

De werking van het verbod op het nevenwerkzaamheden- beding in de praktijk

Een onderzoek naar de effecten van de wijzigingen
van 1 augustus 2022

Projectnummer P0365

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Youri ten Hoeve (De Beleidsonderzoekers) | Charley Bohlmeijer (De Beleidsonderzoekers) |
Willemijn Roozendaal (Vrije Universiteit) | Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

12 februari 2025 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.



Samenvatting en conclusies

Op 1 augustus 2022 is het artikel 7:653a toegevoegd aan het Burgerlijk Wetboek. Dit wetsartikel reguleert het gebruik van een nevenwerkzaamhedenbeding. De hoofdregel is sindsdien dat een verbod op nevenactiviteiten niet rechtsgeldig meer kan worden overeengekomen. Oftewel, met ingang van 1 augustus 2022 mag de werkgever een werknemer in beginsel niet verbieden om buiten het tussen hen bestaande dienstverband voor een ander te gaan werken. Een dergelijk verbod is alleen geldig als werkgever daarvoor een 'objectieve rechtvaardigingsgrond heeft'. Dit onderzoek gaat in op de werking van dit wetsartikel in de praktijk. Op deze plek is een samenvatting van het onderzoek te vinden met daarin onze antwoorden op de onderzoeksvragen en enkele overkoepelende bevindingen.

Inleiding

Een werkgever mag een werknemer sinds 1 augustus 2022 niet zonder meer verbieden nevenactiviteiten te verrichten. Dat mag alleen wanneer de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Een objectieve rechtvaardigingsgrond is een zwaar criterium waar slechts bij uitzondering aan voldaan zal zijn. Van tevoren hoeft de objectieve rechtvaardigingsgrond nog niet te zijn vastgelegd. Het mag ook worden gegeven op het moment dat de werkgever hier een beroep op doet. Dit is omdat de omstandigheden in de loop van de tijd kunnen veranderen. Op dit punt ontstond discussie tijdens de parlementaire

behandeling van de wetswijziging. Werknemers zouden zich mogelijk belemmerd kunnen voelen om nevenactiviteiten te ontplooien wanneer vooraf niet precies duidelijk is of de nevenactiviteiten al dan niet zijn toegestaan. De minister zegde tijdens de wetsbehandeling toe te monitoren in hoeverre werknemers zich belemmerd voelen bij het verrichten van nevenwerkzaamheden, hoe werkgevers met nevenactiviteiten omgaan en daarover de Kamer na ongeveer twee jaar te informeren. Dit onderzoek van De Beleidsonderzoekers voorziet in deze toezegging aan de Tweede Kamer.

Onderzoeksverantwoording

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden hebben we gekozen voor drie verschillende informatiebronnen. We hebben de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Een analyse van 149 cao's.
- Analyse van jurisprudentie.
- Het ophalen van ervaringen bij werknemers en werkgevers tijdens een zestal focusgroepen.

Gezamenlijk bieden deze onderzoeksmethoden een goed beeld van de huidige werking van het nevenwerkzaamhedenbeding, en daarmee een kader om het effect van de ingevoerde wet van 1 augustus 2022 te begrijpen. Er zijn verschillende termen te gebruiken om nevenactiviteiten te beschrijven. In dit rapport gebruiken wij de term nevenactiviteiten. In de box hieronder lichten wij deze keuze toe en geven wij een definitie.

Box S.1 Definitie van de term nevenactiviteiten

In artikel 7:653a wordt gesproken van 'arbeid voor anderen of voor zichzelf buiten de tijden waarop arbeid voor de werkgever wordt verricht'. Met deze bewoording vallen een breed scala aan activiteiten onder de paraplu van het begrip 'nevenwerkzaamheden'. Arbeid is op zichzelf namelijk een breed begrip en houdt vrijwel alle activiteiten in die potentieel tegen loon hadden kunnen plaatsvinden. Hiervoor is geen arbeidsovereenkomst of daadwerkelijke loonbetaling nodig. Zodoende vallen het runnen van een eigen onderneming en publieke functies onder nevenwerkzaamheden, maar ook het doen van mantelzorg, vrijwilligerswerk, of lid zijn van de ouderraad en het coachen van een jeugdvoetbalteam. Dit is echter niet vanzelfsprekend voor werkgevers en werknemers. Zowel werkgevers en werknemers denken bij 'nevenwerkzaamheden' aan het verrichten van betaalde arbeid op eigen rekening of voor een andere werkgever.

*Andere activiteiten worden door beide groepen vaak gezien als vrijetijdsbesteding of hobby's; activiteiten die losstaan van betaald werk, en dus ook buiten de invloedssfeer van de 'hoofdbaan'. In de praktijk wordt een nevenwerkzaamhedenbeding dus vaak smaller geïnterpreteerd zoals dat in een rechtbank zou gebeuren. **In dit onderzoek hebben wij gekozen voor de term 'nevenactiviteiten' om aan te geven dat het om een breed spectrum van activiteiten gaat. We spreken daarentegen wel van een 'nevenwerkzaamhedenbeding' omdat dit de meest gangbare term is voor een afspraak over nevenactiviteiten in een cao of arbeidsovereenkomst.***

Beantwoording onderzoeksvragen

Onderzoeksvraag 1 Hoe vaak wordt gebruik gemaakt van het nevenwerkzaamhedenbeding?

1a: In hoeveel van de (door het ministerie in de quick scan) onderzochte cao's is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen?

Zodra er iets is opgenomen over nevenactiviteiten, beschouwen wij dat als een beding. Uit de cao-analyse volgt dat er in 120 van de 149 cao's iets staat beschreven over nevenactiviteiten, dat betekent dus een nevenwerkzaamhedenbeding in 120 van de 149 cao's. Er bestaat een grote variëteit in hoe deze nevenwerkzaamhedenbedingen zijn opgesteld, dit is toegelicht in hoofdstuk 2 van dit rapport.

1b: Wordt vooraf aangegeven op welke gronden nevenactiviteiten niet worden toegestaan?

In 78 van de 149 cao's is gespecificeerd op basis van welke gronden het verrichten van nevenactiviteiten niet wordt toegestaan. Daarnaast zien we dat in 41 cao's de term 'objectieve grond' wordt genoemd in het nevenwerkzaamhedenbeding. Het gebruik van de term 'objectieve grond' lijkt niet altijd samen te hangen met het specificeren van deze objectieve gronden. Dat betekent dat het noemen van objectieve gronden in sommige gevallen gepaard gaat met een niet-limitatieve lijst van objectieve gronden. Dat kan voor zowel de werkgever als de werknemer tot onduidelijkheid leiden.

1c: Zo ja, welke objectieve gronden worden hierbij hoe vaak genoemd?

In hoofdstuk 2 zijn tabellen gepresenteerd met veelvoorkomende gronden. Gronden die veel terugkwamen in cao's waren onder andere:

- Bescherming van vertrouwelijkheid en/of bedrijfsinformatie.
- (Schijn van) belangenverstrengeling/belangenconflict.
- Schade aan (zakelijke) belang werkgever.
- (Schijn van) belangenverstrengeling/belangenconflict.
- Schadelijk voor goed uitvoeren functie.
- Schending van de Arbeidstijdenwet.
- Concurrentie (concurrerende activiteiten/bedrijf).

Onderzoeksvraag 2: In hoeverre is het nevenwerkzaamhedenbeding onderdeel van rechtszaken tussen werkgever en werknemer sinds 1 augustus 2022?

2a: Hoeveel rechtszaken zijn er geweest sinds 1 augustus 2022 waarin een nevenwerkzaamhedenbeding aan de orde komt?

Op basis van de juridische analyse zijn er 64 zaken waarin nevenactiviteiten zijn besproken en waarin er sprake was van een nevenwerkzaamhedenbeding. In 23 zaken is er een verwijzing gemaakt naar artikel 7:653a. In 13 zaken is het nevenwerkzaamhedenbeding ook daadwerkelijk getoetst aan artikel 7:653a.

2b: Wat is de uitkomst van deze rechtszaken? Is het verbod op nevenactiviteiten gegrond of niet?

In 32 van de 64 zaken was er sprake van een werknemersvriendelijke uitkomst. In 4 van deze zaken was de overtreding van het verbod op nevenactiviteiten door de werknemer niet verwijtbaar of niet ernstig genoeg. Verder speelden er nog 2 zaken waarin de rechter oordeelde dat het nevenwerkzaamhedenbeding niet nietig was, maar ook niet overtreden of niet voldoende voor ontslag.

In 32 van de 64 zaken was er sprake van een werkgeversvriendelijke uitkomst. In deze zaken oordeelde de rechter dat de werknemer het verbod op nevenactiviteiten verwijtbaar heeft geschonden. In 7 zaken nam de rechter aan dat de werkgever een objectieve reden had om de nevenactiviteiten te verbieden. Daarmee hield het nevenwerkzaamhedenbeding stand.

De zes werknemersvriendelijke en de zeven werkgeversvriendelijke zaken tellen samen op tot de 13 zaken uit de beantwoording van vraag 2a.

2c: Welke objectieve rechtvaardigingsgronden worden gebruikt voor de rechtvaardiging van het invoeren van het nevenwerkzaamhedenbeding?

De volgende objectieve rechtvaardigingsgronden kwamen voor:

- Het beschermen tegen overwerktheid door te veel uren maken/handhaving Arbeidstijdenwet.
- Het beschermen van de flexibiliteit en inzetbaarheid werknemer (i.v.m. roosters maken).
- Het beschermen tegen concurrentie/belangenverstrengeling.
- De bescherming van de goede naam of de integriteit van de organisatie.
- Eerlijk blijven tijdens ziekteperiode.

Onderzoeksvraag 3: Voelen werknemers zich belemmerd in het combineren van een baan met andere activiteiten door het nevenwerkzaamhedenbeding?

Werknemers voelen zich niet belemmerd om (in hun eigen tijd) nevenactiviteiten te ontplooien. Vaak doen zij dit al zonder dat ze de voor hen geldende cao of hun arbeidsovereenkomst op hebben nageslagen. Veelal lijken werknemers hierbij te vertrouwen op hun goede relatie met hun werkgever. Hierbij speelt ook mee dat veel werknemers hun nevenactiviteiten niet als nevenactiviteit beschouwen. Op basis van de focusgroepen maken wij op dat zowel werkgevers en werknemers bij nevenactiviteiten met name denken aan betaalde arbeid. Juridisch gezien vallen ook activiteiten die werkgevers en werknemers zien als vrijetijdsbesteding onder nevenactiviteiten (zie ook box S.1). Dit kan mogelijk tot problemen leiden wanneer er een arbeidsconflict ontstaat.

3a: Speelt bij werknemers een rol of ze weten wanneer ze wel of geen toestemming zullen krijgen voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden?

Het lijkt bij werknemers geen rol te spelen of toestemming al dan niet vereist is voor het ontplooien van nevenactiviteiten. In de meeste gevallen gaan ze ervan uit dat ze deze toestemming ook zullen krijgen. Tegelijkertijd kunnen zij het zich voorstellen dat het nodig kan zijn toestemming te vragen bij nevenactiviteiten die 'spannend' worden. Een voorbeeld hiervan is iemand die bij een IT-onderneming werkt en op persoonlijke titel de IT gaat organiseren voor de onderneming van een familielid.

Onderzoeksvraag 4: Maken werkgevers gebruik van het nevenwerkzaamhedenbeding?

4a: In hoeverre en op welke wijze gebruiken werkgevers een nevenwerkzaamhedenbeding in contracten die zij opstellen? Hoe formuleren werkgevers het nevenwerkzaamhedenbeding?

Het opnemen van een nevenwerkzaamhedenbeding in een contract gebeurt niet altijd bewust. Werkgevers gebruiken verschillende inspiratiebronnen bij het opstellen van een arbeidsovereenkomst, wat ertoe kan leiden dat een nevenwerkzaamhedenbeding wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst. De formulering hangt dus ook samen met de bron die is gebruikt voor het beding, bijvoorbeeld de brancheorganisatie of een externe HR-adviseur.

4b: Welke objectieve rechtvaardigingsgronden worden gebruikt voor een verbod op nevenactiviteiten (kwalitatief en kwantitatief)

Een expliciet verbod op nevenactiviteiten komt niet zoveel voor, zie daarvoor ook hoofdstuk 2 van dit rapport. Wat wel vaker voorkomt is dat de werknemer verplicht is de nevenactiviteiten te melden of hiervoor toestemming te vragen. In totaal zijn er 66 cao's met een toestemmingsvereiste en 66 cao's met een meldingsplicht.

Wanneer wij werkgevers vragen naar welke gronden zij geschikt achten voor het verbieden of beperken van nevenactiviteiten dan noemen zij vaak concurrentie en het schaden van het bedrijfsbelang. Dit sluit aan bij de grondhouding die veel werkgevers hebben: zo lang het mijn onderneming niet raakt vind ik het prima dat mijn werknemers nevenactiviteiten verrichten. Uitzonderingen zijn daargelaten. Zo maken wij ook uit de gesprekken op dat werkgevers soepeler kijken naar nevenactiviteiten als het gaat om een medewerker die parttime werkt. In mindere mate wijzen werkgevers ook op mogelijke risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid als gevolg van gevaarlijke nevenwerkzaamheden, of een te hoge (tijds)belasting met het oog op bijvoorbeeld de Arbeidstijdenwetgeving.

Wat opvalt is dat zowel werknemers en werkgevers niet altijd een goed zicht hebben op welke activiteiten onder nevenactiviteiten vallen, en wat de objectieve gronden precies inhouden. Zowel werkgevers als werknemers geven aan baat te hebben bij duidelijke voorbeelden van objectieve gronden. Voor beide groepen geldt dat voorbeelden kunnen helpen bij het vermijden van onnodige discussies of onduidelijkheid over welke nevenactiviteiten nou wel of niet onzeggend mogen worden.

4c: Hoe werkt het verbod in de praktijk? In hoeverre ontvangen werkgevers verzoeken om nevenactiviteiten toe te staan en hoe gaan zij hiermee om? Is de praktijk veranderd sinds augustus 2022?

Werkgevers ontvangen niet regelmatig verzoeken om nevenactiviteiten toe te staan. Hieraan draagt bij dat veel werknemers dit ook niet automatisch melden. Uit de focusgroepen met werkgevers en werknemers, blijkt dat werknemers geneigd zijn in gesprek te gaan met hun werkgever wanneer er sprake is van mogelijke spanning tussen de hoofdbaan en de nevenwerkzaamheden. Via informele weg kan het voorkomen dat de werkgever op de hoogte raakt van nevenwerkzaamheden. Dit heeft echter vaak geen gevolgen, omdat er vaak sprake is van een goede relatie tussen werkgever en werknemer. Bovendien zorgen de nevenactiviteiten niet voor spanning als de werknemer ze in zijn of haar eigen tijd verricht.

Op basis van de gesprekken is moeilijk te zeggen of de praktijk is veranderd sinds 1 augustus 2022. Veel werkgevers waren zich niet bewust van de wijziging van de wet- en regelgeving. Wel zijn zowel werkgevers als werknemers wanneer we daar in de focusgroepen expliciet naar vragen tevreden over de wijziging. Uit de gesprekken is af te leiden dat de nieuwe wet- en regelgeving beter aansluit op de beelden die werkgevers en werknemers hebben van nevenactiviteiten.

Overkoepelende bevindingen

In 29 cao's van de in totaal onderzochte 149 is geen bepaling opgenomen over nevenwerkzaamheden. Dat betekent dat het merendeel van de cao's een bepaling bevat over nevenwerkzaamheden. Dat wil niet zeggen dat alle cao's met een nevenwerkzaamhedenbeding direct leiden tot een beperking van de mogelijkheden voor werknemers om nevenactiviteiten te ontplooiën. Dat komt voor een deel omdat slechts een paar cao's daadwerkelijk een verbod op nevenactiviteiten bevat. De bedingen die wij hebben geanalyseerd verschillen soms vrijwel niet van de wet- en regelgeving terwijl er ook bedingen bestaan die heel uitgebreid en gespecificeerd zijn. Het aantal cao's met een verbod is weliswaar beperkt, maar in vrij veel cao's is een toestemmingsvereiste opgenomen (66 cao's). Dit kan uiteindelijk een beperking vormen, omdat in de praktijk vaak geen toestemming wordt gevraagd voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden.

Op basis van de cao-analyse kunnen wij vaststellen dat er verschillende formuleringen voor objectieve gronden in omloop zijn om ongeveer hetzelfde te bereiken. De vraag is in hoeverre deze gronden daadwerkelijk objectief vast te stellen zijn, of subjectief zijn in te vullen door de werkgever. Het schenden van de arbeidstijdenwet is duidelijk een objectieve grond. Ook concurrerende werkzaamheden zijn tot op zekere hoogte objectief vast te stellen. Het bepalen van de schade aan het zakelijk belang van de werkgever of nevenactiviteiten die niet verenigbaar zijn met de functie van de werknemer staan meer open voor interpretatie. Bedingen die de gronden vaag houden kunnen daarmee tot een discussie leiden. Uit de focusgroepen kwam een sterke behoefte naar duidelijke voorbeelden van objectieve gronden naar voren. Deze behoefte is zowel door werknemers als werkgevers uitgesproken.

