



Nevenwerkzaamheden, mag je die verbieden als werkgever?

Werknemers verrichten in veel gevallen, naast hun baan bij de werkgever, ook andere werkzaamheden. Dit kan gaan bijvoorbeeld om vrijwilligerswerk in het bejaardentehuis, bestuurslid bij een sportclub of 'bijklussen' als timmerman. De vraag is of een werkgever al die nevenwerkzaamheden toe moet staan?

Nevenwerkzaamheden

Zoals hierboven al genoemd zijn nevenwerkzaamheden in beginsel alle werkzaamheden die een werknemer naast zijn/haar baan bij de werkgever uitvoert, betaald of onbetaald.

Belang van de werkgever

De werkgever kan er een belang bij hebben dat de werknemer geen nevenwerkzaamheden uitvoert. Bijvoorbeeld omdat de werknemer vanwege de tijdsbesteding minder goed functioneert of als de nevenwerkzaamheden concurreren met de werkzaamheden van de werkgever. Vaak staat daarom in een arbeidsovereenkomst of in een van toepassing zijnde cao een verbod op het uitvoeren van nevenwerkzaamheden of een nevenwerkzaamhedenbeding in de vorm van een toestemmingsvereiste van de werkgever.

Implementatie Arbeidsvoorwaardenrichtlijn

Ter implementatie van de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden zullen sommige bepalingen in het Burgerlijk Wetboek worden aangepast met ingang van 1 augustus 2022. Onder andere wordt het artikel 7:653a BW toegevoegd. Dit artikel zegt dat een verbod op nevenwerkzaamheden nietig is, tenzij de werkgever een objectief gerechtvaardigd belang heeft.

Anders gezegd houdt dit in dat de werkgever nevenwerkzaamheden toe moet staan, tenzij de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft op grond van een objectieve reden. Gedacht kan worden aan bijv. veiligheids- en gezondheidsredenen, bescherming van bedrijfsgevoelige informatie en/of het vermijden van belangenconflicten. Wat precies een objectief gerechtvaardigd belang is, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval (o.a. de functie van de werknemer, de daadwerkelijke nevenactiviteiten, lijdt de werkgever 'schade' etc.). Wellicht zal toekomstige jurisprudentie hier meer richting aan geven.

In lid 2 van artikel 7:653a BW wordt verder bepaald dat de werkgever de werknemer die nevenwerkzaamheden uitvoert niet mag benadelen.

Gevolgen

Met de implementatie van de Richtlijn in de Nederlandse wet is het niet langer mogelijk om een nevenwerkzaamhedenbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst (of in de cao) die, per definitie, alle nevenwerkzaamheden verbiedt.

Wel is het mogelijk om op te nemen dat de werknemer toestemming moet vragen voor zijn/haar nevenwerkzaamheden en dat de werkgever die toestemming slechts mag weigeren als hij daar een objectief gerechtvaardigd belang voor heeft. Het specifieke objectief gerechtvaardigde belang hoeft niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen te worden. De reden hiervan is dat een objectieve rechtvaardigingsgrond in de loop der tijd kan veranderen. Als de werkgever vindt dat hij een objectief gerechtvaardigd belang heeft, dan zal hij aan moeten geven wat dit is. Is de werknemer het hier niet mee eens, dan kan hij/zij dit aanvechten bij de kantonrechter.

Van belang voor de praktijk is dat werkgever de rechtvaardigingsgrond direct geeft bij een beroep op het nevenwerkzaamhedenbeding.

Overgangsregeling 1 augustus 2022

Een nevenwerkzaamhedenbeding waarin of waarvoor geen objectieve rechtvaardigingsgrond gegeven kan worden zal met ingang van 1 augustus 2022 ons inziens nietig zijn. Staat er in de arbeidsovereenkomst met (één van de) werknemers een desbetreffend beperkt nevenwerkzaamhedenbeding, dan is het ons advies om die aan te passen!



Voor vragen en opmerkingen kunt u contact opnemen met ons PKF Legal team!

Telefoon: +31 (0)15 261 31 21

Email: legal@pkfwallast.nl

Wellicht goed om op te merken is dat als partijen helemaal geen nevenwerkzaamhedenbeding zijn overeengekomen dan moet een werknemer alsnog rekening houden met het ‘*goed werknemerschap*’ (art. 7:611 BW). In sommige gevallen kan de werkgever met een beroep hierop alsnog nevenwerkzaamheden verbieden. Bijvoorbeeld als de werkzaamheden van de werknemer zodanig concurreren met de activiteiten van de werkgever, maar, één en ander blijft ook in dit geval afhankelijk van de specifieke omstandigheden het geval.

De informatie in deze notitie is bedoeld om aan belangstellenden algemene informatie te verstrekken. De informatie is niet bedoeld als advies. Voor advies raden wij u aan contact op te nemen met één van onze gekwalificeerde deskundigen. Ondanks dat met zo groot mogelijke zorgvuldigheid gewerkt is aan deze bijdrage, kan dit document onverhoopt onvolledige en/of onjuiste informatie bevatten. De Maatschap PKF Wallast aanvaardt hiervoor dan ook geen enkele aansprakelijkheid.

Email: legal@pkfwallast.nl Website: www.pkfwallast.nl

Alphen aan den Rijn | Amsterdam | Delft | Rotterdam | Woerden