, bijvoorbeeld door in dienst te treden na afloop van het beding, of door gedurende de geldigheidsduur op een andere functie of elders in het land te werken. Het belangrijkste wat telt voor de werknemers, zijn de verbeterde arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever. De meeste werknemers die blijven, geven aan eieren voor hun geld te hebben gekozen. Die werknemers zijn overigens niet altijd gelukkig met de huidige situatie, bijvoorbeeld omdat de werkgever toen gemaakte afspraken niet is nagekomen.

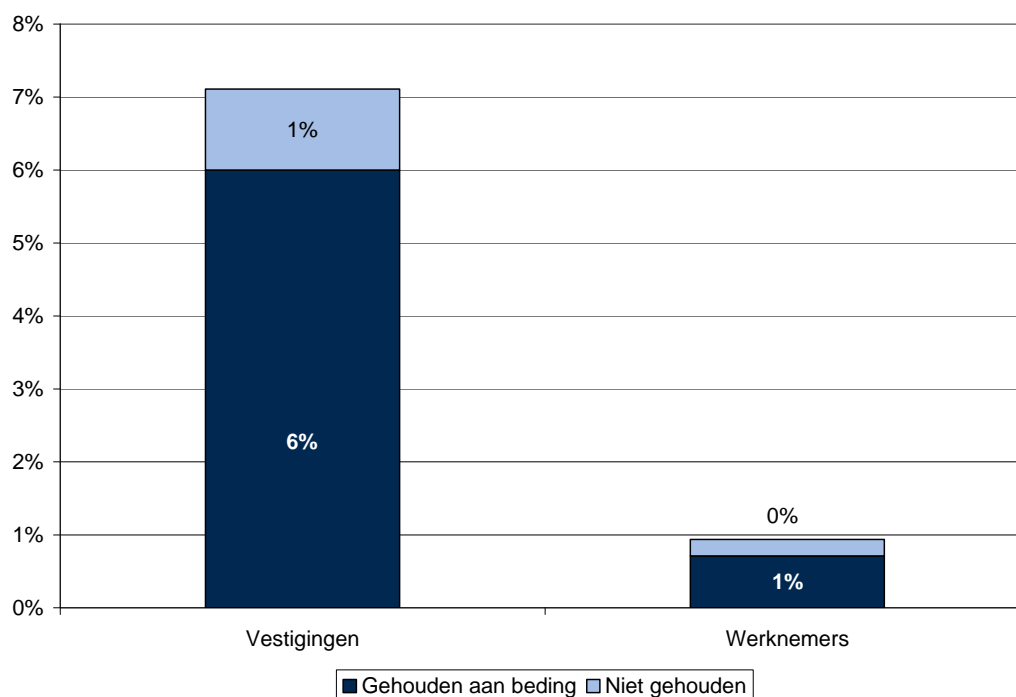
## 4.3 De confrontatie bij het relatiebeding

### 4.3.1 Het proces van confrontatie bij het relatiebeding

Van de 45.000 werkgevers en de 576.000 werknemers met een relatiebeding heeft respectievelijk zeven en één procent sinds 2000 problemen met het beding gehad (figuur 4.4). Het gaat hierbij om het vertrek of voorgenomen vertrek van werknemers met een relatiebeding waarbij niet tegelijkertijd een concurrentiebeding in het geding was. Het relatiebeding op zich leidt dus minder vaak tot problemen dan het concurrentiebeding.

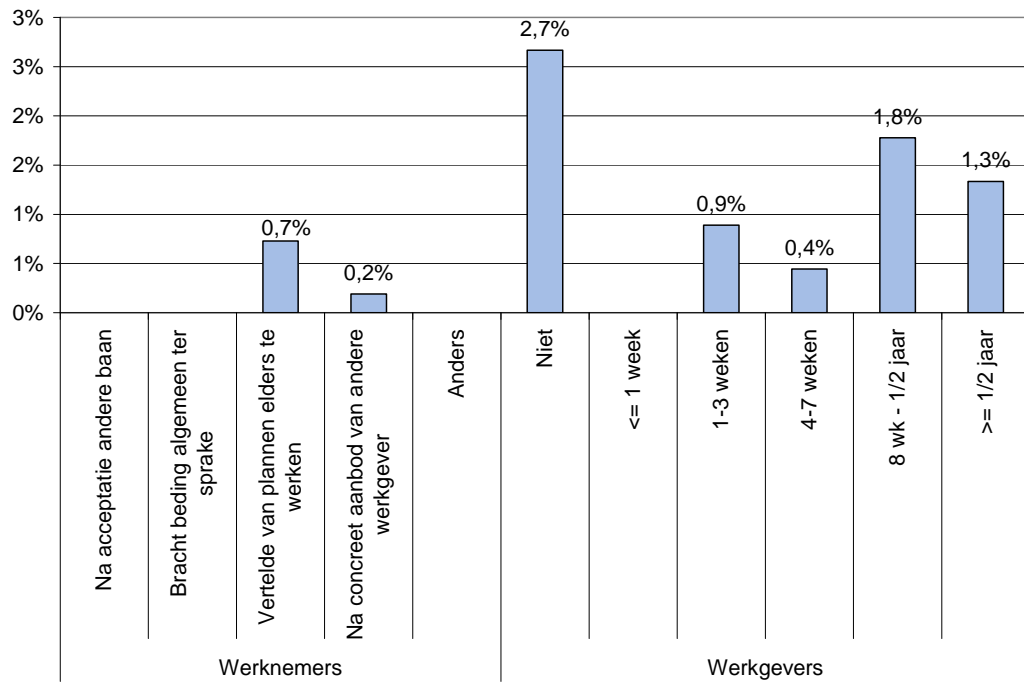
Als het relatiebeding ter sprake komt, wordt de werknemer volgens beide enquêtes in 80 procent van de situaties aan het beding gehouden.

Figuur 4.4 Het houden van werknemers aan het relatiebeding, in % van het aantal werknemers met het beding



Bij het relatiebeding zeggen alle werknemers die ermee te maken hebben gehad hun plannen te vertrekken te hebben gemeld in algemene zin of na een concreet aanbod van een nieuwe baan, maar voordat de nieuwe baan is geaccepteerd. Daarentegen zegt slechts de helft van de werkgevers die er mee te maken hebben gehad, minstens vier weken tevoren te zijn geïnformeerd, circa 40 procent van de werkgevers geeft namelijk aan helemaal niet te zijn geïnformeerd.

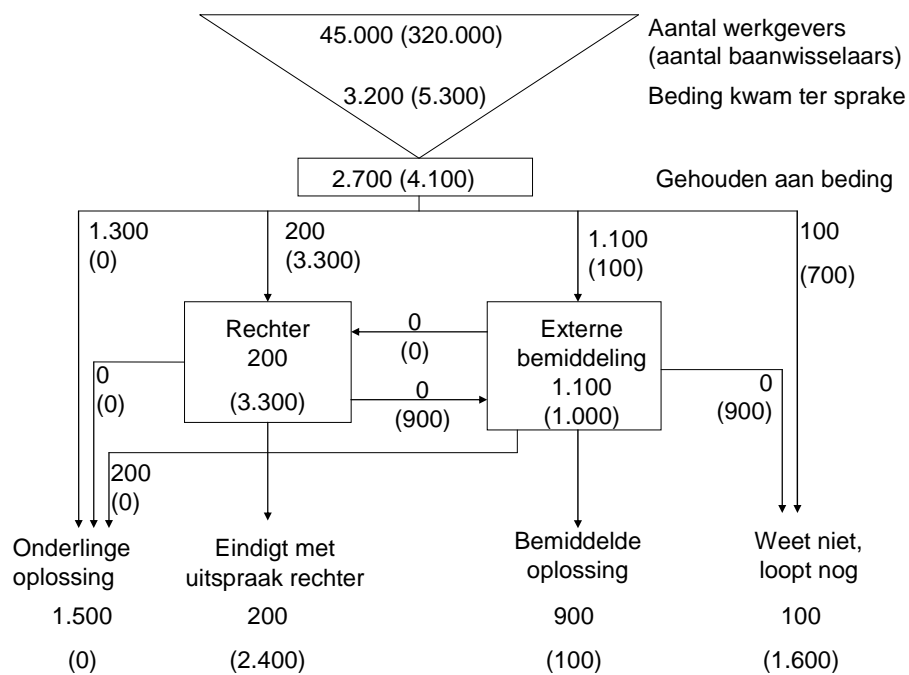
Figuur 4.5 Informeren over voorgenomen vertrek, in % van het aantal werknemers met het relatiebeding



Bij het relatiebeding zijn alle werknemers voor wie het beding ter sprake is gekomen maar die er niet aan gehouden zijn, vertrokken.

Een conflict over een relatiebeding komt minder vaak voor dan een conflict over een concurrentiebeding, deels omdat het relatiebeding driemaal zo weinig voorkomt, en deels omdat werknemers veel minder vaak aan een relatiebeding worden gehouden dan aan een concurrentiebeding. De respons bij een conflict over het relatiebeding is met een paar waarnemingen te weinig voor getalsmatige conclusies. Figuur 4.6 illustreert dit met grote verschillen in de uitkomsten volgens de enquêtes onder werkgevers en werknemers. Volgens werknemers komt de meerderheid van de conflicten voor de rechter, terwijl volgens werkgevers in meerderheid in onderling overleg een oplossing wordt gevonden. Duidelijk is wel dat als een conflict over een relatiebeding eenmaal voor de rechter komt, de kans op een onderling vergelijk nihil is.

Figuur 4.6 Confrontatieschema bij een relatiebeding na voorgenomen vertrek sinds 2000



### 4.3.2 De uiteindelijke uitkomst bij het relatiebeding

Een relatiebeding is volgens de overgrote meerderheid van de werkgevers geen beletsel gebleken voor de werknemer om te vertrekken, zoals blijkt uit Tabel 4.3. Tweederde van de werkgevers gaven aan dat de werknemers zich niet aan het beding hoefden te houden. In de overige gevallen zijn afspraken gemaakt. Een boete wordt door de werkgevers met een conflict rond een relatiebeding niet genoemd.

Tabel 4.3 Uiteindelijke uitkomst van het conflict bij een relatiebeding naar beslissende fase, volgens werkgevers

Uitkomst	Onderling	Mediator	Rechter	Anders	Totaal
<b>Werknemer vertrok</b>	<b>1.200</b>	<b>900</b>	<b>200</b>		<b>2.300</b>
... Afspraken met de nieuwe werkgever	200				200
... Afspraken met de ex-werknemer	600				600
... Boete voor de ex-werknemer					
... Ex-werknemer was vrij te gaan	400	900	200		1.500
... Anders					
<b>Werknemer bleef</b>	<b>300</b>				<b>300</b>
... Vergoeding aan werknemer					
... Verduidelijkte afspraken					
... Betere arbeidsvoorwaarden	100				100
... Werknemer moest zonder meer blijven	100				100
... Anders	100				100
<b>Totaal</b>	<b>1.500</b>	<b>900</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>2.600</b>

Ook de werknemers die een conflict rond een relatiebeding hebben gehad, geven vrijwel allemaal aan te zijn vertrokken. De werknemers die aan het beding zijn gehouden, geven allemaal aan afspraken te hebben gemaakt; terwijl een enkeling een boete noemt.

## 4.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is onderzocht hoe een confrontatie over het concurrentiebeding of relatiebeding verloopt. De belangrijkste bevindingen zijn bij het concurrentiebeding:

- Voor 90 procent van de werknemers die vertrekken of dit van plan zijn, komt het concurrentiebeding niet eens ter sprake, voor de overige tien procent waar het concurrentiebeding wel ter sprake komt, laat de omvang van de steekproef alleen indicaties op hoofdlijnen toe.
- Bij een conflict rond een concurrentiebeding ontstond het probleem volgens een derde van de werknemers toen deze het beding in het algemeen ter sprake bracht of van plannen vertelde om te vertrekken; eveneens geeft een derde van de werkgevers aan acht weken of langer van de vertrekplannen op de hoogte te zijn bij het probleem rond het concurrentiebeding. Voor het overige wordt de werkgever pas geïnformeerd na een concreet aanbod of zelfs na de acceptatie van de nieuwe baan.
- Van de werknemers voor wie het concurrentiebeding ter sprake komt, wordt 80 procent aan het beding gehouden.
- Circa 15 procent van de werknemers weet niet hoe het proces verlopen is, het beding blijkt soms een zaak tussen oude en nieuwe werkgever.

- Voor tweederde van de werknemers die aan het beding worden gehouden, wordt de zaak in onderling overleg opgelost.
- Van de werknemers een kwart, overigens alleen na onderling overleg en zelden na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter.
- De werknemer die na onderling overleg blijft is niet altijd gelukkig met de situatie, bijvoorbeeld omdat deze eieren voor zijn geld heeft gekozen of omdat de werkgever de afspraken niet nagekomen is.
- Als de werknemer vertrekt, is deze meestal vrij om te gaan, of zijn onderlinge afspraken gemaakt.
- Indien de rechter naar een externe bemiddelaar verwijst of zelf bemiddelt, onderstrepen zowel werknemers als werkgevers hun eigen gelijk.
- De rechter stelt de oude werkgever vaker in het gelijk dan de werknemer.
- Als de werknemer niet in het gelijk is gesteld, is de oplossing bijvoorbeeld wachten tot afloop van het beding of tijdelijk in een andere functie werken.

Als de werknemer aan een relatiebeding wordt gehouden, komt de zaak volgens de meeste werknemers (direct) voor de rechter. Volgens de werkgevers wordt de zaak juist voor de helft onderling en voor de helft met een externe bemiddelaar opgelost. Bij het relatiebeding is de uitkomst volgens vrijwel alle respondenten dat de werknemer vertrekt.





## 5 Bedingen: motivatie en verwachtingen

### 5.1 Inleiding

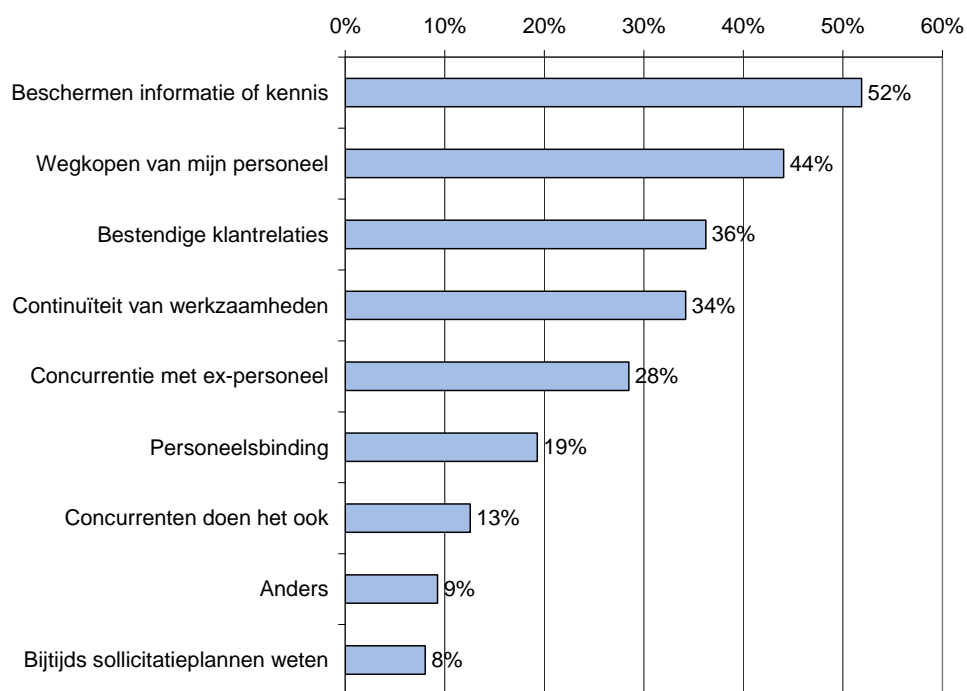
Een concurrentiebeding of relatiebeding dient het belang van de werkgever. Hoewel de naam van het beding de reden van het beding omschrijft, kan de precieze motivatie van de werkgevers toch verschillen. Bovendien is er geen conceptuele waterscheiding tussen verschillende bedingen: er kan bijvoorbeeld een verbod zijn om bij een klant te gaan werken, met als reden om commerciële gevoelige informatie te beschermen, of om te voorkomen dat een ontevreden werknemer bij de klant negatieve informatie over het bedrijf geeft. In paragraaf 5.2. worden de motivaties van werkgevers beschreven. Behalve naar de reden is werkgevers ook gevraagd naar de verwachting over het toekomstige gebruik van het beding en naar de ervaring met bedingen bij werving van personeel (subparagraaf 5.3.1).

Werknemers ondervinden uiteraard dezelfde belemmeringen van een beding als nieuwe werkgevers bij de werving. Daarnaast kan de belemmering ertoe leiden dat de werknemer niet bij bepaalde werkgevers solliciteert, of problemen ziet om voor zichzelf te beginnen. In subparagraaf 5.3.2 wordt ingegaan op de belemmeringen die werknemers ervaren als gevolg van een concurrentiebeding.

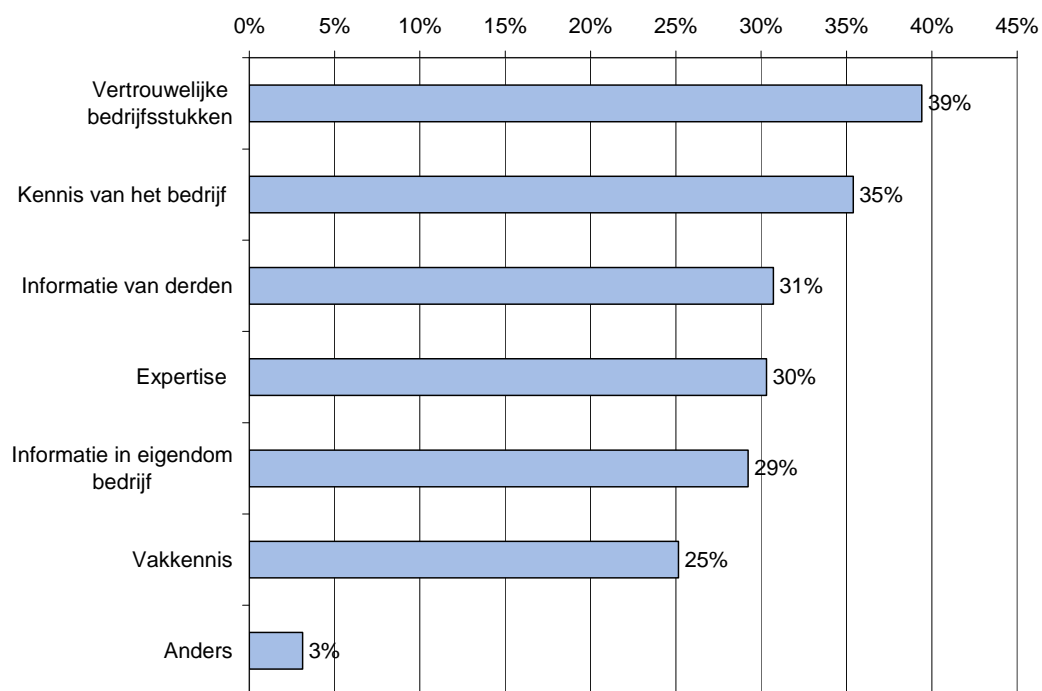
### 5.2 Redenen en verwachting werkgevers voor concurrentiebeding

Werkgevers hebben doorgaans meerdere redenen om een concurrentiebeding of een relatiebeding op te nemen in het arbeidscontract (Figuur 5.1). De belangrijkste reden, genoemd door de helft van de ondervraagde werkgevers, is de bescherming van kennis en/of informatie. Deze kennis en/of informatie loopt uiteen van vertrouwelijke stukken, kennis van het bedrijf, informatie van derden, expertise, informatie in eigendom van het bedrijf en vakkennis (Figuur 5.2). De tweede reden van werkgevers (44%) is om te voorkomen dat concurrenten personeel weggopen. Ook continuïteit in klantrelaties en werkzaamheden zijn belangrijk (beide circa 35%). Ruim een kwart van de werkgevers heeft als reden om concurrentie met ex-werknemers te voorkomen.

Figuur 5.1 Hoofdredeenen werkgevers voor concurrentiebeding

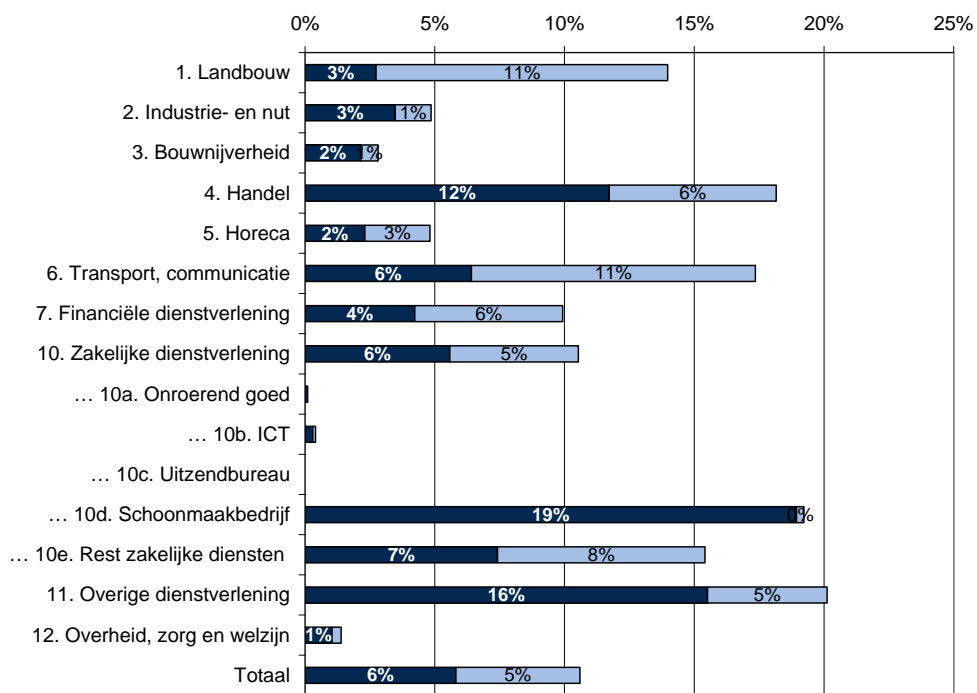


Figuur 5.2 Deelredenen werkgevers voor beschermen bedrijfsinformatie voor concurrentiebeding



Van de bedrijven verwacht 89 procent dat het gebruik van het concurrentiebeding in de toekomst niet zal veranderen; zes procent verwacht een toename en vijf procent een afname (Figuur 5.3). Naar omvang van de vestiging van de werkgever zijn er nauwelijks verschillen. Van de schoonmaakbedrijven en overige dienstverleners zoals kappers verwacht echter 15 tot 20 procent een toenemend gebruik van het concurrentiebeding, terwijl 10 procent van de landbouw en transport ondernemingen minder concurrentiebedingen verwacht.

Figuur 5.3 Verwachting werkgevers over toenemend/afnemend gebruik concurrentiebeding, naar sector

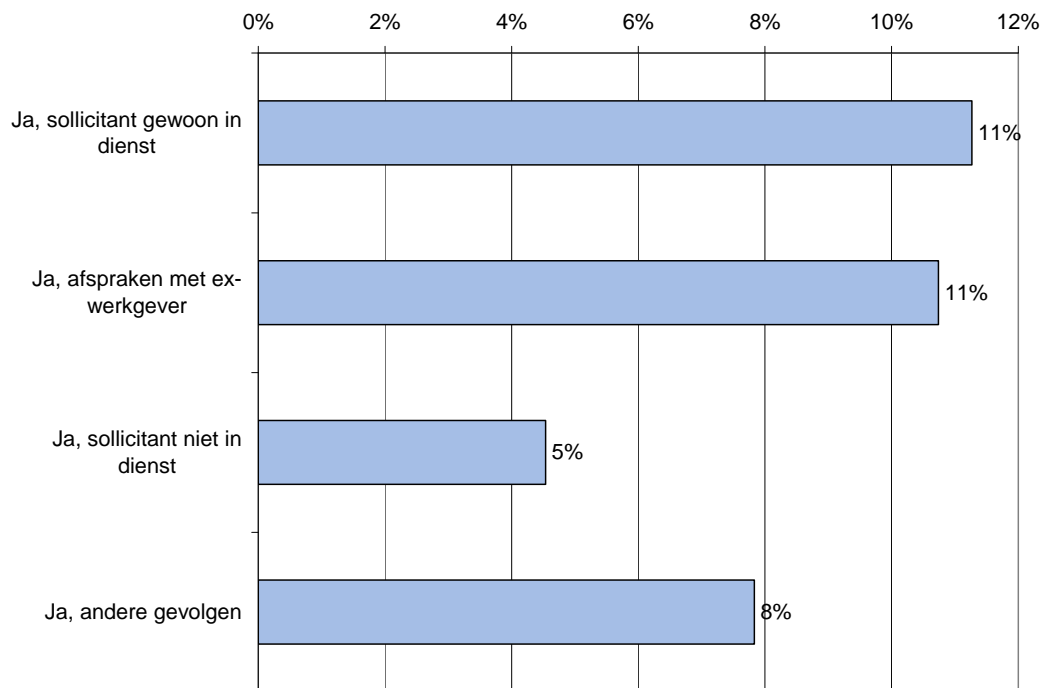


## 5.3 Belemmeringen door concurrentiebeding

### 5.3.1 Belemmering bij de werving van personeel

Van alle werkgevers heeft circa 35 procent sinds 2000 bij de werving van personeel een keer met een concurrentiebeding te maken gehad. In bijna een derde van die gevallen is het personeel gewoon zonder problemen in dienst genomen (Figuur 5.4), maar in even zoveel gevallen zijn nadere afspraken gemaakt met de vorige werkgever. Andere gevolgen zijn doorgaans dat de sollicitant na afloop van de geldigheidsduur van het concurrentiebeding in dienst is getreden, of dat de sollicitant in het eerste jaar in een andere functie of buiten Nederland werkte. Van alle werkgevers zegt vijf procent dat ze sinds 2000 eens een sollicitant niet in dienst hebben genomen. Uit een aantal open toelichtingen blijkt dat de sollicitant niet de meest geschikte kandidaat is gebleken, maar in enkele gevallen was het beding een doorslaggevende reden. Werkgevers zeggen praktisch nooit bij de werving een vergoeding aan de ex-werkgever te hebben betaald.