De cao-teksten of een arbeidsovereenkomst kunnen weliswaar beperkend zijn, maar op basis van onze focusgroepen hebben wij de indruk dat werknemers en werkgevers niet per sé goed op de hoogte zijn van de regels die voor hen gelden. Dat betekent ook dat de werknemers zich niet belemmerd voelen om nevenactiviteiten te verrichten. Voor een deel zien zij hun nevenactiviteiten ook niet als zodanig, maar als een hobby of vrijetijdsbesteding. In de focusgroepen vertellen zij hier dan ook vrijwel unaniem op enthousiaste wijze over. In de praktijk lijkt het dus weinig uit te maken wat er op papier is gezet, dat is geen probleem zo lang er geen conflict is tussen de werkgever en de werknemer. Juridisch gezien gelden hobby's en vrijetijdsbesteding immers wel als nevenactiviteiten.

Werknemers die nevenactiviteiten verrichten hebben meestal niet in hun cao gekeken of hun nevenactiviteiten zijn toegestaan of om te controleren of ze daarvoor toestemming voor moeten vragen. Het vragen van toestemming zien veel werknemers als disproportioneel, zeker wanneer het om nevenactiviteiten gaat die buiten werktijd plaatsvinden. De meeste werkgevers vinden

het daarentegen wel logisch om in gesprek te gaan met hun werknemer zodra de nevenactiviteiten de hoofdbaan beginnen te raken. Hierbij noemen zij vaak gronden als concurrentie, belangenverstrengeling of eventuele reputatieschade.

Dat het in de praktijk niet uit lijkt te maken wat er op papier is gezet kan in de rechtbank voor een onwenselijke verrassing zorgen. Uit de analyse van jurisprudentie komt namelijk naar voren dat het niet vragen van toestemming in sommige gevallen als gelegenheidsargument wordt ingezet door werkgevers. Dit argument speelt dan bijvoorbeeld een rol in een rechtszaak over ontslag, waarbij de werkgever probeert de verschuldigde ontslagvergoedingen te verrekenen met boetes voor het schenden van een nevenwerkzaamhedenbeding. Meestal zijn rechters goed in staat om onderscheid te maken tussen gevallen waarin de werkgever daadwerkelijk schade dreigt te lijden of heeft geleden door nevenarbeid, en zaken waarin een beroep op het niet vragen van toestemming voor nevenactiviteiten een gelegenheidsargument is. Dat neemt niet weg dat het belastend is voor de werknemer om dit gelegenheidsargument te moeten weerleggen in een rechtszaak.

Onderzoeksvraag 5: Wat is er te concluderen over de werking van het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding dat is ingevoerd per 1 augustus 2022 in de praktijk?

De implementatie van de EU-richtlijn in Nederlandse wetgeving heeft geleid tot aanpassingen in de cao's. In de meeste bedingen staat een vorm van een toestemmingsvereiste of meldplicht. In een derde van deze bedingen wordt melding gemaakt van een objectieve reden. In de bedingen waarin geen melding wordt gemaakt van een objectieve reden, wordt veel vaker een limitatieve opsomming gegeven van weigeringsgronden. In de bedingen waarin wel een objectieve reden wordt genoemd, wordt deze meestal open gelaten of er worden niet-limitatieve voorbeelden gegeven. De wetswijziging heeft aldus gezorgd voor een verruiming van nevenwerkzaamhedenbedingen in cao's.

Lang niet alle werkgevers en werknemers waren op de hoogte van de wetswijziging. Toch sluit de huidige wetgeving in zekere zin goed aan op de dagelijkse praktijk van werkgevers en werknemers. Zij gaan er meestal van uit dat nevenarbeid alleen verboden kan worden als er goede gronden voor zijn. Dat wil niet zeggen dat werkgevers en werknemers volledig volgens de voor hen geldende regels opereren. Zo hoorden wij gedurende de focusgroepen dat werknemers vaak nevenactiviteiten verrichten zonder daarvoor toestemming te vragen. Werkgevers en leidinggevenden weten op hun beurt vaak ook wel dat hun werknemers deze nevenactiviteiten verrichten omdat ze hiervan informeel op de hoogte zijn gesteld.

Dit betekent wel dat wanneer er wel problemen ontstaan tussen werkgever en werknemer de werknemer zou kunnen worden verweten dat hij of zij niet de toestemming heeft gevraagd die conform cao of arbeidsovereenkomst wel vereist is. Of dit verwijt bij de rechter stand houdt is niet zeker omdat ook hiervoor een objectieve reden moet zijn.

Inhoud

Samenvatting en conclusies

1.	Inleiding	1
1.1	Achtergrond van het onderzoek	1
1.2	Doel- en vraagstelling van het onderzoek	3
1.3	Onderzoeksverantwoording	4
1.4	Leeswijzer	7
2.	Analyse van cao's en contracten	8
2.1	De analyse van Cao's	8
2.2	De analyse van model arbeidsovereenkomsten	14
2.3	Tussenconclusie	17
3.	Ervaringen werkgevers en werknemers	19
3.1	Hoe kijken werkgevers en werknemers naar nevenactiviteiten?	19
3.2	De regels rond nevenactiviteiten in de praktijk	23
3.3	Wanneer vinden werkgevers dat je nevenactiviteiten mag verbieden of beperken?	25
3.4	Wanneer vinden werknemers dat je nevenactiviteiten mag verbieden of beperken?	27
3.5	Tussenconclusie	28
4.	Juridische analyse	30
4.1	In hoeveel zaken komen nevenactiviteiten aan bod?	30
4.2	Welke nevenwerkzaamhedenbedingen zien we terug in de jurisprudentie?	31
4.3	Uitskomsten van de rechtspraak	31
4.4	Welke objectieve gronden worden opgevoerd in de jurisprudentie?	32
4.5	Tussenconclusie	33
	Bijlage 1: Juridische notitie nevenarbeid	35
1.	Inleiding	35
2.	Nevenarbeid tot 1 augustus 2022	35
3.	Het nieuwe artikel 7:653a bw	36
4.	Jurisprudentie over nevenwerkzaamheden	38
5.	Onzekerheid over objectieve redenen	42
	Bijlage 2: Uitspraken over nevenarbeidsbedingen	43



Inleiding

Sinds 1 augustus 2022 is een verbod op nevenactiviteiten in arbeidsovereenkomsten en cao's niet langer rechtsgeldig, tenzij de werkgever hiervoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Dit betekent dat werkgevers het hun werknemers in principe niet kunnen verbieden om naast hun dienstverband elders te werken. In dit rapport rapporteren we aan de hand van cao's, model arbeidsovereenkomsten, jurisprudentie en gesprekken met werkgevers en werknemers hoe met deze wetswijziging in de praktijk wordt omgegaan. Bijzondere aandacht gaat uit naar of werknemers belemmeringen ervaren bij het uitvoeren van nevenwerkzaamheden.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

1.1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Op 1 augustus 2022 is het artikel 7:653a toegevoegd aan het Burgerlijk Wetboek. Dit wetsartikel reguleert het gebruik van een nevenwerkzaamhedenbeding. De hoofdregel is sindsdien dat een verbod op nevenactiviteiten niet rechtsgeldig meer kan worden overeengekomen. Oftewel, met ingang van 1 augustus 2022 mag de werkgever een werknemer in beginsel niet verbieden om buiten het tussen hen bestaande dienstverband voor een ander te gaan werken. Een dergelijk verbod is alleen geldig als dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. De objectieve reden wordt hierna ook wel aangeduid als 'de objectieve rechtvaardigingsgrond'.

1.1.2 De situatie tot 1 augustus 2022

Tot 1 augustus 2022 konden werkgevers en werknemers in Nederland vrij afspraken maken over nevenarbeid, binnen enkele wettelijke grenzen. Absolute verboden op nevenarbeid werden in cao's niet algemeen verbindend verklaard, omdat deze in strijd waren met het grondrecht op vrije arbeidskeuze (artikel 19 lid 3 Grondwet). Rechters toetsen de bedingen meestal aan specifieke omstandigheden, waarbij zij vaak zoeken naar een evenwichtige oplossing. Belangen zoals concurrentie, overbelasting en mogelijke belangenverstrengeling zijn hierin bepalend. De gepubliceerde rechtspraak tot 2022 laat zien dat rechters meestal hoge eisen stellen aan de rechtvaardiging en bewijsvoering van een beroep op het verbod op nevenwerkzaamheden¹ of de verschuldigdheid van boetes.²

1.1.3 De Nederlandse implementatie van de EU-richtlijn 2019/1152

De aanleiding voor de wijziging van het Burgerlijk Wetboek was de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152, betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (hierna: Arbeidsvoorwaardenrichtlijn). Deze richtlijn draagt de Europese lidstaten op ervoor te zorgen dat een werkgever werknemers niet kan verbieden bij een andere werkgever te gaan werken buiten het werkrooster bij die werkgever. Artikel 7:653a is de Nederlandse invulling van deze richtlijn. In lid 1 van dit artikel is bepaald dat een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht voor die werkgever, nietig is, tenzij dit beding gerechtvaardigd kan worden op grond van een objectieve reden.

In art. 9 lid 2 van Arbeidsvoorwaardenrichtlijn zijn de volgende niet-limitatieve voorbeelden van mogelijke objectieve redenen genoemd: gezondheid en veiligheid; de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie; de integriteit van overheidsdiensten; of het vermijden van belangenconflicten. In overweging 29 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn staat daarnaast dat het bij de objectieve reden 'gezondheid en veiligheid' onder meer kan gaan om de beperking van de arbeidstijd.

Volgens de wetsgeschiedenis van art. 7:653a BW gaat het hier om een zwaar criterium waar slechts bij uitzondering aan voldaan zal zijn.³ De objectieve rechtvaardiging hoeft blijkens de wetsgeschiedenis niet in het beding zelf te worden opgenomen. De objectieve rechtvaardiging mag ook worden gegeven op het moment dat de werkgever hierop een beroep doet. Dit omdat deze omstandigheden met het verloop van de tijd kunnen veranderen en voor een werkgever op voorhand niet te overzien is welke omstandigheden een objectieve rechtvaardigingsgrond kunnen opleveren.⁴

Een nevenwerkzaamhedenbeding in de zin van art. 7:653a BW kan zowel gaan om een absoluut verbod als een verbod om bepaalde specifieke nevenactiviteiten te verrichten. Ook het

¹ Bv. ECLI:NL:RBROT:2022:5304; ECLI:NL:RBNHO:2020:2952; ECLI:NL:RBROT:2020:5621; ECLI:NL:RBNHO:2021:10047; ECLI:NL:RBDHA:2021:14654; ECLI:NL:GHSHE:2022:238; ECLI:NL:RBOT:2022:4614.

² Bv. ECLI:NL:GHAMS:2019:2823; ECLI:NL:RBNHO:2020:6264; ECLI:NL:GHARL:2020:8353; ECLI:NL:RBNHO:2020:10692; ECLI:NL:RBAMS:2021:2859; ECLI:NL:RBNHO:2022:180.

³ Zie Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 6, p. 7; Kamerstukken I 2021-2022, 35962, nr. C, p. 2.

⁴ Kamerstukken II 2021-2022, 35 962, nr. 3., p. 8.

onthouden van toestemming is volgens de parlementaire geschiedenis alleen nog toegestaan als de werkgever daarvoor een beroep kan doen op een rechtvaardigingsgrond.⁵ Een nadere toelichting de geschiedenis van artikel 7:653a is te vinden in de bijlage.

Uit de wetgeschiedenis blijkt dat er bewust geen opsomming van voorbeelden van objectieve redenen in de wettekst zijn opgenomen. De voorbeelden voor een rechtvaardigingsgrond die in de Arbeidsvoorwaardenrichtlijn staan genoemd, zijn in de wetgeschiedenis wel herhaald. Wel is het overtreden van de Arbeidstijdenwet nog als concreet voorbeeld genoemd.⁶ Ook blijkt uit de wetgeschiedenis dat het om een niet-limitatieve opsomming van voorbeelden van objectieve redenen gaat.⁷

1.1.4 De parlementaire behandeling van artikel 7:653a BW

Tijdens de behandeling van de implementatie van de richtlijn in de Tweede Kamer (12 april 2022) ontstond er discussie over deze objectieve rechtvaardiging tussen de minister en de Tweede Kamer. De discussie had betrekking op de mogelijkheid dat werknemers zich belemmerd kunnen voelen om naast de arbeidsovereenkomst die zij hebben ook andere activiteiten (als werknemers, zelfstandige of vrijwilliger) te ondernemen. Reden voor de mogelijk gevoelde belemmering is dat het de werknemer vooraf niet precies duidelijk is of nevenactiviteiten al dan niet zijn toegestaan. De werkgever hoeft deze objectieve rechtvaardigingsgrond namelijk niet vooraf vast te leggen.

De minister zegde tijdens de wetsbehandeling toe te monitoren in hoeverre werknemers zich belemmerd voelen bij het verrichten van nevenwerkzaamheden, hoe werkgevers met nevenactiviteiten omgaan en daarover de Kamer na ongeveer twee jaar te informeren. Dit onderzoek van De Beleidsonderzoekers voorziet in deze toezegging aan de Tweede Kamer.

1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek

1.2.1 Doel van het onderzoek

Doel van dit onderzoek is een rapportage op te leveren over de werking van het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding. Daarbij gaat het zowel om de mate waarin nevenwerkzaamhedenbedingen voorkomen in cao's en arbeidsovereenkomsten als de

⁵ Kamerstukken II 2021-2022 35962 nr. 3, p. 4: (zie ook p. 14).

⁶ Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 6, p. 7 en 18 (op pagina 18 staat in dit kader ook nog het volgende: "Indien de nevenarbeid strijdigheid oplevert met de Arbeidstijdenwet, is dit bij uitstek een objectieve rechtvaardigingsgrond om de nevenarbeid te verbieden."), G.C. Boot, "Het toepassingsgebied van de Arbeidsvoorwaardenrichtlijn en van de implementatiewet", TAP 2022 (2), 4.

⁷ Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 3, p. 3, 4, 6 en 7. Diverse aanvullingen in de literatuur: Volgens Bouwens en Bij de Vaate kan een objectieve reden ook gelegen zijn in de negatieve invloed die van (bepaalde) nevenactiviteiten uitgaat op de vervulling van de functie door de werknemer en in de bescherming van het bedrijfsdebiët van de werkgever of de bescherming van diens onderneming (zie: W.H.A.C.M. Bouwens & D.M.A. Bij de Vaate, Arbeidsovereenkomstenrecht, Deventer: Wolters Kluwer 2023, par. 14.1). Ten aanzien van de genoemde objectieve reden 'gezondheid en veiligheid' merkt Zekić op dat het kan gaan om gezondheid van de werknemer zelf en van anderen. (N. Zekić, "Niemand kan twee heren dienen? Ontslag wegens het verrichten van nevenwerkzaamheden", Tijdschrift voor Ontslagrecht 2023, par. 3.1).

belemmeringen die werknemers ervaren (in relatie tot de vraag of de objectieve rechtvaardigingsgrond vooraf bekend is) en de visie van werkgevers op het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding. Deze rapportage is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toegezegd aan de Tweede Kamer. Met dit onderzoek wordt aan die toezegging voldaan.

1.2.2 Onderzoeksvragen

De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt:

Wat is de werking van het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomsten die werkgevers en werknemers tegenwoordig met elkaar sluiten?

De centrale vraagstelling is nader uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe vaak wordt gebruik gemaakt van het nevenwerkzaamhedenbeding?
 - a. In hoeveel van de *(door het ministerie in de quick scan)* onderzochte cao's is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen?
 - b. Wordt vooraf aangegeven op welke gronden nevenwerkzaamheden niet worden toegestaan?
 - c. Zo ja, welke objectieve gronden worden hierbij hoe vaak genoemd?
2. *In hoeverre is het nevenwerkzaamhedenbeding onderdeel van rechtszaken tussen werkgever en werknemer sinds 1 augustus 2022?*
 - a. Hoeveel rechtszaken zijn er geweest sinds 1 augustus 2022 waarin een nevenwerkzaamhedenbeding aan de orde komt?
 - b. Wat is de uitkomst van deze rechtszaken? Is het verbod op nevenwerkzaamheden gegrond of niet?
 - c. Welke objectieve rechtvaardigingsgronden worden gebruikt voor de rechtvaardiging van het invoeren van het nevenwerkzaamhedenbeding?
3. *Voelen werknemers zich belemmerd in het combineren van een baan met andere activiteiten door het nevenwerkzaamhedenbeding?*
 - a. Speelt bij werknemers een rol of ze weten wanneer ze wel of geen toestemming zullen krijgen voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden?
4. Maken werkgevers gebruik van het nevenwerkzaamhedenbeding?
 - a. *In hoeverre en op welke wijze gebruiken werkgevers een nevenwerkzaamhedenbeding in contracten die zij opstellen?* Hoe formuleren werkgevers het nevenwerkzaamhedenbeding?
 - b. Welke objectieve rechtvaardigingsgronden worden gebruikt voor een verbod op nevenwerkzaamheden (*kwalitatief en kwantiteit*)
 - c. Hoe werkt het verbod in de praktijk? *In hoeverre ontvangen werkgevers verzoeken om nevenwerkzaamheden toe te staan en hoe gaan zij hiermee om? Is de praktijk veranderd sinds augustus 2022?*
5. *Wat is er te concluderen over de werking van het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding dat is ingevoerd per 1 augustus 2022 in de praktijk?*

1.3 Onderzoeksverantwoording

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden hebben we gekozen voor drie verschillende informatiebronnen. Allereerst hebben een analyse gedaan van 149 cao's, vervolgens is jurisprudentie bestudeerd en tot slot zijn ervaringen van werknemers en werkgevers opgehaald.

