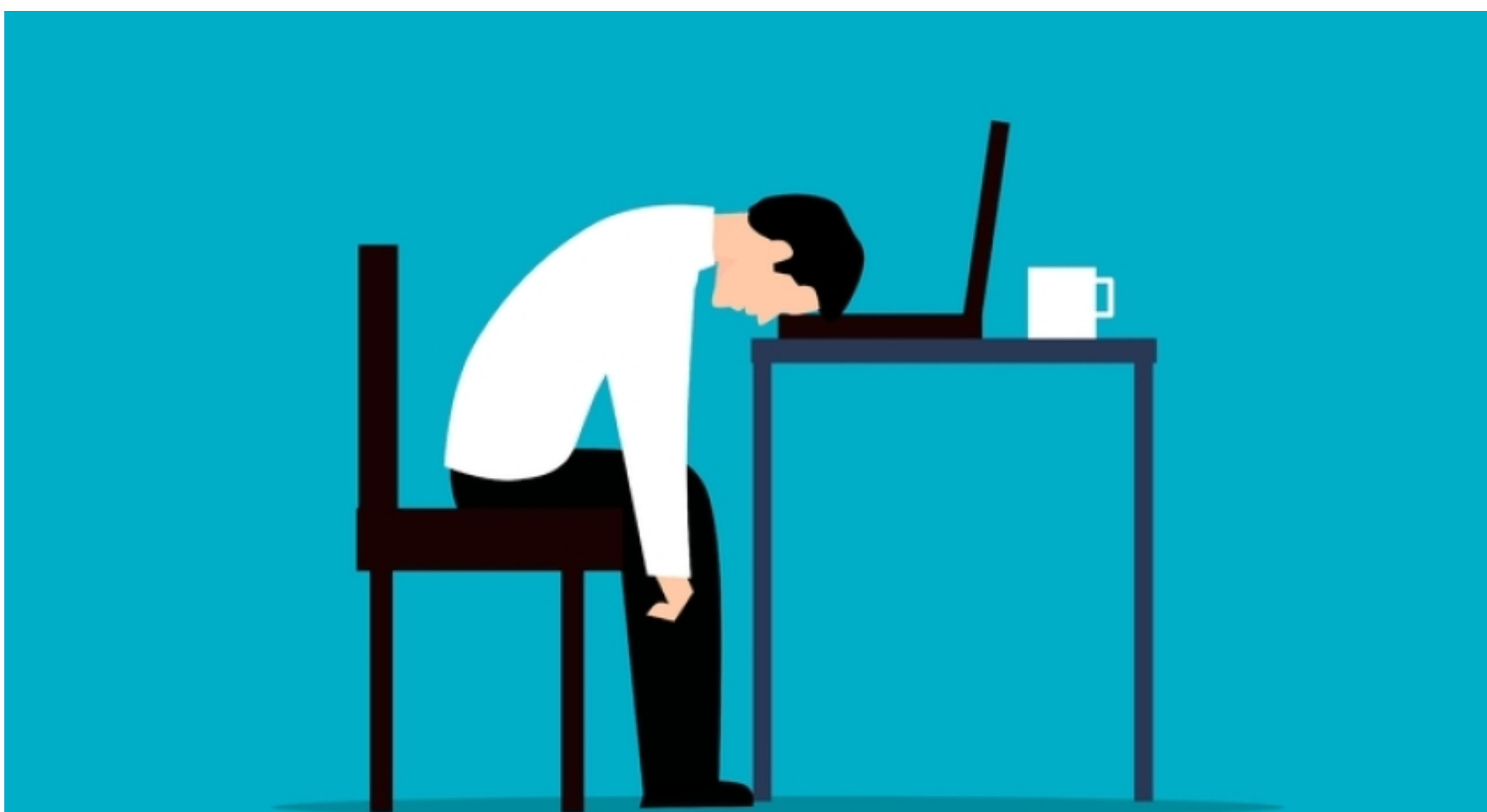


Weergeven Bewerken Delete Revisies

● ARBOBELEID

Wat als een werknemer elders bijkluist?



SUZANNE MELIERS | VEILIGHEIDARTIKEL

3 oktober 2022 om 12:19



Een werknemer kluist bij in de vrije uurtjes. Je ziet de vermoeidheid toeslaan. Mag je ingrijpen en het bijbeunen verbieden?