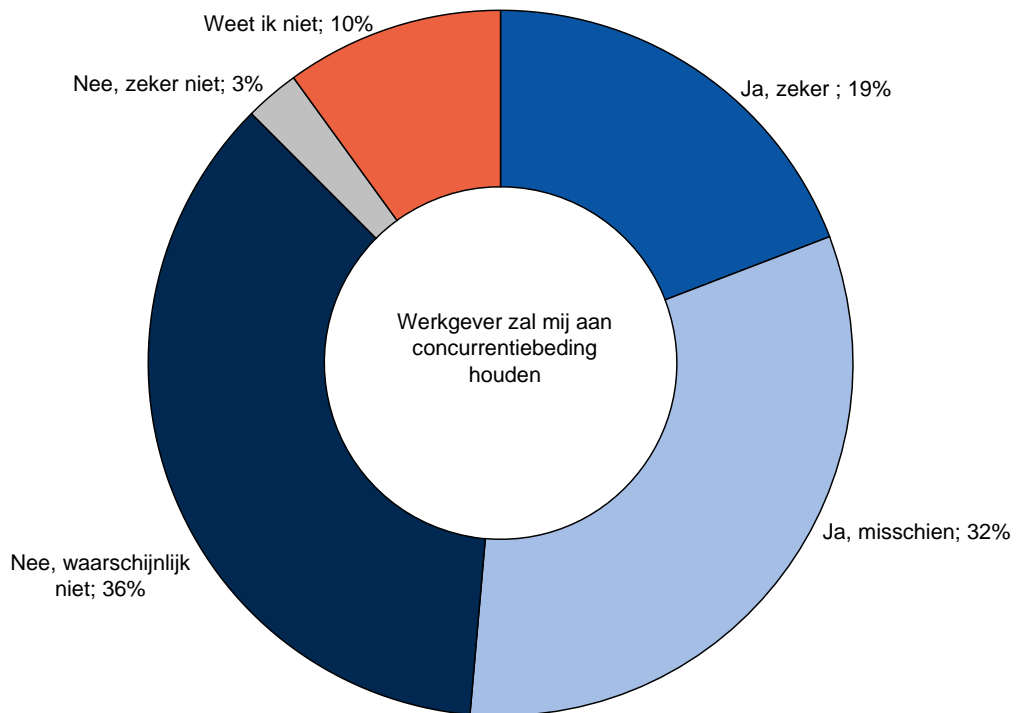
Figuur 5.4 Problemen met een concurrentiebeding bij de werving van personeel sinds 2000



### 5.3.2 Subjectieve belemmering werknemers door concurrentiebeding

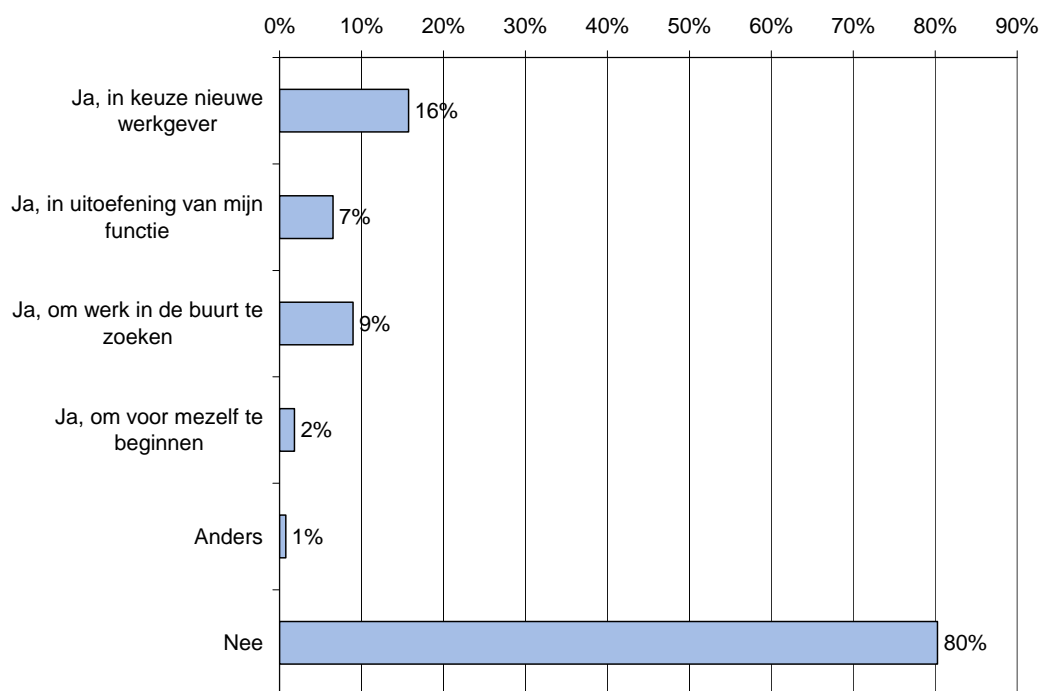
De helft van de werknemers met een concurrentiebeding is van mening dat de werkgever hen bij vertrekplannen zal houden aan het beding.

Figuur 5.5 Mening werknemers of de werkgever hen aan het concurrentiebeding zal houden



Van de werknemers met een concurrentiebeding voelt 80 procent zich echter niet belemmerd door een concurrentiebeding. Een argument is de inschatting dat als de werknemer in goed overleg vertrekt, de werkgever de werknemer wel zal laten gaan. Als de werknemer in een conflictsituatie vertrekt, wordt de kans op problemen groot geschat. Een argument van werknemers is ook dat als deze zijn positie kan verbeteren, een rechter dit niet zal tegenhouden. De belemmering bij de overige 20 procent wordt gezien in de keuze voor de nieuwe werkgever, werk in de buurt en in de uitoefening van de functie. De belemmering in de uitoefening van de functie wordt toegelicht door werknemers die zeggen daarvoor een heel specifieke opleiding te hebben gevolgd.

Figuur 5.6 Subjectieve belemmering werknemers door concurrentiebeding

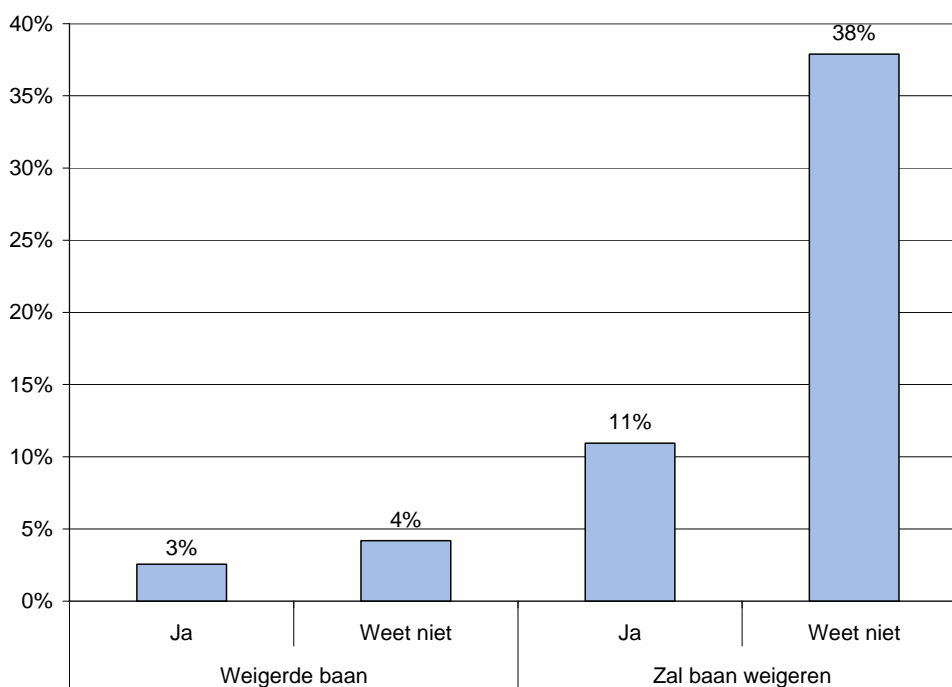


### 5.3.3 Invloed concurrentiebeding op baanacceptatie

Van de werknemers geeft drie procent aan sinds 2000 een baan te hebben geweigerd vanwege een concurrentiebeding, zie Figuur 5.7. De werknemers die dit niet weten, weten bijvoorbeeld niet of er sprake was van een beding in hun arbeidscontract. Daartegenover staat dat 20 procent van de werknemers zegt bij acceptatie van de baan de gevolgen van het concurrentiebeding niet te hebben beseft.

Ruim de helft van de werknemers zou ook in de toekomst geen baan weigeren wegens een beding, maar bijna 40 procent weet dit niet. Circa tien procent zegt dat ze daarop zouden letten en een baan in de toekomst zouden weigeren.

Figuur 5.7 Invloed concurrentiebeding op baanacceptatie

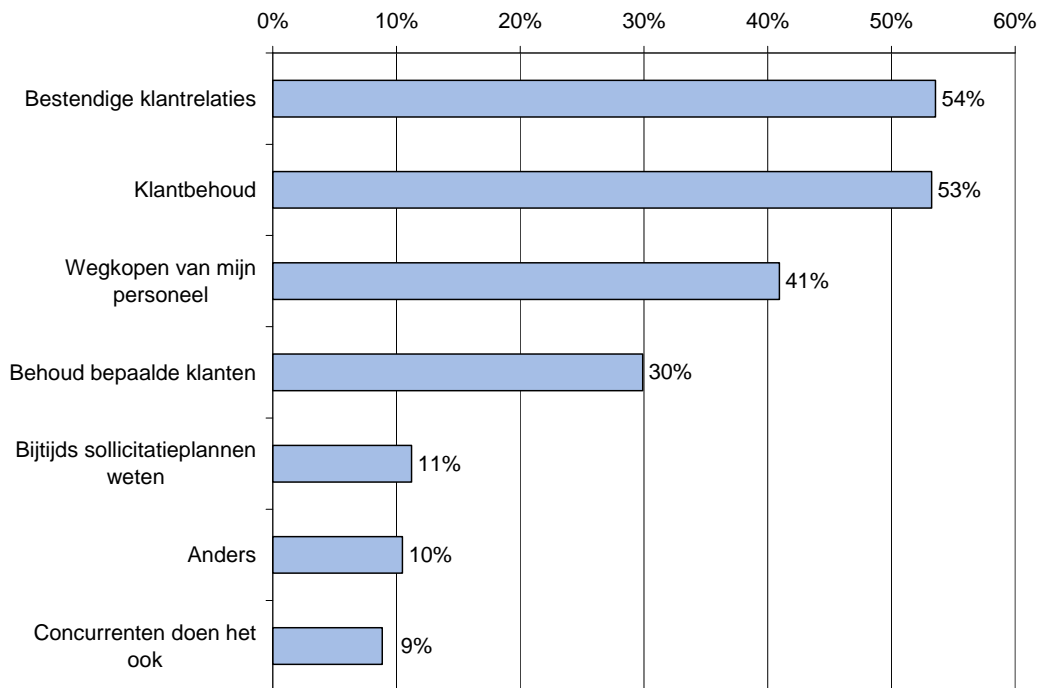


## 5.4 Redenen en verwachting werkgevers voor relatiebeding

Redenen voor een relatiebeding zijn voor iets meer dan de helft van de werkgevers bestendige klantrelaties en klantbehoud. Maar ook het weggokopen van personeel is voor 40 procent van de werkgevers die een relatiebeding aangaan, een reden daarvoor. Bij bijna een derde van de werkgevers met een relatiebeding, gaat het om het behoud van specifieke klanten.

In de open antwoorden wordt de reden nader gemotiveerd. Bijvoorbeeld, een relatiebeding wordt gebruikt om iemand te verbieden om bij een klant te werken, of om te voorkomen dat een ontevreden ex-werknemer negatieve verhalen over het bedrijf vertelt. Of om te voorkomen dat de klant op de hoogte is van het prijsbeleid van het bedrijf.

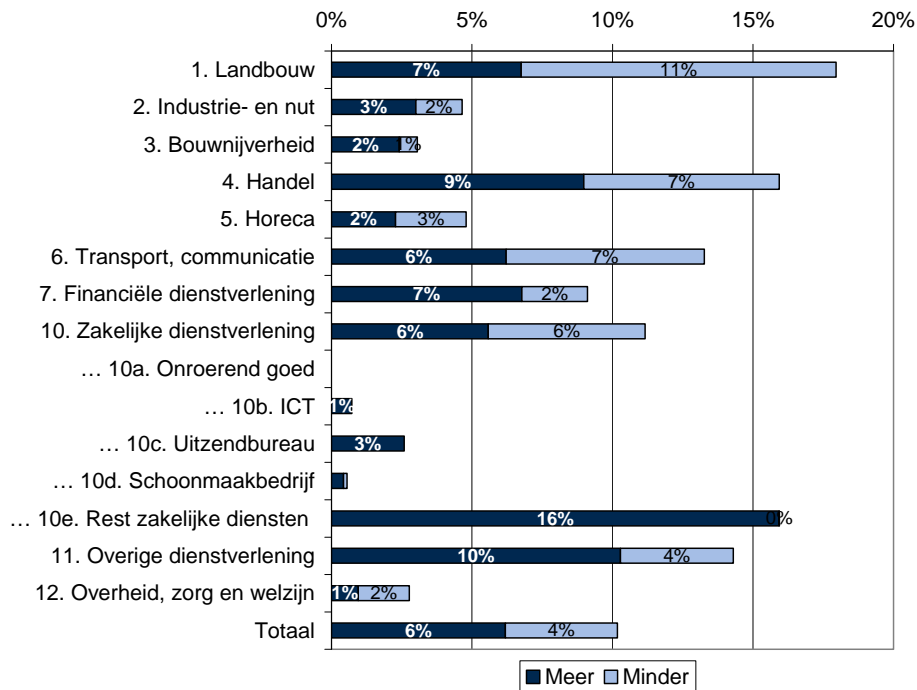
Figuur 5.8 Redenen werkgevers voor relatiebeding





De globale verwachting ten aanzien van het toekomstige gebruik van het relatiebeding is nagenoeg hetzelfde als bij het concurrentiebeding, opnieuw met nauwelijks verschillen naar omvang van de vestiging van de werkgever. Een toename van het relatiebeding wordt vooral verwacht door niet onderscheiden bedrijven in de zakelijke diensten, waaronder bureaus voor advies, reclame, beveiliging en architecten.

Figuur 5.9 Verwachting werkgevers over toenemend/afnemend gebruik relatiebeding, naar sector

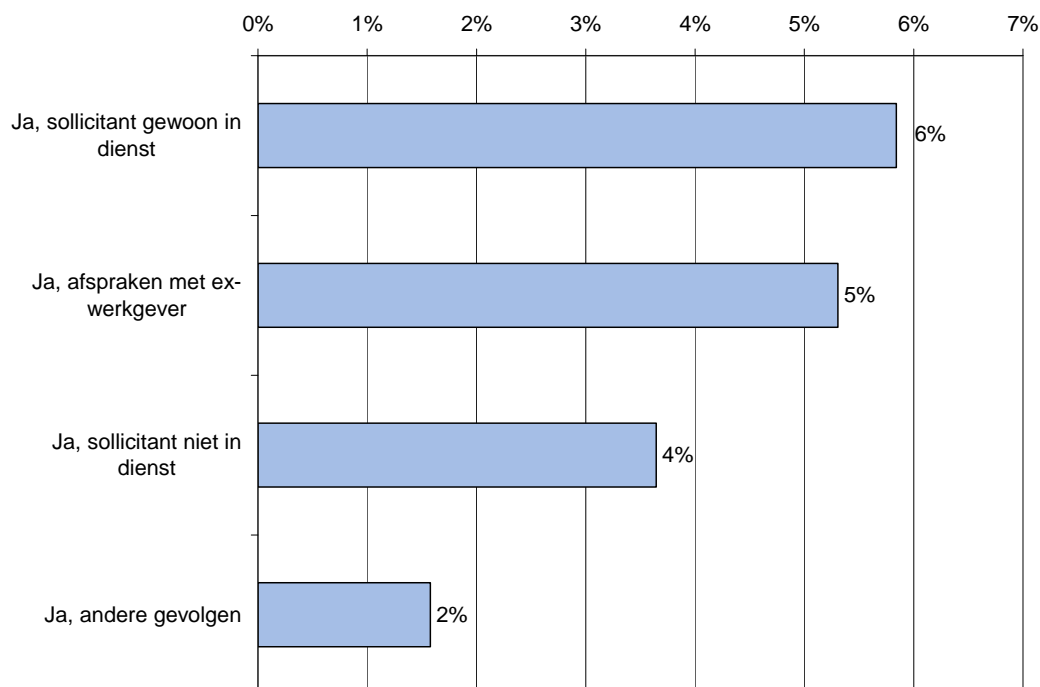


## 5.5 Belemmeringen door relatiebeding

### 5.5.1 Belemmering bij werving personeel door relatiebeding

Bij het relatiebeding geven de uitkomsten hetzelfde beeld als bij het concurrentiebeding; met dit verschil dat minder werkgevers bij de werving problemen met een relatiebeding hebben gehad dan met een concurrentiebeding, omdat het relatiebeding in algemeenheid minder vaak voorkomt. Net als bij het concurrentiebeding zeggen werkgevers praktisch nooit bij de werving een vergoeding aan de ex-werkgever te hebben betaald vanwege een relatiebeding.

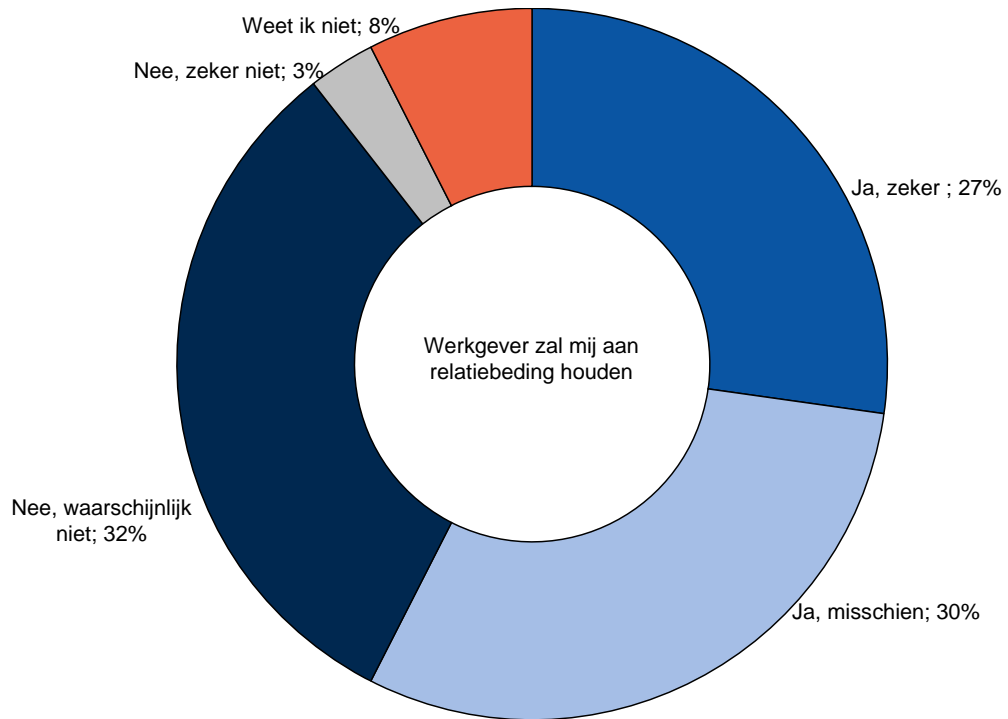
Figuur 5.10 Problemen met een relatiebeding bij de werving van personeel sinds 2000



### 5.5.2 Subjectieve belemmering werknemers door relatiebeding

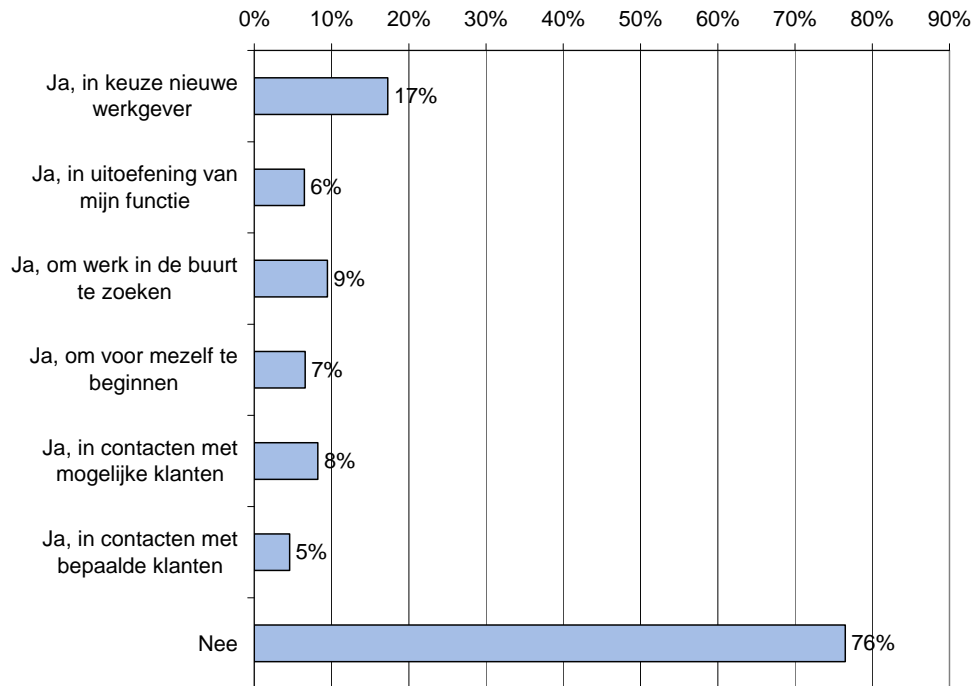
Ruim de helft van de werknemers met een relatiebeding is van mening dat de werkgever hen aan dat beding zal houden.

Figuur 5.11 Mening werknemers of de werkgever hen aan het relatiebeding zal houden



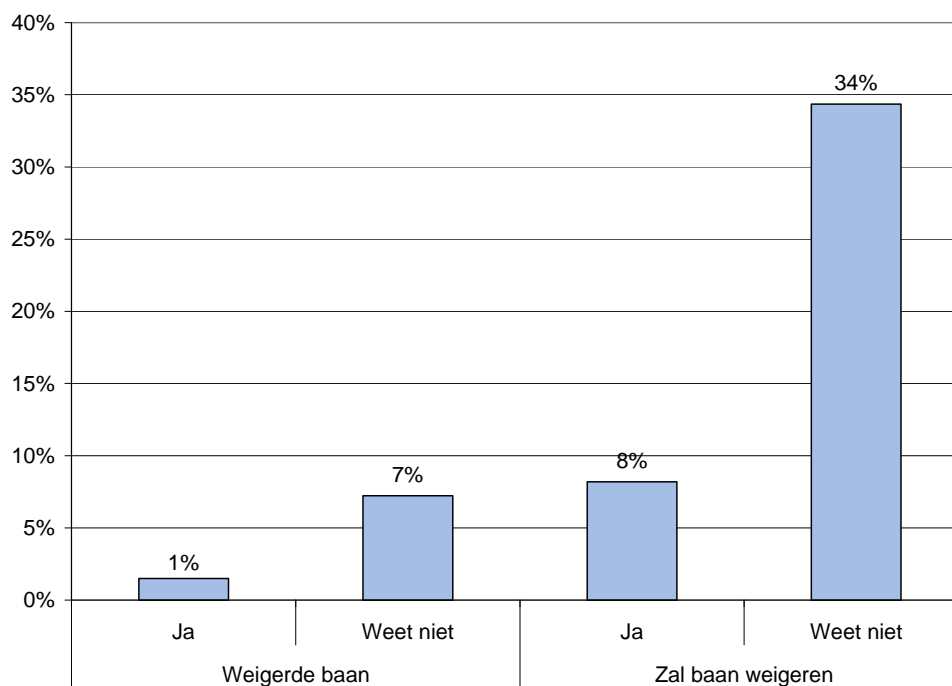
Een kwart van de werknemers met een relatiebeding voelt zich erdoor belemmerd om diverse redenen, waaronder de keuze voor de nieuwe werkgever, werk in de buurt, uitoefening van de functie, om voor zichzelf te beginnen en in contacten met klanten.

Figuur 5.12 Belemmering werknemers door relatiebeding



Van alle werknemers heeft slechts één procent sinds 2000 een baan geweigerd om een relatiebeding (Figuur 5.13). Van alle werknemers met een relatiebeding heeft overigens 30 procent bij ondertekening niet de gevolgen van dat beding beseft. Vergelijking van Figuur 5.13 met Figuur 5.7 leert dat werknemers nog iets minder geneigd zijn om een baan te laten schieten om een relatiebeding dan om een concurrentiebeding.

Figuur 5.13 Invloed relatiebeding op baanacceptatie



## 5.6 Open toelichtingen van werknemers

Uit open toelichtingen blijkt dat een deel van de werknemers begrip kan opbrengen voor een beding. Ook zijn er werknemers die aangeven het in bepaalde situaties onterecht te vinden om aan het beding gehouden te worden. Bijvoorbeeld als ze hun loon niet uitbetaald krijgen of in het algemeen als het bedrijf surseance heeft aangevraagd. Ook vinden sommige werknemers dat als zij als gevolg van een beding na vertrek of specifiek na ontslag door een werkgever een jaar lang niet bij een concurrent kunnen werken, zij gedurende dat jaar het loon doorbetaald dienen te krijgen, deze oplossing komt ook in de praktijk wel voor volgens de respondenten.

## 5.7 Conclusie

Werkgevers hebben uiteenlopende redenen voor een concurrentiebeding. De meest genoemde redenen zijn het beschermen van uiteenlopende vormen van informatie, het weggokken van personeel, de continuïteit van klanten en/of van werk, en de concurrentie met ex-personeel dat voor zichzelf begint. In hoofdstuk 3 noemden we al dat de

werkgevers met de hoogste boetes het weggopen van personeel het vaakst noemen. Een toename van het concurrentiebeding wordt vooral in de handel en de diensten verwacht.

Er zijn geen aanwijzingen dat het concurrentiebeding in zijn algemeenheid een belemmering vormt op de arbeidsmarkt. In het vorige hoofdstuk concludeerden we dat circa 90 procent van de werknemers met een concurrentiebeding toch zonder problemen kon vertrekken, en dat in probleemsituaties de uitkomst meestal toch is of blijft dat de werknemer is vertrokken. Werkgevers geven desgevraagd aan bij de werving van personeel dat een concurrentiebeding heeft bij de vorige werkgever, de sollicitant meestal toch zonder problemen in dienst te kunnen nemen, of afspraken met de oude werkgever te kunnen maken. Van de werknemers verwacht de helft dat de werkgever hem of haar aan het beding zal houden, terwijl de soep in de praktijk minder heet wordt gegeten dan opgediend. Toch voelt 80 procent van de werknemers geen belemmering door een beding. Van de werknemers voelt 20 procent dus wel een belemmering, vooral in de keuze van de nieuwe werkgever (16%). Daarnaast heeft circa drie procent van de werknemers sinds 2000 een baan geweigerd wegens een concurrentiebeding en om die reden geen concurrentiebeding. Logisch bezien zouden deze werknemers zich zeker belemmerd voelen door een concurrentiebeding. Van de werknemers zou ook tien procent in de toekomst een baan weigeren om een concurrentiebeding, maar zegt circa een derde dit niet te weten.

Een aantal werknemers geeft aan het in bepaalde gevallen onterecht te vinden om aan het beding gehouden te worden, zoals bij ontslag, wanneer het loon niet wordt uitbetaald of bij surseance van het bedrijf.

De reden voor het relatiebeding is het behoud van klanten. Maar ook het weggopen van personeel wordt door een derde van de werkgevers met een relatiebeding als reden genoemd. De belemmering die werknemers door het relatiebeding ervaren, is vergelijkbaar of iets minder dan de belemmering die bij het concurrentiebeding wordt ervaren.