Gezamenlijk bieden deze pijlers een goed beeld van de huidige werking van het nevenwerkzaamhedenbeding, en daarmee een kader om het effect van de ingevoerde wet van 1 augustus 2022 te begrijpen. Hieronder volgt eerst een definitie van de term nevenactiviteiten. Daarop volgt een korte beschrijving van de onderzoeksmethoden.

1.3.1 Definitie van de term nevenactiviteiten

In artikel 7:653a wordt gesproken van ‘arbeid voor anderen of voor zichzelf buiten de tijden waarop arbeid voor de werkgever wordt verricht’. Met deze bewoording vallen een breed scala aan activiteiten onder de paraplu van het begrip ‘nevenwerkzaamheden’. Arbeid is op zichzelf namelijk een breed begrip en omvat vrijwel alle activiteiten die potentieel tegen loon hadden kunnen plaatsvinden. Hiervoor is geen arbeidsovereenkomst of daadwerkelijke loonbetaling nodig. Zodoende vallen het runnen van een eigen onderneming en publieke functies onder nevenwerkzaamheden, maar ook het doen van mantelzorg, vrijwilligerswerk, of lid zijn van de ouderraad en het coachen van een jeugdvoetbalteam. Dit is echter niet vanzelfsprekend voor werkgevers en werknemers. Zowel werkgevers en werknemers denken bij ‘nevenwerkzaamheden’ aan het verrichten van betaalde arbeid op eigen rekening of voor een andere werkgever.

Andere activiteiten worden door beide groepen vaak gezien als vrijetijdsbesteding of hobby’s; activiteiten die losstaan van betaald werk, en dus ook buiten de invloedsfeer van de ‘hoofdbaan’. In de praktijk wordt een nevenwerkzaamhedenbeding dus vaak smaller geïnterpreteerd zoals dat in een rechtbank zou gebeuren. In dit onderzoek hebben wij gekozen voor de term ‘nevenactiviteiten’ om aan te geven dat het om een breed spectrum van activiteiten gaat. We spreken daarentegen wel van een ‘nevenwerkzaamhedenbeding’ omdat dit de meest gangbare term is voor een afspraak over nevenactiviteiten in een cao of arbeidsovereenkomst.

1.3.2 Cao-analyse

In de cao-analyse is gekeken naar 149 actuele cao’s om een beeld te scheppen van de rol van het nevenwerkzaamhedenbeding in de cao’s. Er is gekeken naar een set cao’s die ook door het Ministerie van SZW wordt gemonitord. Deze cao’s geven samen een representatief beeld van de ontwikkelingen bij cao’s in Nederland. Deze analyse is dus een verdieping op het onderzoek dat de directie Uitvoering Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW heeft uitgevoerd op verzoek van de directie Arbeidsverhoudingen (AV) van het ministerie van SZW.

In de cao-analyse wordt zowel gekeken naar het beperken van nevenactiviteiten door middel van toestemmings- of meldingsvereisten, als naar de gevallen van een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden. In het tweede hoofdstuk van dit rapport bespreken we de resultaten van deze analyse en wordt specifiek aandacht besteed aan hoe de bedingen geformuleerd zijn, en naar de mate waarin objectieve redenen vooraf worden genoemd in cao’s.

Naast de cao-analyse is een analyse uitgevoerd op 10 modelarbeidsovereenkomsten. Deze modellen zijn gevonden aan de hand van een google search op zoektermen als “model arbeidsovereenkomst” en “voorbeeld arbeidsovereenkomst”. Daarnaast zijn er ook twee

modellen gegenereerd door AI-programma's (ChatGPT en Claude). Deze zijn ook meegenomen in de analyse.

1.3.3 Focusgroepen

Voor dit onderzoek hebben wij zes focusgroepen uitgevoerd met als doel in beeld te brengen hoe het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding in de praktijk werkt. Aan de hand van de focusgroepen kunnen we ook een beeld schetsen van de wijze waarop werkgevers in de praktijk omgaan met nevenwerkzaamheden. In de gesprekken met werknemers hebben wij daarnaast uitgevraagd in hoeverre zij zich belemmerd voelen om nevenactiviteiten te ontplooiën.

Er zijn vier gesprekken gevoerd met werknemers en twee met werkgevers. Bij de indeling van de gesprekken is onderscheid gemaakt tussen werkgevers en werknemers die wel of niet onder een cao vallen. Bij werknemers hebben we bovendien een verdeling gemaakt tussen werknemers met nevenactiviteiten en werknemers zonder nevenwerkzaamheden. De specifieke verdeling van de gesprekken was als volgt:

- **Werknemers met nevenwerkzaamheden:** 2 gesprekken.
- **Werknemers zonder nevenactiviteiten die onder een cao vallen:** 1 gesprek.
- **Werknemers zonder nevenactiviteiten die niet onder een cao vallen:** 1 gesprek.
- **Werkgevers die onder een cao vallen:** 1 gesprek,
- **Werkgevers die niet onder een cao vallen:** 1 gesprek.

Alle gesprekken bestonden uit 4 tot 6 deelnemers.

Tijdens de gesprekken waren er twee onderzoekers vanuit De Beleidsonderzoekers aanwezig, één van hen modereerde het gesprek en de ander maakte aantekeningen. Bij vier van de zes gesprekken waren er toehoorders aanwezig. Dit was ofwel een medewerker van het ministerie van SZW of Prof. Mr. Dr. Willemijn Roozendaal, die onderdeel uitmaakt van het onderzoeksteam en verantwoordelijk is voor de juridische analyse in deze rapportage. De toehoorders stelden aanvullende vragen aan de deelnemers aan het einde van het gesprek. De deelnemers wisten dat er werd meegekeken bij de gesprekken door deze toehoorders. In hoofdstuk 3 bespreken we de resultaten van de gesprekken met werkgevers en werknemers.

1.3.4 Analyse van jurisprudentie

Om een beter begrip te krijgen van de betekenis van de invoering van art. 7:653a BW is een analyse van jurisprudentie uitgevoerd. Deze analyse is uitgevoerd door Prof. Mr. Dr. Willemijn Roozendaal van de VU. De analyse vangt aan met een schets van de geschiedenis omtrent de introductie van het artikel op basis van juridische literatuur over dit onderwerp een globale scan van voorafgaande rechtspraak. Vervolgens is relevante jurisprudentie vanaf 1 augustus 2022 geanalyseerd. Daarvoor is de jurisprudentieverzameling van AR-updates en rechtspraak.nl gebruikt. De gebruikte zoektermen zijn "7:653a", 'nevenwerk', 'nevenwerkzaamheden', 'nevenarbeid' of 'nevenactiviteiten'. Vervolgens zijn de resultaten geraadpleegd om te beoordelen of het geschil relevant is voor dit onderzoek. Er zijn 72 zaken gevonden waarin meerdere zinnen aan nevenactiviteiten werden gewijd. In 17 uitspraken wordt geen melding gemaakt van een nevenwerkzaamhedenbeding. Deze uitspraken zijn buiten beschouwing

gelaten. Er zijn aldus 55 uitspraken bestudeerd, de bespreking hiervan volgt in hoofdstuk vier van dit rapport.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit vier hoofdstukken. In dit eerste achtergrondhoofdstuk zijn we ingegaan op de achtergrond van de wetwijziging in 2022 rondom het nevenwerkzaamhedenbeding en het doel van het onderzoek. Vervolgens volgt in hoofdstuk 2 een analyse van het nevenwerkzaamhedending in cao's en modelovereenkomsten. In hoofdstuk 3 verschuiven we de aandacht naar de praktijk van het nevenwerkzaamhedenbeding. Daarin beschrijven we de resultaten van de focusgroepen met werkgevers en werknemers over hun ervaringen met en visie op het nevenwerkzaamhedenbeding. In hoofdstuk 4 verleggen we onze blik naar de juridische analyse van het nevenwerkzaamhedenbeding. Welke rol speelt het nevenwerkzaamhedenbeding in de jurisprudentie, en hoe wordt er omgegaan met het nieuwe artikel 7:653a?



Analyse van cao's en contracten

In dit hoofdstuk bespreken we de analyse van 149 cao's en enkele model(arbeid)overeenkomsten. We hebben gekeken in hoeverre er nevenwerkzaamhedenbedingen zijn opgenomen in cao's en welke overeenkomsten en verschillen er tussen deze bedingen te ontdekken zijn. Daarnaast hebben wij speciale aandacht voor de gehanteerde objectieve rechtvaardigingsgronden die al dan niet zijn opgenomen.

2.1 De analyse van Cao's

Dit hoofdstuk dient antwoord te geven op de vraag *Hoe vaak wordt gebruik gemaakt van het nevenwerkzaamhedenbeding*, met een aantal subvragen. In de volgende hoofdstukken gaan we – op basis van de focusgroepen en de jurisprudentieanalyse – in op de praktijk van het nevenwerkzaamhedenbeding; in dit hoofdstuk gaan we enkel in op de wijze waarop het nevenwerkzaamhedenbeding in cao's is opgenomen. Dit hoofdstuk is een verdieping op het onderzoek dat de directie Uitvoering Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van SZW heeft uitgevoerd op verzoek van de directie Arbeidsverhoudingen (AV) van het ministerie van SZW.

2.1.1 Het nevenwerkzaamhedenbeding in de cao's

In 120 van de 149 bestudeerde cao's staat iets over het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dat betekent dat er in 29 cao's in ieder geval geen nevenwerkzaamhedenbeding is opgenomen. In 2 van de 120 cao's is opgenomen dat het verboden is om nevenactiviteiten te verbieden tenzij

er sprake is van objectieve rechtvaardigingsgronden, een direct gevolg van de wetswijziging uit 2022. In het ruime merendeel van de bestudeerde cao's staat dus een vorm van een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Het merendeel van deze overige 118 bedingen gaat om een beperking van de mogelijkheid nevenactiviteiten te verrichten, vaak in de vorm van een toestemmingsvereiste.

De 'absolute verboden' (een verbod op alle vormen van nevenactiviteiten zonder toestemmings- of meldingsvereiste) komen vrijwel uitsluitend in twee groepen voor: deelname aan een regelingen voor ouderen of in een herstelperiode (met arbeidsbelasting tot doel), of het verrichten van nevenactiviteiten tijdens arbeidsongeschiktheid (zeker als daar geen goedkeuring voor was). Op dat laatste ligt dan een sanctie met betrekking tot doorbetaling van (bovenwettelijk deel van) een uitkering. Dit wordt in zo'n 10 cao's genoemd. Onder deze eerste categorie vallen 20 cao's, waarvan veruit de meeste betrekking hebben op seniorenregeling, hersteluren of het 'generatiepact'.

2.1.2 Toestemming en meldingsplicht

Hieronder hebben we de cao's in kaart gebracht in vier groepen, aan de hand van toestemmings- en meldingsvereiste. Er zijn 66 cao's met een toestemmingsvereiste en zo'n 54 cao's zonder toestemmingsvereiste. Van de 54 cao's zonder toestemmingsvereiste hebben 32 een meldingsplicht. Van de 66 cao's met een toestemmingsvereiste hebben 34 cao's ook een meldingsplicht.

Tabel 1: Matrix van cao's met toestemmings- en meldingsvereisten. Onder de tabel staan voorbeelden van nevenwerkzaamhedenbedingen op basis van de matrix.

	Met toestemmingsvereiste	Zonder toestemmingsvereiste	Totaal
Met meldingsplicht	34 (Groep A)	32 (Groep C)	66
Zonder meldingsplicht	32 (Groep B)	22 (Groep D)	54
Totaal	66	54	120

A

De werknemer is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van betaalde of onbetaalde nevenfuncties/werkzaamheden. Verder is werknemer verplicht vooraf schriftelijk toestemming te vragen wanneer hij betaalde of onbetaalde werkzaamheden wil gaan verrichten, dan wel bestaande nevenfuncties wil uitbreiden. De werkgever kan dit verbieden, wanneer de beoogde nevenfuncties strijd opleveren met de belastbaarheid van de werknemer en/of er sprake is van belangenverstrengeling.

B

3. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.

C

(Algemeen) Deel B (2.12). 1. De werkgever is verplicht erop toe te zien dat jij voor hem en voor andere werkgevers opgeteld niet meer uren werkt dan de grenzen van de arbeidstijdenregelgeving aangeven.
2. Een verbod op nevenarbeid is niet toegestaan tenzij jouw werkgever hier een objectieve reden voor heeft. Je werkgever dient een verbod schriftelijk aan jou te motiveren.
3. Je stelt als werknemer je werkgever schriftelijk op de hoogte van je plannen om naast je huidige baan voor een eigen onderneming of in loondienst van een andere werkgever te gaan werken of het werk voor een andere werkgever uit te breiden.

D

Het opdoen van nieuwe ervaringen vergroot het inzicht in wat je wilt en wat je kunt. Als onderdeel van je ontwikkelafspraken in het kader van performance management kun je andere ervaring opdoen via: interne rotatie, stages, detacheringen, projecten, het bezoeken van een extern bedrijf en nevenactiviteiten. In overleg met je manager spreek je af hoeveel tijd hiervoor beschikbaar wordt gesteld.

Het verschil tussen groep A en groep B zal op het eerste gezicht niet erg groot zijn: als je om toestemming moet vragen, dan moet je per definitie ook gemeld hebben. Toch hebben wij gekozen hier een onderscheid tussen te maken omdat de bedingen die ook expliciet een meldingsplicht opnemen vaak stapsgewijs aanwijzen wat een werknemer moet doen, en daarmee vaak helderder zijn. Aangezien wij de cao's lezen 'als werknemer' hebben we dit als een belangrijk (taalkundig) verschil gezien, met het oog op helderheid en transparantie.

De grootte van de groepen mét en zonder toestemmingsvereiste zijn redelijk vergelijkbaar. Binnen de groep met een toestemmingsvereiste kan er sprake zijn van een 'absoluut toestemmingsvereiste', of een toestemmingsvereiste op bepaalde soorten werkzaamheden. In zo'n 16 gevallen hoeft er enkel toestemming gevraagd te worden voor betaalde arbeid voor zichzelf of voor een ander. Het grootste deel gaat om een toestemmingsvereiste voor alle vormen van nevenwerkzaamheden.

Het gaat soms om zeer ruim geformuleerde bedingen. Als je deze bedingen als werknemer naar de letter wil opvolgen, betekent dit dat een werknemer alles wat hij of zij in de vrije tijd doet wat als 'werkzaamheden' kan worden opgevat, zou moeten melden of daar toestemming voor zou moeten vragen. Enkele voorbeelden van dergelijke nevenactiviteiten zijn het verrichten van mantelzorg, het coachen van een sportteam van een kind, bestuurlijke werkzaamheden in een vereniging, etc.

2.1.3 Uitgangspunt: positiever of negatiever

Om meer helderheid te krijgen over de wijze waarop een nevenwerkzaamhedenbeding te interpreteren is door werknemers, hebben we gekeken naar in de insteek van de formulering: *wordt er in de formulering gekozen voor een expliciet verbod of niet?* Ook een zogenaamd 'verbod, tenzij' (zoals het geval is bij 'verboden, tenzij er toestemming is') wordt gerekend bij een negatievere insteek.

Let wel: ook het onderscheid tussen "Je hebt toestemming nodig voor het verrichten van nevenwerkzaamheden" en "Zonder toestemming is het verboden om nevenactiviteiten te verrichten" is geregistreerd als een verschil tussen een positieve en negatievere insteek.

Tabel 2: Het uitgangspunt van de formulering

	Positiever	Negatiever
Groep A	20	14
Groep B	14	18
Groep C	22	10
Groep D	21	1
Totaal	77 (64,2%)	43 (35,8%)

Binnen groep A kan dit verschil er zelfs zo uitzien:

Positiever

Werknemer heeft toestemming van werkgever nodig voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Die toestemming wordt gegeven tenzij er sprake is van concurrentie, strijdige belangen of een kennelijk nadelige invloed op het functioneren van werknemer. Bij deelname aan prijsvragen stelt werknemer werkgever daarvan vooraf op de hoogte ter voorkoming van tegenstrijdige belangen.

