

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Verbod op nevenwerkzaamheden valt objectief te rechtvaardigen

**Als een werknemer niet alleen voor uw organisatie werkt, maar ook voor een andere partij, is er sprake van nevenwerk. Er zijn redenen om dit werk te verbieden, zoals vrees voor een te hoge werkdruk, belangenverstrengeling of een verhoogd verzuimrisico. Maar sinds 1 augustus 2022 geldt een verbod op het verbieden van nevenarbeid. Hoe zit het ook alweer en welke conclusies vallen uit de rechtspraak te trekken?**

Door de invoering van de ‘Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden’ staat het verbod op het verbod om buiten het werkrooster voor een ander te werken in artikel 7:653a van het Burgerlijk Wetboek. Het is geen strikt verbod. Als u een ‘objectieve rechtvaardigingsgrond’ heeft, mag het afspreken van een nevenarbeidbeding nog wel. Zonder zo’n grond is het beding nietig en kunt u er geen gebruik van maken. In dit beding staat doorgaans dat de werknemer niet zomaar nevenwerk mag verrichten.

### Rechtvaardigingsgrond

In de EU-richtlijn staan enkele voorbeelden van rechtvaardigingsgronden voor een verbod op nevenarbeid, namelijk:

- de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers;
- de bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
- de integriteit van overheidsdiensten;
- het vermijden van belangenconflicten.

Deze opsomming is niet uitputtend. U moet nevenwerkzaamheden ook kunnen verbieden met bijvoorbeeld een beroep op de Arbeidstijdenwet. Denk aan een werknemer die door de nevenarbeid meer

uren werkt dan wettelijk is toegestaan. De rechtvaardigingsgrond hoeft niet in het nevenarbeidbeding te staan. Vooraf is het namelijk niet altijd duidelijk of er een rechtvaardigingsgrond zal zijn. Sinds het invoeren van het verbod op het verbod op nevenwerkzaamheden is er inmiddels al geruime tijd verstreken. Hoe pakt het in de praktijk uit en hoe passen rechters de regels toe?

### Meldplicht

Als u niet weet of er een rechtvaardigingsgrond is, mag u van de werknemer op grond van artikel 7:611 BW (het wetsartikel van het goed werknemerschap) en artikel 5:15 van de Arbeidstijdenwet verwachten dat hij open en transparant is over zijn nevenwerk. Pas daarna kunt u namelijk zelf een oordeel vormen. Voldoet een werknemer niet aan deze meldplicht, dan riskeert hij contractontbinding op grond van verwijtbaar handelen.

De kantonrechter in Zaanstad ontbond de arbeidsovereenkomst van een beleidsmedewerker die in meerdere gesprekken met zijn werkgever weigerde te vertellen over de aard en de omvang van zijn nevenarbeid. Een beroep op privacy hielp de werknemer niet. Ook het eerder op de hoogte stellen van een oud-bestuurder was onvoldoende. Nog steeds mocht de nieuwe bestuurder van de organisatie om specifiekere informatie vragen, zeker omdat de mededelingsplicht in de cao en de integriteitscode van de organisatie was opgenomen.

### Onderbouwen

Als u meent dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond is, onderbouw die dan.

Met het enkel stellen van zo’n grond lijkt u er namelijk niet te komen. Zo vond een vervoersbedrijf dat een buschauffeur opnieuw toestemming had moeten vragen toen de activiteiten voor zijn eigen garagebedrijf en camperverhuur toenamen. De werkgever verwees naar de cao waaruit volgde dat nevenwerk kon worden verboden bij een overtreding van arbeids- of diensttijden. Maar de werkgever kon niet aantonen dat de werknemer minder inzetbaar was voor zijn werk. Ook had hij geen opmerkingen over de gezondheid van de werknemer in relatie tot zijn nevenwerk en waren de openingstijden van het garagebedrijf onvoldoende om te stellen dat de werknemer meer prioriteit gaf aan dit bedrijf. Hoewel in deze zaak het nevenwerkverbod slechts zijdelings aan de orde kwam, is duidelijk dat u de objectieve rechtvaardigingsgrond(en) moet onderbouwen.

### Gezondheid

Zeker in de huidige tijd is het niet gek dat werknemers meerdere dienstverbanden hebben. Als u de verantwoordelijkheid niet wilt dragen als de werknemer bij een overtreding van de Arbeidstijdenwet iets overkomt, heeft u een objectieve rechtvaardigingsgrond om hem aan een verbod op nevenwerk te houden. Zo vond het hof in Den Bosch twee dienstverbanden te veel voor een musicus en zijn orkest (zie het kader rechtsboven).