## 6 De ervaringen van zzp'ers met bedingen

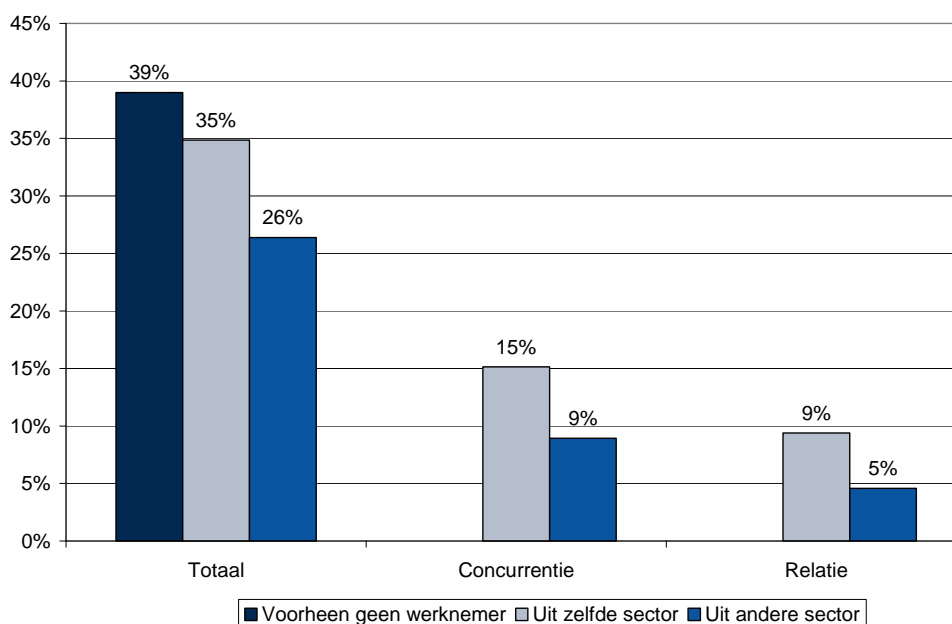
### 6.1 Aantal zzp'ers met een beding bij een vorige werkgever

Van de 436.000 zzp'ers heeft circa 40 procent (170.000) niet eerder een baan als werknemer gehad, en kan dus niet met een beding te maken hebben gehad. Van de overige 266.000 zzp'ers die sinds 2000 wel werknemer geweest zijn, komt ruim de helft uit dezelfde sector en oefent minder dan de helft dezelfde functie uit (zie Figuur 6.1).

Uit Figuur 6.1 valt ook af te leiden dat ruim 40 procent van de zzp'ers die sinds 2.000 werknemer zijn geweest in *dezelfde* sector een concurrentiebeding hadden (15/35) en dat een derde van de zzp'ers die sinds 2000 werknemer zijn geweest in een *andere* sector een concurrentiebeding hadden (9/26). Deze percentages zijn beduidend hoger dan bij de werknemers gemiddeld het geval is volgens Figuur 2.6: circa 23 procent (27 procent exclusief overheid en onderwijs).

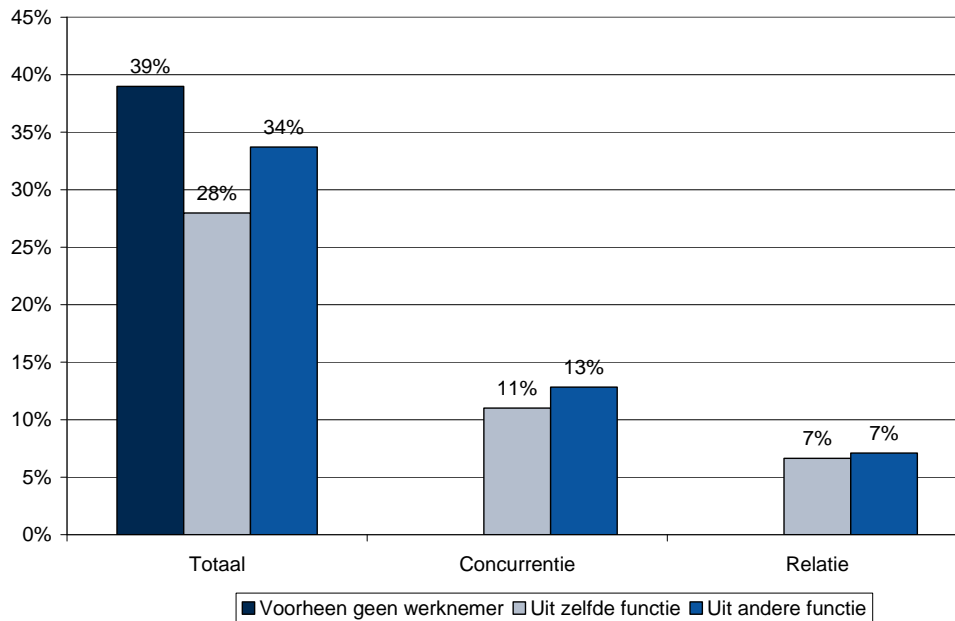
Ook valt af te leiden dat een kwart van de zzp'ers die sinds 2000 werknemer zijn geweest in dezelfde sector een relatiebeding hadden (9/35) en dat een vijfde van hen die sinds 2000 werknemer waren in een andere sector een relatiebeding hadden (5/26). Ook deze percentages zijn veel hoger dan bij werknemers gemiddeld volgens Figuur 2.6: circa 8 procent.

Figuur 6.1 Percentage zzp'ers met voorafgaand beding sinds 2000, en al dan niet in dezelfde sector als werknemer



De kansen om voorheen een concurrentiebeding of relatiebeding te hebben gehad, zijn voor functiewisselaars vergelijkbaar met die voor sectorwisselaars en zijn voor functieblijvers eveneens vergelijkbaar met die voor sectorblijvers (Figuur 6.2).

Figuur 6.2 Percentage zzp'ers met voorafgaand beding sinds 2000, naar voorafgaande werknemerstatus (zelfde functie of niet)



Van de 300 responderende zzp'ers, waaronder de 180 die voorheen werknemer waren, geven zes aan een probleem met de vorige werkgever te hebben gehad over een concurrentiebeding, waarvan één zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding had.

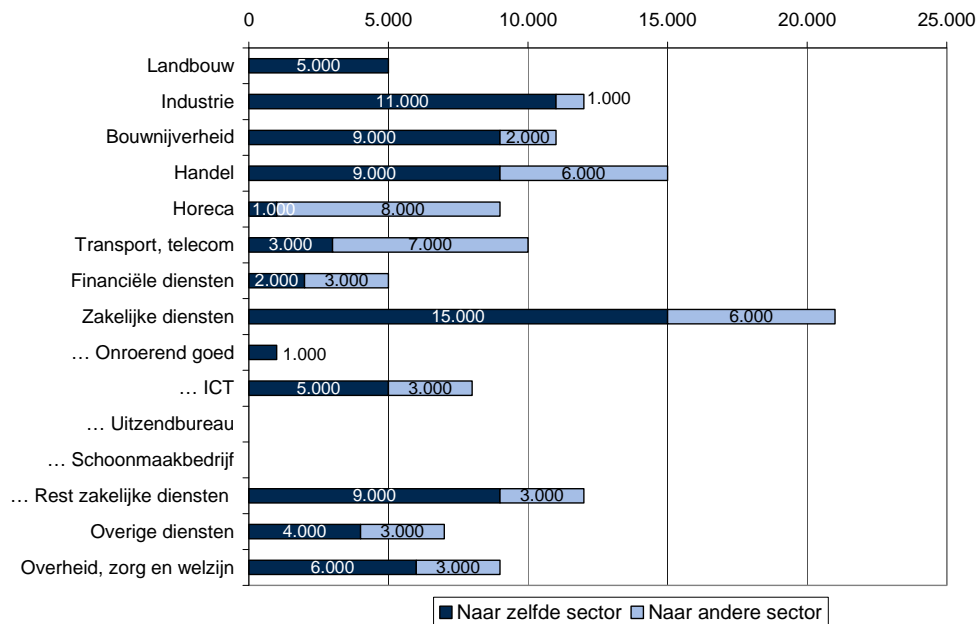


## 6.2 Zzp'ers met een concurrentiebeding bij een voormalige werkgever

In deze paragraaf onderzoeken wij of zzp'ers die als werknemer sinds 2000 een beding hadden, in dezelfde sector of functie werkzaam zijn als toen zij werknemer waren. Dit blijkt sterk te gelden voor zzp'ers die als werknemers werkten in de landbouw, industrie, bouwnijverheid en onderdelen van de zakelijke diensten en de publieke sector.

Dat een deel van de werknemers in een andere sector is gaan werken, heeft in het algemeen niet het concurrentiebeding als oorzaak omdat het concurrentiebeding in de meeste gevallen geen probleem is gebleken; zie verder paragraaf 6.4 over de problemen van zzp'ers met een concurrentiebeding.

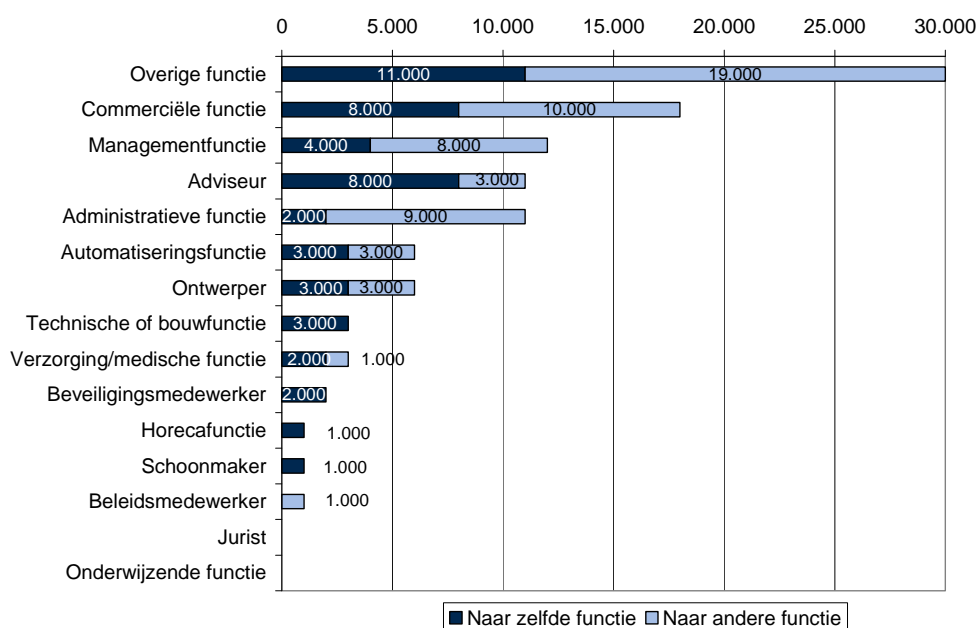
Figuur 6.3 Zzp'ers die sinds 2000 een concurrentiebeding hadden naar sector waarin ze als werknemer werkzaam waren, al dan niet in dezelfde sector als zzp'er



Vooral technici, beveiligingsmedewerkers en adviseurs oefenen dezelfde functie uit als zelfstandige. Dit zijn bij uitstek de groepen werknemers met een concurrentiebeding die als zelfstandige daadwerkelijk concurrentie kunnen vormen voor de werkgever.

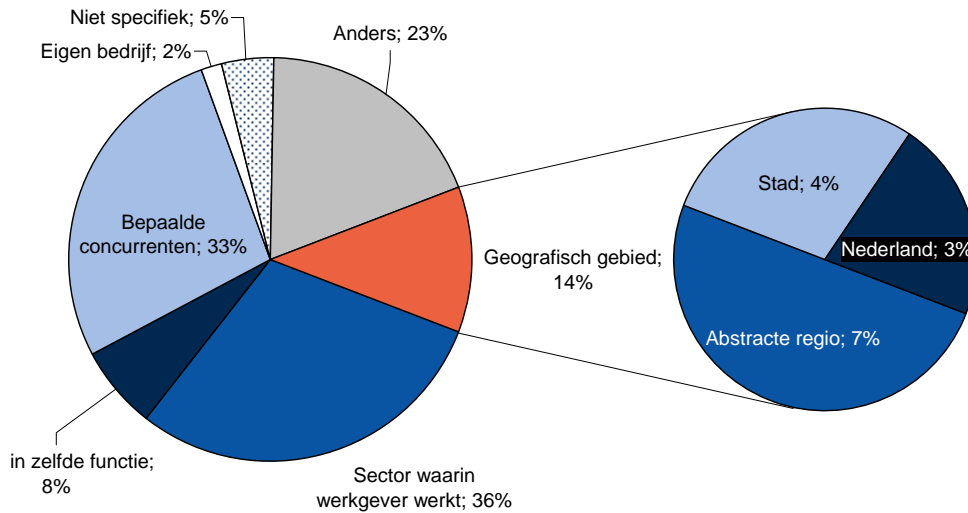
Opmerkelijk is de positie van bedrijfsjuristen: er zijn bedrijfsjuristen die voorheen te maken hebben gehad met een concurrentiebeding maar die waren voorheen allemaal in een andere functie werkzaam. De bedrijfsjuristen die binnen een bedrijf (landbouw, bouw, handel, transport, onroerend goed, overige zakelijke diensten) hebben gewerkt en voor zichzelf begonnen zijn, geven aan niet met een concurrentiebeding te maken te hebben gehad. Mogelijk letten juristen met het plan om ooit voor zichzelf te beginnen extra scherp op een concurrentiebeding. Dat onderwijzers die voor zichzelf beginnen weinig te maken hebben met een concurrentiebeding, komt waarschijnlijk omdat in het onderwijs een concurrentiebeding weinig voorkomt. Onder de adviseurs die voor zichzelf zijn begonnen en een concurrentiebeding hadden, zijn vooral ICT adviseurs maar ook een financieel adviseur, een bouwkundig adviseur en een organisatie adviseur.

Figuur 6.4 Zzp'ers die sinds 2000 een concurrentiebeding hadden naar functie waarin ze als werknemer werkzaam waren, al dan niet in dezelfde functie als zzp'er



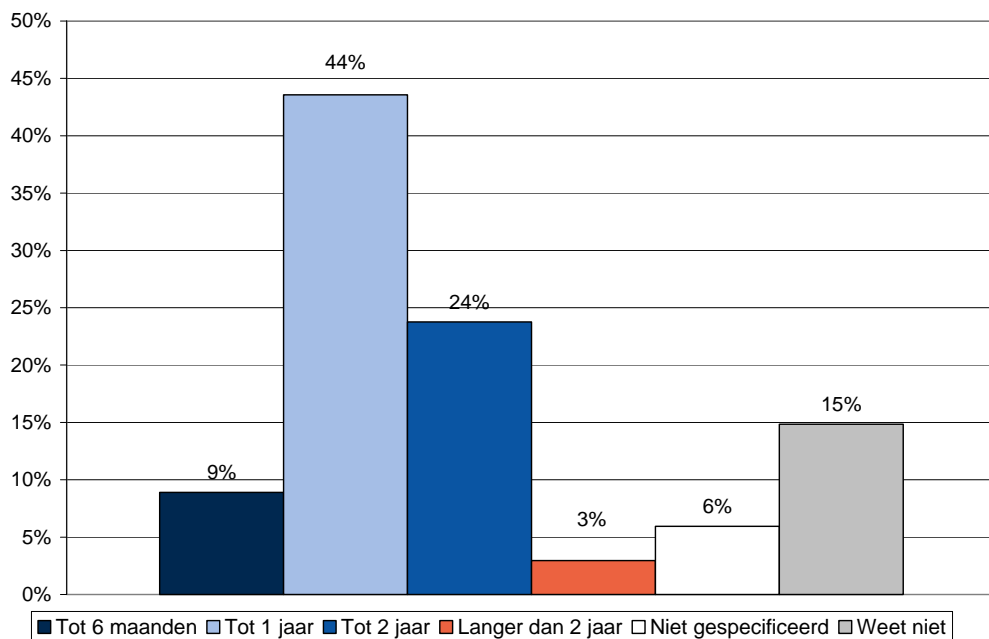
Net als werknemers en werkgevers geven ook zzp'ers in meerderheid aan dat het concurrentiebeding beperkt was tot de sector van de vorige werkgever en tot bepaalde concurrenten, zie Figuur 6.5.

Figuur 6.5 Zzp'ers met voorafgaand concurrentiebeding naar de beperkingen ervan



Circa 70 procent van de zzp'ers met een voorafgaand concurrentiebeding geeft aan dat het tot één jaar of tot twee jaar geldig was.

Figuur 6.6 Zzp'ers met voorafgaand concurrentiebeding naar de geldigheidsduur ervan



De boetes in het voorafgaande concurrentiebeding die zzp'ers noemen, komen op hoofdlijnen overeen met de boetes die werkgevers en werknemers noemen, zie Tabel 6.1.

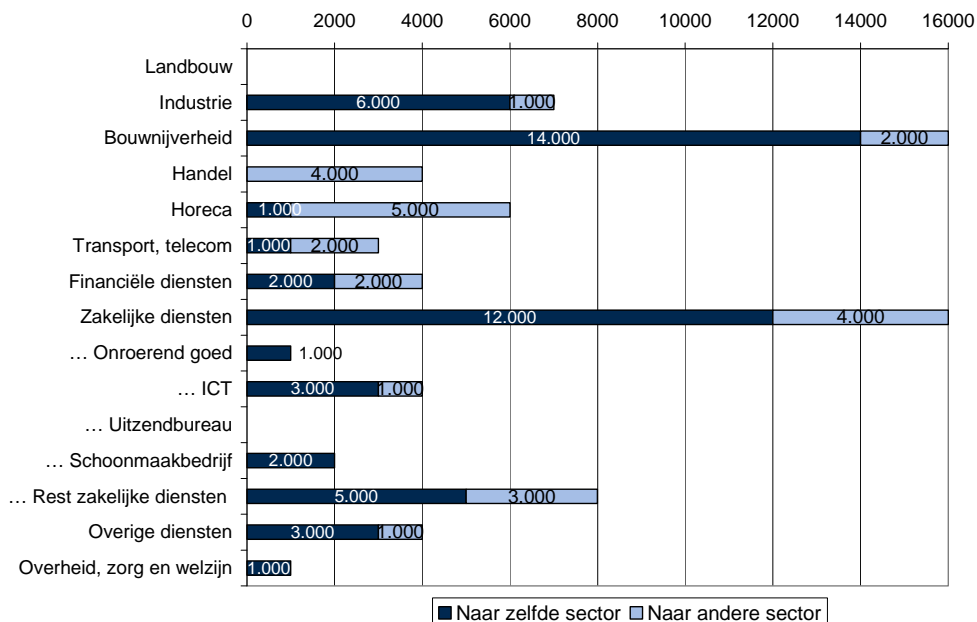
Tabel 6.1 Zzp'ers met voorafgaand concurrentiebeding naar boeteclausule

Boeteclausule	Aantal zzp'ers	Gemiddeld bedrag
Geen	35.000	
Vast bedrag ineens	16.000	€ 18.600
Termijnbedrag	24.000	€ 2.700 / dag
Combinatie vast + termijnbedrag	2.000	€ 3.000 plus € 140 / dag
Weet niet	27.000	
<b>Totaal</b>	<b>104.000</b>	

### 6.3 Zzp'ers met een relatiebeding bij een voormalige werkgever

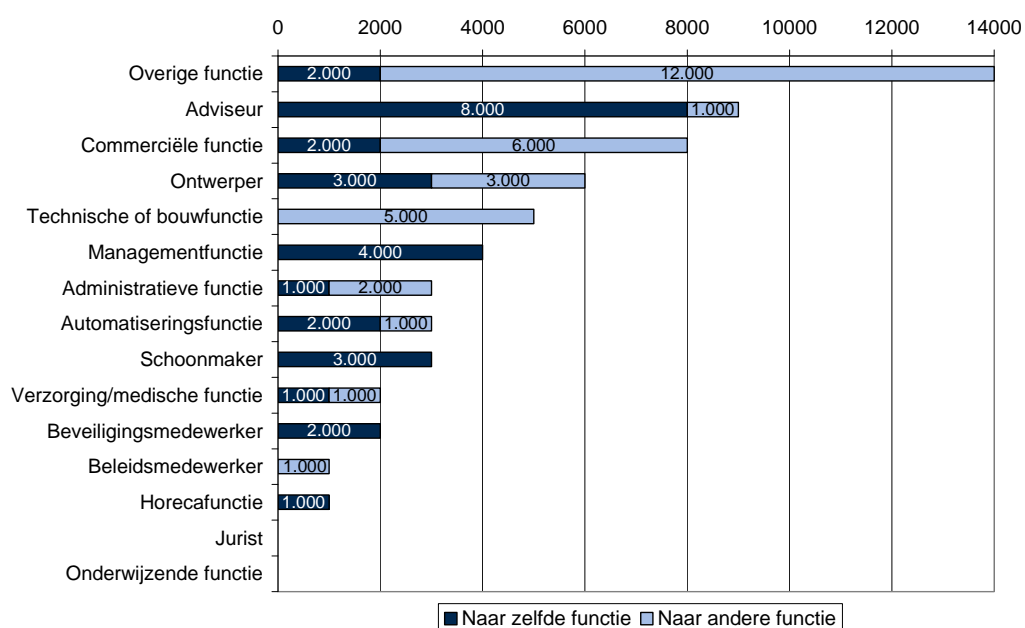
Werknemers met een relatiebeding die zzp'er worden, werken relatief vaak in de eigen sector, in het bijzonder in de bouwnijverheid, industrie en onderdelen van de zakelijke dienstverlening zoals medewerkers uit de makelaardij, ICT-bedrijven en schoonmaakbedrijven.

Figuur 6.7 Zzp'ers die sinds 2000 een relatiebeding hadden naar sector waarin ze als werknemer werkzaam waren, al dan niet in dezelfde sector als zzp'er



Vooral adviseurs<sup>14</sup>, managers, beveiligingsmedewerkers en schoonmakers met een relatiebeding die voor zichzelf beginnen, blijven in dezelfde functie werkzaam en concurreren daarmee met hun oude werkgever.

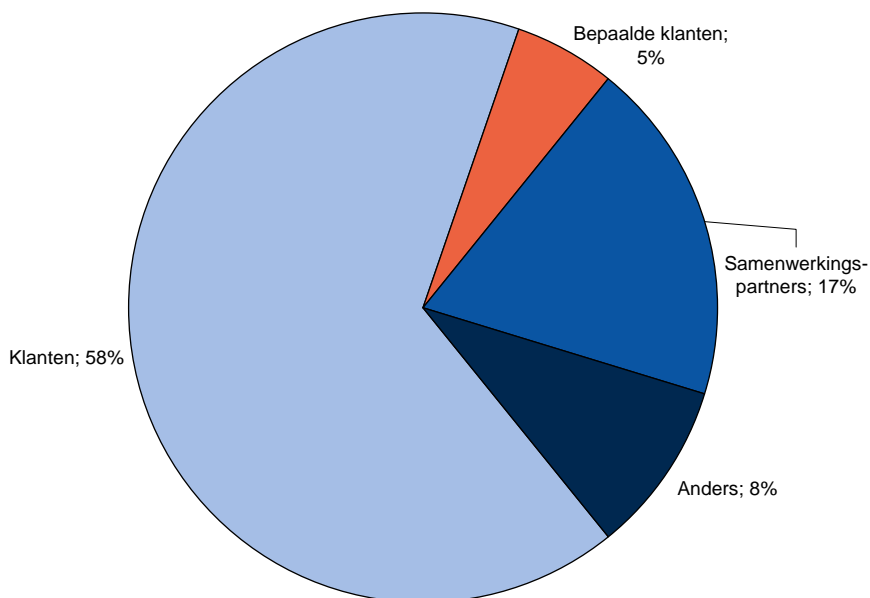
Figuur 6.8 Zzp'ers die sinds 2000 een relatiebeding hadden naar functie waarin ze als werknemer werkzaam waren, al dan niet in dezelfde functie als zzp'er



<sup>14</sup> Met overwegend een relatiebeding naast een concurrentiebeding en dus dezelfde typen adviseurs als bij het concurrentiebeding: ICT, financieel, bouwkundig en organisatie advies.

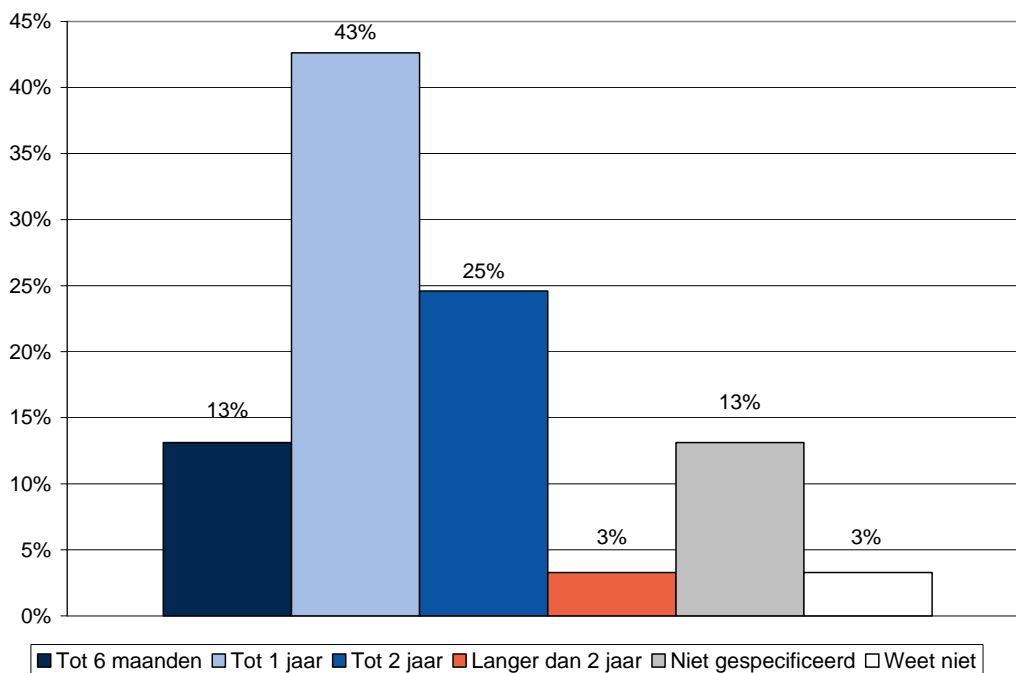
Ook een relatiebeding is doorgaans beperkt tot contacten met klanten van het bedrijf in algemene zin, en tot contacten met bedrijven en instellingen in specifieke sectoren. Weinig zzp'ers geven aan dat het relatiebeding tot een bepaald gebied was beperkt.

Figuur 6.9 Zzp'ers met voorafgaand relatiebeding naar de beperkingen ervan



Net als werknemers en werkgevers geeft circa 70 procent van de zzp'ers aan dat het beding tot een jaar of tot twee jaar geldig was.

Figuur 6.10 Zzp'ers met voorafgaand relatiebeding naar de geldigheidsduur ervan



De boetes die zelfstandigen voor het relatiebeding noemen, komen op hoofdlijnen overeen met de boetes die werknemers en werkgevers noemen, zie Tabel 6.2.