Negatiever

Zolang je bij Shell werkt, mag je niet op eigen initiatief betaald werk voor anderen doen. Ook niet op vakantiedagen. Dit verbod geldt niet als Shell jou schriftelijk toestemming heeft gegeven. Overtreed je dit verbod? Dan kan Shell je een sanctie opleggen. In het uiterste geval kan het bedrijf je op staande voet ontslaan.

2.1.4 De term 'objectieve gronden'

Ten slotte is bij de evaluatie van de wetswijziging vooral van belang in welke mate er objectieve gronden worden genoemd op grond waarvan nevenactiviteiten verboden kunnen worden, of toestemming ervoor onthouden kan worden. Van de 120 cao's met een nevenwerkzaamhedenbeding heeft zo'n 42 geen specificatie van de gronden onder welke nevenactiviteiten verboden zijn. Hiervan gaan 19 cao's over regelingen als het generatiepact of doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Van deze 42 cao's zonder specificering van objectieve gronden noemen 15 cao's wel de term objectieve gronden an sich.

Hieronder is weergegeven hoe vaak de term 'objectieve gronden' überhaupt genoemd wordt. De term 'objectieve gronden' wordt in 34% van alle 120 nevenwerkzaamhedenbedingen genoemd. Dit gaat om zo'n 41 van de 149 cao's.

Tabel 3: Het benoemen van de term 'objectieve gronden', gecategoriseerd naar het uitgangspunt van de formulering.

	Positiever		Negatiever	
	Genoemd	Niet genoemd	Genoemd	Niet genoemd
Groep A	11	9	5	9
Groep B	6	8	3	15
Groep C	13	9	1	9
Groep D	2	19	0	1
Totaal	32	45	9	34
In procenten (%)	42%	58%	21%	79%

Daarnaast hebben we gekeken hoe vaak de term 'objectieve gronden' genoemd wordt binnen de groepen van ondernemings- en bedrijfstak-cao's. Aan de hand van de percentages in de tabel hieronder is te zien dat dit vaker voorkomt in bedrijfstakcao's.

Tabel 4: Het benoemen van de term 'objectieve gronden', gecategoriseerd naar bedrijfstakcao's en ondernemingscao's.

	Ondernemings-cao (43) (36%)		Bedrijfstak-cao (77) (64%)	
	Genoemd	Niet genoemd	Genoemd	Niet genoemd
Groep A	4	9	12	9
Groep B	3	12	6	11
Groep C	1	7	13	11
Groep D	0	7	2	13
Totaal	8	35	33	44
In procenten (%)	19%	84%	43%	57%

2.1.5 Specificering van de weigeringsgronden

Ten slotte is het interessant om te kijken naar de specificering van de weigeringsgronden, en in welke mate dit samenvalt met de term 'objectieve gronden'. We lezen dit alsof we werknemer zijn: weet de werknemer op basis van de formulering in zijn of haar cao of de nevenactiviteiten nu wel of niet geaccepteerd worden? Hoe duidelijk is de cao voor werknemers zonder juridische kennis?

In het algemeen worden de weigeringsgronden in 78 cao's gespecificeerd. Dit kan uiteenlopen tussen zeer gedetailleerde gronden en zeer algemene gronden. Wel valt op dat het merendeel van de voorbeelden betrekking heeft op gezondheid/veiligheid, het goed functioneren van de werknemer, het toebrengen van schade aan het bedrijfsbelang of voeren van concurrerende activiteiten.

We hebben deze onderverdeeld in twee groepen: de groep waarin de term objectieve gronden genoemd wordt en waarin deze niet genoemd wordt. De weigeringsgronden bij beide groepen komen redelijk overeen. Wettelijk gezien hoeven de voorbeelden niet in het beding te worden opgenomen, en kan hier later ook nog een beroep op worden gedaan. In art. 9 lid 2 van Arbeidsvoorwaardenrichtlijn zijn de volgende niet-limitatieve voorbeelden van mogelijke objectieve redenen genoemd: gezondheid en veiligheid; de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie; de integriteit van overheidsdiensten; of het vermijden van belangenconflicten. In overweging 29 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn staat verder nog dat het bij de objectieve reden 'gezondheid en veiligheid' onder meer kan gaan om de beperking van de arbeidstijd.

In 25 gevallen wordt de term 'objectieve gronden' genoemd in combinatie met voorbeelden of verduidelijking van gronden. Vaak wordt een lijst met voorbeelden gegeven die hieronder vallen. In 4 gevallen gaat het om uitgebreide uitleg van de gronden, en vaak gaat het hier om sectoren met een hoog risico op reputatieschade of integriteitskwesaties. Hieronder volgt een lijst met de meest genoemde redenen en hoe vaak ze genoemd worden. Sommige voorbeelden komen in de praktijk op hetzelfde neer, maar worden hier toch gescheiden omdat ze wellicht in duidelijkheid voor de werknemer kunnen verschillen.

Tabel 5: Specificatie van gronden bij bedingen met de term 'objectieve gronden'

Voorbeeld	Aantal
Arbeidstijdenwet	16
Schadelijk voor gezondheid/veiligheid	12
Concurrentie (concurrerende activiteiten/bedrijf)	10
Bescherming van vertrouwelijkheid en/of bedrijfsinformatie	10
(Schijn van) belangenverstrengeling/belangenconflict	10
Schade aan (zakelijke) belang werkgever	8
Reputatieschade	7
Schadelijk voor (wetenschappelijke) integriteit	4
Overbelasting	3
Schadelijk voor goed uitvoeren functie	2
Schadelijk voor integriteit	2
Onevenredige tijdsbesteding	1
Onverenigbaar met functie	1
Vermindering roosterflexibiliteit	1
Bescherming van intellectueel eigendom	1
Werkzaamheden hebben relatie met functie medewerker	1

In 53 cao's worden de weigeringsgronden wel gespecificeerd, maar zonder dat de term 'objectieve rechtsvaardigheidsgrond' hierbij genoemd wordt. Zo'n 47 cao's noemt iets omtrent schade aan het belang van de werkgever of belangenverstrengeling, en zo'n 28 noemt iets over werktijden en belastbaarheid van de werknemer. Ook in deze categorie is er in 3 gevallen een zeer specifieke en uitgebreide uitleg. Wel zijn er iets meer, op zichzelf staande, bredere formuleringen zoals "raakt belang werkgever" of "past niet bij de functie" dan wanneer de term 'objectieve gronden' wel genoemd wordt, maar dit verschil is niet erg groot.

Tabel 6: Specificatie van gronden bij bedingen zonder de term 'objectieve gronden'

Voorbeeld	Aantal
Schade aan (zakelijke) belang werkgever	26
(Schijn van) belangenverstrengeling/belangenconflict	21
Schadelijk voor goed uitvoeren functie	20
Arbeidstijdenwet	15
Concurrentie (concurrerende activiteiten/bedrijf)	9
Onverenigbaar met functie	9
Reputatieschade	8
Overbelasting	8

Schadelijk voor gezondheid/veiligheid	6
Inzetbaarheid werknemer	3
Bescherming van vertrouwelijkheid en/of bedrijfsinformatie	2
Schadelijk voor (wetenschappelijke) integriteit	1
Werkzaamheden hebben relatie met functie medewerker	1
Bijzondere kosten	1

Onder de groep waarin de term 'objectieve gronden' niet wordt genoemd is de lijst met genoemde weigeringsgronden vaak limitatief: er zijn niet meer gronden dan genoemd in het beding. Vaak worden deze dan ook breed geformuleerd: "Nadelig voor het bedrijfsbelang" of "Onverenigbaar met de functie". Slechts in 5 van de 53 gevallen wordt benoemd dat de opgenoemde lijst slechts voorbeelden zijn. Echter, bij de groep waar de term 'objectieve gronden' wel genoemd wordt is dit aantal veel groter. In 23 van de 26 gevallen wordt benoemd dat de genoemde gronden voorbeelden zijn en dat de lijst niet limitatief is.

Samenvattend, een vorm van het nevenwerkzaamhedenbeding komt 120 keer voor in de 149 onderzochte cao's. Daarvan benoemen 2 cao's expliciet het verbod op een nevenwerkzaamhedenbeding. Het ruime merendeel van de bedingen is geen absoluut verbod maar maakt gebruik van een toestemmings- of meldingsvereiste, en is hiermee een beperking van de mogelijkheid om nevenactiviteiten uit te voeren. Daarbij wordt in 78 van de cao's aangegeven op welke gronden nevenactiviteiten niet worden toegestaan.

In cao's waarin het nevenwerkzaamhedenbeding is aangepast aan de wetwijziging, zijn de objectieve redenen vaker niet-limitatief opgesomd dan in de nevenwerkzaamhedenbedingen die niet zichtbaar aan de nieuwe wetgeving zijn aangepast. Werkgevers hebben dus de mogelijkheid om achteraf een objectieve rechtvaardigingsgrond te formuleren. Dat kan voor zowel werkgevers als werknemers tot onduidelijkheid leiden.

2.2 De analyse van model arbeidsovereenkomsten

Naast de cao-analyse is er onderzoek gedaan naar tien model arbeidsovereenkomsten. Acht van deze modellen zijn geselecteerd via een Google-zoekopdracht met de term 'model arbeidsovereenkomst'. Deze overeenkomsten zijn afkomstig van diverse organisaties, waaronder juridische dienstverleners, UWV en de VNG. De overige twee modellen zijn gegenereerd met behulp van AI-tools: ChatGPT en Claude. In deze paragraaf bespreken we eerst de resultaten van de via Google gevonden modellen, gevolgd door de resultaten van de door AI gegenereerde modellen.

2.2.1 De resultaten van de analyse onder modellen opgesteld door juridische dienstverleners en andere organisaties

Als we kijken naar de verschillende modellen voor een arbeidsovereenkomst, dan valt met name op dat niet alle modellen even uitgebreid zijn. Een deel van de modellen vormt slechts een sjabloon met alle elementen die verplicht zijn in een arbeidsovereenkomst. In deze modellen staat slechts genoemd dat het opnemen van een nevenwerkzaamhedenbeding een optie is, zonder in te gaan op de eventuele inhoud daarvan. In andere modellen zijn optionele bepalingen wel nader uitgewerkt, waaronder nevenwerkzaamhedenbepalingen.

Van de acht onderzochte modellen bevatten er twee geen enkele bepaling over nevenwerkzaamheden. Daarnaast is in één van de acht modellen weliswaar een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen, maar is daarbij geëxpliciteerd dat het gaat om een optionele toevoeging en bevat het model van de VNG een verwijzing naar de Ambtenarenwet, waarin iets vermeld staat over nevenwerkzaamheden. Van de overige vier modellen bevatten er drie een expliciete toestemmingsvereiste. Ook hanteren drie van deze vier modellen een negatieve formulering – zoals we hebben uitgewerkt in de cao-analyse – in de vorm van een verbod. Eén model hanteert wel een toestemmingsvereiste maar is niet als verbod geformuleerd. Bij dit model is opgemerkt dat het is geactualiseerd op 1 augustus 2022. Daarbij valt het wel op dat het nevenwerkzaamhedenbeding in dit model het meest uitgebreid is en ook een kader voor sanctionering bevat.

De uitwerking van de nevenwerkzaamhedenbepalingen varieert sterk: van enkele beknopte zinnen tot uitgebreide paragrafen met gedetailleerde sanctiebepalingen bij overtreding. Niet alle modellen zijn volledig in lijn met de huidige wetgeving. Waar de modellen zonder nevenwerkzaamhedenbeding of met een expliciet optioneel beding de wet volgen, wijken andere modellen hiervan af door bijvoorbeeld het opnemen van vrij strikte toestemmingsvereisten.

2.2.2 De analyse van modellen die zijn gegenereerd door AI

Het is niet onvoorstelbaar dat werkgevers in 2025 gebruik maken van generatieve AI om hen te inspireren voor het opstellen van arbeidsovereenkomsten. Daarom hebben wij aan twee verschillende AI-programma's⁸ gevraagd een model arbeidsovereenkomst op te stellen. In beide gevallen ging het om relatief eenvoudige modellen met weinig toevoegingen. Dat houdt in dat de modellen niet a priori een nevenwerkzaamhedenbeding opnemen in de model arbeidsovereenkomst die zij genereren. Dat betekent dat de model arbeidsovereenkomsten die werkgevers aan de hand van AI opstellen in lijn zijn met de huidige wet- en regelgeving. Er is immers geen sprake van het opnemen van een nevenwerkzaamhedenbeding.

In het kader van dit onderzoek is het ook relevant om te weten hoe generatieve AI een nevenwerkzaamhedenbeding zou opstellen indien dat de wens van de werkgever zou zijn. Om die reden hebben wij aan zowel ChatGPT en Claude gevraagd of zij een suggestie kunnen doen voor een nevenwerkzaamhedenbeding. Nadien hebben wij gevraagd op basis van welke informatie de suggesties tot stand zijn gekomen. Beide programma's maken gebruik van

⁸ ChatGPT van OpenAI en Claude van Anthropic

verschillende bronnen, zoals het burgerlijk wetboek, jurisprudentie, praktijkvoorbeelden en algemene beginselen van het arbeidsrecht. Opvallend is daarbij dat ChatGPT expliciet wel de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden heeft gebruik als bron en Claude niet.

Beide AI-programma's stellen een nevenwerkzaamhedenbeding voor met een toestemmingsvereiste, maar verschillen aanzienlijk in hun uitwerking. Het door Claude gegenereerde beding is uitgebreider en specifieker, inclusief bepalingen voor sanctionering bij overtreding, zoals wij laten zien in box 2.1. ChatGPT's versie is beknopter en minder gedetailleerd, zoals we laten zien in box 2.2 hieronder.

Box 2.1. Model voor een nevenwerkzaamhedenbeding opgesteld met behulp van Claude

Artikel: Nevenwerkzaamheden

1. Meldingsplicht

1.1 De werknemer is verplicht voorafgaande schriftelijke toestemming te verkrijgen van de werkgever voor het verrichten van nevenwerkzaamheden.

1.2 Onder nevenwerkzaamheden worden verstaan:

- Werkzaamheden voor derden tegen vergoeding
- Zelfstandige ondernemersactiviteiten
- Bestuursfuncties bij andere organisaties
- Werkzaamheden die kunnen conflicteren met de belangen van de werkgever

2. Beoordelingscriteria

2.1 De werkgever beoordeelt verzoeken tot nevenwerkzaamheden op basis van:

- Mogelijke concurrentie
- Beslag op beschikbare werktijd
- Potentiële belangenverstrengeling
- Risico's voor de bedrijfsvoering

3. Voorwaarden

3.1 Nevenwerkzaamheden mogen:

- De beschikbaarheid en kwaliteit van de werkzaamheden niet aantasten
- Geen negatieve invloed hebben op de arbeidsproductiviteit
- Geen directe of indirecte concurrentie vormen

4. Intrekking Toestemming

4.1 De werkgever behoudt zich het recht voor verleende toestemming in te trekken indien:

- De nevenwerkzaamheden de belangen van de onderneming schaden
- De werknemer de gestelde voorwaarden niet naleeft
- De kwaliteit van de hoofdwerkzaamheden wordt aangetast

5. Sancties

5.1 Overtreding van deze bepalingen kan leiden tot:

- Disciplinaire maatregelen
- Gehele of gedeeltelijke intrekking van de toestemming
- In ernstige gevallen: beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Box 2.2. Model voor een nevenwerkzaamhedenbeding opgesteld met behulp van ChatGPT

Artikel X: Nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, indien deze:

- kunnen leiden tot belangenconflicten met de werkzaamheden voor de werkgever;
- de goede uitoefening van de functie bij de werkgever kunnen belemmeren; of
- anderszins schadelijk kunnen zijn voor de belangen, reputatie of integriteit van de werkgever.

De werkgever zal een verzoek tot toestemming niet onredelijk weigeren.

2.2.3 Andere vormen van contracten

In de praktijk kan het ook voorkomen dat werkgevers contracten van hun huidige medewerkers gebruiken ter inspiratie bij het opstellen van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het is daarbij mogelijk dat dan in een nieuwe arbeidsmarktovereenkomst een expliciet verbod op nevenactiviteiten is opgenomen. Dit is afhankelijk van de actualiteit van de ter inspiratie gebruikte arbeidsovereenkomst. Hierdoor bestaat er een risico dat werkgevers onbewust handelen op een manier die niet helemaal in lijn is met wet- en regelgeving die sinds augustus 2022 geldt

2.3 Tussenconclusie

In dit hoofdstuk hebben we twee bronnen onderzocht die werkgevers kunnen gebruiken bij het opstellen van nieuwe arbeidsovereenkomsten: cao's en modelarbeidsovereenkomsten. Daaruit blijkt dat er in veel gevallen gebruik wordt gemaakt van een toestemmingsvereiste en een beroep op bepaalde (objectieve) weigeringsgronden. Deze analyse biedt een eerste inkijk in het gebruik van het nevenwerkzaamhedenbeding in de praktijk.

