

Bescherming van het bedrijfsdebet in een krappe arbeidsmarkt: een analyse van de rechtspraak over het concurrentiebeding tussen 2022 en 2025

ArbeidsRecht 2025/30

Uit onderzoek van een aantal jaar geleden is gebleken dat het merendeel van de rechtszaken over het concurrentiebeding in het voordeel van de werknemer uitvalt. Begin 2024 is een conceptwetsvoorstel opgesteld om art. 7:653 BW te wijzigen, dat onder meer een afname beoogt van het gebruik van het aantal (niet-noodzakelijke) concurrentiebedingen. Bovendien is de arbeidsmarkt in de tussentijd (nog) krapp(er) geworden, waardoor werknemers een sterke(re) positie hebben. In dit artikel wordt aan de hand van de rechtspraak tussen 2022 en 2025 onderzocht of rechters, gelet op deze politieke en maatschappelijke ontwikkelingen rondom het concurrentiebeding, geschillen over het concurrentiebeding op een andere manier beoordelen dan een aantal jaren geleden. Zijn rechters nu (nog) strenger voor werkgevers, of juist niet?

1. De arbeidsmarkt en het concurrentiebeding

1.1 Krapte op de arbeidsmarkt

Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft onderzoek gedaan naar de krapte op de arbeidsmarkt. Uit dat onderzoek blijkt dat de krapte in 2022 op het hoogtepunt was.² Werkgevers hebben er daarom belang bij personeel te behouden en te voorkomen dat zij overstappen naar de concurrent. In gerechtelijke procedures over het concurrentiebeding zal de belangenafweging echter niet in het voordeel van de werkgever uitvallen als slechts het belang van personeelsbehoud wordt aangevoerd. De Hoge Raad heeft in 2022 in het arrest *Meijndert Trucking* immers bevestigd dat het belang van de werkgever om een werknemer nog een zekere tijd in dienst te houden, geen rol speelt bij de belangenafweging voor het concurrentiebeding, ook niet indien de werkgever tijd nodig heeft om in een krappe arbeidsmarkt vervangend personeel te vinden.³ De werkgever zal dus moeten aantonen dat hij door de overstap van de werknemer wordt aangetast in zijn bedrijfsdebet.

Panteia heeft in opdracht van het ministerie van SZW in 2020 en 2021 onderzoek verricht naar de werking van het concurrentiebeding. De rechtspraak vanaf 1 januari 2015 maakte daarvan onderdeel uit. Uit dat onderzoek is gebleken dat de rechter in rechtszaken over het concurrentiebeding

in 53% van de gevallen overgaat tot schorsing, in 9% van de gevallen tot matiging en in 37% van de gevallen tot handhaving van het concurrentiebeding. De belangenafweging, die veelal in het voordeel van de werknemer uitvalt, is het meest voorkomende twistpunt.⁴

1.2 Conceptwetsvoorstel Modernisering concurrentiebeding

Naar aanleiding van het onderzoek van Panteia is het conceptwetsvoorstel Modernisering concurrentiebeding in maart 2024 ter internetconsultatie aangeboden.⁵ Dit conceptwetsvoorstel beoogt art. 7:653 BW aan te scherpen, met als doel afname van het gebruik van het aantal (niet-noodzakelijke) bedingen, evenwicht brengen in de belangen van werkgevers en werknemers, het bieden van meer rechtszekerheid en het beschermen van het bedrijfsdebet van ondernemingen.⁶ Of het conceptwetsvoorstel ongewijzigd wordt aangeboden aan de Tweede Kamer is, gelet op de kritiek die er uit de praktijk op is gekomen, maar zeer de vraag. Uit de jaarplanning van het ministerie van SZW blijkt dat het wetsvoorstel in het laatste kwartaal van 2025 of het eerste kwartaal van 2026 aan de Tweede Kamer zal worden aangeboden.⁷