Tussen een overtreding van de Arbeidstijdenwet en gezondheid kunt u al snel een link leggen. Het voorkomen van verzuim lijkt ook een voldoende gerechtvaardigd belang op te leveren. Let wel op: omdat uit vaste rechtspraak volgt dat een werkgever

niet mag oordelen over verzuim, en een ingeschakelde bedrijfsrechercheur evenmin, is het verstandig om bij dergelijke vermoedens altijd de bedrijfsarts te benaderen.

### Integriteit

Door zeer veel tijd te besteden aan nevenwerk kan ook de kwaliteit van het werk in gedrang komen. Daarnaast kan het vermengen van dezelfde type werkzaamheden voor twee verschillende werkgevers belangenverstremming opleveren. Hoewel werkgevers dergelijke objectieve rechtvaardigingsgronden hebben geopperd in de rechtspraak, is hier nog geen oordeel over gegeven, omdat de rechters in die zaken op een ander punt oordeelden en deze gronden lieten voor wat ze waren.

Het beroep op belangenverstremming en meer specifiek de integriteit van overheidsdiensten kwam wel aan bod in een zaak van de gemeente Zaanstad. Hierbij deed de gemeente terecht een beroep op het verbod op nevenwerkzaamheden toen een boomverzorger hetzelfde werk vanuit zijn eenmanszaak uitvoerde (zie rechtsonder).

### Mondjesmaat

De rechtspraak over het verbod op het verbod op nevenwerk komt mondjesmaat op gang. Het is nog toegestaan een nevenarbeidbeding overeen te komen, maar zonder objectieve rechtvaardigingsgrond is dit beding ongeldig. Neem een meldplicht in het beding op door vast te leggen dat de werknemer vooraf toestemming moet vragen voor het verrichten van nevenwerk. Weiger die toestemming alleen als u een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. En bepaal dat u uw toestemming in mag trekken als de omstandigheden wijzigen.

*Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers', [www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl](http://www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl)*

## Verbod toegestaan vanwege Arbeidstijdenwet

Een musicus had een tijdelijk contract met een omvang van 75% van een fulltime dienstverband. Een nevenarbeidbeding verbood de musicus om zomaar nevenarbeid te verrichten. Hoewel de werknemer toestemming kreeg om voor een bepaalde periode ook voor een ander orkest te werken, spraken de werkgever en werknemer af dat dit werk verboden zou worden als het tijdelijk contract zou worden omgezet in een vast contract. De arbeidsduur bij het andere orkest was 65% van een fulltime dienstverband.

### Overtreden

Toen de werknemer een vast contract kreeg, ontstond er toch onenigheid over het nevenwerk en belandde de zaak bij de kantonrechter. Die constateerde dat

het aantal uren op jaarbasis in strijd was met de Arbeidstijdenwet. In hoger beroep betoogde de werknemer dat hij in de praktijk minder uren werkte, maar het hof schoof dit verweer terzijde. Het hof vond het belangrijk of de werkgever voldoende belang had bij het verbod op nevenwerk. Het voorkomen van overtredingen van de Arbeidstijdenwet is een zodanig belang. Het hof keek daarbij ook naar het Arbeidstijdenbesluit en de cao, waarin stond dat een 40-urige werkweek het maximale uitgangspunt was. Bovendien werden de rusttijden overtreden. Al met al trok het hebben van twee dienstverbanden met de vaststaande omvang een te zware wissel op de musicus en het orkest. *Gerechtshof Den Bosch, 20 juli 2023, ECLI (verkort): 2397*

## Geen groenverzorging binnen de gemeente

Een werknemer werkte al sinds 1988 bij de gemeente Zaanstad als boomverzorger. Hij verrichtte daarnaast nevenwerk voor bedrijven en particulieren binnen en buiten de gemeente. Daarbij ging het om snoeiwerkzaamheden, groenverzorging en het bijhouden van tuinen. De werknemer had wel toestemming gekregen om het nevenwerk te verrichten, maar niet om dat binnen de gemeente Zaanstad te doen. De gemeente deed daarom op een gegeven moment een beroep op het nevenwerkzaamhedenbeding.

### Belangenverstremming

Volgens de kantonrechter in Zaanstad toonde de gemeente voldoende aan dat er sprake was van een objectieve recht-

vaardigingsgrond voor het beding. De gemeente deed een beroep op de grond 'integriteit van overheidsdiensten'. Die grond is specifiek genoemd in de EU-richtlijn, maar ook in de wetsgeschiedenis van artikel 7:653a BW. De rechter stelde dat het 'een feit van algemene bekendheid' is dat maatschappelijke ontwikkelingen met zich meebrengen dat steeds hogere eisen worden gesteld aan het voorkomen van (de schijn van) belangenverstremming, met name bij instellingen met publieke taken, zoals een gemeente. De gemeente mocht daarom de werknemer verbieden om de nevenwerkzaamheden binnen de gemeente te verrichten. *Rechtbank Noord-Holland, 8 juni 2023, ECLI (verkort): 6449*