In zo'n 118 van de 149 onderzochte cao's is er een vorm van het nevenwerkzaamhedenbeding te vinden, veelal door middel van een toestemmingsvereiste of meldplicht. Absolute verboden komen vrijwel uitsluitend voor wanneer het gaat om deelname aan een specifieke regeling, zoals deelname aan een generatiepact. In 78 cao's worden rechtvaardigingsgronden gespecificeerd, waarbij geen grote verschillen bestaan tussen cao's die de term 'objectieve gronden' wel of niet gebruiken. Veelgenoemde gronden zijn (een combinatie van) gezondheid/veiligheid, goed functioneren van de werknemer, het toebrengen van schade aan het bedrijfsbelang of het voeren van concurrerende activiteiten. Wel valt op dat de genoemde gronden bij de groep waar die term wel genoemd wordt vaak niet-limitatief zijn, waardoor mogelijk onduidelijkheid kan ontstaan. De wetswijziging lijkt dus te hebben geleid tot verruiming van nevenwerkzaamhedenbedingen in cao's.

Parallel aan deze cao-analyse hebben we gekeken naar 10 model arbeidsovereenkomsten. Bij de overeenkomsten die we hebben gevonden op basis van een Google search is in 4 van de 8 modellen een expliciet nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen, waarvan 3 met een toestemmingsvereiste. Deze modellen met een vrij strikt toestemmingsvereiste wijken dus af van de wet, terwijl de overige 4 (zonder beding of met een expliciet optioneel beding) de lijn van de wet juist volgen. De 2 arbeidsovereenkomsten opgesteld door AI integreerden enkel een nevenwerkzaamhedenbeding in hun overeenkomsten nadat we daar expliciet om vroegen. Zodra hierom gevraagd werd kwamen beide ook (ChatGPT en Claude) met een toestemmingsvereiste, al verschilde deze in hoe gedetailleerd en actueel ze waren.

Deze analyse laat zien dat het toestemmingsvereiste vaak terugkomt als een belangrijke factor in de nevenwerkzaamhedenbedingen van cao's en modelovereenkomsten. Ook wordt duidelijk dat de rechtvaardigingsgronden (voor zover gespecificeerd) in bijna alle bedingen gaan over het goed functioneren van een werknemer of het beschermen van het bedrijfsbelang.



Ervaringen werkgevers en werknemers

In dit hoofdstuk presenteren we de inzichten uit de focusgroepen die zijn uitgevoerd. In totaal zijn er 6 gesprekken gevoerd. Er zijn 2 gesprekken gevoerd met werkgevers, 2 gesprekken met werknemers die nevenactiviteiten uitvoeren en 2 gesprekken met werknemers zonder nevenwerkzaamheden. In dit hoofdstuk gaan wij stap voor stap in op de visie van werkgevers en werknemers op nevenactiviteiten en het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding.

3.1 Hoe kijken werkgevers en werknemers naar nevenactiviteiten?

In de focusgroepen hebben wij aan werkgevers en werknemers voorgelegd hoe zij kijken naar nevenwerkzaamheden. Welk beeld hebben zij van nevenwerkzaamheden? En wat verwachten zij van de werknemer (of werkgever) op dit vlak? In deze paragraaf zoomen wij in op de beelden en ervaringen van werkgevers en werknemers. In de volgende paragraaf (3.1.2) bespreken we de praktijk.

3.1.1 Werkgevers hebben een positieve grondhouding ten aanzien van nevenwerkzaamheden, maar er zijn grenzen

Wanneer wij werkgevers vragen naar hoe zij kijken naar nevenwerkzaamheden, dan komt in de antwoorden naar voren dat zij uitgaan van een relatief smalle definitie van nevenwerkzaamheden, namelijk het verrichten van (betaalde) arbeid door een werknemer in loondienst voor eigen rekening (als zelfstandige) of als werknemer bij een ander bedrijf. Het verlenen van mantelzorg of het verrichten van vrijwilligerswerk zien de werkgevers die wij hebben gesproken niet als nevenactiviteiten waar ze arbeidsvoorwaardelijk iets mee moeten. Zoals vermeld is op dergelijke onbetaalde werkzaamheden geregeld wel een toestemmingsvereiste van toepassing in cao's. Overkoepelend valt op dat het merendeel van de gesproken werkgevers positief kijkt naar nevenwerkzaamheden. Zij vinden dat het aan de werknemer zelf is om te bepalen wat zij doen in de uren die zij niet werken bij hen, en vinden het fijn als hun werknemers nevenactiviteiten verrichten die hen gelukkig maken. Dat is goed voor de werknemer en indirect ook voor hen als werkgever, is de visie van werkgevers.

"Als iemand iets doet waar je blij van wordt of er energie uithaalt, waarom zou je het tegenhouden. Dat is voor iedereen fijn."

Een aantal werkgevers dat positief is over nevenactiviteiten geeft wel duidelijk een grens aan. Deze grens is het beste als volgt te beschrijven: ik vind het goed als mijn medewerkers nevenactiviteiten willen verrichten, zo lang dat maar niet mijn onderneming benadeelt. De werkgevers hebben een verschillende interpretatie van wat benadelen betekent. Het vaakst wordt concurrentie genoemd. De gesproken werkgevers hebben liever niet dat de nevenactiviteiten van het personeel dat in loondienst is concurreren met de eigen onderneming. Het meest expliciete voorbeeld dat is genoemd is dat het niet wenselijk is dat de nevenactiviteiten plaatsvinden bij de plaatselijke concurrent om de hoek. Een andere vorm van concurrentie die is besproken waar werkgevers niet gelukkig mee zijn, is de werknemer die met zijn of haar eigen onderneming concurreert met zijn of haar werkgever.

"Als ze bijvoorbeeld bij een concurrent gaan werken. Dan kan ik er last van hebben en dan trek ik dus aan de bel."

Sommige werkgevers staan in specifieke gevallen extra positief tegen werknemers die nevenactiviteiten uitvoeren bij min of meer concurrerende organisaties. Voorbeelden hiervan zijn werkgevers waarbij het werk een seizoensmatig karakter kent. In die gevallen zijn de werkgevers blij als de werknemer in de rustigere periode bij een andere werkgever of als zelfstandige werkzaam kan zijn. Andere voorbeelden zijn werkgevers die welwillend staan tegenover nevenactiviteiten die te maken hebben met sport of anderszins positieve impact (kunnen) hebben op de mentale en fysieke gesteldheid van de werknemer.

3.1.2 De houding van werkgevers is anders wanneer een werknemer fulltime of parttime werkt

De meeste werkgevers hebben de grondhouding dat werknemers zelf gaan over hoe zij hun tijd indelen. Opvallend is dat meerdere werkgevers daarbij het onderscheid maken tussen werknemers die parttime werken en werknemers die fulltime werken. Zo blijken werkgevers welwillender te staan tegenover het ontplooiën van nevenactiviteiten in het geval de werknemer parttime werkt. In dat geval willen ze de werknemer niet in de weg staan om bij te verdienen in

een andere baan. Bij een werknemer die fulltime werkt kunnen werkgevers zich minder goed voorstellen dat nevenactiviteiten zich voordoen. Een enkeling zegt zelfs dat het simpelweg onmogelijk is, zoals het voorbeeld hieronder laat zien.

"Wij werken nogal wat uren in het weekend door. Ik heb eigenlijk met iedereen heel intensief contact. We sluiten de week vaak af met een borrel waarop we elkaar uitgebreid spreken. Met al die uren zitten nevenfuncties er niet in."

"Daar is geen tijd voor?"

"Daar komt het op neer."

De werkgevers die deelnamen aan de focusgroepen hebben geen ervaring met fulltimers die nevenactiviteiten verrichten of willen verrichten. Na doorvragen blijkt dat de meeste werkgevers ook welwillender staan bij een verzoek nevenactiviteiten te verrichten als dat zou komen van een werknemer die parttime werkt.

"Ik denk dat je soepeler bent met iemand die je parttime in dienst hebt. Want die kun je x uur per week inzetten."

"Bij een fulltimer gaan ze ook niet zo snel wat doen. Je houdt een weekend over, maar dat zal ook niet iedereen doen. Niemand gaat voor de lol 60 à 70 uur per week werken."

3.1.3 **Werknemers die nevenactiviteiten verrichten zien hun nevenactiviteit met name als een prettige manier om hun vrije tijd te besteden**

De werknemers die nevenactiviteiten verrichten die wij hebben gesproken zijn vaak actief als vrijwilliger. Dit kan betekenen dat zij bij een liefdadigheidsinstelling activiteiten verrichten, betrokken zijn bij hun lokale sportclub of als bestuurslid actief zijn bij een vereniging. Hier zijn zij tussen de 2 en 10 uur per week mee bezig. Het gaat om activiteiten die zij leuk vinden en/of hen voldoening geven. Zij beschrijven deze activiteiten als een manier om hun vrije tijd in te delen. Deze werknemers spreken allen vrijwel uitsluitend enthousiast over hun nevenactiviteiten en lijken dit te zien als een hobby of als waardevolle maatschappelijke bijdrage.

"Bestuurlijk voer ik wat nevenactiviteiten uit in de kerk en bij een school. Dat is vruchtbaar voor mijn werk."

"Mijn dagen zijn dus goedgevuld met twee parttimebanen. Ik zit niet graag stil. Daarom ook het vrijwilligerswerk erbij. Zolang de motor het doet, blijf ik dat allemaal doen."

We hebben ook met werknemers gesproken die andersoortige nevenactiviteiten verrichten. Een voorbeeld hiervan is mantelzorg, bijvoorbeeld voor een familielid of buurman of buurvrouw. Deze werknemers zijn hier vaak één dag per week mee bezig. Vaak gaat het om medewerkers die parttime werken, maar dit is niet altijd het geval. Een deel van hen heeft ook met hun werkgever afspraken gemaakt over de invulling van de mantelzorg.

"Ik ben begonnen tijdens studie en dat is doorgegaan toen ik werk kreeg. Ik ben het eraan blijven doen. Nooit besproken met werkgever, vond ik niet per se relevant wat ik in avonden of weekend doe. Het overlapt niet in termen van tijd."

Tot slot hebben wij een aantal werknemers gesproken die als nevenactiviteit betaalde arbeid verrichten – of dit in het verleden hebben gedaan. Vaak zijn dit andersoortige werkzaamheden als zij bij hun ‘hoofdbaan’ uitoefenen. Zoals iedere carrière uniek is, geldt dit ook voor de ontstaansgeschiedenis van de nevenwerkzaamheden. Een aantal voorbeelden zijn hierboven al beschreven, maar in het kader hieronder laten we aan de hand van voorbeelden de diversiteit van de besproken nevenactiviteiten zien. Overkoepelend schept dit een beeld van werknemers die per toeval zijn gestart met nevenactiviteiten en dat het gaat om enthousiaste en ondernemende mensen.

Enkele voorbeelden van nevenactiviteiten uit de focusgroepen

Zo hebben wij een werknemer gesproken die haar studentenbaantje nog een periode heeft verricht nadat zij aan haar carrière begon en hield een andere werknemer zich bezig met het delen van zijn kennis en ervaring als (universitair) docent. Weer een ander is recent als zzp'er gestart en gebruikt de inkomsten van de hoofdbaan om de eigen onderneming verder te ontwikkelen en dan is weer iemand die vanuit altruïstische overwegingen een bedrijf is gestart in een land dat werd geteisterd door oorlog.

Uit het bovenstaande volgt dat de nevenactiviteiten gezien worden als een fijne manier om de vrije tijd te besteden. Volgens de gesproken werknemers hebben hun werkgevers niet zoveel te zeggen over hoe zij met hun vrije tijd indelen. Zo lang het de werkzaamheden die zij in loondienst uitvoeren niet raakt ontstaan er – zo zeggen de werknemers – vanwege de nevenactiviteiten geen problemen. Indien er wel problemen dreigen te ontstaan, bijvoorbeeld op het vlak van de werkverdeling of roostering binnen een team, dan gaan deze werknemers daar flexibel mee om. In dergelijke situaties werken zij op een ander moment meer uren of overleggen zij met collega's over het ruilen van diensten. De gesproken werknemers wijzen daarnaast op het feit dat de nevenactiviteiten positieve effecten kunnen hebben op hun hoofdbaan. Zo noemen zij dat de nevenactiviteit hen gelukkig maakt en voldoening geeft of kunnen zij de ervaringen die zij opdoen in bestuursfuncties gebruiken in hun dagelijkse werk.

3.1.4 Werknemers zonder nevenactiviteiten hebben een vergelijkbare kijk op nevenactiviteiten (en verrichten deze soms zelf al)

Veel van de werknemers die op dit moment geen nevenactiviteiten hebben, hebben er wel over nagedacht om iets te gaan doen, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Tegelijkertijd blijkt dat een deel van hen wel degelijk nevenactiviteiten uitvoert of heeft uitgevoerd in het verleden. Dit gaat om activiteiten die zij zelf eerder zien als vrijetijdsbesteding of een hobby, zoals betrokkenheid bij de lokale sportvereniging. Evenals de werknemers die nevenactiviteiten verrichten zien zij dergelijke activiteiten als invulling van de vrije tijd.

"De werk-privé balans slaat ook weleens door vanuit je hoofdwerk. Je zou een nevenactiviteit ook kunnen zien als hobby en passie. Soms vloeit het over, en soms moet je overwerken en kan je niet naar je zangkoor of voor je moederzorgen."

Een deel van de werknemers zonder nevenactiviteiten heeft er wel over nagedacht om aan de slag te gaan met nevenwerkzaamheden, zoals vrijwilligerswerk of het starten van een eigen onderneming (naast) hun huidige werk. Vaak hebben zij hier nog geen actief werk van gemaakt. Dit komt omdat zij daar (op dit moment) onvoldoende tijd en ruimte voor ervaren.

3.2 De regels rond nevenactiviteiten in de praktijk

3.2.1 Zijn werkgevers (met een cao) zich bewust van de regels die voor hen gelden?

De werkgevers die wij hebben gesproken hebben weinig ervaring met nevenactiviteiten in de praktijk. Daarnaast hebben zij ook niet altijd een duidelijk beeld van welke regels er in hun geval gelden. Wij hebben bij de werkgevers – van een organisatie waarvoor een cao geldt – gevraagd naar wat er in hun cao staat en of zij hiermee bekend waren voorafgaand aan de focusgroep. In veel gevallen waren de werkgevers niet op de hoogte van wat er precies in de cao over nevenactiviteiten staat vermeld. Dit komt voor een deel omdat ondernemers dergelijke activiteiten (administratie, juridische zaken, boekhouding, personeelszaken) hebben uitbesteed aan een externe adviseur of een afdeling binnen de onderneming. In een enkel geval komt de werkgever er tijdens het gesprek achter dat de gang van zaken rond nevenactiviteiten in de praktijk niet helemaal in lijn is met wat er in de cao staat geschreven, omdat er bijvoorbeeld volgens de cao toestemming moet worden gevraagd voor het verrichten van nevenwerkzaamheden.

3.2.2 Staat het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst?

Een deel van de werkgevers heeft een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomsten die zij opstellen. In de meerderheid van de gevallen lijkt daar niet actief over te zijn nagedacht. In deze gevallen komt dit voort uit de model arbeidsovereenkomsten die de werkgevers hebben gebruikt ter inspiratie voor de arbeidsovereenkomsten met hun werknemers. Veel werkgevers maken gebruik van zogenaamde standaardcontracten, of laten zich op andere manieren inspireren (google, netwerk, adviseur etc.) voor het opstellen van het contract. Uit een of meerdere van deze bronnen kan vervolgens voortvloeien dat een vorm van een nevenwerkzaamhedenbeding wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Het opnemen van een nevenwerkzaamhedenbeding in een arbeidsovereenkomst is regelmatig niet het gevolg van een zorgvuldige afweging. Anderzijds hebben sommige werkgevers bewust geen nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen in het contract. Dit doen zij bijvoorbeeld omdat ze het niet nodig vinden. Deze werkgevers zien geen noodzaak om het te verbieden zo lang nevenactiviteiten geen invloed hebben op het werk. Ook zijn er werkgevers die uit principiële overwegingen geen nevenwerkzaamhedenbeding opnemen, ook al werd dit wel geadviseerd door een externe adviseur, zoals het citaat hieronder laat zien.

"Wij vallen niet onder een cao. En in de standaardovereenkomst is er niks opgenomen over nevenwerkzaamheden. Ik ben er ook fel op tegen dat verbieden. De HR-specialist raadde wel een nevenwerkzaamhedenbeding aan voor werkzaamheden in dezelfde sector, maar dat wilde ik niet. Als iemand 24 uur werkt en er 12 uur bijklust bij een ander, ja be my guest."

