



## Beperk de concurrentie

**Auteur(s):**

Reitsma, A.M.

**Verschenen in:**

ESB, 84e jaargang, nr. 4191, pagina 141, 26 februari 1999

**Rubriek:**

Van de redactie

**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

**Al weer enige tijd slingert op mijn bureau een uitnodiging voor een lezing over veranderingen in het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding is een overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarbij de laatste zich verbindt om bij zijn vertrek de oude werkgever gedurende een aantal jaren of binnen een bepaald gebied, geen 'concurrentie aan te doen'. Van zulke concurrentie is sprake wanneer de werknemer bij een concurrent in dienst treedt en bedrijfsgeheimen of specifieke kennis meeneemt, wanneer hij met de verworven kennis een eigen bedrijf begint of wanneer andere werkgevers kunnen profiteren van scholingsinspanningen, verricht door de oude werkgever. Het beding kan bij (de aanvang van) de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. In de praktijk zal het gekoppeld zijn aan een dwangsom om overtreding door de werknemer tegen te gaan.**

Het is met name de angst voor beperking van de mobiliteit en de daarmee verbonden vraag van het recht op vrijheid van arbeidskeuze, die de overheid ertoe heeft aangezet het concurrentiebeding nader te onderzoeken. Dat heeft geresulteerd in aanbevelingen om het concurrentiebeding in tijdelijke contracten te verbieden en om er binnen duurzame relaties grenzen aan te stellen. Die grenzen worden gevormd door de eis dat de werkgever aan kan tonen een zwaarwegend belang te hebben bij het beding en aan limitering van de duur van het beding tot een jaar.

De betrokken MDW-werkgroep maakt zich zorgen over de veelvuldigheid waarmee het beding voorkomt en stelt dat het concurrentiebeding ook 'oneigenlijk' wordt gehanteerd om de werknemer aan het bedrijf te binden of druk uit te oefenen bij de onderhandeling over de beëindiging van het dienstverband<sup>1</sup>. Onder 'eigenlijk gebruik' verstaat de werkgroep het beschermen van bedrijfsgeheimen of het veiligstellen van investeringen in de werknemer. Hoe cruciaal dat is kan worden ingezien door de relatie tussen concurrentiebeding, investeringen in scholing en mobiliteit nader te bezien. De wens van werkgevers om te voorkomen dat werknemers sectorspecifieke kennis meenemen naar een concurrerend bedrijf is er niet voor niets. Veelal investeert de werkgever in die kennis. Wanneer andere bedrijven kunnen profiteren van de scholingsinspanningen die door de huidige werkgever zijn gedaan, komen niet alle opbrengsten van die scholing bij de investeerder terecht. Dat kan er toe leiden dat de werkgever zijn scholingsinspanning gaat verminderen; de verwachte opbrengsten ervan dalen immers.

Zou een beding worden verboden, dan was het nog maar de vraag of de mobiliteit van werknemers zou worden bevorderd. Als zulks namelijk leidt tot verminderde investeringen in sectorspecifieke kennis, wordt de werknemer ook voor andere werkgevers in zijn sector onaantrekkelijker en wordt zijn mobiliteit binnen die sector wellicht net zo hard geremd als bij een beperking in zijn arbeidscontract.

Een mogelijke alternatieve uitkomst zou zijn, dat werkgevers wel de scholing zouden aanbieden maar de werknemer hiervoor met een lager loon zelf laten betalen, analoog aan de financiering van algemeen toepasbaar menselijk kapitaal. De werknemer betaalt dan voor zijn hogere mobiliteit en eventueel bijbehorend hoger loon, met een lager loon nu. Om zulke effecten te voorkomen kan het binden van werknemers aan het bedrijf of het uitoefenen van druk in onderhandelingen over contractbeëindiging, dus een functie hebben. Het kan worden gezien als onderdeel van de impliciete afspraak over financiering van investeringen.

De werkgroep stelt echter dat de nadelige effecten ook kunnen worden ondervangen door het maken van afspraken over terugbetaling van opleidingskosten door de werknemer. Zulke afspraken komen nu ook veelvuldig voor naast het concurrentiebeding. Voor een deel zal dit toe te schrijven zijn aan het feit dat niet elk bedrijf voor opbrengstderving van investeringen vreest, deels ook omdat niet elke vorm van sectorspecifieke kennis met een expliciet opleidingstraject wordt gegenereerd - voor kennis die door learning by doing wordt aangeleerd, zal het moeilijk zijn een vergoeding te vragen. Wetgeving rond het concurrentiebeding zal zich hier rekenschap van moeten geven en zich de vraag stellen of de beperking van de duur van het beding tot een jaar royaal genoeg is om ook deze vorm van investering niet te doen afnemen. Verder is het wellicht raadzaam een garantie op te nemen dat afspraken over terugbetaling van opleidingskosten zijn toegestaan.

Natuurlijk moet worden voorkomen dat het concurrentiebeding een andere inefficiëntie introduceert; die van overinvestering. Als de werkgever de uitstroombijzonderheden van zijn werknemer beperkt weet kan hij fors in hem investeren terwijl (de opbrengsten van) mobiliteit wellicht een groter maatschappelijk surplus had(den) gecreëerd. De huidige bepaling in het wetsartikel (art. 7: 653 BW) om van de werkgever eventueel een vergoeding te vragen als de werknemer teveel in zijn mobiliteit wordt beperkt, dwingt echter al om de kosten van een dergelijke inefficiëntie in te calculeren. Al met al moet worden bezien of het bevorderen van concurrentie wel tot meer mobiliteit leidt. In de beperking toont zich de meester

1 Zie <http://www.minez.nl>

Copyright © 1999 - 2003 Economisch Statistische Berichten ( [www.economie.nl](http://www.economie.nl) )