Tabel 6.2 Zzp'ers met voorafgaand relatiebeding naar boeteclausule

Boeteclausule	Aantal zzp'ers	Gemiddeld bedrag
Geen	19.000	
Vast bedrag ineens	16.000	€ 19.000
Termijnbedrag	6.000	€ 1.500 / dag
Combinatie vast + termijnbedrag	0	--
Weet niet	19.000	
<b>Totaal</b>	<b>60.000</b>	

## 6.4 Problemen van zzp'ers met vorige werkgevers vanwege een beding

Van de 300 responderende zzp'ers, waaronder de 180 die voorheen sinds 2.000 als werknemer hebben gewerkt, hebben zes problemen gehad met de vorige werkgever vanwege een concurrentiebeding, waarvan één respondent zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding had. Vanwege het geringe aantal zzp'ers dat problemen heeft gehad met de vorige werkgever, geven wij zes case beschrijvingen zonder enige intentie van representativiteit. Opvallend is dat voor maar één zzp'er het plan om voor zichzelf te beginnen de aanleiding was voor het probleem met het concurrentiebeding. De beperkingen om bij een andere werkgever te werken lijken dus in een aantal gevallen de keuze voor het zelfstandige ondernemerschap te beïnvloeden.

**Case 1.** Adviseur in de ICT-sector die ook als werknemer adviseur in de ICT-sector was. Deze persoon was zich destijds bij ondertekening van het arbeidscontract bewust van de gevolgen van een concurrentiebeding dat verbodt om bij specifieke concurrenten te werken en een relatiebeding, met een geldigheidsduur van één jaar. Het probleem is ontstaan toen deze vertelde van plannen om voor zichzelf te beginnen. Deze persoon is zonder externe bemiddeling onderling overeengekomen om zonodig bij het aannemen van werk te overleggen met de vorige werkgever. Deze persoon voelt zich belemmerd om eventueel weer in loondienst te werken en om werk te doen voor klanten in zijn woonomgeving.

**Case 2.** Voormalige manager in de transportsector of reisbranche. Deze persoon beseftte bij ondertekening van het arbeidscontract niet dat het concurrentiebeding, voor de duur van twee jaar, werk in dezelfde functie en sector verbodt. Deze persoon heeft sindsdien diverse banen geweigerd waarin een beding was opgenomen. Deze persoon is uitgeweken naar een andere sector (overige dienstverlening) en voelt zich belemmerd om weer in loondienst te werken.

**Case 3.** Persoon in een verzorgend of medisch beroep in de zorg en welzijn die hetzelfde werk doet als werknemer destijds. Deze persoon had zonder de gevolgen te beseffen een concurrentiebeding dat werk verbodt bij specifieke concurrenten in dezelfde stad, met een geldigheidsduur van twee jaar. Het probleem ontstond na een concreet aanbod van een andere werkgever om daar te beginnen. Deze persoon is zonder overeenstemming

maar ook zonder externe bemiddeling of rechterlijke uitspraak gehouden aan het beding. Deze persoon voelt zich belemmerd om in dezelfde stad het werk uit te oefenen of bij een concurrent in dienst te treden.

**Case 4.** Technicus in overige dienstverlening die hetzelfde werk doet als voorheen als werknemer. Deze persoon had zonder het te beseffen een concurrentiebeding dat werk verbod in dezelfde stad, met een geldigheidsduur van één jaar. Het probleem ontstond na een concreet aanbod van een andere werkgever om daar te beginnen. Deze persoon is zonder overeenstemming met de vorige werkgever maar ook zonder externe bemiddeling of rechterlijke uitspraak gehouden aan het beding. Deze persoon heeft sindsdien een baan geweigerd wegens een concurrentiebeding en is maar voor zichzelf begonnen. Inmiddels is deze niet meer beperkt door het beding.

**Case 5.** Persoon in dezelfde commerciële functie in de transportsector als werknemer destijds. Deze persoon was zich destijds bij ondertekening van het arbeidscontract bewust van de gevolgen van het concurrentiebeding dat werk in dezelfde regio verbod, voor de duur één jaar. Het probleem ontstond toen deze de werkgever inlichtte om bij een andere werkgever te willen werken. Deze persoon is niet met de vorige werkgever tot overeenstemming gekomen maar evenmin is een externe bemiddelaar of rechter ingeschakeld. Deze persoon moest bij het aannemen van werk zonodig overleggen met de vorige werkgever, maar is inmiddels niet meer beperkt door het beding.

**Case 6.** Persoon in dezelfde commerciële functie in de industrie als werknemer. Deze persoon besepte bij ondertekening de gevolgen niet van een algemeen geformuleerd concurrentiebeding, met een geldigheidsduur van één jaar en een boeteclausule van € 10.000. Het probleem ontstond na een concreet aanbod van een andere werkgever om daar te werken. Een rechtszaak en externe bemiddeling leidden niet tot overeenstemming en de persoon is onverkort aan het beding gehouden. Deze persoon merkt het verschil in kapitaal op (dure versus goedkope advocaat) en het kunnen doorzetten van procedures. Deze persoon voelde zich belemmerd om eerder een eigen onderneming te starten.

## 6.5 Belemmeringen van zzp'ers door een concurrentiebeding

Van de zzp'ers voelt 9 procent zich door een concurrentiebeding belemmerd, waarvan tweederde (zes procent van het totaal) zich belemmerd voelt om eventueel weer in loondienst te werken bij een andere werkgever. Andere belemmeringen die incidenteel worden genoemd, zijn de belemmering in de uitoefening van de functie, om werk aan te nemen in de buurt waar de zzp'er woont, de belemmering om werk aan te nemen zonder overleg met de ex-werkgever en de belemmering om eerder een eigen onderneming te starten. Van de zzp'ers geeft 40 procent aan de gevolgen van het concurrentiebeding bij het tekenen niet te hebben beseft, en drie procent heeft ooit een baan geweigerd vanwege een concurrentiebeding.

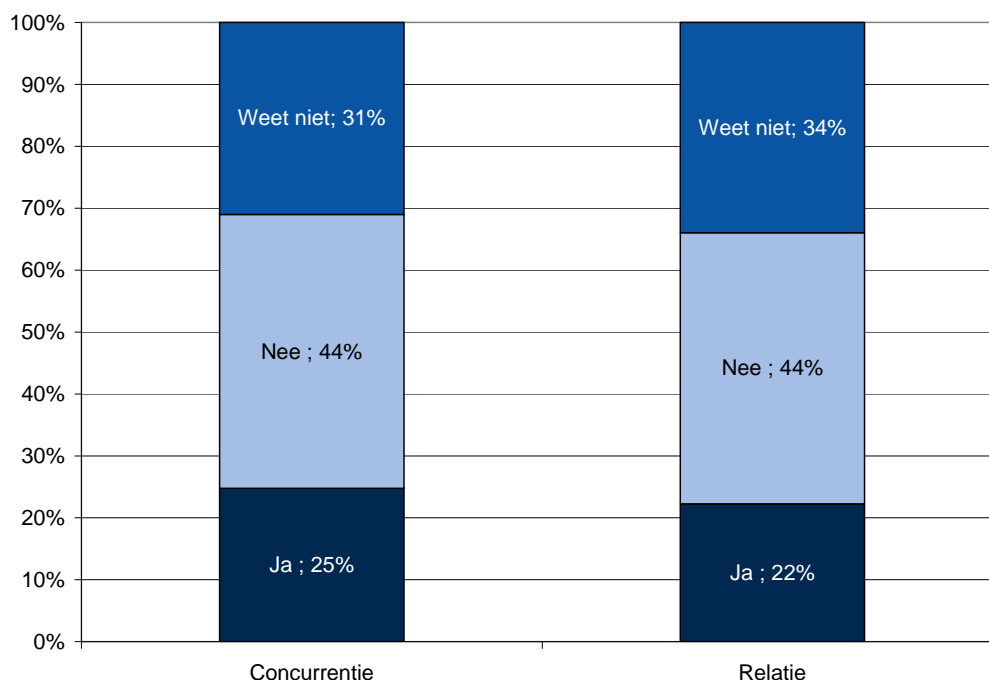
Van de zzp'ers voelt vier procent zich belemmerd door een relatiebeding. Deze voelen zich zowel in de contacten met bestaande klanten als mogelijke nieuwe klanten belemmerd, en specifiek ook het zoeken van werk in de buurt. Slechts één respondent voelt zich door een relatiebeding belemmerd in de uitoefening van de functie. Van de



zzp'ers heeft 35 procent destijds de gevolgen van het relatiebeding niet beseft, en vier procent heeft ooit een baan geweigerd vanwege een relatiebeding.

Van alle zzp'ers zou ongeveer een kwart in de toekomst een baan weigeren vanwege een concurrentie- of relatiebeding. Dit is twee keer zoveel als onder werknemers (zie volgende hoofdstuk).

Figuur 6.11 Invloed beding op toekomstige baanacceptatie (zal baan weigeren)



## 6.6 Conclusie

De zzp'ers die sinds 2000 als werknemer werkzaam zijn geweest, hebben vaker bij een vorige werkgever een concurrentiebeding gehad dan de gemiddelde werknemer. Werknemers die voor de werkgever het grootste risico vormen om voor zichzelf te beginnen zijn (bouw-) technici, beveiligingsmedewerkers en adviseurs. Ondanks dat zzp'ers die voorheen werknemer waren, vaker dan gemiddeld een concurrentiebeding hadden, vormt het concurrentiebeding niet vaker dan gemiddeld een probleem. Slechts zes van de circa 180 zzp'ers die voorheen werknemer waren, hadden een probleem met de voorgaande werkgever (drie procent).

Uit de antwoorden van de zzp'ers die problemen hebben gehad wegens een concurrentiebeding komt naar voren dat een concurrentiebeding voor sommigen juist een aanleiding kan zijn om voor zichzelf te beginnen. Van de zzp'ers geeft 9 procent aan een belemmering te voelen wegens een concurrentiebeding. Voor tweederde van deze groep is de belemmering om weer in loondienst bij een andere werkgever te werken. Van de zzp'ers zou een kwart een eventuele toekomstige baan bij een werkgever weigeren om een concurrentiebeding, dit is twee keer zoveel als bij werknemers.



## 7 Het beding bij tijdelijke en vaste contracten

### 7.1 Het concurrentiebeding bij tijdelijke en vaste contracten

Een aanvullende vraag van de opdrachtgever betrof verschillen bij het concurrentiebeding tussen tijdelijke en vaste contracten. In hoofdstuk 2 bleek al dat werknemers met een tijdelijk contract geen hogere of lagere kans hebben op een concurrentiebeding als werknemers met een vast contract (figuur 2.8). Ook wanneer uitsplitsingen naar bijvoorbeeld sectoren worden gemaakt, vallen geen sectoren op met een duidelijk verschil tussen tijdelijke en vaste contracten. De uitzondering zou de onroerend goed sector kunnen zijn. Volgens de werknemersenquête hebben tijdelijke arbeidskrachten hier juist een grotere kans op een concurrentiebeding, maar als enige uitzondering zou dit een toevalstreffer kunnen zijn. De afwezigheid van een onderscheid tussen tijdelijke en vaste contracten is niet zo vreemd aangezien maar vijf procent van de werkgevers het toepassen van het concurrentiebeding laat afhangen van het type contract (Figuur 3.1).

Er zijn dus geen duidelijke verschillen in toepassing van het concurrentiebeding tussen tijdelijke en vaste contracten. Onderzocht is verder of tijdelijke arbeidskrachten het concurrentiebeding vaker als een belemmering ervaren, of er vaker problemen mee hebben gehad. Dit blijkt niet het geval. Zowel onder tijdelijke als onder vaste arbeidskrachten voelt 20 procent zich belemmerd door het concurrentiebeding. Werknemers met een tijdelijk contract hebben bij het ondertekenen van het contract iets vaker de gevolgen van het concurrentiebeding beseft (82% versus 78% bij een vast contract). In de verwachting of de werkgever de werknemer aan het concurrentiebeding zal houden is er geen verschil tussen tijdelijke en vaste contracten (58% versus 57%). Als bij vertrek het concurrentiebeding ter sprake komt, worden zowel bij een vast als een tijdelijk contract 78 procent van de werknemers aan het beding gehouden.

### 7.2 Het relatiebeding bij tijdelijke en vaste contracten

In hoofdstuk 2 is geconstateerd dat werknemers met een tijdelijk contract een grotere kans op een relatiebeding hebben dan werknemers met een vast contract, tien procent versus acht procent. De grootste verschillen doen zich voor bij de sectoren industrie en zakelijke diensten.

Opmerkelijk is dat werknemers met een tijdelijk contract zich minder vaak belemmerd voelen, 21 procent versus 37 procent van de werknemers met een vast contract. Net als bij het concurrentiebeding hebben tijdelijke werknemers de gevolgen van het relatiebeding iets vaker beseft (78% versus 74%). Tijdelijke arbeidskrachten verwachten minder vaak dan vaste arbeidskrachten dat ze aan het beding gehouden worden (55% versus 74%).

Deze verwachting blijkt terecht. Bij de werknemers met een tijdelijk contract heeft vier procent sinds 2000 problemen gehad met een relatiebeding tegen acht procent bij de werknemers met een vast contract. En ook als het relatiebeding ter sprake komt, wordt onder de werknemers met een tijdelijk contract 61 procent aan het beding gehouden, tegen 81 procent van de werknemers met een vast contract.

Kortom, bij tijdelijke contracten komt een relatiebeding iets vaker voor, maar vormt het relatiebeding in de praktijk minder vaak een probleem dan bij een vast contract.

### 7.3 Conclusie

Er is weinig verschil in de mate waarin het concurrentiebeding bij tijdelijk en vast personeel voorkomt. Dit is ook niet vreemd aangezien het type contract maar voor vijf procent van de werkgevers een criterium is voor het toepassen van het beding. Dit is bijvoorbeeld het geval in de kappersbranche waar een concurrentiebeding volgens de cao verboden is voor tijdelijk personeel (zie hoofdstuk 2). Tijdelijk personeel ervaart het concurrentiebeding ook niet vaker of minder vaak als een belemmering dan vast personeel.

Het relatiebeding lijkt bij tijdelijk personeel iets vaker voor te komen dan bij vast personeel. Daartegenover staat dat tijdelijk personeel minder vaak door een relatiebeding belemmerd wordt dan vast personeel.

## 8 Synthese na diepte-interviews

### 8.1 Inleiding

Om de verkregen kwantitatieve onderzoeksresultaten beter te kunnen duiden, dienden volgens afspraak met de opdrachtgever een negental diepte-interviews plaats te vinden: drie interviews met advocaten, drie met kantonrechters en drie met mediators.<sup>15</sup> Deze interviews hebben plaatsgevonden, op locaties verspreid over het land. De namen van de gesprekspartners zijn in deze rapportage opgenomen in hoofdstuk 10. Hieronder worden de diverse commentaren, conform toezegging, geanonimiseerd weergegeven.

De interviews waren los gestructureerd rond een viertal thema's.

Allereerst werd samen met de gesprekspartners getracht te bepalen welk relatief aandeel in de eigen praktijk gevormd wordt door geschillen over het concurrentiebeding en relatiebeding.

Vervolgens werd de gesprekspartners gevraagd of zij de afgelopen jaren bepaalde trends (en – zo ja – welke) in hun praktijk hadden waargenomen, en welke verklaringen zij voor deze trends konden geven. De aandacht ging hierbij uit naar een zevental onderwerpen in het bijzonder:

1. De eventuele opkomst van andere relevante bedingen *naast* het concurrentiebeding in eigenlijke zin, en de onderlinge verhouding tussen de verschillende soorten bedingen;
2. De frequentie (stijgend, dalend, gelijkblijvend) waarmee men de afgelopen jaren het concurrentiebeding in de eigen praktijk langs heeft zien komen, met eventueel een toespitsing op bepaalde sectoren (bijvoorbeeld schoonmaakbedrijven, bouw e.d.).
3. Eventuele ontwikkelingen ten aanzien van de inhoud en strekking van het concurrentiebeding (bijvoorbeeld precisering voor wat betreft regio, sector, duur, of categorie werknemer).
4. Eventuele ontwikkelingen ten aanzien van boeteclausules (het daadwerkelijk invoeren hiervan, hoogte bedragen).

---

<sup>15</sup> Het aantal diepte-interviews lag daarmee overigens aanzienlijk lager dan het aantal interviews dat geaccordeerd werd in het kader van het onderzoek "Het Concurrentiebeding in de Praktijk", dat in 1997 plaatsvond door Research voor Beleid in opdracht van de MDW werkgroep: 60 interviews (p. i).

5. Het in de praktijk geïdentificeerde motief van de werkgever om een concurrentiebeding (dan wel relatiebeding) op te nemen in een arbeidsovereenkomst.
6. Het stadium waarin het geschil zich openbaart (m.n. *voor* of *na* vertrek van de werknemer naar een nieuwe werkgever, of naar een eigen bedrijf), en de vraag wie van beide partijen de kwestie vervolgens aanbrengt.
7. Eventuele ontwikkelingen ten aanzien van de betrokkenheid van de *nieuwe* werkgever bij de verdere behandeling van geschillen.

Het derde gespreksthema werd gevormd door de stroomschema's in Figuur 4.3 en Figuur 4.6 van dit rapport. De gesprekspartners werd gevraagd of zij de aantallen zaken plausibel achtten die zijn gevonden bij de diverse conflictstrategieën: rechtstreeks onderhandelen, onderhandelen met behulp van een externe bemiddelaar, of de gang naar de rechter, met bij die laatste mogelijkheid - naast de optie van een einduitspraak - ook weer de opties van onderhandeling of bemiddeling (*in casu*: schikken onder leiding van de rechter dan wel *mediation* na rechterlijke doorverwijzing).

Aan zowel de advocaten als de rechters en de mediators werd vervolgens gevraagd naar aandachtspunten bij de belangenafweging. Bij rechters valt daarbij te denken aan de keuze voor deze of gene uitspraak, bij advocaten en mediators aan een gekozen strategie. Advocaten en mediators werden met name gevraagd waar zij enige ruimte dan wel beperkingen aanwezig achten voor op onderhandeling gebaseerde strategieën.

Aandachtspunten bij de belangenafweging vormden onder meer:

- de aard van het dienstverband (tijdelijk dan wel vast);
- de looptijd van het beding ten opzichte van de duur van het dienstverband;
- het stadium waarin het geschil is aangebracht; en
- de mate van concretisering van de beperkingen (met speciale aandacht voor de verhouding tussen concurrentiebeding en relatiebeding).

Ook is gesondeerd in hoeverre een overgang van een ex-werknemer naar de positie van zzp'er een andere onderhandelings situatie creëert dan een overstap naar een nieuwe werkgever.

Het vierde en laatste gespreksthema werd gevormd door de vraag of, en zo ja welke suggesties of aanbevelingen men vanuit de eigen praktijk zou willen meegeven aan de doelgroep van deze onderzoeksrapportage. Vaak kwam hier als vanzelf de vraag centraal te staan: heeft het concurrentiebeding anno 2009 nog bestaansrecht, eventueel in aangepaste vorm?

Thans volgen de geanonimiseerde reacties bij elk van de hier besproken thema's.

## 8.2 Praktijkaandeel

Allereerst voor wat betreft de rechters: in de rechtspraak worden statistieken niet uitgesplitst naar onderwerpen van geschil. Daarom moesten de geïnterviewde rechters zelf een schatting doen. Het aantal voorgelegde zaken over een concurrentiebeding of relatiebeding als zodanig werd geschat op een tiental per jaar, gemiddeld per sector kanton<sup>16</sup>. Op dat aantal zou men heel globaal ook uitkomen na terugrekening vanuit het aantal geschillen genoemd in Figuur 4.3 en Figuur 4.6. Tussen de kantonrechters individueel liepen de nominale schattingen overigens uiteen van twee à drie tot 25 per jaar - wat neerkomt op percentages variërend van twee tot 17 procent van het totale aantal voorgelegde arbeidsgeschillen. Van die arbeidsgeschillen hebben er - per sector kanton - jaarlijks gemiddeld enkele honderden betrekking op ontbindingsverzoeken. In het kader van dergelijke procedures komen het concurrentiebeding en/of relatiebeding ook nogal eens aan bod - frequenter in ieder geval dan als zelfstandig onderwerp van geschil.

Een kantonrechter: “Formeel kan ik een concurrentiebeding niet aan de orde stellen in het kader van een ontbindingsprocedure, maar het is ook niet efficiënt om partijen met losse eindjes te laten zitten”.

Een andere rechter geeft aan dat vooral werkgevers het concurrentiebeding bij voorkeur willen loskoppelen van een ontbinding, omdat men aldus ook na beëindiging van het dienstverband nog greep kan houden op de werknemer.

Een andere rechter benadrukt: “Wij zien slechts het topje van de ijsberg; veel wordt uitonderhandeld in beëindigingsovereenkomsten”.

Advocaten zijn wat dit betreft dichter bij de basis van conflicten gepositioneerd. Zij adviseren niet alleen curatief, nadat een geschil zich heeft geopenbaard, maar ook preventief. Zij adviseren werkgevers over op te stellen arbeidsovereenkomsten en daarin op te nemen bedingen, of adviseren werknemers over nog hypothetische vertreksituaties. Het volume zaken waarin specifiek het concurrentiebeding en/of relatiebeding centraal staat is echter ook hier niet spectaculair te noemen: van vijf à zes tot enkele tientallen per jaar.

Aan de geïnterviewde mediators blijken zelfs nooit conflicten te worden voorgelegd waarin specifiek het concurrentiebeding en/of relatiebeding centraal staan. Wel worden dergelijke bedingen vrijwel altijd meegenomen bij het zoeken naar oplossingen voor meer omvattende arbeidsconflicten. Maar: “Ik heb nog nooit meegemaakt dat een *mediation* op een dergelijk beding is stuk gelopen”, aldus een mediator.

---

<sup>16</sup> Over de afgelopen 10 jaar werden er van deze uitspraken – en de sporadische die tot aan de Hoge Raad werden uitgeprocedeerd - zo'n 40 uitspraken gepubliceerd in de jurisprudentie tijdschriften.

## 8.3 Trends en verklaringen

Gesignaleerde trends - en mogelijke verklaringen daarvoor - worden nu besproken, waarbij wordt uitgesplitst naar de zeven hiervoor al kort aangestipte deelaspecten.

### 8.3.1 Opkomst van andere relevante bedingen

Twee kantonrechters hebben bij de vraag naar andere relevante bedingen al meteen benadrukt dat het relatiebeding juridisch gezien een specifieke vorm is van het concurrentiebeding, en daar dus niet echt tegenover gesteld kan worden. In de wet wordt de formulering ‘op enigerlei wijze’ gebruikt en daar kan in beginsel ook het verbod om klanten te benaderen onder vallen.

Toch zijn de rechters en de advocaten het er in meerderheid over eens dat het expliciete relatiebeding in opmars is, en ook dat men steeds vaker steeds meer bedingen naast elkaar aantreft. Een advocaat merkt op dat ook relatiebedingen nog niet altijd zo eenvoudig zijn als men zou denken: “Want hoe definieer je ‘relatie’; toch niet per se als degenen aan wie de werkgever factureert?”

Voor wat betreft de overige, in het rapport kort gesignaleerde bedingen wordt opgemerkt dat het geheimhoudingsbeding tamelijk constant aanwezig is - maar volgens een advocaat niet per se beperkend hoeft te zijn voor wat betreft arbeidsmobiliteit - en voorts dat het studiekostenbeding eveneens in opmars is, maar in de rechtspraak nog niet is uitgekristalliseerd. Een voorbeeld van nog een ander beding dat tweemaal genoemd werd, is het leaseauto beding.

Niet alleen komen steeds meer bedingen in combinatie voor. Een advocaat merkt op: “Arbeidsovereenkomsten worden in het algemeen steeds langer; de reden daarvoor is denk ik dat het dure segment in de advocatuur de eigen hoge honoraria meer moet rechtvaardigen”.

### 8.3.2 Frequentie van het concurrentiebeding

Over de frequentie van het concurrentiebeding in enge zin blijken de meningen verdeeld. Twee advocaten geven aan dat het aantal van zulke bedingen redelijk constant lijkt; een derde advocaat ziet echter een duidelijke toename, met name in de ICT sector. Dezelfde advocaat meent dat vooral kleinere werkgevers dankzij de informatietechnologie modellen voor het concurrentiebeding en relatiebeding thans eenvoudig via het internet kunnen downloaden; ook daardoor wordt de verspreiding van deze bedingen versneld. .

De op zijn minst constante populariteit van het concurrentiebeding in enge zin bij werkgevers wordt door een advocaat ook verklaard vanuit de wens zich in te dekken tegen een rechtspraak die niet eenduidig te noemen is: enerzijds lijkt een duidelijke trend dat de rechter de werknemer thans minder beschermingswaardig acht dan zo’n tien jaar geleden, anderzijds worden concurrentiebedingen vaak erg strikt uitgelegd.



Dat men - zoals in de rapportage te lezen valt - in op het eerste gezicht onvermoede sectoren zoals de schoonmaakbranche concurrentiebedingen aantreft, valt volgens een kantonrechter te verklaren naar analogie van de bouwsector. In beide sectoren werkt men vaak in vaste teams of ploegen, deze werknemers kennen elkaar dan goed. Als er een weggaat, gaan de anderen vaak mee - dat verklaart wellicht de aanwezigheid van concurrentiebedingen in deze sectoren: hierdoor kan men de ploegen bij elkaar houden. Een andere kantonrechter merkt op dat er sectoren bestaan waar zulke bedingen als beleid voor de hele sector zijn afgesproken. Het kan dan interessant zijn om die praktijk te vergelijken met andere sectoren, zoals de particuliere beveiligingsbranche, waar de cao concurrentie bedingen juist integraal verbiedt.<sup>17</sup> Men zou moeten onderzoeken of er in die sector dan veel meer werknemers opstappen dan in bijvoorbeeld de schoonmaaksector.

Een andere sector waar het concurrentiebeding een belangrijke rol lijkt te spelen en die door een mediator en advocaat werd genoemd is de makelaarsbranche.

### 8.3.3 Precisering/concretisering

Advocaten zijn globaal eensluidend in hun oordeel dat er een trend richting 'meer maatwerk' bestaat. Men ziet nog wel eens standaard formuleringen langs komen, maar adviseert aan werkgevers dat maatwerk zinniger is. Een advocaat: "Een beperkt beding heeft meer kans bij de rechter te overleven en heeft dus meer waarde. In het algemeen geldt: hoe specifiek, hoe beter". De bijzondere eisen van een bepaalde markt zijn daarbij bepalend. Dezelfde advocaat: "In een markt waar specialistische kennis is vereist en maar weinig andere spelers opereren, zul je bedingen met een groter geografisch bereik nodig hebben dan in bijvoorbeeld de kappersbranche."

Een andere advocaat: "Vijf jaar geleden was het vooral standaardwerk, waarbij nauwelijks werd gedifferentieerd naar categorie werknemer; nu is men specifiek, en hanteert men nauwkeuriger bedingen en alleen voor die categorieën werknemers waarvoor het echt nodig is".

Een mediator ziet dat grotere bedrijven in het algemeen met specifiekere bedingen werken, terwijl de kleine bedrijven vaak de 'modellen van de Kamer van Koophandel' in hun overeenkomsten hebben geplakt.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> In de sector Beroeps- en Volwassen Educatie (BVE) is het concurrentiebeding bij CAO opgelegd; In de CAO Particuliere Beveiliging 2005-2007 is een concurrentiebeding juist verboden: artikel 12.2: "Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer." Andere sectoren waar een concurrentiebeding bij CAO is verboden zijn de Drogisterijbranche en het Levensmiddelenbedrijf.