Vanaf 1 augustus 2022 is de stelregel dat elk verbod op nevenwerkzaamheden nietig is. Moet een overeengekomen beding dan in de prullenbak en kun je nooit meer een dergelijk verbod afspreken? Nee, zo ver gaat het gelukkig niet. Als je een **rechtvaardigingsgrond** hebt, mag het wel. In dit artikel beschrijf ik wanneer je een verbod op nevenwerkzaamheden afspreekt en waarmee je rekening moet houden.

Wat is een verbod op nevenwerkzaamheden?

Laten we beginnen met de vraag wat een verbod op nevenwerkzaamheden eigenlijk inhoudt. Meestal gaat het erom dat het de werknemer verboden is om ook bij een ander bedrijf aan de slag te gaan. Maar nevenarbeid kan net zo goed vrijwilligerswerk zijn, zoals het coachen van de F-jes bij de plaatselijke voetbalclub of een bestuursfunctie bij de regionale politieke partij. Moet je dat nou verbieden?

Waarom spreek je een verbod op nevenwerkzaamheden af?

De meeste werkgevers vinden het niet prettig als hun werknemer ook voor een ander werkt. Bijvoorbeeld omdat ze bang zijn dat de werkbelasting te hoog wordt en de werknemer dus minder productief of minder alert is. Of omdat uitval vanwege ziekte eerder aan de orde zal zijn en het vervolgens bovendien de vraag is bij wie een arbeidsongeschikte werknemer nu precies moet reïntegreren.

Dan heb ik het nog niet over de situatie waarin er sprake is van concurrerend werk. Het delen van bedrijfsgegevens, zoals de exacte prijzen voor het verrichten van een bepaalde klus, ligt dan op de loer. Zelfs als er een geheimhoudingsbeding is afgesproken.

Een andere motivatie voor het afspreken van een verbod op nevenwerk kan een integriteitkwesitie zijn. Een gemeenteambtenaar die werkt op de afdeling vastgoed mag vanwege het voorkomen van belangenverstremgeling niet werkzaam zijn bij het bouwbedrijf dat wel eens een opdracht wordt gegund.

Hoe spreek je het af?

Sinds augustus van dit jaar geldt er dus in principe een verbod op een verbod op nevenwerkzaamheden. Dat neemt niet weg dat je zo'n verbod nog steeds in de arbeidsovereenkomst mag opnemen. Soms staat het trouwens in een bedrijfsreglement of cao. Meestal neem je op dat nevenarbeid wel is toegestaan als hiervoor vooraf toestemming is verleend. Is dat niet het geval dan zal bij ontdekking van een overtreding aanspraak op een boete of een andere maatregel voor de hand liggen.

Heb je wel een rechtvaardigingsgrond?

Maar om er ook daadwerkelijk een beroep op te mogen doen, moet je wel een rechtvaardigingsgrond hebben. Het is niet verplicht om de objectieve rechtvaardigingsgrond direct in het beding te vermelden. De toetsing vindt achteraf plaats. Dit brengt aan de ene kant waarschijnlijk uitvoeringsproblemen of zelfs conflicten met zich mee. Aan de andere kant is het vooraf simpelweg niet altijd duidelijk welke rechtvaardigingsgrond bestaat. En de grond kan bovendien met de tijd veranderen.

In de richtlijn waarop het nieuwe wetsartikel gebaseerd is, worden voorbeelden van rechtvaardigingsgronden genoemd. Denk dan aan:

- De bescherming van gezondheid en veiligheid van werknemers.
- De bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie.
- De integriteit van overheidsdiensten.
- Het vermijden van belangenconflicten.

Deze opsomming is niet uitputtend. Ook een beroep op de Arbeidstijdenwet geeft kans van slagen. Denk in dat laatste geval bijvoorbeeld aan een timmerman die niet alleen doordeweeks werkt, maar in het weekend aan het bijbeunen is. Daardoor werkt hij al snel teveel uren volgens de Arbeidstijdenwet. Sluit in dit geval bovendien de gezondheidsrisico's en het concurrerende aspect niet uit. In dit voorbeeld zijn er in mijn optiek meerdere rechtvaardigingsgronden aan te voeren.

Maar of je zo'n grond ook hebt als je werknemer zich elke maandagochtend ziek meldt na zijn zondagse bardienst bij de bijlartclub? Dat valt nog maar te bezien. Het is op zijn minst aanleiding voor een goed gesprek. En dan helpt het wel als er een verbod op nevenwerkzaamheden is opgenomen.