Een deel van de werkgevers laat zich door de cao inspireren bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst. Zo noemen een aantal werkgevers dat ze in de arbeidsovereenkomst verwijzen naar de voor hen geldende cao. In deze gevallen is er in de arbeidsovereenkomst sprake van een indirecte verwijzing naar een nevenwerkzaamhedenbeding (indien er in de cao iets geschreven staat over nevenwerkzaamheden).

Er zijn ook werkgevers die bewust wel een nevenwerkzaamhedenbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. Deze werkgevers doen dat vooral om ervoor te zorgen dat een werknemer die nadenkt over het verrichten van nevenwerkzaamheden. Hun impliciete bedoeling is om ervoor te zorgen dat de werknemer met de werkgever het gesprek aangaat. Alle werkgevers lijken het prettig te vinden om over de nevenactiviteiten met hun werknemer(s) in gesprek te gaan als deze situatie zich voor zou doen. De meeste werkgevers lijken erop te vertrouwen dat het voeren van dit gesprek voortvloeit uit hun goede band met hun werknemers. Een enkeling neemt hiervoor een waarborg op in de arbeidsovereenkomst, zonder het te willen gebruiken als verbod.

"Nevenactiviteiten binnen dezelfde branche heb ik wel opgenomen. Als het bij McDonalds is ofzo, dan is het helemaal prima. Als ik er geen last van heb dan vind ik goed. Ze mogen dus best een workaholic zijn, maar als ik daar maar geen last van krijg. Dan is het wat mij betreft oké. Ik heb wel een concurrentie- en relatiebeding wel opgenomen, want ik had een slechte ervaring. Het beding houdt geen stand voor de rechter uiteindelijk, dat ben ik me bewust. Ik heb het opgenomen omdat ze dan in ieder geval een gesprek met me aangaan. In het beding staat er: toestemming vragen. Ik ga het niet verbieden. Maar het staat er dus wel in om ervoor te zorgen dat we erover in gesprek kunnen gaan."

"De vraag om toestemming is om een gesprek te creëren?"

"Ja." "Maar dat geldt specifiek over dezelfde activiteiten die ik bied. En dat is op zich best breed geformuleerd. Maar ik sluit niks uit naar de werknemer toe, zo lang we erover kunnen spreken."

3.2.3 Zijn werknemers zich bewust van de regels die voor hen gelden?

Werknemers zijn niet altijd goed op de hoogte van welke regels er voor hen gelden. Werknemers wijzen in het gesprek op verschillen tussen hun cao en arbeidsovereenkomst. Bij de ene werknemer staat in de cao vrij strikt beschreven hoe er omgegaan dient te worden met het vragen van toestemming voor nevenwerkzaamheden, terwijl de werkgever de werknemer hier in de praktijk veel meer ruimte geeft. Bij andere werknemers blijkt er sprake te van een arbeidsovereenkomst die het uitvoeren van nevenactiviteiten meer inperkt dan in de cao beschreven staat.

Tijdens de gesprekken is het voorgekomen dat werknemers die al nevenactiviteiten verrichten er als het ware op werden gewezen dat zij een meldingsplicht hebben, terwijl zij hier niet van op de hoogte waren. Over het algemeen betekende dit niet dat deze werknemers zich belemmerd voelden om de nevenactiviteiten te verrichten, of dat ze zich verplicht voelden met terugwerkende kracht een formele melding te maken van de nevenwerkzaamheden. De reden hiervoor is dat hun werkgevers al op de hoogte zijn van hun nevenactiviteiten via de informele weg. De werknemers geven aan dat het gebruikelijk is dat hun nevenactiviteiten wel eens

besproken zijn in informele gesprekken op de werkvloer, al dan niet waar de werkgever of leidinggevende bij aanwezig is. Bovendien zeggen alle werknemers een goede relatie te hebben met hun werkgever. Op basis daarvan verwachten zij niet te worden belemmerd indien ze nevenactiviteiten willen verrichten.

Er is dus een meldingsplicht. Wat vind je daarvan?

"Bij ons is het gewoon: je praat met je collega's ook en hij is er ook bij. Je bent wel op de hoogte, maar ik zou niet aankloppen voor een formeel gesprek met: dit doe ik eraan. Als het er zo staat en dat moet, is het prima."

De meeste werknemers wijzen erop dat flexibiliteit van twee kanten moet komen. Dit houdt in dat zij naar eigen invulling nevenactiviteiten willen verrichten in hun vrije tijd. Wel vinden de meeste werknemers het netjes om het te melden als de nevenactiviteiten in termen van tijd de hoofdbaan raken. Het voeren van een gesprek hierover past in het hierboven geschetste beeld van hun vertrouwen op de goede relatie tussen werkgever en werknemer. De verwachting van deze werknemers is dat ze altijd goedkeuring zullen krijgen, zo lang zij de belangen van de werkgever niet schaden.

"Het ging om focussen op hoofdbaan, maar het had geen invloed op mijn werkzaamheden. Ook niet mijn focus of gevoel dat mijn werk eronder ging lijden. Het had geen raakvlak met elkaar. Soms is het leuk om jezelf te ontwikkelen op een ander gebied. Het is een stukje zelfontwikkeling. Niet elke werkgever staat er positief tegenover, helaas. Maar de laatste was daarin wel *supportive*."

Het komt ook voor dat werknemers aanvullende acties moeten ondernemen, zoals het doorgeven van hun nevenactiviteiten voor het komend jaar. Dit speelt echter in specifieke sectoren, zoals universiteiten of pensioenfondsen, waarbij specifieke nevenactiviteiten de (maatschappelijke) reputatie van de organisatie kunnen schaden. Dit vinden de werknemers voor wie dit geldt redelijk, en zien zij ook niet als een belemmering.

3.3 Wanneer vinden werkgevers dat je nevenactiviteiten mag verbieden of beperken?

Tijdens de gesprekken hebben wij aan werkgevers en werknemers gevraagd op basis van welke gronden nevenactiviteiten beperkt of verboden mogen worden. In deze paragraaf gaan we in op de antwoorden van de werkgevers. In paragraaf 3.4 komen de antwoorden van werknemers aan bod.

3.3.1 Het is voor werkgevers niet altijd duidelijk wanneer een verbod gerechtvaardigd is

In de gesprekken komt duidelijk naar voren dat werkgevers zichzelf niet toegeest achtten om nevenactiviteiten te verbieden. Voor een deel omdat het gaat om activiteiten die plaatsvinden in de vrije tijd, maar ook omdat in de huidige wet- en regelgeving niet concreet is opgenomen wanneer een werkgever over kan gaan tot een verbod. Als er in de cao, of in de arbeidsovereenkomst, louter is geformuleerd dat een werkgever nevenactiviteiten kan

verbieden of toestemming kan weigeren indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond, dan kan er een discussie ontstaan over of de afwijzing objectief gerechtvaardigd is of niet. Dat is volgens de gesproken werkgevers niet wenselijk, zoals te zien in het citaat hieronder.

"Ja zeker, want anders krijg je inderdaad discussie, want ja, wat moet je dan? Stel dat je het aan de hand hebt en je bent het oneens. Als je discussie krijgt, hoe kom je daar dan uit?"

"Maar eigenlijk zeggen jullie: ik zou het nooit weigeren."

"Omdat het niet mag. Als er een objectieve reden voor zou zijn, dan zou het wel kunnen. Maar ik zou het wel weigeren bij concurrentie, want dan is het gewoon heel duidelijk. Dat kun je gewoon zeggen."

Werkgevers zijn naar eigen zeggen gebaat bij concrete voorbeelden waarbij ze over zouden kunnen gaan tot het verbieden van nevenwerkzaamheden. Hierdoor zouden zij zich ook gesterkt voelen wanneer ze bepaalde nevenactiviteiten zouden willen verbieden. De werkgevers behouden graag hun goede relatie met hun werknemers en willen daarom niet onnodig met werknemers in discussie om vast te stellen wanneer iets nou wel of niet mag.

Het perspectief van de gesproken werkgevers past bij de staat van de arbeidsmarkt op dit moment. Het gevoel heerst dat er discussie kan ontstaan, waaruit volgt dat een werknemer eieren voor zijn geld kiest en liever bij een andere werkgever aan de slag gaat, die wel openstaat voor nevenwerkzaamheden. Het is mogelijk dat werkgevers in een minder krappe arbeidsmarkt anders reageren op de vraagstelling in dit onderzoek.

3.3.2 Toestemming is niet nodig, maar een gesprek over de nevenactiviteiten is wenselijk

Werkgevers achten het niet nodig dat werknemers toestemming vragen voor het verrichten van nevenactiviteiten buiten de werktijden. Dit ervaren zij als kinderachtig. Wanneer de nevenactiviteiten het werk kunnen raken vinden de werkgevers het wel prettig om daarover in gesprek te kunnen gaan met hun werknemer. Concretere voorbeelden van wat rechtsgeldig is als objectieve grond, kan daarbij de werkgever handvaten bieden tijdens dit gesprek. De grondhouding van veel werkgevers lijkt wel te zijn dat ze niet voornemens zijn nevenactiviteiten te verbieden. De situaties waarin zij dit wel zouden overwegen gaan vaak over concurrentie en/of het schaden van het bedrijfsbelang. Een aantal werkgevers wijst ook op mogelijke risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid als gevolg van een 'gevaarlijke' nevenwerkzaamheden. De werkgevers die deze objectieve grond noemen, doen dit vaak op basis van negatieve ervaringen met dergelijke situaties.

3.3.3 De manier waarop een werkgever omgaat met nevenactiviteiten die zijn of haar onderneming raken verschilt

Het opvallende is dat er ook werkgevers zijn waarbij nevenactiviteiten op papier niet beperkt zijn, in de zin van een verbod of toestemmingsvereiste in de cao of de arbeidsovereenkomst, maar waarbij het wel is voorgekomen dat nevenactiviteiten zijn ingeperkt op basis van een gesprek tussen werkgever en werknemer. In deze situatie wees werkgever op het feit dat de

eigen werknemers weinig tijd hebben voor nevenactiviteiten wanneer ze fulltime in dienst zijn bij de organisatie. Deze specifieke situatie ging echter over het stoppen van sportactiviteiten, waarvan de werknemer gehavend op het werk kwam. Deze werknemer had een sterk commerciële rol in de organisatie, en in die hoedanigheid veel contact met klanten. De werkgever wees werknemer op het belang van representativiteit in zijn functie. Als gevolg van dit gesprek is de werknemer gestopt met deze sport, zie ook het citaat hieronder.

"Ik heb wel een voorbeeld van een medewerker van mij die op hoog niveau sport beoefende. Die kwam gehavend op de werkvloer. Daar heb ik een eind aan gemaakt. Ik ben het gesprek aangegaan en heb gezegd dat ik dat niet accepteerde. Je komt niet representatief over op die manier. Dat werd geaccepteerd door de werknemer, dus hij is gestopt met de sport. Dat kon ook niet anders. Je moet wel representatief over komen, in het bijzonder als je naar klanten gaat."

3.4 Wanneer vinden werknemers dat je nevenactiviteiten mag verbieden of beperken?

3.4.1 Werknemers denken bij objectieve gronden aan dezelfde gronden als werkgevers

Wanneer wij de werknemers vragen naar wat zij gerechtvaardigde gronden vinden om nevenactiviteiten te verbieden, dan komen deze vaak overeen met wat de werkgevers noemen. Ook de werknemers beschrijven situaties waar concurrentie een rol speelt, of het schaden van de belangen van de werkgever. In mindere mate wordt genoemd dat het spannend wordt wanneer de nevenactiviteiten leiden tot overbelasting, ziekte en/of mindere prestaties bij de hoofd baan. Hierover verschillen de meningen omdat de belastbaarheid van werknemers kan verschillen. Tegelijkertijd geven andere werknemers aan dat het juist gerechtvaardigd is om in te grijpen als je er "ongezond" van wordt.

"De draagkracht van persoon verschilt. Je moet goed je mensen monitoren en kijken of ze goed presteren. Dan lijkt het me geen probleem."

"Ik zou het heel jammer vinden als mijn werkgever het zou belemmeren. Als je er niet gezond van wordt, dan snap ik het. Maar het is ook goed voor je ontwikkeling. En als je het leuk vindt, dan moet het kunnen."

"Het gaat goed zolang het goed gaat. Werknemers hebben ook een verantwoordelijkheid in deze. Als mensen zich bewust raken van de verandering, dan kom je eruit. Mensen hebben ook een eigen verantwoordelijkheid."

Vrijwel alle werknemers hebben een voorkeur voor gespecificeerde objectieve rechtvaardigingsgronden. Zoals hierboven is beschreven komen ze op basis van hun intuïtie op ongeveer dezelfde gronden als werkgevers, maar tegelijkertijd zitten ze wel met vragen wat er wel en niet toegestaan is. Als de gronden helder en duidelijk gespecificeerd in het contract staan, weet de werknemer waar hij of zij aan toe is, zeggen werknemers. Bovendien, zo stellen werknemers, hebben werkgevers ook baat bij deze duidelijkheid.

Ik zou het meer specificeren. Anders te veel juridische termen, en geen idee waar het over gaat. Juist wel voorbeelden. Maak het duidelijk, in Jip en Janneke taal.

Scherper verwoord geeft meer duidelijk voor werknemer, en daardoor meer bewegingsvrijheid?

Dat vind ik ook wel. Meer toelichting, anders kan je er van alles van maken. Dan is het maar gewoon duidelijk. Het is per werkgever ook verschillend. Het is niet overal hetzelfde.

3.4.2 Wanneer vinden werknemers dat toestemming vereist is?

Over het algemeen zijn de werknemers die wij hebben gesproken van mening dat het uitvoeren van nevenactiviteiten valt onder de vrijetijdsbesteding van werknemers. Daarover heeft de werkgever in feite niet zoveel te zeggen. Het vragen van toestemming vinden zij daarom niet nodig. Sterker nog, verschillende werknemers zouden dit ervaren als een teken van wantrouwen.

Tijdens de gesprekken is het voorgekomen dat werknemers zich realiseerden dat zij volgens het beding in de cao formeel toestemming hadden moeten vragen voor onbetaalde nevenactiviteiten zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg. Desgevraagd verklaarden zij dat als zij dit soort zaken wel zouden gaan melden of er toestemming voor zouden gaan vragen, dit op onbegrip en zelfs irritatie van hun werkgever zou stuiten.

De werknemers kunnen het zich wel voorstellen dat het vereisen van toestemming relevant is wanneer er sprake is van een spanning tussen de hoofdbaan en de nevenwerkzaamheden. De criteria die de gesproken werknemers noemen komen overeen met de gronden voor het verbieden van nevenwerkzaamheden. Veelal gaat dit dan over inhoudelijke spanning tussen de hoofdbaan en de nevenwerkzaamheden, bijvoorbeeld concurrerende activiteiten of mogelijke belangenverstrengeling. In mindere mate noemen werknemers dat zij het zich kunnen voorstellen dat toestemming wel relevant is bij een werknemer die fulltime werkt, omdat de nevenactiviteiten dan eerder de hoofdbaan kunnen raken.

Ik kan me voorstellen dat werkgever wil dat je het meldt. Een gesprek erover is ook goed. Maar toestemming, dan moet het wel echt een inhoudelijke spanningsvolle verhouding zijn. Als het goed ernaast kan en er is geen beïnvloeding, dan hoeft er geen expliciete toestemming te zijn.

3.5 Tussenconclusie

In de focusgroepen is ook de wetswijziging van 1 augustus 2022 aan bod gekomen. Aan de werkgevers en werknemers hebben wij gevraagd of zij op de hoogte waren van deze wijziging, wat ze ervan vinden en of ze de gevolgen van de wijziging in de praktijk ondervonden hebben. Sinds 1 augustus 2022 mag een werkgever immers nevenactiviteiten alleen verbieden als hij of zij daartoe een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft.

Weinig van de gesproken werkgevers zijn zich bewust van de wijziging. Wel zijn vrijwel alle werkgevers op de hoogte van wat een nevenwerkzaamhedenbeding inhoudt. Omdat de werkgevers niet goed op de hoogte zijn van wat de wetswijziging (voor hen) betekent, is het moeilijk te duiden wat er in hun dagelijkse praktijk is veranderd op het gebied van

nevenactiviteiten. In een aantal gevallen sluit de wet- en regelgeving nu meer aan op hoe het in de praktijk gaat, namelijk dat beide partijen ervan uitgaan dat een nevenactiviteiten alleen zullen worden beperkt als daar goede redenen voor zijn die raken aan het bedrijfsbelang.

We concluderen op basis van de focusgroepen dat het voor werkgevers én werknemers niet altijd duidelijk is wat een objectieve rechtvaardigingsgrond zou kunnen zijn. Opvallend is dat zowel de werkgevers als werknemers tijdens de focusgroepen tot vergelijkbare objectieve rechtvaardigingsgronden komen. Er blijven echter grijze gebieden. Alhoewel het in het geval van belangenverstrengeling en concurrentie volstrekt helder is dat nevenactiviteiten de hoofdbaan kunnen raken, is dit veel minder het geval wanneer het gaat over de belastbaarheid van de werknemer of het uitvoeren van een gevaarlijke sport als hobby. Deze situaties kunnen tot een moeilijke discussie leiden, die zowel werkgevers als werknemers liever vermijden.

