



Raad voor de
rechtspraak

Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
mevr. ir. C.E.G. van Gennip
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

www.rechtspraak.nl

datum 2 mei 2024
e-mail wetgeving.rvdr@rechtspraak.nl
cc Minister voor Rechtsbescherming
bijlage(n) 1
onderwerp Advies concept wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

Geachte mevrouw van Gennip,

Bij brief van 8 maart 2024, verzocht u de Raad voor de rechtspraak (hierna: de 'Raad') advies uit te brengen inzake het concept wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding (hierna: het 'Wetsvoorstel').

HET WETSVOORSTEL

In het Wetsvoorstel wordt een aantal aanscherpingen van het concurrentiebeding zoals geregeld in artikel 653 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: 'artikel 7:653 BW') voorgesteld, om de volgende doelstellingen te verwezenlijken:

- een afname van het gebruik van het aantal (niet noodzakelijke) bedingen, waarbij de vrije arbeidskeuze, de arbeidsmobiliteit en een optimale arbeidsallocatie bevorderd wordt;
- het in evenwicht brengen van de balans in belangen tussen werkgevers en werknemers;
- het bieden van meer rechtszekerheid, zodat op voorhand duidelijk is welke rechten en plichten voor werkgevers en werknemers gelden, waardoor conflicten zo veel mogelijk kunnen worden voorkomen;
- het in stand houden van de mogelijkheid tot het beschermen van het bedrijfsdebet door ondernemingen.

Doel hierbij is om de opwaartse trend in het aantal afgesloten concurrentiebedingen om te buigen, zodat de arbeidsmobiliteit onder werknemers toeneemt. Het Wetsvoorstel beoogt daarnaast te voorkomen dat er nog bedingen na invoering van het Wetsvoorstel afgesloten worden om schaars personeel te binden, of te voorkomen dat personeel wordt 'weggekaapt'. Verder beoogt het Wetsvoorstel het gebruik van standaardbedingen te beperken.

In het Wetsvoorstel worden de volgende maatregelen voorgesteld om het concurrentiebeding aan te scherpen:

- het beperken van de maximale duur van het concurrentiebeding (een concurrentiebeding kan maximaal voor de duur van één jaar effect hebben);
- het verplicht expliciteren van de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding;
- het motiveren van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang voor een concurrentiebeding bij alle contracten, dus ook contracten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan;



Raad voor de
rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 2 van 10

- het instellen van een verplichte door de werkgever te betalen vergoeding aan de werknemer bij een beroep op het concurrentiebeding.

Na overleg met de gerechten, adviseert de Raad als volgt.¹

ADVIES

Het advies bestaat uit drie onderdelen: algemene opmerkingen (I), een artikelsgewijze bespreking (II) en bespreking van een aantal onderdelen van de Memorie van Toelichting (hierna: de 'MvT') (III).

De bijlage bevat enkele wetstechnische en redactionele opmerkingen naar aanleiding van het Wetsvoorstel.

I. Algemene opmerkingen

De Raad erkent het belang dat aanvullende eisen worden gesteld voor het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst en deelt de verwachting dat de voorgestelde wetswijziging tot minder (onnodige) concurrentiebedingen zal leiden.

Het opnemen van een concrete motivering voor het concurrentiebeding, de maximering van de duur en het opnemen van de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding worden als positief beoordeeld. De Raad meent echter dat de termijnenregeling in het Wetsvoorstel vereenvoudigd zou kunnen worden door onder meer te bepalen dat de werkgever een beroep op een concurrentiebeding zal moeten doen voor of bij het einde van de arbeidsovereenkomst. De Raad constateert verder dat de verplichte vergoeding, die ineens en vooruit moet worden betaald, complex is, mede als gevolg van de opgenomen uitzonderingsbepalingen en bepalingen die op verval van rechten zien. Dit zal naar verwachting tot meer en meer diverse geschilpunten en daarmee procedures leiden. De Raad verzoekt om die redenen de invoering van dit onderdeel in heroverweging te nemen.

De Raad geeft u in overweging om het Wetsvoorstel alleen in te voeren wat betreft de vereisten die aan het beding moeten worden gesteld, dat wil zeggen de maximale duur, de geografische reikwijdte en de motivering en de regeling dat de werkgever een beroep op het beding moet doen.

