

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
AV/AR/2011/8302

Uw referentie
2011Z09245

Datum 20 juni 2011
Betreft Kamervragen van de leden Omzigt, Sterk en Van Hijum (CDA)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Omzigt, Sterk en Van Hijum (CDA) over een concurrentiebeding bij een detachingsbedrijf.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

2011Z09245

Datum
20 juni 2011
Onze referentie
AV/AR/2011/8302

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

1

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

Antwoord 1

Ja.

2

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

Antwoord 2

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

3

Zijn deze clausules wettelijk toegestaan? Zijn zij wenselijk?

Antwoord 3

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

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

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

In het aangehaalde concurrentiebeding is het de gedetacheerde tot één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst niet toegestaan om bij een concurrerend bedrijf van de inlener of via een ander detachingsbedrijf bij dezelfde inlener aan de slag te gaan. Dit is in beginsel ook wettelijk toegestaan. Het is uiteindelijk aan de rechter om over een dergelijk beding te oordelen als de werknemer hiertegen

bezwaar maakt. De tijdelijkheid van een uitzendovereenkomst en de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht kunnen omstandigheden zijn, die de rechter tot het oordeel brengen dat een werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. In dat geval zal de rechter het beding matigen of vernietigen.

Datum
20 juni 2011

Onze referentie
AV/AR/2011/8302

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

4

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

Antwoord 4

Het enkele feit dat een werkgever in het arbeidscontract een concurrentiebeding heeft opgenomen, is geen reden om een arbeidsaanbod als niet passend te beschouwen. Dit betekent dat een werkloze werkzoekende het arbeidsaanbod, waarbij een voor hem nadelig concurrentiebeding in het contract is opgenomen, in beginsel niet mag weigeren zonder dat het gevolgen heeft voor zijn WW-uitkering. Wel geldt dat als sprake is van een in de sector ongebruikelijk beding, UWV op aangeven van de uitkeringsgerechtigde beoordeelt of er individuele omstandigheden zijn die aanleiding geven werkweigeren niet aan te rekenen. Dat is het geval als het beding de lange termijn kansen op de arbeidsmarkt zal schaden of als een werkzoekende naar verwachting binnen afzienbare termijn ook elders het werk kan hervatten. Het voorgaande betekent dat als de kansen op de arbeidsmarkt van een werknemer zeer gering zijn (ook op langere termijn), een ongebruikelijk beding geen aanleiding is om arbeid niet als passend te beschouwen.

5

Indien iemand na afloop van dit contract werkloos wordt en een nieuwe baan vindt in de nabije omgeving in zijn eigen vakgebied, is hij/zij € 5000 verschuldigd aan het detachingsbedrijf. Is hij/zij verplicht deze baan te accepteren op straffe van verlies van de WW uitkering? Kan hij/zij de € 5000 op iemand verhalen? Zo nee, waarvan dient hij/zij die dan te betalen?

Antwoord 5

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