2. Rechtspraak tussen 2022 en 2025

2.1 Verschuiving in de rechtspraak?

Gelet op de hiervoor genoemde ontwikkelingen en de aandacht die er voor het concurrentiebeding is, kwam bij mij de vraag op of rechters concurrentiebedinggeschillen inmiddels op een andere manier beoordelen. Wordt (nog steeds) vaker in het voordeel van de werknemer geoordeeld of juist niet? Welke omstandigheden spelen een rol? Wordt de krapte op de arbeidsmarkt (toch) meegewogen in de belangenafweging? Voeren werknemers het conceptwetsvoorstel aan als argument voor schorsing of vernietiging van het beding? En wat is de stand van zaken van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Om de hiervoor genoemde vragen te beantwoorden, zijn 142 uitspraken tussen 1 januari 2022 en 1 januari 2025 bestudeerd waarin het geschil over een concurrentiebeding

1 Mr. R.S. (Romy) Schneider is advocaat bij DingemansVanderKind te Amsterdam.

2 Zie www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt.

3 HR 17 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:894.

4 Bartsch, Grijpstra & Houweling, *De werking van het concurrentiebeding*, Panteia, Zoetermeer, 2021, p. 29-42.

5 Zie www.internetconsultatie.nl/moderniseringvanhetconcurrentiebeding.

6 Zie het conceptwetsvoorstel en de conceptmemorie van toelichting via: www.internetconsultatie.nl/moderniseringvanhetconcurrentiebeding, onder 'Relevante documenten'.

7 Zie www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarplannen/2024/11/21/concept-jaarplanning-szw-2025.

inhoudelijk werd beoordeeld.⁸ Hierna zal eerst worden ingegaan op het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarbij de motivering van het beding van belang is. Daarna komen de onderzochte uitspraken waarbij discussie bestond over de rechtsgeldigheid van het beding aan de orde en, ten slotte, de belangenafweging.

2.2 Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Als een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt opgenomen, dan dient dat te zijn voorzien van een schriftelijke motivering van de zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen van de werkgever die het opnemen van een dergelijk beding rechtvaardigen (art. 7:653 lid 2 BW). Het ontbreken van motivering leidt tot nietigheid en onvoldoende motivering leidt tot vernietigbaarheid van het beding (art. 7:653 lid 2 en 3 sub a BW). Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het slechts in uitzonderlijke gevallen is toegestaan een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, bijvoorbeeld wanneer een werknemer in een tijdelijke of specifieke functie bepaalde werkzaamheden verricht, waarbij het voordeel voor de werkgever bij een concurrentiebeding kan opwegen tegen het nadeel voor de werknemer om eraan te worden gehouden.⁹

Het conceptwetsvoorstel beoogt eveneens een motiveringsplicht in te voeren voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Het doel hiervan is om werkgevers aan te moedigen zorgvuldig af te wegen of zij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst willen opnemen. Wanneer werkgevers bij het opstellen van het beding (en de motivering) tot de conclusie komen dat zij de motivering onvoldoende specifiek kunnen afstemmen op de functie en de persoon, zullen zij, althans dat is de gedachte bij het conceptwetsvoorstel, besluiten af te zien van het opnemen van het beding.

In 2017 concludeerden Besselink en Van Snippenburg¹⁰ al dat de rechtspraak over het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vaak uitvalt in het voordeel van de werknemer. Volgens deze auteurs is de oorzaak daarvan dat werkgevers er niet in slagen de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voldoende concreet te maken. Daarnaast kunnen werkgevers de noodzaak om

deze belangen te beschermen door middel van een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwen.