De wetswijziging van 2022 wordt door zowel werkgevers als werknemers positief ontvangen, omdat deze meer helderheid biedt dan voorheen. Werkgevers vinden het terecht dat werknemers de ruimte krijgen om nevenactiviteiten te ontplooien, zo lang het hun onderneming niet raakt. Deze houding is met name zichtbaar bij parttime werknemers; bij fulltime medewerkers ervaren werkgevers vaker spanning tussen de hoofdbaan en eventuele nevenactiviteiten.

Werkgevers en werknemers zijn het erover eens dat de vrijetijdsbesteding van werknemers in principe een privéaangelegenheid is. Wel erkennen ze dat er spanningsvelden kunnen ontstaan. Een heldere afbakening van situaties waarin een beperking of verbod gerechtvaardigd kan zijn, kan als basis dienen voor constructieve gesprekken wanneer hoofd- en nevenactiviteiten mogelijk conflicteren.

Juridische analyse

Een van de onderzoeksvragen is gericht op de mate waarin nevenwerkzaamhedenbedingen onderdeel zijn in rechtszaken tussen werkgevers en werknemers sinds 1 augustus 2022. Om antwoord te geven op deze onderzoeksvragen is een analyse uitgevoerd op relevante jurisprudentie vanaf 1 augustus 2022. Bij de uitvoering van deze analyse is er gezocht op rechtspraak.nl en AR-updates.

4.1 In hoeveel zaken komen nevenactiviteiten aan bod?

In totaal zijn er 64 zaken gevonden waarin nevenactiviteiten zijn besproken en waarin er sprake was van een nevenwerkzaamhedenbeding. Het grootste gedeelte van de zaken gaat over situaties waarin de werknemer wordt verweten dat hij of zij geen toestemming heeft gevraagd – of geen melding heeft gemaakt – voor de nevenactiviteiten met als gevolg dat de werknemer is ontslagen. Een klein deel van de zaken speelt zich af na het ontslag, bijvoorbeeld om alsnog een schadevergoeding of een boete te vorderen als werkgevers vanwege de schending van het nevenwerkzaamhedenbeding.

In 41 van de 64 zaken is het artikel 7:653a niet genoemd in de uitspraak. Voor ongeveer de helft van de uitspraken is dit te verklaren doordat de nevenactiviteiten werden uitgevoerd voor 1 augustus 2022. In de andere helft van de uitspraken was er geen duidelijke reden waarom het nevenwerkzaamhedenbeding niet werd getoetst aan het nieuwe wetsartikel. In de overige 23 zaken is het wetsartikel wel genoemd. Dat betekent echter niet dat het wetsartikel daadwerkelijk

wordt toegepast in de uitspraak. Dit is slechts in 13 van deze 21 zaken het geval. In de overige 10 zaken is het wetsartikel alleen genoemd. Daarvoor zijn verschillende redenen:

1. Bij vier zaken was het geschil ontstaan vòòr 1 augustus 2022.
2. Bij vier zaken oordeelde de rechter dat het verbod op nevenactiviteiten niet was geschonden, waardoor er het beding niet beoordeeld hoefde te worden.
3. Bij twee zaken was het wetsartikel volgens de kantonrechter niet van toepassing op de verplichting om de werkgever in te lichten over de nevenactiviteiten of daarvoor toestemming te vragen.⁹

4.2 Welke nevenwerkzaamhedenbedingen zien we terug in de jurisprudentie?

In verreweg de meeste gevallen ging het om een nevenwerkzaamhedenbeding waarbij de werknemer verplicht was om toestemming te vragen voor nevenactiviteiten. Meestal is niet toegelicht op grond waarvan toestemming al dan niet wordt verleend. Als er al sprake is van toelichting, dan is deze weinig verhelderend, bijvoorbeeld een verbod voor functies die 'redelijkerwijs onverenigbaar' zijn met de functie van de werknemer. Wanneer er sprake is van concretisering van welke nevenactiviteiten niet wenselijk zijn volgens de werkgevers, dan gaat dit met name over betaalde werkzaamheden en concurrerende werkzaamheden. In een enkele uitspraak was er sprake van een wat omvangrijker gedragscode.

4.3 Uitkomsten van de rechtspraak

In 32 van de 64 zaken was er sprake van een werknemersvriendelijke uitkomst. Hieronder geven wij naar de kenmerken van de zaak om welke reden de werknemer geheel of grotendeels gelijk heeft gekregen.

- In 19 van de 32 zaken is artikel 7:653a niet genoemd.
 - In de meeste zaken oordeelde de rechter dat de schending van het verbod op nevenactiviteiten niet was bewezen.
 - In 2 zaken oordeelde de rechter dat de schending van het verbod op nevenactiviteiten niet verwijtbaar genoeg was voor een ontslag.
- In 7 van de 32 zaken is artikel 7:653a genoemd, maar niet toegepast
 - In 5 zaken oordeelde de rechter dat de schending van het verbod op nevenactiviteiten niet was bewezen.
 - In 2 zaken oordeelde de rechter dat de schending van het verbod op nevenactiviteiten onvoldoende ernstig was voor ontslag.
- In 6 van de 32 zaken is artikel 7:653a toegepast.
 - In 4 zaken werd het nevenwerkzaamhedenbeding vernietigd omdat een objectieve reden ontbrak.

⁹ NB dit is niet in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever, zie par. 1.1.

- In de overige 2 zaken oordeelde de rechter dat het beding niet nietig was maar ook niet was overtreden of niet voldoende voor ontslag.

In 32 van de 64 zaken was er sprake van een werkgeversvriendelijke uitkomst. Dat betekent dat de rechter heeft beoordeeld dat de werknemer het verbod op nevenactiviteiten (verwijtbaar) heeft geschonden.

- In 21 van de 32 zaken is artikel 7:653a niet genoemd.
- In 4 van de 32 zaken is artikel 7:653a genoemd, maar niet toegepast
- In 7 van de 32 zaken is artikel 7:653a toegepast.

4.4 Welke objectieve gronden worden opgevoerd in de jurisprudentie?

In verreweg de meerderheid van de zaken beroept de rechter zich niet op het wetsartikel. Het gevolg daarvan is dat de rechter ook geen oordeel uitspreekt over eventuele objectieve rechtvaardigingsgronden die worden opgevoerd door werkgevers. Desondanks is vaak vanuit de uitspraak af te leiden wat de kern van de rechtvaardiging van de werkgever van het verbod op nevenactiviteiten inhield. De volgende objectieve rechtvaardigingsgronden kwamen voor:

- Het beschermen tegen overwerktheid door te veel uren maken/handhaving Arbeidstijdenwet
- Het beschermen van de flexibiliteit en inzetbaarheid werknemer (i.v.m. roosters maken)
- Het beschermen tegen concurrentie/belangenverstrengeling
- De bescherming van de goede naam of de integriteit van de organisatie
- Eerlijk blijven tijdens ziekteperiode

In 13 zaken is door de rechter ook daadwerkelijk onderzocht of de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond aan kan voeren voor het verbod op nevenactiviteiten. In 7 gevallen leidde dit tot de conclusie dat de werkgever een objectieve reden had. Het betrof ten eerste een geval waarin de werknemer handeldreef op naam van de werkgever maar de inkomsten zelf hield. Ten tweede een verbod aan een schoonmaakster om werkzaamheden te verrichten voor eigen gewin voor klanten van de werkgever. De derde zaak betrof een autoverkoper die een concurrerende autohandel had opgericht, de vierde een werknemer van een uitzendorganisatie die een eigen concurrerende onderneming met soortgelijke activiteiten had opgericht. Deze zaken hebben allemaal het voorkomen van concurrentie als objectieve reden.

Dan is er het geval van de werknemer in dienst als boomverzorger bij een gemeente met een eenmansbedrijf als boomverzorger. De kantonrechter vond dat een gemeente een werknemer mag verbieden om binnen het gebied van de gemeente nevenactiviteiten te verrichten ten behoeve van de integriteit van overheidsdiensten. Ook een ambtenaar die werkzaam was als steekproefcontroleur, beging volgens de rechter een ernstige integriteitsschending door onder andere niet te melden dat hij zich via een eigen bedrijf bezighield met autohandel en -reparatie en door steekproeven bij een bevriende relatie uit te voeren. Een werkgever die een bezwaar had tegen twee banen in orkesten van 75% en 65% had een objectieve reden vanwege de

mogelijke overtreding van de Arbeidstijdenwet en roosterproblemen. In al deze zaken kreeg de werkgever geheel of grotendeels gelijk.

In twee zaken zijn er in de omstandigheden van het geval te weinig objectieve redenen. In één zaak hield het beding stand vanwege de objectieve redenen van het voorkomen van concurrentie, maar oordeelde de rechter dat het beding in de omstandigheden van dat geval niet was overtreden zodat de werknemer ten onrechte was ontslagen. Ook was er een zaak met een werknemersvriendelijke uitkomst waarin de werknemer weliswaar werd verweten geen openheid van zaken te hebben gegeven over zijn nevenactiviteiten, en de werkgever daar wel een belang bij had. De rechter zegt wellicht daarom niets over de vraag of het beding nietig was. De nevenactiviteiten zelf waren echter zo licht dat het onvoldoende redenen was voor ontslag.

In vier gevallen bleek de werkgever geen objectieve redenen te hebben. In een geval was de aangevoerde reden volgens de rechter te algemeen. De werkgever was actief in de beveiligingsbranche en de werknemer had als nevenwerk kluswerkzaamheden uitgevoerd. De aangevoerde objectieve redenen waren het voorkomen van belangenverstrengeling, concurrentie door eigen medewerkers en het houden van toezicht op activiteiten in verband met diverse wettelijke regels en voorschriften. Dit was niet specifiek genoeg volgens de kantonrechter. In de tweede zaak was er sprake van een zorgonderneming met dubieuze declaratiepraktijken waarvan onduidelijk was of zowel werkgever als werknemer hiervan profiteerden. Ook al deed de werknemer dit mogelijk buiten werktijd zodat er sprake zou kunnen zijn van overschrijding van de Arbeidstijdenwet, toch vond de kantonrechter dit geen objectieve reden omdat dit waarschijnlijk met medeweten van de werkgever gebeurde. De derde zaak is wat lastig te doorgronden omdat gegevens over de functie van de medewerker en de aard van de nevenactiviteiten ontbreken. In ieder geval vindt de kantonrechter dat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd waarom in het geval van de werknemer nodig is de nevenactiviteiten te verbieden vanwege de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van de overheidsdiensten, het vermijden van belangenconflicten en het tegengaan van concurrentie door eigen medewerkers tijdens het dienstverband. De werkgever heeft te weinig gegevens aangedragen om te onderbouwen waarom dit in het geval van deze werknemer relevant was. Tenslotte was het beroep op 7:653a terecht in het geval van een buschauffeur die ook campers verhuurde. De werkgever kon geen objectieve redenen geven voor het verbieden hiervan.

4.5 Tussenconclusie

Een belangrijke vraag voor dit onderzoek is of de werknemer onzekerheid ervaart doordat de werkgever de objectieve redenen voor een verbod op nevenactiviteiten niet vooraf hoeft te specificeren. In grote lijnen levert dit jurisprudentieonderzoek daar niet in het bijzonder aanwijzingen voor, althans als men kijkt naar de uitkomsten van de rechtszaken. De aangedragen redenen voor bezwaren tegen nevenarbeid zijn in lijn met de objectieve redenen zoals door de wetgever aangedragen voor art. 7:653a BW. De uitkomsten van de geschillen zijn ongeveer even vaak werknemersvriendelijk als werkgeversvriendelijk. Dit geldt zowel voor de zaken waarin art. 7:653a wordt toegepast, als in zaken waarin dat niet wordt toegepast. Wel is te zien dat in sommige rechtszaken het beroep op een nevenwerkzaamhedenbeding wordt

aangevoerd als een gelegenheidsargument door de werkgever. Deze werkgevers worden dan in het ongelijk gesteld door de rechter.

Wat dit laatste betreft, een zeker verband met onzekerheid vanwege het ontbreken van een specificatie van objectieve redenen is toch ook uit de rechtspraak op te maken. Hoewel rechters doorgaans in staat zijn om het kaf van het koren te scheiden, is het voeren van een rechtszaak voor werknemers financieel en emotioneel belastend, en de uitkomst is vooraf ongewis. Een werkgever loopt anderzijds betrekkelijk weinig risico door het opnemen van een ruim geformuleerd toestemmingsvereiste voor het verrichten van nevenarbeid in een arbeidsovereenkomst. We zien in de rechtspraak dat sommige werkgevers hier opportunistisch gebruik van maken. Deze onzekerheid wordt in ieder geval niet minder doordat de werkgever niet verplicht is de objectieve redenen in het beding zelf te specificeren.

Voor de toepassing van het nevenwerkzaamhedenbeding werd vaak tot een werknemersvriendelijke uitkomst gekomen door de vaststelling dat de schending van een verbod op nevenactiviteiten niet voldoende was komen vast te staan, of onvoldoende verwijtbaar was voor een ontslag. Na invoering van dit artikel, zal in de toekomst vermoedelijk vaker worden beoordeeld of het verbod zelf wel een objectieve reden had.

Tot slot is de uitgebreide juridische analyse opgenomen in bijlage 1 bij dit rapport.

Bijlage 1: Juridische notitie nevenarbeid

Prof. Mr. Dr. W.L. Roozendaal, VU Amsterdam, 30 januari 2025

1. INLEIDING

In het kader van het onderzoek naar het gebruik van nevenarbeidbedingen waar deze notitie een bijlage bij is, is de vraag gerezen hoe in rechtspraak wordt omgegaan met een beroep van werkgevers op een beding dat de werknemer belemmert om nevenarbeid te verrichten, in het bijzonder de jurisprudentie over art. 7:653a BW. In deze notitie wordt ingegaan op deze vraag. In par. 2 wordt kort een beeld geschetst van het toepasselijke recht en de rechtspraak van voor 1 augustus 2022. In par. 3 wordt ingegaan op de wetswijziging waarmee per genoemde datum art. 7:653a BW is ingevoerd. In par. 4 wordt de jurisprudentie over nevenarbeidbedingen die is gepubliceerd na die wetswijziging besproken. In par. 5 worden enkele opmerkingen gemaakt over de gevolgtrekkingen die kunnen worden gemaakt met betrekking tot een belangrijk aandachtspunt in het onderzoek, te weten de vraag in hoeverre werknemers onzekerheid ervaren door het feit dat in nevenarbeidbedingen in het midden kan worden gelaten met welke objectieve redenen het nevenarbeidverbod kan worden toegepast.

2. NEVENARBEID TOT 1 AUGUSTUS 2022

Tot 1 augustus 2022 konden werkgevers en werknemers in Nederland vrij afspraken maken over nevenarbeid, binnen enkele wettelijke grenzen. Absolute verboden op nevenarbeid werden in cao's niet algemeen verbindend verklaard, omdat deze in strijd waren met het grondrecht op vrije arbeidskeuze (artikel 19 lid 3 Grondwet). Bij ambtenaren werden beperkingen op nevenarbeid geregeld in rechtspositieregelingen, maar sinds 2019 valt ook deze groep grotendeels onder het arbeidsrecht.

Rond de eeuwwisseling voorzag de literatuur een groeiend belang van nevenarbeidbedingen door veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals de toename van deeltijdbanen, zzp'ers en baanwisselingen. Hoewel jurisprudentie hierover toen nog beperkt was, is het gebruik van nevenarbeidbedingen in de afgelopen twintig jaar inderdaad toegenomen.¹⁰ Zulke bedingen zijn inmiddels gangbaar in arbeidsovereenkomsten, cao's en personeelsreglementen. Ze variëren van algemene verboden tot meldplichten, of voorwaarden zoals dat vrijwilligerswerk wel toegestaan is.

In de literatuur is betoogd dat nevenarbeidbedingen botsen met grondrechten zoals het recht op privacy (artikel 10 Grondwet en artikel 8 EVRM) en de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 EU Handvest).¹¹ In de jurisprudentie werd soms onvoldoende rekening gehouden met deze

¹⁰ N. Zekic, Niemand kan twee heren dienen? Ontslag wegens het verrichten van nevenwerkzaamheden, TvO 2023/1; D.J.B. de Wolff, 'Het stapelen van banen arbeidsrechtelijk beschouwd', ArbeidsRecht 2014/42; E. Hagendoorn, 'Hoe lang kunnen nevenwerkzaamheden nog worden verboden: kan dit überhaupt wel?', TAP 2019/279; W. Roozendaal, Werk en prive, Kluwer Deventer 2011, par. 3.6.4.