<sup>18</sup> Zie [http://www.kvk.nl/wettenenregels/600\\_Personeel/personeelaannemen/092hetconcurrentiebeding.asp](http://www.kvk.nl/wettenenregels/600_Personeel/personeelaannemen/092hetconcurrentiebeding.asp) voor de voorlichting van KvK aan werkgevers over het concurrentiebeding. De KvK bieden modelcontracten aan onder [http://www.kvk.nl/wettenenregels/200\\_Contracten/modelcontracten/default.asp](http://www.kvk.nl/wettenenregels/200_Contracten/modelcontracten/default.asp), voor de Vennootschap onder Firma en de Commanditaire Vennootschap met een wederzijds concurrentiebeding. Andere modelcontracten zijn te vinden op: [www.assistent.nl](http://www.assistent.nl), [www.solvidondernemen.nl](http://www.solvidondernemen.nl), [www.pz-downloads.nl](http://www.pz-downloads.nl), [www.managersonline.nl](http://www.managersonline.nl).

### 8.3.4 Boetes

Advocaten en rechters zijn het er globaal over eens dat boeteclausules vrijwel altijd in het concurrentiebeding zijn opgenomen en dat de boetes vrijwel steeds een afschrikkende werking tot doel hebben. De hoogte van de boete wordt doorgaans met de natte vinger bepaald. Veel varianten worden in de praktijk aangetroffen. Noemenswaardig is de boete, vermeld door een kantonrechter, die op ‘25 procent van de te missen jaaromzet’ was vastgesteld.

Een rechter ziet een trend dat werkgevers thans sneller geneigd zijn om boetes daadwerkelijk te innen. Ook een advocaat is van mening dat werkgevers thans bewuster concurrentiebedingen trachten te handhaven via boeteclausules.

“Een werkgever die niet handhavend optreedt, loopt bovendien het gevaar van precedentwerking, waar andere werknemers zich via het gelijkheidsbeginsel op kunnen beroepen”, aldus deze advocaat.

### 8.3.5 Motief werkgever

Een advocaat meent dat werkgevers vaak niet goed hebben nagedacht over het concurrentiebeding. Uiteindelijk blijkt het hen er nogal eens om te doen slechts een overstap van hun werknemer naar twee of drie met name genoemde concurrenten tegen te gaan. Na hier op gewezen te zijn gaat men meestal akkoord met een aanpassing van het beding.

Een kantonrechter ziet dat het concurrentiebeding vaak oneigenlijk wordt gebruikt als een onderhandelingsinstrument: “De werkgever zegt: zet het maar vast in de overeenkomst, dan kunnen we het later eventueel in korting brengen op een vergoeding”.

Een mediator beaamt dat het concurrentiebeding vaak als wisselgeld wordt gebruikt; Wanneer men de werkgever vraagt: “Waar bent u nu bang voor?” blijkt het vaak om geheel andere dingen te gaan.

Voorts is een rechter van mening dat het concurrentiebeding een procestechnisch, vooral bewijsrechtelijk voordeel oplevert voor de werkgever. Een advocaat beaamt dit: “De afschrikkende werking van het concurrentiebeding is juist daarom zo groot, omdat je - anders dan bijvoorbeeld bij een geheimhoudingsbeding - als werkgever gemakkelijk het bewijs van overtreding kunt leveren: de werknemer zit namelijk bij dat en dat bedrijf. Het daaraan verbonden risico van een hoge boete zal een rationele werknemer alleen nemen als hij het van te voren met zijn nieuwe werkgever heeft afgekaart.”

Een andere rechter onderstreept dat het concurrentiebeding vaak als drukmiddel door de werkgever wordt gebruikt. De rechter tekent hierbij aan dat de echt hoge functies inmiddels buiten schot plegen te blijven; als voorbeeld wordt gerefereerd aan de probleemloze overstap van oud-minister Zalm als topman van DSB naar ABN AMRO, dus binnen de bij uitstek gevoelige banksector.

Een advocaat memoreert nog dat er ook enkele grote bedrijven zijn die juist uitdrukkelijk geen concurrentiebeding hanteren vanuit de gedachte: “Wij zijn uitstekende werkgevers, en als onze werknemers dan toch willen vertrekken zal dat zonder wrok zijn en is dat juist goed voor de uitbouw - via hen - van ons netwerk richting andere bedrijven.”

### 8.3.6 Stadium

Het algemene gevoel is dat geschillen pas ontstaan nadat de werknemer al is vertrokken, of minstens een nieuwe baan heeft geaccepteerd. Eerst in dat stadium ontdekt de werkgever (of meldt de werknemer terloops) dat naar een concurrent is overgestapt. Slechts in een minderheid van de gevallen wendt een werknemer zich nog vóór opzegging met een verzoek om advies tot een advocaat, en daarbij, aldus een van de geïnterviewden, gaat het dan vooral om hoger opgeleiden.

Een rechter bevestigt: “Meestal kaart de werknemer het pas aan als hij al een andere baan heeft; het concurrentiebeding heeft hij ofwel onderschat, ofwel heeft hij er helemaal niet aan gedacht”. Een advocaat: “Werkgevers vragen bij melding van een vertrek ook vaak helemaal niet: ‘Wat ga je doen’? Dat ontdekken ze pas later.”

Ook een mediator onderkent dat de werknemer het beding vaak niet goed heeft ingeschat en er te luchthartig overheen is gestapt.

Een rechter: “De opvatting dat een concurrentiebeding niets voorstelt is een mythe. Je hebt ergens voor getekend en je bent er dan ook aan gehouden.”

Een advocaat voegt daaraan toe dat werknemers dan maar beter hadden moeten onderhandelen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

Een andere advocaat meent echter dat werknemers zich soms werkelijk niet realiseren dat zij een concurrentiebeding hebben, vooral niet sinds de Hoge Raad het schriftelijkheidsvereiste heeft afgezwakt. Voorts zal het niet accepteren van een concurrentiebeding tijdens een sollicitatiegesprek als disloyaal worden opgevat. Weer een andere advocaat denkt dat het voor meer dan de helft van de aankomende werknemers lastig is om nee te zeggen tegen het beding; zij hebben geen werkelijke onderhandelingspositie.

Voorts zal de werknemer die zijn werkgever wel tijdig meldt dat hij van plan is zich op een andere werkkring te oriënteren moeten ervaren dat eerlijkheid niet wordt beloond. Voor een werknemer die een voornemen tot vertrek bekend heeft gemaakt is vaak eigenlijk al geen plaats meer.

### 8.3.7 Betrokkenheid nieuwe werkgever

Twee kantonrechters geven aan dat bij concurrentiebeding procedures de nieuwe werkgever tegenwoordig nogal eens in de zittingzaal aanwezig is, hoewel hij formeel meestal geen partij is. Dit lijkt een nieuwe trend.

Een advocaat geeft aan dat ook beoogde nieuwe werkgevers hem soms om advies vragen, nadat zij vernomen hebben dat de door hen gewenste werknemer aan een concurrentiebeding is gebonden. Een nieuwe werkgever kan overigens wel partij worden in een geschil over concurrentiebeding, nadat hij de werknemer zonder verder omhaal in dienst heeft genomen. De betrokken advocaat adviseert de oorspronkelijke werkgevers in zulke situaties meestal om naast de werknemer ook de opvolgende werkgever aansprakelijk te stellen (wegens het uitlokken van wanprestatie); het gevolg is dan doorgaans dat deze laatste de werknemer dan niet in dienst neemt.

## 8.4 De stroomschema's van hoofdstuk 4

Als adviseurs bij uitstek inzake de te volgen strategie zijn de advocaten vrijwel steeds van mening dat onderhandelde oplossingen in het algemeen te prefereren zijn.

Een advocaat: “De rechter zie ik echt als ‘*ultimum remedium*’. Ik probeer zelf altijd op een schikking aan te sturen. Nogal wat beroepsgenoten zien veel mogelijkheden voor overleg en schikking over het hoofd en dat valt hen aan te rekenen. Een andere advocaat bespeurt cultuurverschillen tussen Noord- en Zuid-Nederland: “In het zuiden lijkt men toch meer moeite te doen om een conflict op te lossen. Er heerst een andere sfeer, niet zozeer die attitude van ‘even laten zien wie de slimste is’.”

### 8.4.1 Rechtstreeks onderhandelen

Het beeld dat per saldo de meeste geschillen worden uitonderhandeld, wordt onderkend en bevestigd. In Tabel 4.2 is aangegeven dat rechtstreeks onderhandelen er redelijk vaak op uitdraait (bijna 40 % van de gevallen) dat de werknemer toch blijft. Een derde deel van die 40 % besluit zonder meer te blijven (zij kiezen eieren voor hun geld), een ander derde deel krijgt een vergoeding voor het concurrentiebeding, en weer een ander deel (ongeveer een vijfde) onderhandelt verbeterde arbeidsvoorwaarden. Ook dit beeld wordt herkend; tevens werd de advocaten gevraagd wat de categorie ‘anders’ zoal zou kunnen omvatten.

Een advocaat: “Ik adviseer werknemers altijd om vooral een eventueel aanbod van een potentiële nieuwe werkgever – bijvoorbeeld een belangrijke salarisontwikkeling - aan de huidige werkgever voor te leggen; dan heb je wat te onderhandelen. Men zou geen oude schoenen moeten weggoien. Heeft men eenmaal de betrekking opgezegd, dan heeft men als werknemer ook alles al uit handen gegeven.”

“De rubriek ‘anders’ zou naar mijn ervaring bijvoorbeeld omzetting in een relatiebeding, of een tijdelijke aanstelling in een andere functie bij de nieuwe werkgever kunnen omvatten.”

“Of een overeengekomen geldbedrag: de werkgever weet meestal wel dat aan het concurrentiebeding een prijskaartje hangt; het beding schrappen betekent dan bijvoorbeeld dat men 20.000 euro minder vergoeding meekrijgt.”

Een andere advocaat: “Met het concurrentiebeding wordt zakelijker omgegaan naar mate het bedrijf groter is; een stafafdeling P&O of juridische zaken opereert wat meer op afstand; dat betekent ook wel weer dat men soms minder bereid is om te onderhandelen in verband met vrees voor precedentwerking.”

#### 8.4.2 De partijen zoeken zelf een externe bemiddelaar

In de enquête onder werkgevers en werknemers werd de term externe bemiddelaar gebruikt, welke term ruimer is dan mediator. Immers: de overheidsrechter mag in het kader van de landelijke voorziening *mediation* naast rechtspraak alleen doorverwijzen naar NMI gecertificeerde, bij de rechtbank aangemelde mediators. De geïnterviewde mediators achten het gevonden aantal geschillen dat rechtstreeks aan een externe bemiddelaar wordt voorgelegd weliswaar aan de hoge kant, maar zeker mogelijk.

Een mediator geeft aan dat hij betrekkelijk weinig zaken vanuit de rechtbank krijgt doorverwezen; het merendeel van de conflictpartijen is doorverwezen door bedrijfsartsen, die immers vaak een protocol (STECR) zullen hanteren indien bij ziekteverlof als werkelijke oorzaak een arbeidsconflict wordt vermoed.

Ook advocaten adviseren hun cliënten steeds vaker, nog voordat de rechter in beeld is gekomen, hun zaak voor te leggen aan een mediator. Dit beeld wordt bevestigd door een andere mediator, die toevoegt dat advocaten aldus ook vaak anticiperen op wat een rechter alsnog zou kunnen doen. De betrokken mediator meldt daarnaast geleidelijk aan ook rechtstreeks benaderd te worden door P&O afdelingen van bedrijven.

Een kantonrechter acht de in totaal 3.600 zaken die rechtstreeks aan een ‘externe bemiddelaar’ worden voorgelegd op zich wel mogelijk; het komt nogal eens voor dat werkgevers hun werknemer adviseren om in het kader van een te sluiten beëindigingsovereenkomst advies in te winnen bij de vakbond, of een (eventueel door de werkgever bekostigde) jurist. Ook dit kan als ‘externe bemiddeling’ worden gepercipieerd.

#### 8.4.3 De rechter schikt of verwijst door naar *mediation*

Daarentegen kon geen van de geïnterviewde rechters het aantal van 2.500 doorverwijzingen naar *mediation* plaatsen, wat de oorspronkelijke interpretatie van de vraagstellers was van externe bemiddeling op initiatief van de rechter.

Een kantonrechter: “Arbeidszaken, en met name ontbindingszaken worden bijna nooit doorverwezen naar *mediation*”. En: “Wij halen als sector kanton nog niet eens ons target van 25 doorverwijzingen per jaar; en dan nog is van de twaalf kantonrechters hier er een verantwoordelijk voor meer dan de helft van de doorverwijzingen.”

De persoonlijke visie van de rechter lijkt aldus een zekere rol te spelen.

Maar er lijken ook regionaal verschillen te bestaan. Een mediator vertelt:

“Weliswaar krijg ik nooit zaken doorverwezen waarin het concurrentiebeding als zodanig centraal staat, maar de Rechtbank te X. verwijst wel eens ontbindingszaken naar mij door voor *mediation*, in het kader waarvan dergelijke bedingen meestal wel ter sprake komen. Uit een eigen onderzoekje blijkt verder dat de Rechtbank te Y. er om bekend staat dat zij zelfs regelmatig ontbindingszaken doorverwijzen. Maar de Rechtbank te Z. wijst juist helemaal geen zaken door.”

Hieraan voegen wij zelf toe dat met name in een groot arrondissement als Amsterdam tijdens het Heliview onderzoek het project ‘Conflictoplossing op Maat’ liep, waarbij juist de sector kanton standaard van meet af aan een mediator betrokken bij aanhangige zaken.

Beter denkbaar achten kantonrechters dat externe bemiddeling op initiatief van de rechter slaat op schikken onder leiding van de rechter. Kantonrechters kunnen altijd een comparitie van partijen bevelen, en van die mogelijkheid wordt veelvuldig gebruik gemaakt. In het kader van zo’n comparitie kan de rechter zelf trachten de mogelijkheden voor een minnelijke regeling te sonderen. Daarbij kan de rechter in mindere of meerdere mate sturen. Dergelijk schikken onder leiding van de rechter komt volgens de Justitiële Statistiek veelvuldig voor, aanzienlijk frequenter nog altijd dan de relatief nieuwe optie van doorverwijzing van partijen naar een externe mediator.

Een rechter geeft aan dat hij alle arbeidsgeschillen op comparitie laat komen en erin slaagt circa 75 procent van deze geschillen te (doen) schikken.

Een andere rechter berekent dat in zijn sector voor arbeidszaken een schikkingspercentage van hooguit 25 procent wordt gerealiseerd, en dit acht hij eerder representatief voor het landelijke gemiddelde. Betrokkene stelt voorts dat sinds 2007, toen CWI-UWV niet langer aanvechting in rechte van het ontslag als voorwaarde voor een WW uitkering stelde, het aantal pro forma zaken is teruggelopen. Overgebleven zijn de zaken waarin een ontbinding echt inhoudelijk wordt aangevochten, waarbij de marges voor een onderhandelde oplossing in het algemeen verkleind zijn.

Een advocaat stelt doorverwijzing naar een externe mediator vooral een goede optie te vinden in die gevallen waarin er veel meer achter het gepresenteerde juridische geschil schuil lijkt te gaan. Mediators hebben veel meer mogelijkheden dan de schikkende rechter om een conflict in de volle breedte en diepte, ook buiten de juridische begrenzings, op tafel te krijgen en te helpen oplossen. Echter, volgens de advocaat speelt in zijn regio - waar vrijwel geen doorverwijzingen plaatsvinden - vermoedelijk ook de autoriteit van de kantonrechter een rol, waar ook deze toch wel vaak zoekt wat er nu achter de stellingen van partijen zit.

Volgens een andere advocaat is een bepaalde kantonrechter in dit opzicht (sturen op schikken) soms zelfs te dwingend.

Weer een andere advocaat geeft aan dat hij zijn cliënt altijd zou adviseren om aan een *mediation* mee te werken als de rechter dit in overweging zou geven.

#### 8.4.4 De rechter doet uitspraak

Het aantal van 400 uitspraken in Figuur 4.3 kan men zich in het algemeen wel voorstellen. Een advocaat schat in dat het bij die 400 uitspraken in 350 gevallen om een kort geding / voorlopige voorzieningsprocedure ging, en slechts in 50 zaken om een bodemprocedure.

Het interessante verschil tussen Figuur 4.3 (concurrentiebeding) en Figuur 4.6 (relatiebeding) waar het aantal doorverwijzingen naar *mediation* betreft kan men ook wel plaatsen. Een advocaat: “Relatiebedingen zijn concreter en beperkter dan concurrentiebedingen en dan is het gemakkelijk om tot een oordeel te komen.” Een rechter beaamt dit. Een andere advocaat: “Een relatiebeding zal mogelijk vaak de uitkomst van een al gesloten compromis zijn; een werkgever gaat dan niet nog meer water bij de wijn doen en de rechter zal dat billijken.”

#### 8.4.5 Belangenafweging

Een advocaat merkt op dat in een niet onaanzienlijk aantal onderhandelingen een werkgever al snel zal bewilligen in het vertrek van een werknemer omdat deze toch als ongevaarlijk, zo niet als een mislukking wordt gezien – “de nieuwe werkgever mag hem hebben”.

“In de gevallen waarin het beding een prominentere rol speelt, draait het er toch vaak op uit dat de duur of het geografische gebied wordt beperkt, of dat het beding wordt omgezet in een relatiebeding. Moeilijk op te lossen zijn echter die gevallen, waarin het gaat om strategische functies, bijvoorbeeld de verkoper die als het gezicht van het bedrijf wordt gezien. In die gevallen is de werkgever - terecht - zeer beducht en tot weinig compromissen bereid.”

Zowel een rechter als een advocaat geven aan het wenselijk te achten dat een concurrentiebeding van tafel gaat in geval van een ontbinding wegens reorganisatie (waar de werkgever zelf geen werk meer te bieden heeft).

##### *Duur beding en duur betrekking; tijdelijke contracten*

Een andere rechter is van mening dat de geldingsduur van een concurrentiebeding in het algemeen niet langer dan 3 maanden zou mogen zijn; met name in de ICT sector veroudert kennis zeer snel.

Weer een andere rechter geeft als vuistregel, dat de duur van het concurrentiebeding nooit langer kan zijn dan het dienstverband, en (zijn eigen uitspraken reconstruerend) meestal beperkt dient te blijven tot maximaal een derde deel van de duur van het dienstverband. Een aanknopingspunt voor deze vuistregel kan gevonden worden in de regeling inzake de proeftijd, waarvan de duur eveneens is gerelateerd aan de duur van de arbeidsovereenkomst.

Bij tijdelijke contracten zou in het geheel geen concurrentiebeding opgenomen dienen te worden. Een andere rechter hierover: “Het is een gegeven dat bij tijdelijke contracten vooral werkzaamheden van feitelijke aard worden verricht - tenzij het gaat om interim managers.” Gememoreerd wordt dat ook de MDW werkgroep in 1997 al waarschuwde dat bij tijdelijke contracten de werking van het concurrentiebeding al snel disproportioneel zal zijn.

### *Relatiebeding*

Een mediator stelt dat er een duidelijke trend bestaat om in het kader van *mediation* het concurrentiebeding om te zetten naar een relatiebeding. Een andere mediator beaamt dit. “Ik lees die bedingen niet eens, maar vraag aan de partijen mij uit te leggen wat er in staat”. Langs deze weg kan men als mediator ook meer over de werkelijke belangen aan de weet komen. De betrokken mediator heeft nog nooit meegemaakt dat een concurrentiebeding als zodanig een oplossing in de weg stond. Het beding lijkt vaak als wisselgeld te worden gezien.

Een advocaat zegt over de omzetting naar relatiebedingen: “Een relatiebeding begrijpt iedereen; als je een goed relatiebeding hebt, kun je een concurrentiebeding gemakkelijker afzwakken.”

### *Zzp'ers*

De meeste advocaten en rechters zijn van mening dat werknemers die zzp'er worden door de werkgever minder vaak als een bedreiging worden gezien dan werknemers die naar een andere werkgever overstappen. Zzp'ers kunnen alleen kleine opdrachten aan, zo lijkt het overheersende beeld.

Volgens een advocaat ziet men de zzp'er vooral oprukken in de sectoren bouw, reclame, ICT, en zorg (zo komt er steeds meer particuliere thuiszorg): “Vooral zzp'ers in de bouw blijven in eerste instantie vaak voor de ‘ex-baas’ werken, maar worden dan door met name fiscale redenen gedwongen om daarnaast ook andere, nieuwe klanten/opdrachtgevers te zoeken. De praktijk van werken voor de ex-baas vormt ook meteen een verklaring voor het als ‘minder bedreigend’ ervaren van de zzp'er”.

## 8.5 Suggesties en aanbevelingen van de geïnterviewden

Een advocaat: “Het concurrentiebeding is voor de werkgever belangrijk en relevant, mits er sprake is van maatwerk. De werkgever moet wel zijn schade kunnen benoemen. Het lijkt ook zinnig om meer te doen met vergoedingen; maar nader zou moeten worden uitgewerkt wat een redelijke vergoeding is; thans komen vergoedingen aan de werknemer eigenlijk nooit voor.”

Een mediator: “Er zouden duidelijker waarborgen moeten worden gecreëerd rond de ‘*informed consent*’ van een werknemer bij het aangaan van het beding.”

Een andere advocaat: “Het concurrentiebeding heeft absoluut waarde in het verkeer tussen werkgevers en werknemers. De werkgever investeert veel energie en dan is het belangrijk dat hij in zijn zakelijk belang beschermd wordt; voor het MKB met name is het



beding welhaast onmisbaar. Wel zou de geldingsduur beperkt moeten worden tot maximaal 1 jaar.”

Weer een andere advocaat zegt: “We kunnen heel goed zonder het concurrentiebeding, als daarvoor in de plaats het opleidings- geheimhoudings- en relatiebeding gehanteerd worden; oneerlijke concurrentie kan dan eventueel nog vanuit art. 6:162 BW worden bestreden. Het gestrande wetsontwerp was te rigide voor wat betreft de verplichte vergoeding aan werknemers, ook als duidelijk was dat het beding helemaal niet ingeroepen zou worden.”

Een kantonrechter: “In ‘de volksmond’ heet het concurrentiebeding vaak ‘niets waard’ te zijn. Dat is een verkeerde voorstelling van zaken. Een werknemer moet niet eerst ontslag nemen en dan nog eens kijken of hij van het beding af kan komen.”

Een andere kantonrechter stelt: “De meeste bedingen in het arbeidsrecht (eenzijdig wijzigingsbeding, proeftijdbeding) dienen nog wel een redelijk belang; het concurrentiebeding echter is echt een oneigenlijke onderhandelingstool. Er zijn voldoende andere mogelijkheden zoals onrechtmatige daadsacties om schade voortvloeiend uit oneerlijke concurrentie aan te pakken – zij het dat dit laatste bewijstechnisch lastiger is voor de werkgever.”

En: “De voorgestelde vergoeding uit het gesneuvelde wetsontwerp was nu een mooi middel om te checken of de werkgever werkelijk belang heeft bij het beding.”

Weer een andere kantonrechter vindt: “Het instituut ‘concurrentiebeding’ op zich is niet zo gek. Het wordt door een overgrote meerderheid van werknemers niet als heel knellend ervaren. Je gebruikt het om de echte rotte appels uit de mand te kunnen pakken en schadelijk handelen in de kiem te smoren (wat niet bij een onrechtmatige daadsactie kan). Werkgevers hebben er overigens soms zelf ook last van.”

“Wel dient de duur te worden beperkt tot maximaal een derde van de looptijd van de arbeidsovereenkomst.”

Een advocaat lijkt het aanbevelingsvaardig om het onderwerp ‘concurrentiebeding’ veel meer dan nu gebeurt in het collectieve overleg mee te nemen, wat er mogelijk toe zou kunnen leiden dat concurrentiebedingen bij CAO worden beperkt of uitgesloten. Betrokkene vindt dat in de kantonrechterformule rekening gehouden moet worden met het bestaan van een concurrentiebeding

Een mediator is van mening dat het grondrecht op vrije arbeidskeuze goed in ogenschouw genomen moet worden. Daarom zou de werkingsduur van het concurrentiebeding in ieder geval beperkt moeten worden. En: “Er moet steeds samenhang zijn tussen functie en ‘*know how*’ van de business. Dus een bordenwasser met een concurrentiebeding valt niet te begrijpen.”



## 9 Bijlage: steekproefopzet

### 9.1 Steekproefaantallen naar sector en omvang vestiging van werkgever

De steekproefopzet gaat voor werknemers en zzp'ers uit van een aselechte groep uit van een representatief panel. Voor werkgevers is een "celbenadering" gevolgd. Verschillende combinaties van tien sectoren en vijf grootteklassen van aantal werknemers vormen allemaal cellen. Het streven is om alle cellen met een respons van 40 werkgevers te vullen. Hierdoor zijn werkgevers in vestigingen met veel werknemers in de steekproef zwaar vertegenwoordigd ten opzichte van de populatie van werkgevers en komen kleine werkgevers minder vaak voor dan in de populatie. De reden voor deze celbenadering is dat de respons van een werkgever in een grote vestiging over meer werknemers iets zegt dan de respons van een werkgever in een kleine vestiging. Ook sectoren met relatief veel vestigingen zoals handel, zakelijke diensten en de publieke sector (scholen, zorginstellingen) zijn door deze opzet minder zwaar vertegenwoordigd dan in de populatie, om ook voldoende respons te hebben om over de andere afzonderlijke sectoren uitspraken te kunnen doen.

Tabel 7.1 geeft een samenvatting van de samenstelling van de populaties en de steekproeven (*samples*) van respondenten. Kleine werkgevers vormen driekwart van de populatie terwijl minder dan een vijfde van de werknemers daar werkt. Omgekeerd heeft maar 5 procent van de vestigingen 50 of meer werknemers, terwijl 65 procent van de werknemers in een grote vestiging werkt.

De sectoren zijn afgebakend volgens de CBS standaard bedrijfsindeling van 1993 (sbi93). De categorie 'rest zakelijke diensten' omvat relatief veel grote werkgevers waaronder bureaus voor juridisch advies, reclame, architecten, beveiliging. Vanwege het hoge aandeel grote werkgevers is de categorie 'rest zakelijke diensten' in de steekproef sterk vertegenwoordigd.

Bij werknemers is gedurende het traject besloten om werknemers in de zakelijke diensten intensiever te benaderen om nader detailonderscheid in deelsectoren te maken en om de kans op werknemers met een concurrentiebeding te verhogen omdat in de zakelijke diensten een beding relatief vaker voorkomt dan bij de overheid. Bij de zzp'ers reflecteren verschillen in samenstelling tussen populatie en steekproef de responsgeneigdheid van zzp'ers: agrariërs en aannemers zijn notoir lastig te bereiken.