Naar aanleiding van mijn onderzoek kom ik voor wat betreft de rechtspraak van de afgelopen drie jaar tot dezelfde conclusie als Besselink en Van Snippenburg in 2017. Van de door mij onderzochte uitspraken hadden er twintig betrekking op het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In alle uitspraken was de schriftelijke motivering in geschil, waarbij alle uitspraken in het voordeel van de werknemer uitvielen. In enkele gevallen ontbrak de motivering, waardoor het beding niet geldig was.¹¹ In de uitspraken waarbij wel sprake was van een motivering, was deze volgens de rechter te algemeen geformuleerd.¹² Opvallend is de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam¹³ waarbij de rechter de werkgever meeneemt in hoe het beding wél geformuleerd had moeten worden. De zaak betrof een huidtherapeute die door haar werkgever aan het concurrentiebeding werd gehouden. Het beding bevatte weliswaar een motivering, maar die was naar het oordeel van de rechter te algemeen. De te beschermen belangen waren onvoldoende specifiek omschreven. In de toelichting had duidelijk en concreet moeten worden vermeld welke specifieke kennis, ervaring en bedrijfsinformatie door de werknemer verworven kan worden. Daarbij dient vervolgens te worden toegelicht dat een overstap naar een concurrent een gevaar zou kunnen opleveren voor het bedrijfsdebet van de werkgever, waarmee de noodzaak van het concurrentiebeding zou worden onderschreven. De omstandigheid dat de werkgever tijdens de zitting wel een concrete, feitelijke en specifieke motivering kon geven, deed niet af aan het feit dat de motivering in de arbeidsovereenkomst gebrekkig was, waardoor het beding werd geschorst. Ook de Rechtbank Den Haag¹⁴ neemt de werkgever mee in de eisen die worden gesteld aan de motivering, die in die zaak beslist onvoldoende was. De werkgever had onvoldoende geconcretiseerd op welke tarieven, processen, middelen, werkwijze, kennis over de klantenkring en technologieën precies werd bedoeld in het beding, aldus de rechter. Het beding had duidelijk en concreet moeten vermelden welke specifieke kennis en bedrijfsinformatie de betreffende werknemer zou (kunnen) opdoen en hoe die kennis en informatie het bedrijfsdebet van de werkgever bij een overstap naar een nieuwe werkgever zou (kunnen) aantasten. Omdat dit ontbrak, werd ook in deze zaak het beding geschorst.

⁸ Dit betreft alle 253 uitspraken gedaan tussen 1 januari 2022 en 1 januari 2025 die op VAAN-AR updates (vaan.ar-updates.nl) zijn geplaatst. Ik heb in de zoekmachine van VAAN-AR updates de zoekterm "concurrentiebeding" gebruikt. De uitspraken waarin het concurrentiebeding niet inhoudelijk werd behandeld, bijv. omdat het ging om een ontslag op staande voet vanwege overtreding van het concurrentiebeding of omdat de uitspraak met name zag op de beoordeling in hoeverre het beding was overtreden en boetes waren verbeurd, zijn buiten beschouwing gelaten. Dat geldt ook voor uitspraken over onrechtmatige concurrentie, concurrentiebedingen buiten de arbeidsovereenkomst en zaken die slechts betrekking hadden op het relatiebeding en Waadi-uitspraken. Hierdoor resteren 142 uitspraken.

⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 17.

¹⁰ P.J.B.M. Besselink & S.A. van Snippenburg, "Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen", zegen of misère?, TAP 2017/69.

¹¹ Zie bijv. Rb. Rotterdam 28 april 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:3257; Rb. Midden-Nederland 13 april 2023, ECLI:NL:RBMBNE:2023:1814; Hof Arnhem-Leeuwarden 20 juni 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:5180; Rb. Midden-Nederland 17 september 2024, ECLI:NL:RBMBNE:2024:5986 en Rb. Limburg 12 december 2024, ECLI:NL:RBLIM:2024:9337.

¹² Zie bijv. Rb. Rotterdam 29 maart 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:3143; Rb. Amsterdam 1 november 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:6302; Rb. Den Haag 23 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:6326; Rb. Zeeland-West-Brabant 29 november 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:9054; Rb. Midden-Nederland 23 oktober 2024, ECLI:NL:RBMBNE:2024:6411 en Rb. Gelderland 23 mei 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:9371.

¹³ Rb. Rotterdam 26 augustus 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:7288, r.o. 4.9-4.12.

¹⁴ Rb. Den Haag 21 december 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:13943.