II. Het Wetsvoorstel - Artikelsgewijze bespreking

Artikel I - Wijziging Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

¹ De Raad voor de rechtspraak heeft op grond van artikel 95 van de Wet op de rechterlijke organisatie een wettelijke adviestaak met betrekking tot nieuwe wets- en beleidsvoorstellen die gevolgen hebben voor de rechtspraak. De adviezen worden vastgesteld na overleg met de gerechten. De Raad voor de rechtspraak is een adviescollege in de zin van artikel 79 en 80 van de Grondwet. Bij het opstellen van zijn adviezen beoordeelt de Raad de voorgenoemde wet- en regelgeving in het bijzonder op de gevolgen voor de organisatie en de werklust van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid. Rechterlijke zaken zijn bij de behandeling van individuele zaken niet gebonden aan de inhoud van de wetgevingsadviezen van de Raad voor de rechtspraak.

datum 2 mei 2024
pagina 3 van 10

Artikel 7:653 BW (nieuw)

Algemeen

Het uitgangspunt in het Wetsvoorstel is dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst nietig is, tenzij aan de voorwaarden genoemd in artikel 7:653 BW (nieuw) is voldaan. Dit in tegenstelling tot de huidige wetgeving waarin is bepaald dat een concurrentiebeding geldig is, mits aan de in artikel 7:653 BW genoemde voorwaarden is voldaan. Het uitgangspunt in het Wetsvoorstel is opmerkelijk, omdat er juridisch gezien geen goede reden is waarom een overeengekomen concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd per definitie nietig zou zijn. Kennelijk is hierbij aansluiting gezocht bij de huidige regeling in het tweede lid van artikel 7:653 BW met betrekking tot het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Het valt de Raad op dat in artikel 7:653 BW (nieuw) wisselend het woord ‘arbeidsovereenkomst’ en ‘overeenkomst’ worden gebruikt, terwijl daar blijkens de MvT ook ‘arbeidsovereenkomst’ wordt bedoeld. De Raad vraagt aandacht voor consistentie in de terminologie. Voor zover beide termen naast elkaar worden gehanteerd adviseert de Raad om deze nader te definiëren.

Het voorgaande leidt vervolgens tot de vraag of een concurrentiebeding dat opgenomen is in een ander soort overeenkomst eveneens onder de reikwijdte van dit artikel valt. Is een dergelijke overeenkomst in dat geval (ook) nietig (conform het eerste lid van artikel 7:653 BW)? De Raad acht het wenselijk dat het Wetsvoorstel op dit punt wordt verduidelijkt.

Het eerste lid

Het voorgestelde eerste lid van artikel 7:653 BW (nieuw) luidt als volgt:

‘Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij de werknemer wordt beperkt in de bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is nietig, tenzij:

- a. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer;*
- b. uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt gedurende welke periode na het einde van de overeenkomst, die uit gehele maanden bestaat en ten hoogste twaalf maanden bedraagt, de beperking ten hoogste geldt;*
- c. uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt voor welke geografische reikwijdte de beperking geldt; en*
- d. uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt vanwege welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de werkgever de beperking noodzakelijk vindt.’*

De Raad merkt op dat in sub b, c en d, de woorden ‘beding’ en ‘beperking’ door elkaar worden gebruikt. Dat scheidt verwarring. Het verdient de voorkeur om enkel het woord ‘beding’ te gebruiken.

Zoals hierboven al opgemerkt ziet de Raad niet in waarom een overeengekomen concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd per definitie nietig zou zijn. De Raad adviseert daarom om voor de formulering van het eerste lid van het nieuwe artikel 7:653 BW aan te sluiten bij de huidige formulering van het eerste lid van artikel 7:653 BW, in die zin dat ‘Een beding [...] is nietig, tenzij’ wordt vervangen door ‘Een beding [...] is slechts geldig indien [...]’.



Raad voor de
rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 4 van 10

Ten aanzien van het opnemen van een geografische reikwijdte onder het eerste lid, sub c, vraagt de Raad zich af op welke wijze rekening wordt gehouden met werknemers die met hun werkzaamheden digitaal een landelijk of zelfs internationaal bereik hebben. Dient er dan een wereldwijd concurrentiebeding te worden afgesproken? De Raad ziet hier graag een verdere verduidelijking van de vereiste geografische afbakening.

Het tweede lid:

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 7:653 BW bepaalt dat een beding ‘slechts van toepassing’ is ‘indien en gedurende de periode dat de werkgever zich op het beding beroept’.