Tabel 9.1 Samenstelling populatie en steekproef, werkgevers, werknemers en zzp'ers naar sector en omvang

Kenmerk	Werkgevers		Werknemers		Zzp'ers	
	Populatie	Sample	Populatie	Sample	Populatie	Sample
<b>Sector</b>						
1. Landbouw	10,8	5,6	1,9	4,6	11,5	3,2
2. Industrie- en nut	6,9	13,3	12,9	9,7	4,8	2,6
3. Bouwnijverheid	8,1	9,4	6,0	9,7	14,8	4,5
4. Handel	22,8	10,8	15,7	10,5	16,9	11,5
5. Horeca	6,7	6,5	2,9	7,5	2,2	2,6
6. Transport, communicatie	4,1	10,2	5,9	9,5	2,9	6,7
7. Financiële dienstverlening	10,8	8,5	3,7	10,4	2,0	2,2
10. Zakelijke dienstverlening	20,1	16,4	12,9	20,4	29,1	32,7
... 10a. Onroerend goed	2,1	,7	0,6	1,5	2,4	2,6
... 10b. ICT	2,8	2,1	2,3	6,6	3,5	10,6
... 10c. Uitzendbureau	2,1	1,0	1,1	1,0	0,7	0,3
... 10d. Schoonmaakbedrijf	1,0	1,5	1,2	1,0	0,8	0,6
... 10e. Rest zakelijke diensten	0,9	11,0	7,7	10,2	21,7	18,6
11. Overige dienstverlening	11,1	7,0	3,6	7,2	7,4	11,2
12. Overheid, zorg en welzijn	4,8	12,4	34,5	10,5	8,4	22,4
<b>Omvang vestiging</b>						
1 persoon	---	---	---	---	100	100
2-9 werknemers	75,1	22,9	17,9	18,7	---	---
10-49 werknemers	20,3	26,1	17,5	21,2	---	---
50-99 werknemers	2,5	20,4	24,6	19,9	---	---
100-199 werknemers	1,2	18,3	10,1	18,5	---	---
200+ werknemers	0,9	12,3	30,0	21,6	---	---
<b>Totaal aantal</b>	<b>396.800</b>	<b>2.005</b>	<b>6.863.500</b>	<b>2.850</b>	<b>434.700</b>	<b>312</b>

Om representatieve uitspraken te doen, is elk van de drie steekproeven (werkgevers, werknemers, zzp'ers) per combinatie van sector en omvang vestiging opgehoogd tot de populatie. Voor werkgevers zijn twee ophoogfactoren gebruikt: één voor uitspraken over het beding per werkgever en één voor uitspraken over het aantal werknemers dat een beding heeft volgens de werkgevers.

## 9.2 Sectorafbakening

Voor de categorisering van bedrijven naar sectoren is de standaard bedrijfsindeling van het CBS (SBI 1993) gevolgd. De standaard bedrijfsindeling van het CBS is weer geijkt op een internationale sectorindeling, de zogenaamde NACE sectorindeling. Onderstaande tabel geeft de sectorcodes van het CBS weer bij de sectoren die in dit rapport worden onderscheiden.

Tabel 9.2 SBI-codes van sectoren

Korte sectoromschrijving rapport	SBI-codes van CBS	Omschrijving CBS
Landbouw	01-05	Landbouw, bosbouw, visserij
Industrie	10-14	Delfstoffenwinning
	15-37	Industrie
	40-41	Openbare nutsbedrijven
Bouwnijverheid	45	Bouwnijverheid
Handel	50-52	Handel
Horeca	55	Horeca
Transport, telecom	63	Vervoer
	64	Post en telecommunicatie
Financiële diensten	65-67	Financiële dienstverlening
Zakelijke diensten	70-74	Zakelijke dienstverlening
... Onroerend goed	70	Verhuur van en handel in o.g.
... ICT	72	Computerservice, informatietechn.
... Uitzendbureau	74501	Uitzendbureaus
... Schoonmaakbedrijf	747	Reiniging gebouwen, transportmidd. e.d.
... Rest zakelijke diensten	71, 73, 741-744, 74502, 74503, 746, 748	
Overige diensten	90-93	Overige dienstverlening
Overheid, zorg en welzijn	75	Openbaar bestuur
	80	Onderwijs
	85	Zorg en welzijn

De meeste sectoren spreken voor zich. Enkele bijzondere indelingen zijn:

- apothekers (5231) zijn ingedeeld bij de detailhandel (52)
- catering (555) is ingedeeld bij de horeca (55);
- reisbureaus (633), op- en overslagbedrijven (634) zijn ingedeeld bij het vervoer (63)
- rest zakelijke diensten omvat onder andere:
  - roerend goed (71)
  - r&d en researchbureaus (73)
  - advocaten, accountants, economisch adviesbureaus (741)
  - architecten en ingenieursbureaus (742)
  - keuring en controle (743)
  - reclamebureaus e.d. (744)
  - uitleenbedrijven, arbeidsbemiddeling en banenpools (74502, 74503)
  - interieurontwikkeling, veilingen, fotografie en andere restanten zakelijke diensten
- verplichte sociale verzekeringen (753) zijn onderdeel van het openbaar bestuur (75)
- In overige diensten (90-93) werken vooral mensen in de sector cultuur (92 waaronder bibliotheken, archieven, sportvoorzieningen, kunstenaars), belangenorganisaties (91), kappers (93021), afvalinzameling (90002) en kledingstomerijen (9301).

## 9.3 Functie-indeling

De functie-indeling is deels gebaseerd op ervaring welke typen functies veel voorkomen in bepaalde sectoren en goed te onderscheiden zijn door respondenten, en deels op een inschatting vooraf dat het concurrentiebeding of relatiebeding extra vaak zou voorkomen in diverse zakelijke functies. Agrarische functies (landbouw), verkoopfuncties (en handel) en transportfuncties (transportsector) zijn in dit rapport echter tot overige functies gerekend. Er is vooraf een selectie gemaakt van zakelijke functies. Niet onderscheiden zakelijke functies die in de groep overig vallen zijn bijvoorbeeld bankpersoneel, makelaars, accountants, *researchers*, reclamepersoneel en mediapersoneel.

Sector	Veel voorkomende functies	Onderscheiden
Landbouw	Agrarische functie	Overige functies
Industrie	Technische of bouwfunctie	Technische of bouwfunctie
Bouwnijverheid	Technische of bouwfunctie	Technische of bouwfunctie
Handel	Verkoopfunctie	Overige functies
Horeca	Horecafunctie	Horecafunctie
Transport, telecom	Transportfunctie	Overige functies
Financiële diensten	Bankpersoneel	Overige functies
Zakelijke diensten	Divers	Adviseur
		Automatiseringsfunctie
		Beveiligingsmedewerker
		Ontwerper
		Schoonmaker
		Overige functies
Overheid, zorg en welzijn	Divers	Beleidsmedewerker
		Onderwijzend functie
		Verzorging of (para-) medische functie
Overig	Divers	Overige functies
Algemeen	Divers	Administratieve functie
		Commerciële functie
		Jurist
		Managementfunctie

Werknemers die zich jurist noemen, werken bij alle bedrijven maar juist niet bij advocatenkantoren, notariaten, juridisch adviesbureaus en dergelijke en kunnen daarom worden aangemerkt als bedrijfsjuristen. Diverse adviseurs echter komen juist wel voor in de zakelijke diensten. Adviseurs met een concurrentiebeding zijn bijvoorbeeld HRM adviseurs, fiscaal adviseurs en juridisch adviseurs.

## 10 Lijst van geïnterviewde deskundigen

Drs. W. Aletrino, mediator te Delft.

Mr. M. Diemers, advocaat te Tilburg.

Mr. J. Dop, advocaat te Amsterdam.

Mr. F. Emmelot, mediator te Utrecht.

Mr. R. Hampsink, advocaat te Utrecht.

Dr. L. P. Klijn, mediator en advocaat te Tilburg

Mr. J. M. de Laat, kantonrechter te Utrecht.

Mr. E. Rentema, kantonrechter te Dordrecht.

Mr. D. Smit, advocaat te Breda.

Mr. C. Wallis, kantonrechter te Breda.





# 11 Vragenlijst werkgevers

## **Introductie:**

*Enq: Respondent is degene die verantwoordelijk is voor de inhoud van de artikelen in arbeidscontracten. Deze zoeken we als volgt:*

- *Vragen naar de verantwoordelijke voor het werven van personeel (personeelsbeleid)*
- *Vragen aan deze verantwoordelijke of hij/zij ook verantwoordelijk is voor de inhoud van de artikelen in arbeidscontracten.*
- *Zo ja, juiste persoon, vraag om deelname. Zo niet, vragen wie er wel verantwoordelijk is voor de inhoud van de artikelen in arbeidscontracten en daarmee laten doorverbinden.*

Goedemorgen/-middag, u spreekt met ..... van marktonderzoekbureau Heliview Research uit Breda. Ik ben op zoek naar degene die binnen uw vestiging verantwoordelijk is voor het werven van nieuw personeel (personeelsbeleid).

Goedemorgen/-middag, u spreekt met ..... van marktonderzoekbureau Heliview Research uit Breda. Ik bel u namens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het ministerie van SZW doet op dit moment een groot onderzoek naar concurrentie- en relatiebedingen.

Ongeacht of u een beding toepast zou ik u graag enkele vragen willen stellen. Uw antwoorden worden strikt anoniem behandeld. Mede afhankelijk van uw antwoorden neemt het interview circa 15 minuten in beslag.

- *Concurrentiebeding: clause die bepaalt dat de werknemer niet zonder meer bij een concurrent in dienst kan treden of als zelfstandige kan gaan werken in dezelfde branche.*
  - *Relatiebeding: clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer na afloop van het dienstverband geen contact mag hebben met uw klanten of andere relaties*
- Indien nodig afspraak maken voor interview op een ander tijdstip.
  - Het gaat niet om telemarketing/verkoop. We zijn alleen geïnteresseerd in de mening van de respondent.
  - Uw mening is van grote waarde voor ons: er is geen sprake van goede of foute antwoorden.

Indien vragen over anonimiteit:

Heliview is lid van de Markt Onderzoeks Associatie (MOA) en is daarom gebonden aan afspraken inzake anonimiteit. Adresgegevens van de respondent worden NOOIT doorverkocht. De respondent kan dan ook NOOIT binnenkort worden gebeld voor acquisitie naar aanleiding van dit onderzoek.

---

*Alle vestigingen*

Q1. Hoeveel werknemers zijn er werkzaam in uw vestiging aan de [straatnaam]?

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

\* numerical

... werknemers

---

*Alle vestigingen*

Q2. In welke branche is uw vestiging actief?

\* single response

1. Landbouw

2. Industrie- en nutsbedrijven

3. Bouwnijverheid

4. Handel

5. Horeca

6. Transport, opslag en communicatie

7. Financiële dienstverlening

10. Zakelijke dienstverlening

11. Overige dienstverlening

12. Onderwijs, zorg, overheid en non-profit

[Indien Q2 = 10, ga naar Q2a](#)

[Anders naar Q3](#)

**Vestigingen in de zakelijke dienstverlening**

Q2a. U behoort tot de branche zakelijke dienstverlening. Kunt u aangeven wat uw kernactiviteit is?

1. Handel en exploitatie onroerend goed

2. ICT

3. Uitzendbureau

- 4. Schoonmaakbedrijf
- 5. Overige/Resterende zakelijke diensten

---

*Alle vestigingen*

Q3. Komt het op uw vestiging voor dat werknemers worden uitgeleend?

*Enq. Toelichting: uitlenen wil zeggen detacheren of uitzenden bij een opdrachtgever, of collegiaal uitlenen aan een concurrent.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q3 = 1, ga naar Q4

Anders naar Q5

Vestigingen die werknemers uitlenen

Q4. Hoeveel werknemers zijn er op dit moment uitgeleend?

- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

\* numerical

... werknemers

---

## BLOK I: HOE VAAK KOMEN VERSCHILLENDE CONCURRENTIEBEDINGEN VOOR

---

*In dit blok vragen wij of u in contracten met uw werknemers één of meer clausules opneemt voor het geval de werknemer ergens anders wil werken.*

### Alle vestigingen

Q5. Wordt in uw vestiging gebruik gemaakt van een concurrentiebeding?

*Enq. Een concurrentiebeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer niet zonder meer bij een concurrent in dienst kan treden of als zelfstandige kan gaan werken in dezelfde branche.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q5 = 1, ga naar Q6](#)

[Anders naar Q7](#)

### Vestigingen waar een concurrentiebeding voorkomt

---

Q6. Voor hoeveel werknemers geldt op dit moment een concurrentiebeding?

- 8 Weet niet
- 9 Zegt niet

\*Numerical

*Enq. Wanneer het concurrentiebeding voor alle werknemers geldt, vul dan het aantal in wat hier wordt weergegeven: <genereer Q1>.*

Alle vestigingen

Q7. Wordt in uw vestiging gebruik gemaakt van een relatiebeding?

*Enq. Een relatiebeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer na afloop van het dienstverband geen contact mag hebben met uw klanten of andere relaties.*

*De werknemer mag niet benaderen en niet benaderd worden.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q7 = 1, ga naar Q8

Anders naar Q9

---

*Vestigingen waar een relatiebeding voorkomt*

Q8. Voor hoeveel werknemers geldt op dit moment een relatiebeding?

- 8 Weet niet
- 9 Zegt niet

\*Numerical

*Enq. Wanneer het relatiebeding voor alle werknemers geldt, vul dan het aantal in wat hier wordt weergegeven: <genereer Q1>.*

---

*Alle vestigingen*

Q9. Wordt in uw vestiging gebruik gemaakt van een opleidingsbeding?

*Enq. Een opleidingsbeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer die een opleiding volgt gedurende enige tijd geen andere baan mag accepteren of anders een deel van de opleidingskosten moet terugbetalen.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q9 = 1, ga naar Q10

Anders naar Q11

---

*Vestigingen waar een opleidingsbeding voorkomt*

Q10. Voor hoeveel werknemers geldt op dit moment een opleidingsbeding?

-8 Weet niet

-9 Zegt niet

\*Numerical

*Enq* Wanneer het opleidingsbeding voor alle werknemers geldt, vul dan het aantal in wat hier wordt weergegeven: <genereer Q1>.

---

*Alle vestigingen*

Q11. Wordt in uw vestiging gebruik gemaakt van een geheimhoudingsbeding?

*Enq.* Een geheimhoudingsbeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer geen bedrijfsgevoelige informatie of bestanden beschikbaar mag stellen aan derden.

\* single response

1. Ja

2. Nee

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

Indien Q11 = 1, ga naar Q12

Anders naar Q13

---

*Vestigingen waar een geheimhoudingsbeding voorkomt*

Q12. Voor hoeveel werknemers geldt op dit moment een geheimhoudingsbeding?

-8 Weet niet

-9 Zegt niet

\*Numerical

*Enq* Wanneer het geheimhoudingsbeding voor alle werknemers geldt, vul dan het aantal in wat hier wordt weergegeven: <genereer Q1>.

---

*Alle vestigingen*

Q13. Wordt in uw vestiging gebruik gemaakt van een belemmeringsbeding bij uitleen?

*Enq. Een belemmeringsbeding bij uitleen is een clause in het arbeidscontract tussen u en de werknemer die bepaalt dat de werknemer niet in dienst mag treden bij het bedrijf waaraan deze wordt uitgeleend.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q13 = 1, ga naar Q14

Anders naar Q15

---

*Vestigingen waar een belemmeringsbeding bij uitleen voorkomt*

Q14. Voor hoeveel werknemers geldt op dit moment een belemmeringsbeding bij uitleen?

- 8 Weet niet
- 9 Zegt niet

\*Numerical

*Enq. Wanneer het belemmeringsbeding voor alle werknemers geldt, vul dan het aantal in wat hier wordt weergegeven: <genereer Q1>.*

---

*Alle vestigingen*

Q15. Wordt in uw vestiging gebruik gemaakt van een ander belemmerend beding voor de werknemer?

*Enq. Bedoeld wordt elke afspraak met de werknemer die een drempel opwerpt bij het vertrek naar een andere werkgever of als concurrerende zelfstandige.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q15 = 1, ga naar Q16

Anders naar Q18

---

*Vestigingen waar een ander belemmerend beding voorkomt*

Q16. Wat is in één zin de strekking van dit andere beding?

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

\* open

---

*Vestigingen waar een ander belemmerend beding voorkomt*

Q17. Voor hoeveel werknemers geldt op dit moment dat andere beding?

-8 Weet niet

-9 Zegt niet

\*Numerical

*Enq Wanneer het ander belemmerend beding voor alle werknemers geldt, vul dan het aantal in wat hier wordt weergegeven: <genereer Q1>.*

---

*Alle vestigingen*

Q18. Verwacht u dat u in de toekomst meer of minder gebruik maakt van een concurrentiebeding?

\* single response

1. Meer

2. Minder

3. Even veel

-8. Weet niet

-9. Zegt niet

---

*Alle vestigingen*



Q19. Verwacht u dat u in de toekomst meer of minder gebruik maakt van een relatiebeding?

\* single response

1. Meer
2. Minder
3. Even veel
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q5 = 1 en Q6 = Q1, ga naar Q23

Indien Q5 = 1, ga naar Q20

Indien Q7 = 1 en Q8 = Q1, ga naar Q33

Indien Q7 = 1, ga naar Q30

Anders naar Q57

---

## BLOK II: KENMERKEN CONCURRENTIEBEDING

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een concurrentiebeding toepast. In dit blok vragen wij naar kenmerken van het concurrentiebeding.*

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding dat niet voor alle werknemers geldt (Q6 ne Q1)*

Q20. Zijn er vaste criteria om te beoordelen of een concurrentiebeding wordt opgenomen?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Nee
2. Ja, hangt af van de functie
3. Ja, hangt af van het type contract
4. Ja, hangt af van loonschaal
988. Ja, hangt af van andere criteria, namelijk...

-8 Weet niet

-9 Zegt niet

[Indien Q20 is 2, ga naar Q21](#)

[Indien Q20 is 3 ga naar Q22](#)

[Anders naar Q23](#)

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding dat niet voor alle werknemers geldt maar o.a. afhankelijk is van de functie*

Q21. Voor welke functies geldt het concurrentiebeding?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Voor al het personeel
2. Automatiseringsfunctie
3. Adviseur
4. Ontwerper
5. Beleidsmedewerker
6. Jurist
7. Managementfunctie
10. Beveiligingsmedewerker
11. Commerciële functie
12. Administratieve functie
13. Technische of bouwfunctie
14. Horecafunctie
15. Verzorging of (para-) medische functie
16. Schoonmaker
17. Onderwijzende functie
18. Overige functie
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q20 is 3 ga naar Q22](#)

[Anders naar Q23](#)

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding dat niet voor alle werknemers geldt maar o.a. afhankelijk is van het type contract*

Q22. Voor welke contracten geldt het concurrentiebeding?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Tijdelijke contracten tot 1 jaar
2. Tijdelijke contracten van 1 tot 2 jaar
3. Tijdelijke contracten langer dan 2 jaar
4. Vaste contracten
5. Alleen bij detachering
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding*

Q23. Is het concurrentiebeding beperkt tot...  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

*Enq. Lees op:*

1. Een nieuwe baan in uw sector?
2. Een nieuwe baan in specifieke functies?
3. Een nieuwe baan bij specifieke concurrenten?
4. Een nieuwe baan in een specifiek geografisch gebied?
5. Specifiek voor het starten van een eigen bedrijf?
6. Beding is niet specifiek
988. Anders namelijk ...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q23 = 4, ga naar Q24

Anders naar Q25

---

*Vestigingen met een geografisch beperkt concurrentiebeding*

Q24. Tot welk geografisch gebied is het concurrentiebeding beperkt?

\*single response

1. Stad
2. Regio
3. Nederland
4. Benelux
5. Europa
6. Europa en gebieden buiten Europa
7. Alleen gebieden buiten Europa
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding*

Q25. Bevat het concurrentiebeding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q25 = 1, ga naar Q25a](#)

[Anders naar Q27](#)

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding met boeteclausule*

Q25a. Bestaat de boete uit een vast bedrag en/of een bedrag per periode (dag, week, maand etc.)?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Vast bedrag
2. Een bedrag per periode
998. Anders namelijk ...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q25a = 1 of Q25a = 2, ga naar Q26](#)

[Anders naar Q27](#)

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding met boeteclausule*

Q26. Wat is de hoogte van deze boeteclausule?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* numerical

*Enq. Indien bedrag per periode vul het bedrag in bij de juiste periode en vul bij de overige velden -7 Nvt in*

1. .. euro vast bedrag
2. .. euro per dag
3. .. euro per week
4. .. euro per maand
5. .. euro per kwartaal
6. .. euro per half jaar
7. .. euro per jaar

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding*

Q27. Tot hoe lang na beëindiging van het dienstverband is het concurrentiebeding geldig?

(meer antwoorden mogelijk)

\*multi response

1. Tot 6 maanden
2. Tot 1 jaar
3. Tot 2 jaar
4. Langer dan 2 jaar
5. Niet gespecificeerd
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding*

Q28. Om welke reden neemt uw bedrijf een concurrentiebeding op met uw werknemers?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Omdat mijn concurrenten dit ook doen
2. Om te voorkomen dat een concurrent mijn personeel wegkoopt
3. Om te voorkomen dat we concurreren met personeel dat voor zichzelf begint
4. Om personeel aan het bedrijf te binden
5. Om voortijdig te weten of een werknemer elders solliciteert
6. Om de continuïteit van werkzaamheden te waarborgen
7. Om bedrijfsrelevante informatie of kennis te beschermen
10. Om bestendige relaties met klanten te waarborgen
988. Anders, namelijk
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q28 = 7, ga naar Q29

Indien Q7 = 1 en Q8 = **Q1**, ga naar Q33

Indien Q7 = 1, ga naar Q30

Anders naar Q41

---

*Vestigingen met een concurrentiebeding om bedrijfsrelevante informatie of kennis te beschermen*

Q29. Kunt u nader specificeren welke bedrijfsrelevante informatie en/of kennis u wilt beschermen

\*multi response

1. Vertrouwelijke stukken van het bedrijf
2. Vertrouwelijke informatie van derden
3. Informatie die eigendom is van het bedrijf
4. Expertise (tijdens uitoefening functie)
5. Vakkennis (cursussen/training)
6. Kennis van het bedrijf
988. Anders, namelijk...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q7 = 1 en Q8 = **Q1**, ga naar Q33

Indien Q7 = 1, ga naar Q30

Anders naar Q41

---

### BLOK III: KENMERKEN RELATIEBEDING

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een relatiebeding toepast. In dit blok vragen wij naar kenmerken van het relatiebeding.*

*Als u zojuist de kenmerken van uw concurrentiebeding heeft aangegeven, vragen wij dezelfde vragen voor het relatiebeding te beantwoorden. Naar kenmerken van nog andere bedingen vragen wij niet.*

---

*Vestigingen met een relatiebeding dat niet voor alle werknemers geldt (Q8 ne Q1)*

Q30. Zijn er vaste criteria om te beoordelen of een relatiebeding wordt opgenomen?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Nee
2. Ja, hangt af van de functie
3. Ja, hangt af van het type contract
4. Ja, hangt af van loonschaal
- 998 Ja, hangt af van andere criteria, namelijk...
- 8 Weet niet
- 9 Zegt niet

[Indien Q30 is 2, ga naar Q31](#)

[Indien Q30 is 3 ga naar Q32](#)

[Anders naar Q33](#)



---

*Vestigingen met een relatiebeding dat niet voor alle werknemers geldt maar o.a. afhankelijk is van de functie*

Q31. Voor welke functies geldt het relatiebeding?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Voor al het personeel
2. Automatiseringsfunctie
3. Adviseur
4. Ontwerper
5. Beleidsmedewerker
6. Jurist
7. Managementfunctie
10. Beveiligingsmedewerker
11. Commerciële functie
12. Administratieve functie
13. Technische of bouwfunctie
14. Horecafunctie
15. Verzorging of (para-) medische functie
16. Schoonmaker
17. Onderwijzende functie
18. Overige functie
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q30 is 3 ga naar Q32](#)

[Anders naar Q33](#)

---

*Vestigingen met een relatiebeding dat niet voor alle werknemers geldt, maar o.a. afhankelijk is van het type contract*

Q32. Voor welke contracten geldt het relatiebeding?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Tijdelijke contracten tot 1 jaar
2. Tijdelijke contracten van 1 tot 2 jaar
3. Tijdelijke contracten langer dan 2 jaar
4. Vaste contracten
5. Alleen bij detachering
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Vestigingen met een relatiebeding*

Q33. Is het relatiebeding beperkt tot...  
(meer antwoorden mogelijk)

*Enq. Lees op:*

1. Contacten met bedrijven/instellingen in bepaalde sectoren?
2. Contacten met klanten?
3. Contacten met bepaalde klanten?
4. Contacten met samenwerkingspartners?
5. Contacten met relaties in een specifiek geografisch gebied?
988. Anders, namelijk ...
6. Beding is niet specifiek
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q33 = 5, ga naar Q34

Anders naar Q35

---

*Vestigingen met een geografisch beperkt relatiebeding*

Q34. Tot welk geografisch gebied is het relatiebeding beperkt?

\* single response

1. Stad
2. Regio
3. Nederland
4. Benelux
5. Europa
6. Europa en gebieden buiten Europa
7. Alleen gebieden buiten Europa
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Vestigingen met een relatiebeding*

Q35. Bevat het relatiebeding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q35 = 1, ga naar Q36](#)

[Anders naar Q37](#)

---

*Vestigingen met een relatiebeding met boeteclausule*

Q35a. Bestaat de boete uit een vast bedrag en/of een bedrag per periode (dag, week, maand etc.)?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Vast bedrag
2. Een bedrag per periode
998. Anders namelijk ...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q35a = 1 of Q35a = 2, ga naar Q36](#)

[Anders naar Q37](#)

---

*Vestigingen met een relatiebeding met boeteclausule*

Q36. Wat is de hoogte van deze boeteclausule?

(meer antwoorden mogelijk)

\* numerical

*Enq. Indien bedrag per periode vul het bedrag in bij de juiste periode en vul bij de overige velden -7 Nvt in*

1. .. euro vast bedrag
2. .. euro per dag
3. .. euro per week
4. .. euro per maand
5. .. euro per kwartaal
6. .. euro per half jaar
7. .. euro per jaar

---

*Vestigingen met een relatiebeding*

Q37. Tot hoe lang na beëindiging van het dienstverband is het relatiebeding geldig?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Tot 6 maanden
2. Tot 1 jaar
3. Tot 2 jaar
4. Langer dan 2 jaar
5. Niet gespecificeerd
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Vestigingen met een relatiebeding*

Q38. Is een belangrijke bepaling van het relatiebeding nog niet aan de orde gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q38 = 1, ga naar Q39](#)

[Anders naar Q40](#)

---

*Vestigingen met een relatiebeding met een andere belangrijke bepaling*

Q39. Omschrijft u alstublieft in één zin de belangrijke bepaling die nog niet aan de orde is gekomen.

- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

\* Text

---

*Vestigingen met een relatiebeding*

Q40. Om welke reden neemt uw bedrijf een relatiebeding op met uw werknemers:  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Omdat mijn concurrenten dit ook doen
  2. Om te voorkomen dat een concurrent mijn personeel wegkoopt
  3. Om bestendige relaties met klanten te waarborgen
  4. Om verlies van klanten te voorkomen
  5. Om verlies van bepaalde klanten te voorkomen
  6. Om voortijdig te weten of een werknemer elders solliciteert
988. Anders, namelijk
- 8. Weet niet
  - 9. Zegt niet

---

## **BLOK IVa: SCHIKKEN PROCEDURES BIJ OVERTREDING**

---

*U hebt te kennen gegeven dat u een concurrentiebeding of een relatiebeding toepast. In dit blok stellen wij vast of u de situatie hebt meegemaakt dat een werknemer in strijd met een beding vertrok of dreigde te vertrekken.*

---

### **Vestigingen met een concurrentiebeding en/of een relatiebeding**

Q41. Heeft u sinds het jaar 2000 de situatie meegemaakt dat een werknemer is vertrokken in strijd met een concurrentiebeding of relatiebeding?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q41 = 1, ga naar Q42](#)

[Anders naar Q43](#)

---

### *Vestigingen waar een werknemer in strijd met beding is vertrokken*

Q42. In welk jaar deed de situatie zich voor het laatst voor dat de werknemer in strijd met het beding vertrok?

- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

\* numerical

---

### Vestigingen met een concurrentiebeding en/of een relatiebeding

Q43. Heeft u sinds het jaar 2000 de situatie meegemaakt dat een werknemer dreigde te vertrekken in strijd met een concurrentiebeding of relatiebeding maar toch besloot bij u in dienst te blijven?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q43 = 1, ga naar Q44

Indien Q41 = 1 and (Q42 >= 2000 or Q42 = -8 or Q42 = -9)) and Q5 = 1 and Q7 = 1, ga naar Q45

Indien Q41 = 1 and (Q42 >= 2000 or Q42 = -8 or Q42 = -9)) ga naar Q46

Anders naar Q57

---

### Vestigingen waar een werknemer met beding toch besloot in dienst te blijven

Q44. In welk jaar deed de situatie zich voor het laatst voor dat de werknemer met een beding dreigde te vertrekken maar toch besloot in dienst is blijven?

- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

\* numerical

Indien Q42 >= 2000 and Q42 >= Q44 and Q5 = 1 and Q7 = 1, ga naar Q45

Indien Q42 >= 2000 and Q42 >= Q44, ga naar Q46

Indien Q44 >= 2000 and Q44 > Q42 and Q5 = 1 and Q7 = 1, ga naar Q45b

Indien Q44 >= 2000 and Q44 > Q42, ga naar Q46b

Indien Q43 = 1 and (Q44 >= 2000 or Q44 = -8 or Q44 = -9) and Q5 = 1 and Q7 = 1, ga naar Q45b

Indien Q43 = 1 and (Q44 >= 2000 or Q44 = -8 or Q44 = -9), ga naar Q46b

Anders naar Q57

*Toelichting routing:*

1. als een overtreding met vertrek werknemer voorkwam, en als het laatste jaar niet voor 2000 was en als daarna geen dreigende overtreding met in dienst blijven voorkwam, blok IVb
2. anders als een dreigende overtreding met blijven voorkwam, en als het laatste jaar niet voor 2000 was, blok IVc
3. Als bedrijf zowel concurrentiebeding als relatiebeding hanteert, dan begint blok IVb met vraag 43 en blok IVc met vraag 43b, anders vraag 44 of vraag 44b
4. Anders naar blok V

---

## **BLOK IVb: PROCEDURE BIJ OVERTREDING EN WERKNEMER IS VERTROKKEN**

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een overtreding van het concurrentiebeding heeft meegemaakt waarbij de werknemer is vertrokken. In dit blok vragen wij hoe dat proces is gegaan.*

---

### **Vestigingen waar sinds 2000 een werknemer in strijd met het beding is vertrokken en die zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding hanteren**

Q45. Betrof de laatste situatie waarin de werknemer in strijd met het beding vertrok een concurrentiebeding of een relatiebeding?

\* single response

1. Concurrentiebeding
2. Relatiebeding
3. Beide
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

### **Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 een werknemer in strijd met het beding is vertrokken**

Q46. Heeft bij de laatste overtreding de ex-werknemer voorafgaand aan het vertrek contact met u opgenomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q46 = 1, ga naar Q47

Anders naar Q48



---

*Vestigingen waar de ex-werknemer tevoren contact heeft opgenomen*

Q47. Hoe lang voor het vertrek heeft de ex-werknemer contact met u opgenomen?

\* single response

1. Een week tevoren of minder
2. Een tot drie weken tevoren
3. Vier tot zeven weken tevoren
4. Acht weken tot een half jaar tevoren
5. Langer dan een half jaar tevoren
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 een werknemer in strijd met het beding is vertrokken**

Q48. Heeft u bij de laatste overtreding de ex-werknemer aan het beding gehouden?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q48 = 2, ga naar Q57](#)

[Anders naar Q49](#)

---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 een werknemer in strijd met het beding is vertrokken**

Q49. Bent u in onderling overleg tot een oplossing gekomen met de laatste werknemer die in strijd met het beding vertrok?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q49 = 1, ga naar Q50](#)

[Anders naar Q51](#)

---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 een werknemer in strijd met het beding is vertrokken en in onderling overleg tot een oplossing is gekomen**

Q50. Bent u direct in onderling overleg tot een oplossing gekomen of na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter?

\* single response

1. Direct
2. Na tussenkomst externe bemiddelaar
3. Na uitspraak rechter
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q50 = 2, ga naar Q52

Indien Q50 = 3, ga naar Q55

Anders naar Q56

---

**Vestigingen waar niet in onderling overleg tot een oplossing is gekomen en de werknemer is vertrokken (Q49 < 1)**

Q51. Is er bij de laatste overtreding een externe bemiddelaar ingeschakeld?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q51 = 1, ga naar Q52

Anders naar Q54

---

**Vestigingen waar een externe bemiddelaar is ingeschakeld en de werknemer is vertrokken (Q50 = 2 or Q51 = 1)**

Q52. Wie heeft besloten de externe bemiddelaar in te schakelen?

\* single response

1. De rechter
2. U als werkgever
3. De ex-werknemer
4. De nieuwe werkgever van de ex-werknemer
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q50 = 2, ga naar Q56

Anders naar Q53

---

**Vestingen waar een externe bemiddelaar is ingeschakeld en de werknemer is vertrokken en niet in onderling overleg tot een oplossing is gekomen (Q51 = 1)**

Q53. Bent u met behulp van de externe bemiddelaar tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q52 = 1, ga naar Q55

Indien Q53 = 1, ga naar Q56

Anders naar Q54

---

**Vestingen waar niet onderling overleg of een externe bemiddelaar tot een oplossing heeft geleid en de werknemer is vertrokken (Q49 <> 1 en Q53 <> 1)**

Q54. Heeft de laatste overtreding van het beding (alsnog) tot een rechtszaak geleid?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q54 = 1, ga naar Q55

Anders naar Q56

---

**Vestingen waar de laatste overtreding tot een rechtszaak heeft geleid (Q50 = 3 or Q52 = 1 or Q54 = 1)**

Q55. Waaruit bestond de uitspraak van de rechter?

\* single response

1. Werknemer is in het gelijk gesteld
2. Werkgever is in het gelijk gesteld
3. Doorverwijzing naar een mediator
4. Advies om onderling tot een schikking te komen
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 de werknemer in strijd met het beding is vertrokken**

Q56. Waaruit bestond de uiteindelijke oplossing bij de laatste overtreding?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Afspraken met de nieuwe werkgever
2. Afspraken met de ex-werknemer
3. Een boete voor de ex-werknemer
4. De ex-werknemer kon zonder beperking met het nieuwe werk beginnen
998. Anders, namelijk...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Ga naar Q57](#)

---

**BLOK IVc: PROCEDURE BIJ OVERTREDING EN WERKNEMER IS TOCH  
GEBLEVEN**

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een overtreding van het concurrentiebeding heeft meegemaakt waarbij de werknemer toch is gebleven. In dit blok vragen wij hoe dat proces is gegaan.*

---

**Vestigingen waar sinds 2000 een werknemer met een beding toch is gebleven en die zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding hanteren**

Q45b. Betrof de laatste situatie waarin de werknemer met het beding dreigde te vertrekken maar toch besloot te blijven, een concurrentiebeding of een relatiebeding?

\* single response

1. Concurrentiebeding
2. Relatiebeding
3. Beide
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 een werknemer na dreigende overtreding toch in dienst is gebleven**

Q46b. Heeft bij de laatste dreigende overtreding de werknemer voorafgaand aan zijn vertrek contact met u opgenomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q46b = 1, ga naar Q47b

Anders naar Q48b

---

*Vestigingen waar de werknemer in dreigende overtreding tevoren contact heeft opgenomen*

Q47b. Hoe lang voor zijn dreigende vertrek heeft de werknemer contact met u opgenomen?

\* single response

1. Een week tevoren of minder
2. Een tot drie weken tevoren
3. Vier tot zeven weken tevoren
4. Acht weken tot een half jaar tevoren
5. Langer dan een half jaar tevoren
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 een werknemer na dreigende overtreding toch in dienst is gebleven**

Q48b. Heeft u de werknemer in de laatste situatie aan het beding gehouden?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q48b = 2, ga naar Q57

Anders naar Q49b

---

**Vestigingen waar de werknemer in dreigende overtreding was en toch bleef**

Q49b. Bent u bij de laatste dreigende overtreding in onderling overleg met de werknemer tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q49b = 1, ga naar Q50b

Anders naar Q51b

---

**Vestigingen waar de werknemer in dreigende overtreding was en toch bleef en waarin in onderling overleg tot een oplossing is gekomen**

Q50b. Bent u direct in onderling overleg tot een oplossing gekomen of na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter?

\* single response

1. Direct
2. Na tussenkomst externe bemiddelaar
3. Na uitspraak rechter
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q50b = 2, ga naar Q52b

Indien Q50b = 3, ga naar Q55b

Anders naar Q56b

---

**Vestigingen waar niet in onderling overleg tot een oplossing is gekomen bij dreigende overtreding van het beding (Q49b <> 1)**

Q51b. Is er bij de laatste overtreding een externe bemiddelaar ingeschakeld?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q51b = 1, ga naar Q52b

Anders naar Q54b

---

**Vestigingen waar een externe bemiddelaar is ingeschakeld bij dreigende overtreding van het beding (Q50b = 2 or Q51b = 1)**

Q52b. Wie heeft besloten om de externe bemiddelaar in te schakelen?

\* single response

1. De rechter
2. U als werkgever
3. De werknemer
4. Door de beoogde nieuwe werkgever van de werknemer
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

**Vestigingen waar een externe bemiddelaar is ingeschakeld bij dreigende overtreding van het beding en niet in onderling overleg tot een oplossing is gekomen (Q51b = 1)**

Q53b. Bent u met behulp van de externe bemiddelaar tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q52b = 1, ga naar Q55b

Indien Q53b = 1, ga naar Q56b

Anders naar Q54b

---

**Vestigingen waar niet onderling overleg of een externe bemiddelaar tot een oplossing heeft geleid en de werknemer toch besloot te blijven (Q49b <> 1 en Q53b <> 1;**

**als Q49b <> 1 en Q52b = 1 dan weet je al dat het tot een rechtszaak heeft geleid)**

Q54b. Heeft de laatste dreigende overtreding van het beding (alsnog) tot een rechtszaak geleid?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q54b = 1, ga naar Q55b

Anders naar Q56b

---

**Vestigingen waar de laatste dreigende overtreding tot een rechtszaak heeft geleid (Q50b = 3 or Q52b = 1 or Q54b = 1)**

Q55b. Waaruit bestond de uitspraak van de rechter?

\* single response

1. Werknemer is in het gelijk gesteld
2. Werkgever is in het gelijk gesteld
3. Doorverwijzing naar een mediator
4. Advies om onderling tot een schikking te komen
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet



---

**Vestigingen waar de laatste keer sinds 2000 de werknemer ondanks dreigende overtreding toch besloot in dienst te blijven**

Q56b. Waaruit bestond de uiteindelijke oplossing bij de laatste dreigende overtreding van het beding? (meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Een vergoeding van u aan de werknemer
  2. Verduidelijkte afspraken om verdere overtredingen te voorkomen
  3. Verbeterde arbeidsvoorwaarden
  4. De werknemer is zonder bijkomstigheden aan het beding gehouden
998. Anders, namelijk...
- 8. Weet niet
  - 9. Zegt niet

---

**BLOK V: ERVARINGEN MET CONCURRENTIEBEDING OF RELATIEBEDING BIJ DE WERVING VAN PERSONEEL**

---

*In dit laatste blok vragen wij kort naar uw ervaringen met een concurrentiebeding of relatiebeding van een andere werkgever bij de werving van personeel .*

---

*Alle vestigingen*

Q57. Heeft u sinds het jaar 2000 bij de werving van personeel te maken gehad met een concurrentiebeding van een sollicitant?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

Indien Q57 = 1, ga naar Q58

Anders naar Q59

---

**Vestigingen die bij de werving van personeel met een concurrentiebeding te maken hebben gehad**

Q58. Welke gevolgen had het concurrentiebeding de laatste keer dat u er bij de werving mee te maken heeft gehad?

\* single response

1. Wij hebben de sollicitant niet in dienst genomen om problemen te voorkomen
2. Wij wilden de sollicitant in dienst nemen maar zijn werkgever heeft dit geblokkeerd
3. Wij hebben de sollicitant in dienst genomen en afspraken gemaakt met diens vorige werkgever
4. Wij hebben de sollicitant in dienst genomen en een vergoeding betaald aan diens vorige werkgever
5. Wij hebben de sollicitant zonder verdere problemen in dienst genomen
998. Anders, namelijk...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Alle vestigingen*

Q59. Heeft u sinds het jaar 2000 bij de werving van personeel te maken gehad met een relatiebeding van een sollicitant?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q59 = 1, ga naar Q60](#)

[Anders naar Q61](#)

---

**Vestigingen die bij de werving van personeel met een relatiebeding te maken hebben gehad**

Q59. Welke gevolgen had het relatiebeding de laatste keer dat u er bij de werving mee te maken heeft gehad?

\* single response

1. Wij hebben de sollicitant niet in dienst genomen om problemen te voorkomen
2. Wij wilden de sollicitant in dienst nemen maar zijn werkgever heeft dit geblokkeerd
3. Wij hebben de sollicitant in dienst genomen en afspraken gemaakt met diens vorige werkgever
4. Wij hebben de sollicitant in dienst genomen en een vergoeding betaald aan diens vorige werkgever
5. Wij hebben de sollicitant zonder verdere problemen in dienst genomen
998. Anders, namelijk...
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

---

*Alle vestigingen*

Q60. Als u vragen of opmerkingen heeft, die voor het onderzoek van belang kunnen zijn, kunt u die nu aangeven.

\* single response

998. Opmerkingen:
2. Nee, geen opmerkingen

**Einde vragenlijst**

Wij willen u hartelijk danken voor uw medewerking aan het onderzoek!



## 12 Vragenlijst werknemers

### **Introductie**

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren wij een enquête uit naar het concurrentiebeding, een clausule die u als werknemer belemmert om zonder meer elders te gaan werken. De enquête neemt maximaal 15 minuten van uw tijd in beslag.

---

Controlevraag:

S1. Bent of ondernemer of heeft u betaald werk?

\* multi response

1. Ik ben zelfstandig ondernemer / freelancer
2. Ik heb betaald werk
3. Ik heb geen betaald werk (exclusief)

-9 Zegt niet (exclusief)

>>> Toelichting betaald werk:

>>> Ook een contract voor 1 uur per week of een korte periode telt al mee.

Indien S1 = 1, ga naar Q1 zzp'ers

Indien S1 = 2, ga naar Q1 werknemers

Anders einde vragenlijst (voldoet niet aan criteria)

---

## KENMERKEN ALGEMEEN

---

### *Alle werknemers*

Q1. Bent u man of vrouw?

\* single response

1. Man
2. Vrouw

---

### *Alle werknemers*

Q2. In welke functie bent u werkzaam?

\* single response

1. Automatiseringsfunctie
2. Adviseur
3. Ontwerper
4. Beleidsmedewerker
5. Jurist
6. Managementfunctie
7. Beveiligingsmedewerker
10. Commerciële functie
11. Administratieve functie
12. Technische of bouwfunctie
13. Horecafunctie
14. Verzorging of (para-) medische functie
15. Schoonmaker
16. Onderwijzende functie
17. Overige functie
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q3. In welke branche bent u werkzaam?

\* single response

1. Landbouw
2. Industrie, nutsbedrijf
3. Bouwnijverheid
4. Handel
5. Horeca
6. Transport, communicatie
7. Financiële instellingen
10. Zakelijke diensten: handel en exploitatie onroerend goed
11. Zakelijke diensten: ICT-bedrijven
12. Zakelijke diensten: Uitzendbureau
13. Zakelijke diensten: Schoonmaakbedrijven
14. Zakelijke diensten: overig
15. Onderwijs/zorg/overheid/non-profit
16. Overige diensten
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q4. Wat voor type arbeidscontract heeft u?

\* single response

1. Tijdelijk contract tot 1 jaar
2. Tijdelijk contract van 1 tot 2 jaar
3. Tijdelijk contract langer dan 2 jaar
4. Vast contract (voor onbepaalde tijd)
5. Detacherings- of uitzendcontract
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q5. Wordt u wel eens uitgeleend aan een ander bedrijf?

*Toelichting: Uitleenen wil zeggen detacheren, uitzenden of tijdelijk plaatsen bij een ander bedrijf.*

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q6. Hoeveel uur werkt u (gemiddeld) per week?

\*Numerical

-8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q7. Wat verdient u (gemiddeld) per maand (bruto salaris op maandstrook)?

\* single response

1. Minder dan € 1500 per maand
2. Tussen € 1500 en € 2499 per maand
3. Tussen € 2500 en € 3499 per maand
4. Tussen € 3500 en € 4499 per maand
5. Tussen € 4500 en € 5499 per maand
6. Tussen € 5500 en € 6499 per maand
7. € 6500 of meer per maand
- 8. Weet ik niet
- 9. Wil ik niet zeggen



---

**BLOK I: WELKE VORMEN VAN CONCURRENTIEBEDING ZIJN OP U VAN TOEPASSING?**

---

*In dit blok vragen wij of uw huidige arbeidscontract één of meer clausules bevat voor het geval u ergens anders wilt werken.*

---

*Alle werknemers*

Q8. Heeft u op dit moment een **concurrentiebeding** in uw arbeidscontract?

---

*Een concurrentiebeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat u niet zonder meer bij een concurrent in dienst kunt treden of als zelfstandige kan gaan werken in dezelfde branche.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q9. Heeft u op dit moment een **relatiebeding** in uw arbeidscontract?

---

*Een relatiebeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat u na afloop van het dienstverband geen contact mag hebben met klanten of andere relaties van uw werkgever.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q10. Heeft u op dit moment een **opleidingsbeding** in uw arbeidscontract?

---

*Een opleidingsbeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat de werknemer die een opleiding volgt gedurende enige tijd geen andere baan mag accepteren of anders een deel van de opleidingskosten moet terugbetalen.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q11. Heeft u op dit moment een **geheimhoudingsbeding** in uw arbeidscontract?

---

*Een geheimhoudingsbeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat u geen bedrijfsgevoelige informatie of bestanden beschikbaar mag stellen aan anderen.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q5 = 1, ga naar Q12  
Anders naar Q13

---

*Werknemers die wel eens worden uitgeleend (Q5 = 1)*

Q12. Heeft u op dit moment een bepaling in uw contract die inhoudt dat u niet in dienst mag treden bij een **bedrijf waaraan u wordt uitgeleend**?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q13. Heeft u een **ander belemmerend beding** in uw arbeidscontract?

*Bedoeld wordt elke andere afspraak in uw arbeidscontract die een drempel opwerpt bij eventueel vertrek naar een andere werkgever of als concurrerende zelfstandige.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q13 = 1, ga naar Q14  
Indien Q8 = 1, ga naar Q15  
Indien Q9 = 1, ga naar Q24  
Anders naar Q46

---

*Werknemers met een ander belemmerend beding*

Q14. Legt u alstublieft in een zin uit wat dat andere beding inhoudt.

-8. Weet ik niet

\* open

Indien Q8 = 1, ga naar Q15

Indien Q9 = 1, ga naar Q24

Anders naar Q46

---

## BLOK II: KENMERKEN CONCURRENTIEBEDING

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een concurrentiebeding in uw arbeidscontract heeft. In dit blok vragen wij naar kenmerken van het concurrentiebeding.*

---

### *Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q15. Is het concurrentiebeding beperkt tot:  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Een nieuwe baan in de bedrijfssector waar uw werkt?
2. Een nieuwe baan in uw functie?
3. Een nieuwe baan bij specifieke concurrenten?
4. Een nieuwe baan in een specifiek geografisch gebied?
5. Specifiek voor het starten van een eigen bedrijf?
- 988 Anders, namelijk ...
6. Beding is niet specifiek
- 8. Weet ik niet

[Indien Q15 = 4, ga naar Q16](#)

[Anders naar Q17](#)

---

### *Werknemers met een geografisch beperkt concurrentiebeding in het huidige contract*

Q16. Tot welk geografisch gebied is het concurrentiebeding beperkt?

\* Single response

1. Stad
2. Regio
3. Nederland
4. Benelux
5. Europa
6. Europa en gebieden buiten Europa
7. Alleen gebieden buiten Europa
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q17. Bevat het concurrentiebeding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q17 = 1, ga naar Q18](#)

[Anders naar Q19](#)

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q17. Bevat het concurrentiebeding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet niet
- 9. Zegt niet

[Indien Q17 = 1, ga naar Q17a](#)

[Anders naar Q19](#)

---

*Werknemers met een concurrentiebeding inclusief boeteclausule in het huidige contract*

Q17a. Bestaat de boete uit een vast bedrag en/of een bedrag per periode (dag, week, maand etc.)  
(meer antwoorden mogelijk)?

\* multi response

- 1. Vast bedrag
- 2. Een bedrag per periode
- 998. Anders namelijk ...
- 8. Weet niet

[Indien Q17a = 1 of 2, ga naar Q18](#)

[Anders naar Q19](#)

---

*Werknemers met een concurrentiebeding inclusief boeteclausule in het huidige contract*

Q18. Wat is de hoogte van deze boeteclausule?

*Indien het een bedrag per periode betreft, vul dan het bedrag in bij de juiste periode en vul bij de overige velden 0 in.*

\* numerical

1. .. euro vast bedrag
2. .. euro per dag
3. .. euro per week
4. .. euro per maand
5. .. euro per kwartaal
6. .. euro per half jaar
7. .. euro per jaar

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q19. Tot hoe lang na beëindiging van het dienstverband is het concurrentiebeding geldig?

\* single response

1. Tot 6 maanden
2. Tot 1 jaar
3. Tot 2 jaar
4. Langer dan 2 jaar
5. Niet gespecificeerd
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q20. Voelt u zich door het concurrentiebeding belemmerd in uw arbeidsmobiliteit?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q20 = 1, ga naar Q21](#)

[Anders naar Q22](#)

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract die zich erdoor belemmerd voelen*

Q21. Om welke reden voelt u zich door het concurrentiebeding belemmerd in uw arbeidsmobiliteit (meer antwoorden mogelijk)?

\* multi response

1. Belemmerd in de keuze voor een nieuwe werkgever
2. Belemmerd in de uitoefening van mijn functie
3. Belemmerd om werk in de buurt te zoeken
4. Belemmerd om voor mezelf te beginnen
998. Anders, namelijk:
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q22. Heeft u bij ondertekening van het arbeidscontract de gevolgen van het concurrentiebeding beseft?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een concurrentiebeding in het huidige contract*

Q23. Denkt u dat uw werkgever u aan het concurrentiebeding zal houden als u ander werk heeft?

\* single response

1. Ja, zeker
2. Ja, misschien
3. Nee, waarschijnlijk niet
4. Nee, zeker niet
- 8. Weet ik niet

[Indien Q9 = 1, ga naar Q24](#)

[Anders naar Q35](#)

---

### BLOK III: KENMERKEN RELATIEBEDING

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een relatiebeding in uw arbeidscontract heeft. In dit blok vragen wij naar kenmerken van het relatiebeding.*

*Als u zojuist de kenmerken van uw concurrentiebeding heeft aangegeven, vragen wij dezelfde vragen voor het relatiebeding te beantwoorden. Naar kenmerken van nog andere bedingen vragen wij niet.*

---

#### *Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q24. Is het relatiebeding beperkt tot:  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Contacten met bedrijven/instellingen in bepaalde sectoren?
2. Contacten met bestaande klanten?
3. Contacten met bepaalde klanten?
4. Contacten met samenwerkingspartners?
5. Contacten met relaties in een specifiek geografisch gebied?
988. Anders, namelijk ...
6. Beding is niet specifiek
- 8. Weet ik niet

[Indien Q24 = 5, ga naar Q25](#)

[Anders naar Q26](#)

---

#### *Werknemers met een geografisch beperkt relatiebeding in het huidige contract*

Q25. Tot welk geografisch gebied is het relatiebeding beperkt?

\* Single response

1. Stad
2. Regio
3. Nederland
4. Benelux
5. Europa
6. Europa en gebieden buiten Europa
7. Alleen gebieden buiten Europa
- 8. Weet ik niet



---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q26. Bevat het relatiebeding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q26 = 1, ga naar Q26a

Anders naar Q28

---

*Werknemers met een relatiebeding inclusief boeteclausule in het huidige contract*

Q26a. Bestaat de boete uit een vast bedrag en/of een bedrag per periode (dag, week, maand etc.)

(meer antwoorden mogelijk)?

\* multi response

1. Vast bedrag
2. Een bedrag per periode
998. Anders namelijk ...
- 8. Weet niet

Indien Q26a = 1 of 2, ga naar Q27

Anders naar Q28

---

*Werknemers met een relatiebeding inclusief boeteclausule in het huidige contract*

Q27. Wat is de hoogte van deze boeteclausule?

*Indien het een bedrag per periode betreft, vul dan het bedrag in bij de juiste periode en vul bij de overige velden 0 in.*

\* numerical

1. .. euro vast bedrag
2. .. euro per dag
3. .. euro per week
4. .. euro per maand
5. .. euro per kwartaal
6. .. euro per half jaar
7. .. euro per jaar

---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q28. Tot hoe lang na beëindiging van het dienstverband is het relatiebeding geldig?

\* single response

1. Tot 6 maanden
2. Tot 1 jaar
3. Tot 2 jaar
4. Langer dan 2 jaar
5. Niet gespecificeerd
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q29. Is een belangrijke bepaling van het relatiebeding nog niet aan de orde gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q29 = 1, ga naar Q30](#)

[Anders naar Q31](#)

---

*Werknemers met een belangrijke andere bepaling van het relatiebeding*

Q30. Omschrijft u alstublieft in één zin de belangrijke bepaling die nog niet aan de orde is gekomen.

-8. Weet ik niet

\* open

---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q31. Voelt u zich door het relatiebeding belemmerd in uw arbeidsmobiliteit?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q31 = 1, ga naar Q32](#)

[Anders naar Q33](#)

---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract die zich erdoor belemmerd voelen*

Q32. Om welke reden voelt u zich door het relatiebeding belemmerd in uw arbeidsmobiliteit (meer antwoorden mogelijk)?

\* multi response

1. Belemmerd in de keuze voor een nieuwe werkgever
2. Belemmerd in de uitoefening van mijn functie
3. Belemmerd om werk in de buurt te zoeken
4. Belemmerd om voor mezelf te beginnen
5. Belemmerd om contacten te hebben met mogelijke klanten
6. Belemmerd om contacten te hebben met bepaalde klanten
998. Anders, namelijk:
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q33. Heeft u bij ondertekening van het arbeidscontract de gevolgen van het relatiebeding beseft?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met een relatiebeding in het huidige contract*

Q34. Denkt u dat uw werkgever u aan het relatiebeding zal houden als u ander werk heeft?

\* single response

1. Ja, zeker
2. Ja, misschien
3. Nee, waarschijnlijk niet
4. Nee, zeker niet
- 8. Weet ik niet

---

## BLOK IV: JURIDISCHE PROCEDURES/SCHIKKEN

---

*In dit blok vragen wij naar eventuele problemen met een concurrentiebeding of relatiebeding bij uw huidige werkgever en anders een vorige werkgever*

---

*Werknemers met een concurrentiebeding of relatiebeding in het huidige contract*

Q35. Heeft u sinds het jaar 2000 eens problemen gehad met uw huidige werkgever vanwege een concurrentiebeding of relatiebeding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q35 = 1, ga naar Q36](#)

[Anders naar Q35b](#)

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding*

Q36. Hoe is het probleem met uw huidige werkgever ontstaan?