Op basis van de rechtspraak van de afgelopen drie jaar, concludeer ik dat de lat voor de motivering van het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (nog steeds) hoog ligt. Het conceptwetsvoorstel en de maatschappelijke ontwikkelingen hebben er in ieder geval niet toe geleid dat bij geschillen over een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vaker in het voordeel van de werkgever wordt geoordeeld. Dat roept de vraag op of het wenselijk is om dit strenge motiveringsvereiste ook onverkort te laten gelden voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, los van mogelijke andere bezwaren daartegen.

2.3 Rechtsgeldigheid

In veertien onderzochte uitspraken lag het accent op de vraag of het concurrentiebeding rechtsgeldig was overeengekomen, te weten of voldaan was aan het schriftelijkheidsvereiste zoals bedoeld in art. 7:653 lid 1 sub b BW. Het merendeel van die uitspraken had betrekking op de vraag of het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder was gaan drukken na een of meer functiewijzigingen,¹⁵ waardoor het beding zijn geldigheid had verloren en opnieuw overeengekomen had moeten worden.¹⁶ In de meeste zaken waarbij dit het voornaamste discussiepunt was, werd in het voordeel van de werknemer geoordeeld.

Twee van de onderzochte uitspraken hadden betrekking op een al eerder overeengekomen voorwaardelijk concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In beide zaken was een voorwaardelijk concurrentiebeding overeengekomen dat op dat moment nog niet van toepassing was en pas van kracht zou worden als de arbeidsovereenkomst zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de zaak die speelde bij de Rechtbank Gelderland¹⁷ oordeelde de rechter dat het concurrentiebeding niet geldig was omdat weliswaar aan de voorwaarde was voldaan (er was een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten), maar bij de omzetting niet schriftelijk was bevestigd dat het eerder overeengekomen (voorwaardelijke) concurrentiebeding van kracht zou worden. In de zaak bij de Rechtbank Rotterdam¹⁸ bleef het voorwaardelijk overeengekomen beding wel in stand. De werknemer had bij de omzetting van de arbeidsovereenkomst naar onbepaalde tijd een addendum getekend waarin werd verwezen naar het eerder overeengekomen concurrentiebeding (en dat het beding op dat moment van kracht zou zijn).

Van de veertien uitspraken waarbij de discussie met name betrekking had op de rechtsgeldigheid van het beding, werd in slechts vier uitspraken het concurrentiebeding (grotendeels) gehandhaafd. Dat is circa 30%. In de resterende tien uitspraken (circa 70%) werd in het voordeel van de werknemer geoordeeld. Hieruit kan mijns inziens geen duidelijke conclusie worden getrokken. Het is immers goed denkbaar dat, als de rechter deze eerste hobbel (de rechtsgeldigheid van het beding) heeft genomen, de uitspraak in dit onderzoek doorschuift naar de paragraaf 'belangenafweging' (zie paragraaf 2.4 hierna). De belangenafweging kan dan uiteraard alsnog in het voordeel van de werkgever uitvallen, waardoor de aantallen en percentages in dit deel van het onderzoek een vertekend beeld kunnen geven.

2.4 Belangenafweging

Het grootste gedeelte van de onderzochte uitspraken had betrekking op de beoordeling van de belangenafweging. In 108 uitspraken was de hobbel van de rechtsgeldigheid van het beding genomen en toetste de rechter of de werknemer onbillijk werd benadeeld door het beding, waarbij een belangenafweging werd gemaakt tussen het belang van de werkgever om zijn bedrijfsdebet te beschermen enerzijds en het recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer anderzijds.

2.4.1 Onbillijke benadeling

In 63 uitspraken (circa 60%) viel de belangenafweging uit in het voordeel van de werknemer, waarbij het beding werd geschorst of vernietigd.¹⁹ Daarbij is een aantal twijfelgevallen, bijvoorbeeld waarin werd overgegaan tot matiging van de duur van het beding tot zes maanden, toegeschreven aan de werknemer, omdat de werknemer in de meeste gevallen na de uitspraak snel in dienst kon treden bij de nieuwe werkgever.²⁰