De Raad vraagt zich af welke betekenis dient te worden toegekend aan de opgenomen woorden ‘van toepassing’ in dit lid. Een nadere verheldering op dit punt van dit lid is aanbevelenswaardig.

De Raad vraagt zich overigens af wat de meerwaarde is van dit artikellid.

Het derde lid

Het voorgestelde derde lid van artikel 7:653 BW luidt:

‘Een werkgever kan zich slechts op een beding beroepen door schriftelijk en tijdig aan de werknemer mede te delen dat en gedurende welke periode na afloop van de overeenkomst de werkgever zich op het beding beroept. Tijdig is uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, dan wel:

- a. ingeval van opzegging door de werkgever, anders dan op grond van artikel 677: uiterlijk de datum van de opzegging;*
- b. ingeval van opzegging door de werknemer en opzegging door de werkgever op grond van artikel 677: uiterlijk twee weken na de datum van opzegging; en*
- c. ingeval van ontbinding door de kantonrechter: uiterlijk twee weken na de datum van de dagtekening van de uitspraak van de kantonrechter waarmee de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.’*

De Raad staat positief tegenover het vereiste dat de werkgever voor of bij het einde van de arbeidsovereenkomst een beroep op het beding moet doen zodat de werknemer duidelijkheid heeft over zijn verplichtingen. Echter, de Raad meent dat de termijnenregeling van het beding te onduidelijk en ingewikkeld is.

In dit lid wordt als termijn voor de werkgever om een beroep te doen op het beding uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst genoemd. De Raad is van mening dat niet duidelijk is of dit een vervaltermijn betreft of een verjaringstermijn. Nu het niet in acht nemen van de termijnen ertoe leidt dat het beding ‘niet van toepassing is’, zou dit onderdeel helderder en eenvoudiger dienen te worden geregeld. De Raad verzoekt om dit punt nader te verduidelijken.

De Raad merkt voorts op dat de zinsnede ‘kan zich slechts op een beding beroepen’ onduidelijk geformuleerd is en vragen oproept. De Raad is van mening dat ‘de werkgever kan geen rechten ontlennen aan’ een passendere formulering is. Verder doet de Raad de suggestie om in plaats van de zinssnede ‘Na afloop van een overeenkomst’ op te nemen ‘Na het einde van de arbeidsovereenkomst’.



Raad voor de
rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 5 van 10

De Raad constateert dat bij de in het derde lid onder c van artikel 7:653 BW voorgestelde regeling met betrekking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening lijkt te zijn gehouden met de bedenktijd die de kantonrechter moet toestaan op grond van artikel 7:686a zesde en zevende lid BW. In veel gevallen wordt die bedenktijd gesteld op twee weken. Volgens het voorgestelde artikel 7:653 derde lid onder c BW moet de werkgever ook binnen die termijn laten weten of hij zich wil beroepen op het concurrentiebeding, terwijl op dat moment nog helemaal niet duidelijk is of de arbeidsovereenkomst al dan niet ontbonden wordt. Als de werkgever (of de werknemer in de situatie van artikel 7:671c BW) gebruik maakt van de intrekkingstermijn loopt de arbeidsovereenkomst gewoon door en is het merkwaardig dat de werkgever dan al de vergoeding verschuldigd zou zijn.

De Raad wijst er voorts op dat artikel 7:653 sub c BW tevens dient te gelden als het gerechtshof de arbeidsovereenkomst in hoger beroep beëindigt op grond van artikel 7:683 lid 6 BW. Aanbevolen wordt om artikel 7:653 sub c BW aan te passen.

Het vijfde lid

Het vijfde lid van het voorgestelde artikel 7:653 BW bepaalt dat een werkgever zich niet kan beroepen op een beding indien het eindigen of niet voortzetten van de overeenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De Raad vraagt zich af wat ‘zich niet kunnen beroepen op’ in deze context betekent. Juridisch onduidelijk taalgebruik kan aanleiding zijn voor (onnodige) geschillen en mogelijk procedures.

Het zesde lid

Het zesde lid van het voorgestelde artikel 7:653 BW bepaalt dat de werkgever die zich beroept op een beding aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is die voor elke maand dat de beperking duurt gelijk is aan de helft van het loon per maand of een hoger bedrag, indien dat is overeengekomen. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat wordt verstaan onder loon.