Als er geen objectieve rechtvaardigingsgrond is, mag een werknemer simpelweg niet aan nevenarbeidbeding gehouden worden. Een afgesproken beding is dan nietig. Een werknemer die het niet eens is met een opgegeven rechtvaardigingsgrond moet daarvoor naar de kantonrechter.

Hoe nu verder?

Neem in een nevenarbeidbeding op dat vooraf schriftelijke toestemming moet worden gevraagd, zodat er ruimte blijft voor een gesprek. Dat lijkt vooralsnog een toekomstbestendige aanpak. Maar het allerbelangrijkste blijft dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Bedenk voor de huidige situaties en voor de toekomst of je die hebt. Verder zal de rechtspraak ons naar verwachting de komende tijd meer handvatten geven.

Zoekwoorden

Nevenactiviteiten
nevenwerkzaamheden
bijkluisten
bijbeunen
Arbowetgeving

ARBOBELEID



Deuren en noodsituaties: dit zijn de (soms conflicterende) eisen

VEILIGHEIDARTIKEL 15-08-2022
DR. WIM VAN ALPHEN

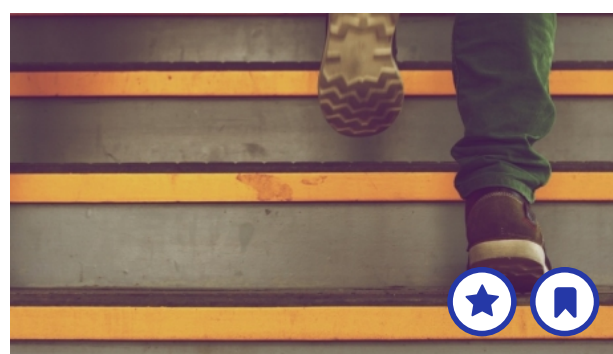
Draairichting vluchtdeuren, schuifdeuren als nooddeuren en het aantal vereiste deuren en te kunnen ontvluchten. Aan...



Nieuwe criteria waaraan een RI&E moet voldoen

VEILIGHEIDARTIKEL 13-06-2022
DR. WIM VAN ALPHEN

Recent zijn nieuwe criteria voor het toetsen en daarmee ook voor het opstellen van de RI&E (risico-inventarisatie en...



Strookt de praktijk met de treden op de veiligheidsladder?

VEILIGHEIDARTIKEL 07-06-2022
REDACTIE

Bedrijven uitgenodigd vol trots op welke trede van de Safety Culture Ladder (SCL) - voorheen de veiligheidsladder -...

MEER ➔

THEMA'S

- Arbeidsmiddelen ➔
- Arbeidsplaatsen ➔
- Arboleiding** ➔
- Elektrische veiligheid ➔
- Fysieke belasting ➔
- Fysische factoren ➔
- Gevaarlijke stoffen ➔
- Managementsystemen ➔
- Procesveiligheid ➔
- Opinie ➔
- Whitepaper ➔



MEEST GELEZEN

Asbest verwijderen kan met minder veiligheidsmaatregelen

18-03-2019 PREMIUM

Het gebruik van handgereedschap

03-01-2022 PREMIUM

Aanpak risico inventarisatie en evaluatie gevaarlijke stoffen

03-08-2020 PREMIUM

Veiligheidseisen aan metaal- en houtbewerkingsmachines

14-10-2019

De gevaren van ledverlichting

25-01-2016

Arbo & Veiligheid opleidingen

- OKT LEERGANG BLENDED LEARNING
11 Adviseur Duurzame Inzetbaarheid
- OKT JAARCONGRES OP LOCATIE
11 Kerckebosch VCA Congres 2022
- OKT TRAINING OP LOCATIE
12 Nieuwe inzichten in de RI&E

Meer agenda-items ➔

DIRECT NAAR

Over arbeidsveiligheid.net
Contact
Adverteren
Abonnee worden

MENU

Cookies
Disclaimer
Privacy statement
Algemene voorwaarden
Sitemap

ONZE ANDERE WEBSITES

www.werkenveiligheid.nl
www.imaonline.nl
www.vcanieuws.nl

INSCHRIJVEN NIEUWSBRIEF

INSCHRIJVEN

PARTNERS

PHOV Disc Safe Site