De zaken van Beter Horen zijn voorbeelden van uitspraken waarin voor wat betreft de belangenafweging in het voordeel van de werknemer werd geoordeeld. Beter Horen ving namelijk in een kort tijdsbestek twee keer bot bij de Rechtbank Oost-Brabant.²¹ In korte tijd vertrokken er twee audiciens van Beter Horen naar de concurrent, terwijl er een concurrentiebeding van twee jaar was overeengekomen. Beter Horen stelde zich in beide zaken op het standpunt dat de werknemers beschikken over (essentiële) kennis van klanten, leveranciers, werkprocessen en prijsstellingen. De rechter oordeelde echter dat de functie audicien slechts een uitvoerende functie betreft. In die functie hebben deze werknemers weliswaar ervaring en kennis vergaard (waaronder kennis van prijzen van producten), maar er was

15 De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een oud concurrentiebeding zijn geldigheid kan verliezen bij een ingrijpende functiewijziging en om die reden, om de geldigheid te behouden, opnieuw overeengekomen moet worden. Zie HR 5 januari 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ2221 (*AVM Accountants/Spaan*) en HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467 (*Brabant/Van Uffelen*).

16 Zie bijv. Rb. Rotterdam 25 februari 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:1378; Rb. Limburg 30 november 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:9503; Rb. Gelderland 29 februari 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:1101; Rb. Rotterdam 17 april 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:3426 en Rb. Midden-Nederland 24 april 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:3211.

17 Rb. Gelderland 5 april 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:3943.

18 Rb. Rotterdam 21 mei 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:4786.

19 Zie bijv. Rb. Oost-Brabant 6 mei 2022, ECLI:NL:RBOBR:2022:1828; Rb. Den Haag 14 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3488; Hof 's-Hertogenbosch 30 augustus 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:3020; Rb. Rotterdam 24 februari 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:1397 en Rb. Amsterdam 19 april 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:2256.

20 Zie bijv. Rb. Den Haag 10 november 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:12931 en Rb. Rotterdam 21 november 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:11289.

21 Rb. Oost-Brabant 10 juli 2023, ECLI:NL:RBOBR:2023:3387 en Rb. Oost-Brabant 4 september 2023, ECLI:NL:RBOBR:2023:4377.

onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij op de hoogte zijn van essentiële (commerciële en/of technische) informatie of unieke werkprocessen en strategieën van Beter Horen, welke kennis zij bij hun nieuwe werkgever in het voordeel van de nieuwe werkgever en ten nadele van Beter Horen zouden kunnen gebruiken. Het concurrentiebeding werd in beide zaken geschorst omdat het belang van Beter Horen bij bescherming van haar bedrijfsdebet niet opweegt tegen het belang van de werknemers bij het recht op vrije arbeidskeuze. Dit mede gelet op het beperkte inbreukrisico.

Een andere opvallende uitspraak is die van de Rechtbank Rotterdam.²² De werkgever vorderde naleving van (onder andere) het concurrentiebeding omdat een werknemer bij de directe concurrent in dienst wilde treden. De werkgever was een belangrijk deel van zijn bedrijfsdebet kwijtgeraakt omdat hij een belangrijke klant had verloren. Dat betekende volgens de rechter echter niet dat er daarmee geen bedrijfsdebet meer was. Ondanks dat het begrijpelijk was dat de werkgever het bedrijfsdebet wilde beschermen, kwam de rechter toch tot het oordeel dat het belang van de werknemer om bij de concurrent in dienst te treden zwaarder woog. De werknemer kreeg immers een positieverbetering met een substantiële salarisverhoging van 65%. De werkgever heeft daarentegen niet duidelijk gemaakt of een dergelijke positieverbetering bij hem ook mogelijk was en of die verbetering in dezelfde orde van grootte lag. De werknemer bekleedde daarnaast geen commerciële functie en er kon bovendien niet worden vastgesteld dat hij op de hoogte was van essentiële, relevante, commerciële informatie. Op zichzelf is dit geen bijzondere uitspraak, maar wat opvalt is de substantiële salarisverhoging. Dit kan ook een teken zijn dat de werknemer juist veel (waardevolle) kennis en ervaring heeft.