De Raad merkt op dat de woorden ‘beding’ en ‘beperking’ door elkaar worden gebruikt. Dat schept verwarring en is onnodig. Het verdient de voorkeur om enkel het woord ‘beding’ te gebruiken.

De Raad doet de suggestie - teneinde hierover geschillen te beperken - om voor het loonbegrip aan te sluiten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

De Raad merkt op dat ook in dat geval nog (mogelijk) geschillen kunnen ontstaan over welke looncomponenten dienen te worden meegenomen. De Raad meent dat om die reden ook duidelijkheid dient te worden verschaft welke looncomponenten in de vergoeding dienen te worden betrokken.

Het zevende lid

Het voorgestelde zevende lid van artikel 7:653 BW luidt:

‘De werkgever betaalt de verschuldigde vergoeding uiterlijk op de laatste dag van de overeenkomst, dan wel, in het geval van een opzegging als bedoeld in artikel 677, uiterlijk vijftien dagen na die opzegging.’

Dit artikellid lijkt onnodig ingewikkeld. De Raad stelt voor om - uitgaande van de keuze voor een vergoeding ineens - net als bij het betalen van de transitievergoeding als betalingstermijn ‘binnen een



Raad voor de
rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 6 van 10

maand na het einde van de arbeidsovereenkomst' te hanteren. Voorts zou overwogen kunnen worden om de vergoeding per maand te laten betalen, zolang de belemmering voortduurt. Als een werknemer elders werk vindt, waarvoor het beding niet (langer) geldt, is er immers geen grond meer voor betaling van de vergoeding.

De Raad wijst voorts nog op het volgende. Voor kleine werkgevers kan het betalen van dit bedrag een probleem en financiële risico's opleveren. Het betalen van een bedrag ineens heeft als nadeel dat het terugbetalingsrisico bij de werkgever ligt, bijvoorbeeld ook als de werknemer zich onverhoopt niet aan het concurrentiebeding houdt.

Het achtste lid

Het voorgestelde achtste lid van artikel 7:653 BW luidt:

'Indien de werkgever de verschuldigde vergoeding op de dag, bedoeld in lid 7, niet volledig heeft betaald, blijft de werkgever daartoe verschuldigd, en heeft het beding verder geen werking.'

De zinssnede 'en heeft het beding verder geen werking' is juridisch gezien onduidelijk. De Raad stelt voor deze zinssnede te vervangen door 'kan geen rechten aan ontlennen'.

De Raad heeft verder zorg over het volgende. Indien de werkgever de verschuldigde vergoeding niet tijdig en/of niet volledig betaalt – bijvoorbeeld door een ontstane discussie tussen partijen over de hoogte van het loon – kan dit tot geschillen leiden. Dat maakt de uitvoerbaarheid van deze regeling niet eenvoudiger.

Het tiende lid

Op grond van het voorgestelde tiende lid van artikel 7:653 BW kan de rechter een beding a. geheel vernietigen indien de beperking niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen; of b. geheel of gedeeltelijk vernietigen indien de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever.

De Raad merkt op dat ook in het tiende lid de woorden 'beding' en 'beperking' door elkaar worden gebruikt. Dat scheidt verwarring en is onnodig. Het verdient de voorkeur om enkel het woord 'beding' te gebruiken.

De formulering van dit lid sluit overigens aan bij de huidige regeling en wordt niet als onjuist of bezwaarlijk ervaren.

datum 2 mei 2024
pagina 7 van 10

Artikel II - Wijziging Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek

Artikel 228 - Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek

Het voorgestelde artikel 7:653 BW heeft op grond van het voorgestelde artikel 228 Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek met uitzondering van de leden 1 en 10 onmiddellijke werking voor bedingen die vóór het tijdstip van inwerkingtreding van het Wetsvoorstel zijn overeengekomen. De leden 1 tot en met 3 van het huidige artikel 7:653 BW blijven van toepassing, en (slechts) voor een periode van maximaal twaalf maanden (of zoveel korter als afgesproken) kan een beroep op het beding worden gedaan. Dit betekent dat ten aanzien van een bestaand concurrentiebeding de werkgever daar tijdig een beroep op moet doen, de verplichte vergoeding moet betalen en de duur van het beding indien toepasselijk wordt teruggebracht naar twaalf maanden.