\* single response

1. Ik bracht het beding in het algemeen ter sprake
2. Ik vertelde mijn werkgever van plannen om elders te werken
3. Ik vertelde mijn werkgever van een concreet aanbod van een andere werkgever
4. Ik had elders een baan geaccepteerd
998. Anders, namelijk:
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding*

Q37a. Heeft de werkgever u aan het beding gehouden?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q37 = 1, ga naar Q38](#)

[Anders naar Q46](#)

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding*

Q38. Bent u in onderling overleg met de werkgever tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q38 = 1, ga naar Q39

Anders naar Q40

---

*Werknemers die in onderling overleg met de huidige werkgever tot een oplossing zijn gekomen*

Q39. Bent u direct in onderling overleg met de werkgever tot een oplossing gekomen of na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter?

\* single response

1. Direct
2. Na tussenkomst externe bemiddelaar
3. Na uitspraak rechter
- 8. Weet ik niet

Indien Q39 = 2, ga naar Q41

Indien Q39 = 3, ga naar Q44

Anders naar Q45

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding en die niet in onderling overleg tot een oplossing zijn gekomen (Q38 <> 1)*

Q40. Is er een externe bemiddelaar ingeschakeld?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q40 = 1, ga naar Q41

Anders naar Q43

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding waarbij een externe bemiddelaar is ingeschakeld (Q39 = 2 or Q40 = 1)*

Q41. Wie heeft besloten de externe bemiddelaar in te schakelen?

\* single response

1. De rechter
2. Uzelf
3. Uw werkgever
4. Uw beoogde nieuwe werkgever
998. Anders, namelijk
- 8. Weet ik niet

[Indien Q39 = 2, ga naar Q45](#)

[Anders naar Q42](#)

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever waar niet in onderling overleg tot een oplossing is gekomen en een externe bemiddelaar is ingeschakeld (Q40 = 1)*

Q42. Bent u met behulp van de externe bemiddelaar tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q41 = 1, ga naar Q44](#)

[Indien Q42 = 1, ga naar Q45](#)

[Anders naar Q43](#)

---

*Werknemers voor wie noch onderling overleg noch een externe bemiddelaar tot een oplossing heeft geleid met de huidige werkgever (Q38 <> 1 en Q42 <> 1;*

*als Q38 <> 1 en Q41 = 1 dan weet je al dat het beding tot een rechtszaak heeft geleid)*

Q43. Heeft het beding (alsnog) tot een rechtszaak geleid?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q43 = 1, ga naar Q44](#)

[Anders naar Q45](#)

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding dat tot een rechtszaak heeft geleid (Q39 = 3 or Q41 = 1 or Q43 = 1)*

Q44. Waaruit bestond de uitspraak van de rechter?

\* single response

1. Werknemer is in het gelijk gesteld
2. Werkgever is in het gelijk gesteld
3. Doorverwijzing naar een mediator
4. Advies om onderling tot een schikking te komen
998. Anders, namelijk
- 8. Weet niet

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding*

Q45. Waaruit bestond de uiteindelijke oplossing?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Een vergoeding van de werkgever aan u
2. Verduidelijkte afspraken om verdere overtredingen te voorkomen
3. Verbeterde arbeidsvoorwaarden
4. U bent zonder bijkomstigheden aan het beding gehouden
998. Anders, namelijk ...
- 8. Weet ik niet

[Ga naar Q46](#)

---

*Werknemers die geen probleem hebben gehad met de huidige werkgever*

Q35b. Heeft u sinds het jaar 2000 wel eens problemen gehad met een vorige werkgever vanwege een concurrentiebeding of relatiebeding?

\* single response

1. Ja, vanwege een concurrentiebeding
2. Ja, vanwege een relatiebeding
3. Ja, het contract had zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding
4. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q35b = 1, 2 of 3, ga naar Q36b](#)

[Anders naar Q46](#)

---

*Werknemers die een probleem hebben gehad met een vorige werkgever wegens een concurrentiebeding of relatiebeding*

Q36b. Hoe is het probleem met uw toenmalige werkgever ontstaan?

\* single response

1. Ik bracht het beding in het algemeen ter sprake
  2. Ik vertelde mijn werkgever van plannen om elders te werken
  3. Ik vertelde mijn werkgever van een concreet aanbod van mijn huidige/een andere werkgever
  4. Ik had mijn huidige/een andere baan geaccepteerd
998. Anders, namelijk:
- 8. Weet ik niet

---

*Werknemers die een probleem hebben gehad met een vorige werkgever wegens een beding*

Q37b. Heeft de toenmalige werkgever u aan het beding gehouden?

\* single response

1. Ja
  2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q37b = 1, ga naar Q38b](#)

[Anders naar Q46](#)

---

*Werknemers die een probleem hebben gehad met een vorige werkgever wegens een beding*

Q38b. Bent u in onderling overleg met de toenmalige werkgever tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
  2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q38b = 1, ga naar Q39b](#)

[Anders naar Q40b](#)



---

*Werknemers die in onderling overleg met de huidige werkgever tot een oplossing zijn gekomen*

Q39b. Bent u direct in onderling overleg met de werkgever tot een oplossing gekomen of na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter?

\* single response

1. Direct
2. Na tussenkomst externe bemiddelaar
3. Na uitspraak rechter
- 8. Weet ik niet

[Indien Q39b = 2, ga naar Q41b](#)

[Indien Q39b = 3, ga naar Q44b](#)

[Anders naar Q45b](#)

---

*Werknemers die een probleem hebben gehad met een vorige werkgever wegens een beding en die niet in onderling overleg tot een oplossing zijn gekomen (Q38b <> 1)*

Q40b. Is er een externe bemiddelaar ingeschakeld?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q40b = 1, ga naar Q41b](#)

[Anders naar Q43b](#)

---

*Werknemers waar bij problemen met een vorige werkgever wegens een beding een externe bemiddelaar is ingeschakeld (Q39b = 2 or Q40b = 1)*

Q41b. Wie heeft besloten de externe bemiddelaar in te schakelen?

\* single response

1. De rechter
2. Uzelf
3. Uw toenmalige werkgever
4. Uw nieuwe werkgever
998. Anders, namelijk:
- 8. Weet ik niet

[Indien Q39b = 2, ga naar Q45b](#)

[Anders naar Q42b](#)

---

*Werknemers waar bij problemen met een vorige werkgever wegens een beding een externe bemiddelaar is ingeschakeld (Q40b = 1)*

Q42b. Bent u met behulp van de externe bemiddelaar tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q41b = 1, ga naar Q44b

Indien Q42b = 1, ga naar Q45b

Anders naar Q43b

---

*Werknemers voor wie noch onderling overleg noch een externe bemiddelaar tot een oplossing hebben geleid met de vorige werkgever (Q38b <> 1 en Q42b <> 1;*

*als Q38b <> 1 en Q41b = 1 dan weet je al dat het tot een rechtszaak heeft geleid)*

Q43b. Heeft het beding (alsnog) tot een rechtszaak geleid?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q43b = 1, ga naar Q44b

Anders naar Q45b

---

*Werknemers met problemen met een vorige werkgever wegens een beding dat tot een rechtszaak heeft geleid (Q39b = 3 or Q41b = 1 or Q43b = 1)*

Q44b. Waaruit bestond de uitspraak van de rechter?

\* single response

1. Werknemer is in het gelijk gesteld
2. Werkgever is in het gelijk gesteld
3. Doorverwijzing naar een mediator
4. Vordering om onderling tot een schikking te komen
998. Anders, namelijk
- 8. Weet niet

---

**Werknemers met problemen met een vorige werkgever wegens een beding**

Q45b. Waaruit bestond de uiteindelijke oplossing?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Afspraken met de nieuwe werkgever
2. Afspraken met de vorige werkgever
3. Een boete aan de vorige werkgever
4. Ik kon zonder beperking met het nieuwe werk beginnen
998. Anders, namelijk...
- 8. Weet ik niet

[Ga naar Q46](#)

---

*BLOK V: ACCEPTATIE BAAN MET CONCURRENTIEBEDING OF  
RELATIEBEDING*

---

Alle werknemers

Q46. Heeft u in het verleden een baan geweigerd omdat een concurrentiebeding in het contract was opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

Alle werknemers

Q47. Zou u in de toekomst een baan weigeren als er een concurrentiebeding in het contract is opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

Alle werknemers

Q48. Heeft u in het verleden een baan geweigerd omdat een relatiebeding in het contract was opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

Alle werknemers

Q49. Zou u in de toekomst een baan weigeren als er een relatiebeding in het contract is opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Alle werknemers*

Q50. Als u vragen of opmerkingen heeft, die voor het onderzoek van belang kunnen zijn, kunt u die hieronder vermelden.

\* single response

998. Opmerkingen:

2. Nee, geen opmerkingen

**Einde vragenlijst**

Wij willen u hartelijk danken voor uw medewerking aan het onderzoek!



## 13 Vragenlijst zzp'ers

### **Introductie**

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren wij een enquête uit naar een eventueel concurrentiebeding bij een vorige werkgever, een clause die u heeft belemmerd om bij een andere werkgever of als zelfstandige te gaan werken. De enquête neemt maximaal 15 minuten van uw tijd in beslag.

---

Controlevraag:

S1. Bent of ondernemer of heeft u betaald werk?

\* multi response

1. Ik ben zelfstandig ondernemer / freelancer

2. Ik heb betaald werk

3. Ik heb geen betaald werk (exclusief)

-9 Zegt niet (exclusief)

>>> Toelichting betaald werk:

>>> Ook een contract voor 1 uur per week of een korte periode telt al mee.

Indien S1 = 1, ga naar Q1 zzp'ers

Indien S1 = 2, ga naar Q1 werknemers

Anders einde vragenlijst (voldoet niet aan criteria)

## KENMERKEN ALGEMEEN

---

*Alle zzp'ers*

Q1. Bent u man of vrouw?

\* single response

1. Man
2. Vrouw

---

*Alle zzp'ers*

Q2. In welke functie bent u werkzaam?

\* single response

1. Automatiseringsfunctie
2. Adviseur
3. Ontwerper
4. Beleidsmedewerker
5. Jurist
6. Managementfunctie
7. Beveiligingsmedewerker
10. Commerciële functie
11. Administratieve functie
12. Technische of bouwfunctie
13. Horecafunctie
14. Verzorging of (para-) medische functie
15. Schoonmaker
16. Onderwijzende functie
17. Overige functie
- 8. Weet ik niet



---

*Alle zzp'ers*

Q3. In welke branche bent u werkzaam?

\* single response

1. Landbouw
2. Industrie, nutsbedrijf
3. Bouwnijverheid
4. Handel
5. Horeca
6. Transport, communicatie
7. Financiële instellingen
10. Zakelijke diensten: handel en exploitatie onroerend goed
11. Zakelijke diensten: ICT-bedrijven
12. Zakelijke diensten: Uitzendbureau
13. Zakelijke diensten: Schoonmaakbedrijven
14. Zakelijke diensten: overig
15. Onderwijs/zorg/overheid/non-profit
16. Overige diensten
- 8. Weet ik niet

---

*Alle zzp'ers*

Q4. Heeft u tussen het jaar 2000 en nu wel eens werk verricht in loondienst van een werkgever?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q4 = 1, ga naar Q5](#)

[Anders naar Q40](#)

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest*

Q5. Verrichtte u uw werk in loondienst in dezelfde bedrijfssector als momenteel?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q5 = 1, ga naar Q7](#)

[Anders naar Q6](#)

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest in een andere sector dan momenteel*

Q6 In welke andere bedrijfssector was u werkzaam in loondienst?

\* multi response

1. Landbouw
2. Industrie, nutsbedrijf
3. Bouwnijverheid
4. Handel
5. Horeca
6. Transport, communicatie
7. Financiële instellingen
10. Zakelijke diensten: handel en exploitatie onroerend goed
11. Zakelijke diensten: ICT-bedrijven
12. Zakelijke diensten: Uitzendbureau
13. Zakelijke diensten: Schoonmaakbedrijven
14. Zakelijke diensten: overig
15. Onderwijs/zorg/overheid/non-profit
16. Overige diensten
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest*

Q7. Verrichtte u uw werk in loondienst in dezelfde functie als momenteel?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q7 = 1, ga naar Q9](#)

[Anders naar Q8](#)

---

*Zzp'ers die in loondienst in een andere functie werkten*

Q8. In welke andere functie was u werkzaam in loondienst?  
single response

1. Automatiseringsfunctie
2. Adviseur
3. Ontwerper
4. Beleidsmedewerker
5. Jurist
6. Managementfunctie
7. Beveiligingsmedewerker
10. Commerciële functie
11. Administratieve functie
12. Technische of bouwfunctie
13. Horecafunctie
14. Verzorging of (para-) medische functie
15. Schoonmaker
16. Onderwijzende functie
17. Overige functie
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest*

Q9. Hoeveel uur werkte u (gemiddeld) per week toen u in loondienst was?

\*Numerical

-8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest*

Q10. Wat was uw (gemiddelde) bruto loon per maand toen u in loondienst was?

\* single response

1. Minder dan € 1500 per maand
2. Tussen € 1500 en € 2499 per maand
3. Tussen € 2500 en € 3499 per maand
4. Tussen € 3500 en € 4499 per maand
5. Tussen € 4500 en € 5499 per maand
6. Tussen € 5500 en € 6499 per maand
7. € 6500 of meer per maand
- 8. Weet ik niet
- 9. Wil ik niet zeggen

---

**BLOK I: WELKE VORMEN VAN CONCURRENTIEBEDING ZIJN OP U VAN TOEPASSING?**

---

*U heeft aangegeven dat u sinds 2000 werk in loondienst heeft verricht. In dit blok vragen wij of u in die periode een concurrentiebeding of een relatiebeding in uw arbeidscontract heeft gehad.*

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest*

Q11. Heeft u sinds 2000 wel eens een **concurrentiebeding** in uw arbeidscontract gehad?

*Een concurrentiebeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat u niet zonder meer bij een concurrent in dienst kunt treden of als zelfstandige in dezelfde branche kunt werken.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers die sinds 2000 in loondienst zijn geweest*

Q12. Heeft u sinds 2000 wel eens een **relatiebeding** in uw arbeidscontract gehad?

*Een relatiebeding is een clause in een arbeidscontract die bepaalt dat u na afloop van het dienstverband geen contact mag hebben met klanten of andere relaties van de werkgever.*

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q11 = 1, ga naar Q13](#)

[Indien Q12 = 1, ga naar Q21](#)

[Anders ga naar Q40](#)

## BLOK II: KENMERKEN CONCURRENTIEBEDING

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een concurrentiebeding in uw arbeidscontract had. In dit blok vragen wij naar kenmerken van het concurrentiebeding.*

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding in een vorig contract*

Q13. Was het concurrentiebeding beperkt tot:  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Een nieuwe baan in de bedrijfssector waar uw werkte?
2. Een nieuwe baan in uw functie?
3. Een nieuwe baan bij specifieke concurrenten?
4. Een nieuwe baan in een specifiek geografisch gebied?
5. Specifiek voor het starten van een eigen bedrijf?
998. Andere beperking, namelijk:
6. Beding was niet specifiek
- 8. Weet ik niet

[Indien Q13 = 4, ga naar Q14](#)

[Anders naar Q15](#)

---

*Zzp'ers met een geografisch beperkt concurrentiebeding in een vorig contract*

Q14. Tot welk geografisch gebied was het concurrentiebeding beperkt?

\* Single response

1. Stad
2. Regio
3. Nederland
4. Benelux
5. Europa
6. Europa en gebieden buiten Europa
7. Alleen gebieden buiten Europa
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding in een vorig contract*

Q15. Bevatte het beding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q15 = 1, ga naar Q15a

Anders naar Q17

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding inclusief boeteclausule in een vorig contract*

Q15a. Bestond de boete uit een vast bedrag en/of een bedrag per periode (dag, week, maand etc.)

(meer antwoorden mogelijk)?

\* multi response

1. Vast bedrag
2. Een bedrag per periode
998. Anders namelijk ...
- 8. Weet niet

Indien Q15a = 1 of 2, ga naar Q16

Anders naar Q17

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding inclusief boeteclausule in een vorig contract*

Q16. Wat was de hoogte van deze boeteclausule?

*Indien het een bedrag per periode betreft, vul dan het bedrag in bij de juiste periode en vul bij de overige velden 0 in.*

\* numerical

1. .. euro vast bedrag
2. .. euro per dag
3. .. euro per week
4. .. euro per maand
5. .. euro per kwartaal
6. .. euro per half jaar
7. .. euro per jaar

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding in een vorig contract*

Q17. Tot hoe lang na beëindiging van het dienstverband was het concurrentiebeding geldig?

\* single response

1. Tot 6 maanden
2. Tot 1 jaar
3. Tot 2 jaar
4. Langer dan 2 jaar
5. Niet gespecificeerd
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding in een vorig contract*

Q18. Voelt u zich door dat concurrentiebeding nog steeds belemmerd in uw mogelijkheden om te werken?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q18 = 1, ga naar Q19](#)

[Anders naar Q20](#)

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding in een vorig contract die zich er nog steeds door belemmerd voelen*

Q19. Om welke reden voelt u zich door het concurrentiebeding nog steeds belemmerd in uw mogelijkheden om te werken?  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Belemmerd om weer in loondienst te werken bij een andere werkgever
2. Belemmerd in de uitoefening van mijn functie
3. Belemmerd om werk aan te nemen in de buurt van waar ik woon
4. Belemmerd om werk aan te nemen zonder overleg met vorige werkgever
998. Anders, namelijk
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding in een vorig contract*

Q20. Had u bij ondertekening van het arbeidscontract de gevolgen van het concurrentiebeding beseft?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q12 = 1, ga naar Q21](#)

[Anders ga naar Q29](#)



---

### BLOK III: KENMERKEN RELATIEBEDING

---

*U heeft te kennen gegeven dat u een relatiebeding in uw arbeidscontract had. In dit blok vragen wij naar kenmerken van het relatiebeding.*

*Als u zojuist de kenmerken van het concurrentiebeding heeft aangegeven, vragen wij dezelfde vragen voor het relatiebeding te beantwoorden.*

---

#### *Zzp'ers met een relatiebeding in een vorig contract*

Q21. Was het relatiebeding beperkt tot:  
(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Contacten met bedrijven/instellingen in bepaalde sectoren?
2. Contacten met bestaande klanten?
3. Contacten met bepaalde klanten?
4. Contacten met samenwerkingspartners?
5. Contacten met relaties in een specifiek geografisch gebied?
988. Anders, namelijk ...
6. Beding was niet specifiek
- 8. Weet ik niet

[Indien Q21 = 5, ga naar Q22](#)

[Anders naar Q23](#)

---

#### *Zzp'ers met een geografisch beperkt relatiebeding in een vorig contract*

Q22. Tot welk geografisch gebied was het relatiebeding beperkt?

\* Single response

1. Stad
2. Regio
3. Nederland
4. Benelux
5. Europa
6. Europa en gebieden buiten Europa
7. Alleen gebieden buiten Europa
- 8. Weet ik niet

---

#### *Zzp'ers met een relatiebeding in een vorig contract*

Q23. Bevatte het beding een boeteclausule voor een overtreding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q23 = 1, ga naar Q23a  
Anders naar Q25

---

*Zzp'ers met een relatiebeding inclusief boeteclausule in een vorig contract*

Q23a. Bestond de boete uit een vast bedrag en/of een bedrag per periode (dag, week, maand etc.)  
(meer antwoorden mogelijk)?

\* multi response

1. Vast bedrag
2. Een bedrag per periode
- 8. Weet niet

Indien Q23a = 1 of 2, ga naar Q24  
Anders naar Q25

---

*Zzp'ers met een relatiebeding inclusief boeteclausule in een vorig contract*

Q24. Wat was de hoogte van deze boeteclausule?

*Indien het een bedrag per periode betreft, vul dan het bedrag in bij de juiste periode en vul bij de overige velden 0 in.*

\* numerical

1. .. euro vast bedrag
2. .. euro per dag
3. .. euro per week
4. .. euro per maand
5. .. euro per kwartaal
6. .. euro per half jaar
7. .. euro per jaar

---

*Zzp'ers met een relatiebeding in een vorig contract*

Q25. Tot hoe lang na beëindiging van het dienstverband was het relatiebeding geldig?

\* single response

1. Tot 6 maanden
2. Tot 1 jaar
3. Tot 2 jaar
4. Langer dan 2 jaar
5. Niet gespecificeerd
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers met een relatiebeding in een vorig contract*

Q26. Voelt u zich door het relatiebeding nog steeds belemmerd in uw mogelijkheden om te werken?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q26 = 1, ga naar Q27

Anders naar Q28

---

*Zzp'ers met een relatiebeding in een vorig contract die zich er nog steeds door belemmerd voelen*

Q27. Om welke reden voelt u zich door het relatiebeding belemmerd in uw mogelijkheden om te werken?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Belemmerd om weer in loondienst te werken bij een andere werkgever
2. Belemmerd in de uitoefening van mijn functie
3. Belemmerd om werk aan te nemen in de buurt van waar ik woon
4. Belemmerd om werk aan te nemen zonder overleg met vorige werkgever
5. Belemmerd om contacten te hebben met mogelijke klanten
6. Belemmerd om contacten te hebben met bepaalde klanten
998. Anders, namelijk
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers met een relatiebeding in een vorig contract*

Q28. Had u bij ondertekening van het arbeidscontract de gevolgen van het relatiebeding beseft?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

---

## BLOK IV: JURIDISCHE PROCEDURES/SCHIKKEN

---

*In dit blok vragen wij naar eventuele problemen met een concurrentiebeding of relatiebeding bij uw huidige werkgever en anders een vorige werkgever*

---

*Zzp'ers met een concurrentiebeding of relatiebeding in een toenmalig contract*

Q29. Heeft u sinds het jaar 2000 eens problemen gehad met uw toenmalige werkgever vanwege dat concurrentiebeding of relatiebeding?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q29 = 1, ga naar Q30

Anders naar Q40

---

*Zzp'ers die problemen hebben gehad met een toenmalige werkgever wegens een concurrentiebeding of relatiebeding*

Q30. Hoe is het probleem met uw toenmalige werkgever ontstaan?

\* single response

1. Ik bracht het beding in het algemeen ter sprake
  2. Ik vertelde mijn werkgever van plannen om voor mezelf te beginnen
  3. Ik vertelde mijn werkgever van plannen om bij een andere werkgever te werken
  4. Ik vertelde mijn werkgever van een concreet aanbod van een andere werkgever
  5. Toen ik eenmaal voor mezelf begonnen was
998. Anders, namelijk:
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers die problemen hebben gehad met een toenmalige werkgever wegens een beding*

Q31. Heeft de toenmalige werkgever u aan het beding gehouden?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q31 = 1, ga naar Q32

Anders naar Q40

---

*Zzp'ers die problemen hebben gehad met een toenmalige werkgever wegens een beding en die aan het beding zijn gehouden*

Q32. Bent u in onderling overleg met de werkgever tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q32 = 1, ga naar Q33

Anders naar Q34

---

*Zzp'ers die in onderling overleg met de toenmalige werkgever tot een oplossing zijn gekomen*

Q33. Was u direct in onderling overleg met de werkgever tot een oplossing gekomen of na tussenkomst van een externe bemiddelaar of de rechter?

\* single response

1. Direct
2. Na tussenkomst externe bemiddelaar
3. Na uitspraak rechter
- 8. Weet ik niet

Indien Q33 = 2, ga naar Q35

Indien Q33 = 3, ga naar Q38

Anders naar Q39

---

*Zzp'ers die niet in onderling overleg met de toenmalige werkgever tot een oplossing zijn gekomen (Q32 <> 1)*

Q34. Was er een externe bemiddelaar ingeschakeld?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q34 = 1, ga naar Q35](#)

[Anders naar Q37](#)

---

*Zzp'ers waar bij problemen met een vorige werkgever wegens een beding een externe bemiddelaar is ingeschakeld (Q33 = 2 or Q34 = 1)*

Q35. Wie heeft besloten de externe bemiddelaar in te schakelen?

\* single response

1. De rechter
2. Uzelf
3. Uw toenmalige werkgever
4. Een destijds beoogde nieuwe werkgever
998. Anders, namelijk
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers waar bij problemen met een vorige werkgever wegens een beding een externe bemiddelaar is ingeschakeld (Q34 = 1)*

Q36. Bent u met behulp van de externe bemiddelaar tot een oplossing gekomen?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

[Indien Q35 = 1, ga naar Q38](#)

[Indien Q36 = 1, ga naar Q39](#)

[Anders naar Q37](#)

---

*Zzp'ers voor wie noch onderling overleg noch een externe bemiddelaar tot een oplossing hebben geleid met de toenmalige werkgever (Q32 <> 1 en Q36 <> 1;*

*als Q32 <> 1 en Q35 = 1 dan weet je al dat het tot een rechtszaak heeft geleid)*

Q37. Heeft het beding (alsnog) tot een rechtszaak geleid?

\* single response

1. Ja
2. Nee
- 8. Weet ik niet

Indien Q37 = 1, ga naar Q38

Anders naar Q39

---

*Werknemers met problemen met de huidige werkgever wegens een beding dat tot een rechtszaak heeft geleid (Q33 = 3 or Q35 = 1 or Q37 = 1)*

Q38. Waaruit bestond de uitspraak van de rechter?

\* single response

1. Werknemer is in het gelijk gesteld
2. Werkgever is in het gelijk gesteld
3. Doorverwijzing naar een mediator
4. Advies om onderling tot een schikking te komen
998. Anders, namelijk
- 8. Weet ik niet

---

*Zzp'ers die problemen hebben gehad met een vorige werkgever wegens een beding*

Q39. Waaruit bestond de uiteindelijke oplossing?

(meer antwoorden mogelijk)

\* multi response

1. Ik ben gehouden aan de beperkingen van het beding
2. Ik moet bij het aannemen van werk zonodig overleggen met de toenmalige werkgever
3. Een boete aan de toenmalige werkgever
4. Ik kon zonder beperking als zelfstandige beginnen
998. Anders, namelijk ...
- 8. Weet ik niet

---

*BLOK V: ACCEPTATIE BAAN MET CONCURRENTIEBEDING OF  
RELATIEBEDING*

---

*Alle zzp'ers*

Q40. Heeft u sinds het jaar 2000 een baan geweigerd omdat een concurrentiebeding in het contract was opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

*Alle zzp'ers*

Q41. Zou u in de toekomst een baan weigeren als er een concurrentiebeding in het contract is opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

*Alle zzp'ers*

Q42. Heeft u in sinds het jaar 2000 een baan geweigerd omdat een relatiebeding in het contract was opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet

*Alle zzp'ers*

Q43. Zou u in de toekomst een baan weigeren als er een relatiebeding in het contract is opgenomen?

\* single response

- 1. Ja
- 2. Nee
- 8. Weet ik niet



---

*Alle zzp'ers*

Q44. Als u vragen of opmerkingen heeft, die voor het onderzoek van belang kunnen zijn, kunt u die hieronder vermelden.

\* single response

998. Opmerkingen:

2. Nee, geen opmerkingen

### **Einde vragenlijst**

Wij willen u hartelijk danken voor uw medewerking aan het onderzoek!