2.4.2 Belangen werkgever wegen zwaarder

De aanzienlijke salarisverhoging speelde eveneens een belangrijke rol in een zaak van een aantal maanden later, bij dezelfde rechtbank.²³ In die zaak kwam de rechter daarentegen tot het oordeel dat het aanbieden van een dergelijk hoog salaris (40% hoger dan het oude salaris) juist vraagtekens oproept over de motieven van de nieuwe werkgever. Een aanzienlijke positie- en salarisverbetering kan dus ook in het nadeel van de werknemer worden uitgelegd. Ook de werknemer (tevens statutair bestuurder) die slechts drie jaar in dienst was bij de oude werkgever en bij de nieuwe werkgever (een van de weinige concurrenten van werkgever) een positieverbetering, carrièreperspectief, een salarisverhoging van € 40.000 en substantiële bonussen zou ontvangen, werd niet onbillijk benadeeld door het concurrentiebeding, volgens de Rechtbank Midden-Nederland.²⁴ De werknemer was immers statutair bestuurder. Het was inherent aan zijn functie dat hij beschikte over strategische, commerciële en financiële gegevens van de oude werkgever.

Dat hij in zijn nieuwe functie buiten de Benelux actief zou zijn (terwijl hij bij zijn oude werkgever slechts binnen de Benelux werkzaam was), deed daar niet aan af.

In totaal werd in 45 van de onderzochte uitspraken (circa 40%) geoordeeld dat het belang van de werkgever om het bedrijfsdebet te beschermen zwaarder woog dan het belang van de werknemer.²⁵

2.4.3 Krappe arbeidsmarkt weegt mee

In vier van de onderzochte uitspraken²⁶ werd de positie van de werknemer op de krappe arbeidsmarkt meegewogen in de belangenafweging, waarbij die belangenafweging vervolgens uitviel in het voordeel van de werkgever. De Rechtbank Rotterdam²⁷ oordeelde dat de werknemer aannemelijk had gemaakt dat zijn arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever zouden verbeteren. Daarnaast hoefde hij minder te reizen en was sprake van een beter carrièreperspectief. Toch woog het belang van de werkgever om zijn bedrijfsdebet te beschermen uiteindelijk zwaarder. De nieuwe en oude werkgever waren directe concurrenten van elkaar. De werknemer had, gelet op zijn commerciële functie en zijn (lange) dienstverband, veel inzicht gehad in de concurrentiegevoelige informatie. De oude werkgever liep daarmee het risico dat zijn bedrijfsdebet werd aangetast. Bovendien, zo oordeelde de rechter, had de werknemer in de huidige krappe arbeidsmarkt voldoende andere mogelijkheden om een vergelijkbare verbetering te verkrijgen bij een andere werkgever (niet-zijnde een concurrent). Een vergelijkbare overweging is terug te vinden in een uitspraak van twee maanden later, van dezelfde rechtbank.²⁸ De rechter oordeelde in die zaak dat de werknemer niet onbillijk werd benadeeld door het concurrentiebeding. Het stond hem immers vrij om elders niet-concurrerende werkzaamheden te verrichten. Dat werd niet onmogelijk geacht, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt. Bovendien had de werknemer een commerciële achtergrond, waardoor hij niet was gebonden werkzaam te blijven in de branche waarin de oude werkgever actief was.

Ook de Rechtbank Zeeland-West-Brabant²⁹ en de Rechtbank Noord-Holland³⁰ namen de krapte op de arbeidsmarkt mee in de belangenafweging.

Hoewel uit het arrest *Meijndert Trucking*³¹ voortvloeit dat het concurrentiebeding niet is bedoeld om de werknemer te

22 Rb. Rotterdam 9 februari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:1015.

23 Rb. Rotterdam 29 augustus 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:8858.

24 Rb. Midden-Nederland 21 november 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:4682.

25 Er zijn uitspraken waarin de rechter de duur van het beding heeft gematigd van twee jaar (of langer) naar één jaar (of langer). Zie bijv. Rb. Zeeland-West-Brabant 9 november 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:6636 en Hof 's-Hertogenbosch 30 juli 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:2461. Daarnaast zijn er gevallen waarin het beding werd gematigd, maar waarbij de werknemer zijn werkzaamheden bij de nieuwe werkgever direct moest staken. Zie bijv. Rb. Rotterdam 28 december 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12682. Deze uitspraken zijn toegeschreven aan de werkgever, omdat die mijns inziens in het voordeel van de werkgever uitvielen.