De kans is groot dat door de ingewikkelde formulering van het overgangsrecht en de onbekendheid daarmee bij werkgevers een groot aantal bestaande concurrentiebedingen door de nieuwe wetgeving niet langer van toepassing zal zijn. De Raad vraagt zich af of dat wenselijk is.

De Raad vraagt zich voorts af wat ‘is niet van toepassing’ in de context van het voorgestelde tweede lid, sub a van artikel 228 betekent, en merkt op dat juridisch onduidelijk taalgebruik aanleiding kan zijn voor (onnodige) geschillen en mogelijk procedures.

III. De Memorie van Toelichting

Toepassing op het relatiebeding

In de MvT wordt onder meer op pagina 7 gesteld dat de voorgestelde hervormingen niet alleen gelden voor het concurrentiebeding, maar ook voor het relatiebeding. Om onduidelijkheden te voorkomen adviseert Raad om dit tevens nadrukkelijk in de wettekst op te nemen.

Betaling van de vergoeding (MvT, 2.4.3)

De Raad heeft bedenkingen bij het verval van het concurrentiebeding bij niet volledige of tijdige betaling van de vergoeding door de werkgever. Te denken valt bijvoorbeeld aan het geval dat de werkgever de werknemer op staande voet ontslaat wegens een greep in de kas. Volgens het Wetsvoorstel moet de werkgever dan binnen twee weken na het ontslag op staande voet aan de werknemer laten weten of hij de werknemer aan het concurrentiebeding houdt en in het bevestigende geval tevens de verschuldigde vergoeding betalen. Op dat moment is echter onduidelijk of de vergoeding wel verschuldigd is. Als immers de greep in de kas komt vast te staan, is het waarschijnlijk ook zo dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en in dat geval is de werkgever op basis van het bepaalde in het nieuwe negende lid onder a van artikel 7:653 BW de vergoeding niet verschuldigd. Een ander voorbeeld is als onduidelijkheid bestaat of een bepaalde looncomponent wel of niet tot het loon behoort en de werkgever daardoor – niet opzettelijk – net niet de helft van het maandloon als uitgangspunt voor de betaling van de vergoeding heeft genomen. Er is dan niet volledig betaald, de werkgever moet het aanvullende deel nog betalen, maar het beding heeft verder geen werking.

Opvallend is verder dat een werkgever een werknemer altijd en bij voorbaat, zelfs nog voor de arbeidsovereenkomst is geëindigd, een vergoeding moet betalen als hij de werknemer aan het beding



Raad voor de
rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 8 van 10

wil houden, terwijl mogelijk nog niet duidelijk is of de werknemer een belemmering van het beding zal ondervinden. Een werknemer zal niet altijd direct weten bij welke werkgever hij vervolgens in dienst zal treden. Niet uitgesloten kan worden dat hij op een later moment voor een andere branche zal kiezen. Zo kan de berekenende werknemer de vergoeding dan als verdienmodel zien. In geval van opzegging kan hij de werkgever voorhouden dat hij in dezelfde branche aan de slag wil, aan het solliciteren is, waarna de werkgever zich genoodzaakt zal zien de werknemer aan het beding te houden. Dit terwijl de werknemer misschien wel bewust de branche van werkgever wil verlaten. De verplichting om de vergoeding te betalen, ontstaat dan voor de werkgever. Later kan blijken dat de werknemer juist bewust de branche verlaat. Ook is niet goed te begrijpen waarom de werkgever direct, als hij de werknemer laat weten hem aan het concurrentiebeding te zullen houden de vergoeding over de hele looptijd van het beding, maximaal 12 maanden, verschuldigd is, terwijl de werknemer mogelijk niet al die tijd belemmerd wordt door het concurrentiebeding, bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer één maand na het ontslag elders en in een andere branche aan de slag gaat.

Er ontstaan voorts complicaties bij de regeling in het geval hoger beroep wordt ingesteld. Wat gebeurt er als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt en vervolgens appel wordt ingesteld? Moet de werkgever zich dan toch op het beding beroepen en is de werkgever dan al verplicht de vergoeding aan de werknemer te betalen? Dat levert een risico voor de werkgever op terugbetaling op als in hoger beroep wordt geoordeeld dat ten onrechte is ontbonden en het gerechtshof de arbeidsovereenkomst herstelt.