26 Deze vier uitspraken zijn meegenomen in de eerdergenoemde percentages in deze paragraaf.

27 Rb. Rotterdam 8 september 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:7655.

28 Rb. Rotterdam 3 november 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:12136.

29 Rb. Zeeland-West-Brabant 26 juni 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:4635.

30 Rb. Noord-Holland 20 februari 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:1566.

31 HR 17 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:894.

binden in een krappe arbeidsmarkt, wordt de krapte op de arbeidsmarkt dus wel meegenomen in de beoordeling van het geschil over het concurrentiebeding voor wat betreft de belangenafweging en de mogelijkheden van de werknemer om nieuw werk te vinden (in een andere branche).

2.4.4 Conceptwetsvoorstel als argument

In twee van de onderzochte uitspraken³² werd door een werknemer het conceptwetsvoorstel aangevoerd ter onderbouwing van het standpunt dat het concurrentiebeding ongeldig was. In een zaak die speelde bij de Rechtbank Midden-Nederland³³ werd geoordeeld dat er geen motivering hoefde te worden opgenomen in het concurrentiebeding, omdat het beding was opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat de uitkomst wellicht anders zou zijn als het wetsvoorstel uiteindelijk wordt aangenomen en in werking treedt, deed daar niet aan af. In een zaak bij de Rechtbank Zeeland-West-Brabant³⁴ liep de werknemer zelfs vooruit op een wetsvoorstel. Op dat moment was er namelijk nog geen sprake van een conceptwetsvoorstel, maar waren slechts overdenkingen van de minister gepubliceerd. De rechter oordeelde dat de door de werknemer gestelde ontwikkelingen in de politiek onvoldoende waren om tot een ander oordeel te komen. Kortom, het aanvoeren van het conceptwetsvoorstel blijkt weinig zinvol.

3. (Nog) geen koersverandering

Van de 142 onderzochte uitspraken werd er in 49 zaken geoordeeld in het voordeel van de werkgever (circa 35%) en in 93 zaken in het voordeel van de werknemer (circa 65%). Deze percentages zijn lastig te vergelijken met de uitkomst van het onderzoek van Panteia, omdat in dat onderzoek ook is onderzocht in hoeveel gevallen tot matiging werd overgegaan. Wel kan hieruit worden afgeleid dat rechters niet minder streng zijn geworden voor werkgevers. In het overgrote deel van de rechtszaken wordt immers nog steeds in het voordeel van de werknemer geoordeeld.

Uit de onderzochte uitspraken blijkt dat werkgevers concurrentiebedingen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet of onvoldoende (te algemeen) motiveren. In de meeste uitspraken bij geschillen over een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd komt het aan op de belangenafweging, waarbij de werkgever moet aantonen dat de werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante bedrijfsinformatie of van unieke werkprocessen en strategieën en dat de werkgever wordt aangetast in het bedrijfsdebiët als de werknemer overstapt naar de concurrent. Indien tot een belangenafweging wordt overgegaan, wordt door de rechter ook rekening gehouden met de positie van de werknemer op de krappe arbeidsmarkt (als dat als argument is aangevoerd). Ten slotte, en niet geheel onverwacht, is het weinig zinvol

om het conceptwetsvoorstel aan te voeren als argument dat het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet geldig zou zijn.

Het is afwachten of het wetsvoorstel (al dan niet in de huidige vorm) en de maatschappelijke ontwikkelingen een koersverandering zullen brengen in de rechtspraak.

³² Deze twee uitspraken zijn meegenomen in de eerdergenoemde percentages in deze paragraaf.

³³ Rb. Midden-Nederland 1 augustus 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:4656.

³⁴ Rb. Zeeland-West-Brabant 8 september 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:6527.