En wat als een werknemer op staande voet wordt ontslagen? Moet een werkgever dan binnen twee weken laten weten of hij zich op het beding beroept? Moet de werkgever dan ook al de vergoeding betalen? Wat als de werknemer vervolgens de vernietiging van dat ontslag op staande voet inroept bij de kantonrechter? Als het ontslag standhoudt, kan een werknemer vervolgens in appel. Hoe zit het in beide gevallen met de termijn waarbinnen de werkgever een beroep op het beding moet doen en het moment van betaling? Schuift deze op? Wat als de kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar het gerechtshof oordeelt dat het handelen verwijtbaar is maar niet ernstig? Kan de werkgever dan pas later rechten (met terugwerkende kracht?) aan het beding ontleen? Mogelijk is dat dan al te laat. Met deze situaties is in het Wetsvoorstel geen rekening gehouden. Omdat dit tot veel (procedurele) complicaties kan leiden, vraagt de Raad om op deze vragen in te gaan in de wettekst en/of de in de toelichting.

WERKLAST

Het Wetsvoorstel maakt de regeling van het concurrentiebeding behoorlijk complex. De voorgestelde regeling bevat veel meer facetten waarover geschillen kunnen ontstaan dan de huidige regeling van artikel 7:653 BW, bijvoorbeeld over de toepasselijke termijnen, (de hoogte van) de vergoeding ineens, de ernstige verwijtbaarheid, het overgangsrecht. Dit komt hoofdzakelijk door de verplichte betaling van de vergoeding ineens en de voorgestelde constructie waarbij de werkgever alsnog tijdig een beroep op het beding moet doen (waarbij per geval gelet moet worden op verschillende termijnen), dit op straffe van verval van het beding.

Dit zal naar verwachting tot meer procedures - mogelijk ook over onrechtmatige concurrentie - leiden en daarmee tot een toename van de werklast voor de Rechtspraak. De Raad verwacht dat het aantal



Raad voor de
rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 9 van 10

zaken zal stijgen met circa 25%. Omdat het huidige aantal zaken echter beperkt is, is de verwachting dat de extra werklastgevolgen niet substantieel zullen zijn.

CONCLUSIE

De Raad voor de rechtspraak onderkent het belang van het Wetsvoorstel. De Raad heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen het Wetsvoorstel, maar geeft u in overweging om het Wetsvoorstel op de in dit advies genoemde onderdelen aan te passen.

TOT SLOT

Indien na het uitbrengen van dit advies het Wetsvoorstel op belangrijke onderdelen wordt gewijzigd of indien uit nadere uitvoeringsregelgeving belangrijke werklastgevolgen voortvloeien, dan wordt de Raad graag in de gelegenheid gesteld daarover aanvullend te adviseren. Met het oog op de voorbereiding van de gerechten op de invoering van het Wetsvoorstel, stelt de Raad er prijs op als hij geïnformeerd wordt over de indiening van het Wetsvoorstel bij de Tweede en de Eerste Kamer en de plaatsing van de definitieve wetstekst in het *Staatsblad*. Ook eventuele nadere regelgeving volgend op dit Wetsvoorstel met gevolgen voor de rechtspleging valt binnen het adviesrecht van de Raad. Voor zover van toepassing, ontvangt de Raad graag een adviesaanvraag voor deze nadere regelgeving.

Hoogachtend,

Mr. A.A.E. Dorstman
Lid Raad voor de rechtspraak

datum 2 mei 2024
pagina 10 van 10

BIJLAGE I: WETSTECHNISCH EN REDACTIONEEL COMMENTAAR

Het Wetsvoorstel

Artikel I - Wijziging Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 7:653 BW (nieuw)

Eerste lid

- De Raad constateert dat de formulering in het eerste lid van artikel 7:653 BW onder sub a t/m d ingewikkeld is en beveelt aan om eenvoudigere bewoordingen te hanteren. Een suggestie zou kunnen zijn om onder b, c en d de zinsnede ‘uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering’ bijvoorbeeld te vervangen door: ‘daaruit blijkt’.
- Artikel 7:653, eerste lid, sub b BW luidt als volgt: ‘uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt gedurende welke periode na het einde van de overeenkomst, die uit gehele maanden bestaat en ten hoogste twaalf maanden bedraagt, de beperking ten hoogste geldt’. Het deel dat tussen de komma’s staat, is taalkundig niet helemaal juist en zou moeten luiden: ‘die in hele maanden is uitgedrukt en ten hoogste twaalf maanden bedraagt’.

Derde lid

Bij artikel 677 is ‘lid 1’ weggefallen.