¹¹ S.W.G. Wolters, 'De grenzen en mogelijkheden van het verbod van nevenactiviteiten, een toetsingskader aan de hand van de redelijkheid en billijkheid', Tijdschrift voor de Arbeidsrecht Praktijk 2010, 3, p. 105-108; Hagendoorn 2019, a.w.

rechten. Bijvoorbeeld, werknemers werden geacht hun weekend vrij te houden voor hun werkgever, zonder aandacht voor hun belangen bij het verrichten van ander werk. Rechters hanteerden echter in de meeste gevallen een genuanceerde aanpak bij conflicten over nevenarbeid, waarbij belangen van beide partijen worden afgewogen. Ontslag op staande voet wegens nevenarbeid was vaak alleen rechtsgeldig bij zware overtredingen. In lichtere gevallen kon de rechter het verbod negeren of boetes matigen.

Wanneer een werknemer concurrerende activiteiten verrichtte, zeker tijdens werktijd of in de bedrijfsruimte, werd de werkgever meestal in het gelijk gesteld.¹² Bij geringe concurrentie kon dit echter anders uitpakken. Het combineren van meerdere voltijdfuncties werd geregeld als reden voor ontslag geaccepteerd, zeker als dit niet wordt gemeld.¹³ Stiekeme nevenactiviteiten tijdens ziekte waren reden voor ontslag.¹⁴ Activiteiten die niet passen bij de functie of werkgever, zoals hennep teelt door een buurtmeester of een seksshop door een onderwijsassistent, konden leiden tot ontbinding van het contract. In sommige gevallen, zoals een journalist met politieke ambities, werden belangen zorgvuldig afgewogen.¹⁵

Nevenarbeidbedingen zijn de afgelopen decennia kortom een grotere rol gaan spelen in arbeidsovereenkomsten. Rechters toetsen deze bedingen meestal aan de specifieke omstandigheden, waarbij zij vaak zoeken naar een evenwichtige oplossing. Belangen zoals concurrentie, overbelasting en mogelijke belangenverstrengeling zijn hierin bepalend. De gepubliceerde rechtspraak tot 2022 laat zien dat rechters meestal hoge eisen stellen aan de rechtvaardiging en bewijsvoering van een beroep op het nevenarbeidverbod¹⁶ of de verschuldigdheid van boetes.¹⁷

3. HET NIEUWE ARTIKEL 7:653A BW

Het verrichten van nevenwerkzaamheden is per 1 augustus 2022 geregeld in het Burgerlijk Wetboek door de introductie van een nieuw artikel 7:653a BW. De aanleiding hiervoor was de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152, betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (hierna: Arbeidsvoorwaardenrichtlijn). De richtlijn draagt de lidstaten op ervoor te zorgen dat de werkgever de werknemer niet verbiedt buiten het werkrooster bij die werkgever, voor een andere werkgever te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan. De wetgever heeft bij de implementatie van de genoemde richtlijn geen andere regels willen opnemen dan strikt noodzakelijk was ('zuivere implementatie').¹⁸ Artikel 7:653a lid 1 BW bepaalt dat een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht voor die werkgever, nietig is, tenzij dit beding gerechtvaardigd kan worden op grond van een objectieve reden.

¹² Bv. ECLI:NL:RBARN:2012:BY2378 ECLI:NL:RBLIM:2018:8708; ECLI:NL:GHARL:2019:287; ECLI:NL:RBDHA:2019:3529; ECLI:NL:RBROT:2020:6302 ECLI:NL:RBROT:2021:3001; ECLI:NL:RBROT:2021:13127.

¹³ ECLI:NL:RBROT:2021:5796; ECLI:NL:GHAMS:2022:1573.

¹⁴ ECLI:NL:RBROT:2022:1192; ECLI:NL:GHAMS:2019:2823.

¹⁵ Oudere rechtspraak zoals genoemd in Roozendaal 2011.

¹⁶ Bv. ECLI:NL:RBROT:2022:5304; ECLI:NL:RBNHO:2020:2952; ECLI:NL:RBROT:2020:5621; ECLI:NL:RBNHO:2021:10047; ECLI:NL:RBDHA:2021:14654; ECLI:NL:GHSHE:2022:238; ECLI:NL:RBOT:2022:4614.

¹⁷ Bv. ECLI:NL:GHAMS:2019:2823; ECLI:NL:RBNHO:2020:6264; ECLI:NL:GHARL:2020:8353; ECLI:NL:RBNHO:2020:10692; ECLI:NL:RBAMS:2021:2859; ECLI:NL:RBNHO:2022:180.

¹⁸ Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 3, p. 1, 7 en 9.

Een nevenwerkzaamhedenbeding in de zin van art. 7:653a BW kan zowel gaan om een absoluut verbod als een verbod om bepaalde specifieke nevenwerkzaamheden te verrichten. Ook het onthouden van toestemming is volgens de parlementaire geschiedenis alleen nog toegestaan als de werkgever daarvoor een beroep kan doen op een rechtvaardigingsgrond.¹⁹ In de literatuur is opgemerkt dat niet duidelijk is hoe 7:653a moet worden toegepast op een toestemmingsvereiste. Moet een objectieve reden worden gegeven voor het toestemmingsvereiste als zodanig of voor het onthouden van toestemming in een specifiek geval? Indien dat eerste het geval is, zal een ruim geformuleerd toestemmingsvereiste ('voor alle nevenwerkzaamheden') minder snel objectief gerechtvaardigd zijn dan een vereiste om toestemming te vragen voor een specifiek type werkzaamheden.²⁰

Een belangrijke vraag voor dit onderzoek is de vraag met welke objectieve redenen een verbod of beperking kan worden gerechtvaardigd. In art. 9 lid 2 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn zijn de volgende niet-limitatieve voorbeelden van mogelijke objectieve redenen genoemd: gezondheid en veiligheid; de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie; de integriteit van overheidsdiensten; of het vermijden van belangenconflicten. In overweging 29 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn staat verder nog dat het bij de objectieve reden 'gezondheid en veiligheid' onder meer kan gaan om de beperking van de arbeidstijd.

Uit de wetgeschiedenis van art. 7:653a BW blijkt dat bewust geen opsomming van voorbeelden van objectieve redenen in de wettekst zijn opgenomen. De voorbeelden voor een rechtvaardigingsgrond die in de Arbeidsvoorwaardenrichtlijn staan genoemd, zijn in de wetgeschiedenis wel herhaald. Daarnaast is in de wetgeschiedenis het geval dat het verrichten van arbeid voor een ander zou kunnen leiden tot overtreding van de Arbeidstijdenwet nog als concreet voorbeeld genoemd.²¹ Ook blijkt uit de wetgeschiedenis dat het om een niet-limitatieve opsomming van voorbeelden van objectieve redenen gaat.²²

Volgens de wetgeschiedenis gaat het om een zwaar criterium waar slechts bij uitzondering aan voldaan zal zijn.²³ De objectieve rechtvaardiging hoeft blijkens de wetgeschiedenis niet in het beding zelf te worden opgenomen. De objectieve rechtvaardiging mag ook worden gegeven op het moment dat de werkgever hierop een beroep doet. Dit omdat deze omstandigheden met het verloop van de tijd kunnen veranderen en voor een werkgever op voorhand niet te overzien is welke omstandigheden een objectieve rechtvaardigingsgrond kunnen opleveren.²⁴

¹⁹Kamerstukken II 2021-2022 35962 nr. 3, p. 4: (zie ook p. 14).

²⁰Vgl. W.H.A.C.M. Bouwens en D.M.A. Bijdevaate, Van der Grintens's arbeidsovereenkomstenrecht, Kluwer Deventer 2023, par. 14.1.

²¹Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 6, p. 7 en 18 (op pagina 18 staat in dit kader ook nog het volgende: "Indien de nevenarbeid strijdigheid oplevert met de Arbeidstijdenwet, is dit bij uitstek een objectieve rechtvaardigingsgrond om de nevenarbeid te verbieden."), G.C. Boot, "Het toepassingsgebied van de Arbeidsvoorwaardenrichtlijn en van de implementatiewet", TAP 2022 (2), 4.

²²Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 3, p. 3, 4, 6 en 7. Diverse aanvullingen in de literatuur: Volgens Bouwens en Bij de Vaate kan een objectieve reden ook gelegen zijn in de negatieve invloed die van (bepaalde) nevenwerkzaamheden uitgaat op de vervulling van de functie door de werknemer en in de bescherming van het bedrijfsdebiel van de werkgever of de bescherming van diens onderneming (zie: W.H.A.C.M. Bouwens & D.M.A. Bij de Vaate, Arbeidsovereenkomstenrecht, Deventer: Wolters Kluwer 2023, par. 14.1). Ten aanzien van de genoemde objectieve reden 'gezondheid en veiligheid' merkt Zekić op dat het kan gaan om gezondheid van de werknemer zelf en van anderen. (N. Zekić, "Niemand kan twee heren dienen? Ontslag wegens het verrichten van nevenwerkzaamheden", Tijdschrift voor Ontslagrecht 2023, par. 3.1).

²³Zie Kamerstukken II 2021-2022, 35962, nr. 6, p. 7; Kamerstukken I 2021-2022, 35962, nr. C, p. 2.

²⁴Kamerstukken II 2021-2022, 35 962, nr. 3., p. 8.

4. JURISPRUDENTIE OVER NEVENWERKZAAMHEDEN

4.1 Algemeen beeld

Om uitspraken over nevenwerkzaamheden vanaf 1 augustus 2022 te vinden is gezocht op rechtspraak.nl en AR-updates. Er zijn 64 zaken gevonden waarin meerdere zinnen aan nevenwerkzaamheden werden gewijd en er sprake was van een nevenarbeidsbeding of een schriftelijke nevenarbeidsregeling. Zie de bijlage voor de zoekstrategie en de vindplaatsen.

Het grootste gedeelte van de zaken gaat over een ontslagsituatie waarin de werkgever op ontslag aanstuurt waarbij de werknemer wordt verweten dat hij geen toestemming heeft gevraagd voor zijn nevenwerkzaamheden of hiervan geen melding heeft gemaakt. Enkele zaken spelen zich af na het ontslag, zo worden bijvoorbeeld alsnog schadevergoeding of boetes gevorderd door de werkgever wegens schending van het nevenarbeidsverbod.²⁵ In een enkele zaak is een verklaring voor recht gevraagd over de geldigheid van het nevenarbeidsverbod en is er geen sprake van een ontslag.²⁶

Het nieuwe artikel 7:653a wordt in 41 uitspraken niet genoemd (bijlage onder A). In ongeveer de helft daarvan speelden de nevenwerkzaamheden zich af voor augustus 2022; mogelijk werd daarom art. 7:653a niet op het geschil toegepast. In de andere uitspraken is er geen duidelijke reden waarom het nevenarbeidsbeding niet wordt getoetst aan art. 7:653a BW.

Artikel 7:653a wordt in 21 zaken wel genoemd (bijlage onder B en C). In 10 van die zaken is het artikel wel genoemd, maar toch niet toegepast (bijlage onder B). Daar zijn verschillende redenen voor: omdat het ging om geschillen over nevenarbeidsbedingen die zijn gerezen voor de inwerkingtreding van het artikel,²⁷ omdat het schenden van het nevenarbeidsverbod niet was bewezen zodat de rechter niet hoefde toe te komen aan een oordeel over de geldigheid van het beding²⁸ of omdat 7:653a volgens de kantonrechter niet van toepassing is op de verplichting om de werkgever in te lichten over de nevenwerkzaamheden of daarvoor toestemming te vragen.²⁹ In 13 uitspraken is art. 7:653a genoemd en wel toegepast door de rechter (bijlage onder C).

4.2 Beschrijving van de bedingen

Niet in alle gevallen wordt het nevenarbeidsbeding geciteerd. Waar dit wel het geval was, was in verreweg de meeste gevallen sprake van een beding met een verplichting om toestemming te vragen voor nevenarbeid. In slechts twee zaken is sprake van een absoluut verbod.³⁰ Geregeld is verder niet toegelicht in het beding op welke gronden toestemming verleend of onthouden kan worden. In sommige bedingen was er wel sprake van een zekere toelichting wanneer toestemming gevraagd moet worden. De toelichting is soms weinig verhelderend, bijvoorbeeld een verbod voor functies die 'redelijkerwijs onverenigbaar' zijn met de functie.³¹ In een aantal gevallen is er sprake van een wat concretere benoeming van de werkzaamheden waarvoor toestemming

²⁵ ECLI:NL:RBROT:2022:4614; ECLI:NL:RBROT:2023:176; ECLI:NL:GHSHE:2023:361; ECLI:NL:GHARL:2023:1610; ECLI:NL:RBNHO:2023:8590.

²⁶ ECLI:NL:GHAMS:2024:2599.

²⁷ ECLI:NL:RBROT:2022:10061; ECLI:NL:GHSHE:2022:4153; ECLI:NL:RBDHA:2023:16156

²⁸ ECLI:NL:RBMNE:2022:5560; ECLI:NL:RBNHO:2022:1186; ECLI:NL:RBNHO:2023:8590; ECLI:NL:GHSHE:2023:3567; ECLI:NL:GHSHE:2024:1165

²⁹ ECLI:NL:RBNHO:2023:9859; ECLI:NL:RBGEL:2024:9378. Dit is niet in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever, zie par. 2.

³⁰ ECLI:NL:GHSHE:2022:4153 en ECLI:NL:RBOBR:2024:341.

³¹ Bv ECLI:NL:RBMNE:2022:5560; ECLI:NL:RBNHO:2023:6449; ECLI:NL:GHSHE:2023:2397 ECLI:NL:RBNHO:2023:9859.

gevraagd moet worden, bijvoorbeeld betaalde werkzaamheden en concurrerende en/of vergelijkbare werkzaamheden.³² In een enkele uitspraak was er een wat omvangrijker gedragscode.³³

4.3 Beschrijving van de belangen van de werkgever

Omdat de rechter in verreweg de meeste zaken niet toetst aan art. 7:653a, worden in die zaken de objectieve redenen van de werkgever ook niet met zoveel woorden benoemd. De zaken waarin dat artikel wel werd toegepast, worden hierna apart besproken. Door het type verwijt aan de werknemer kan in de zaken waarin niet aan art. 7:653a is getoetst, desalniettemin vaak uit de uitspraak worden gehaald wat in de kern de rechtvaardiging van de werkgever voor het verbod was. In sommige zaken staan er meer belangen centraal. De volgende objectieve redenen deden zich voor (in uitspraken genoemd in de bijlage onder A en B):

- beschermen tegen overwerktheid door teveel uren maken/handhaving Arbeidstijdenwet³⁴
- beschermen flexibiliteit en inzetbaarheid werknemer (i.v.m. roosters maken)³⁵
- beschermen tegen concurrentie/belangenverstrengeling³⁶
- bescherming van de goede naam of de integriteit van de organisatie³⁷
- eerlijk blijven tijdens ziekteperiode.³⁸

4.4 Uitkomsten rechtszaken algemeen

In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op de rechtszaken waarin de werknemer geheel of grotendeels gelijk heeft gekregen. Daarna wordt ingegaan op de zaken waarin de werkgever gelijk heeft gekregen.

Werknemervriendelijke uitkomst

In 19 zaken waarin 653a niet is genoemd kreeg de werknemer geheel of grotendeels gelijk, meestal doordat schending van het nevenarbeidverbod niet bewezen was.³⁹ In 2 gevallen was de schending niet verwijtbaar genoeg voor een ontslag.⁴⁰ In 5 van de zaken waarin het artikel wel is genoemd maar niet toegepast, kreeg de werknemer geheel of grotendeels gelijk, omdat

³² Bv. ECLI:NL:RBROT:2022:9453; ECLI:NL:RBZWB:2023:1031.

³³ ECLI:NL:RBDHA:2023:14955.

³⁴ Bv ECLI:NL:RBROT:2022:10061; ECLI:NL:RBDHA:2023:4727; ECLI:NL:GHSHE:2023:2397; ECLI:NL:RBROT:2024:5815; ECLI:NL:RBLIM:2024:3829.

³⁵ Bv ECLI:NL:RBDHA:2023:4727; ECLI:NL:RBMNE:2024:4436; ECLI:NL:RBLIM:2024:3829; ECLI:NL:RBDHA:2024:16359.

³⁶ Bv. ECLI:NL:GHAMS:2022:3134; ECLI:NL:GHSHE:2022:4153; ECLI:NL:RBMNE:2022:5560; ECLI:NL:RBROT:2023:176;; ECLI:NL:GHSHE:2023:361; ECLI:NL:GHARL:2023:1610; ECLI:NL:RBNHO:2023:10841; ECLI:NL:RBNHO:2023:9859; ECLI:NL:RBDHA:2023:14955; ECLI:NL:RBMNE:2023:5497; ECLI:NL:GHDHA:2023:2337; ECLI:NL:RBROT:2024:498 ; ECLI:NL:RBDHA:2024:2281; ECLI:NL:RBDHA:2024:4366; ECLI:NL:RBZWB:2024:1341; ECLI:NL:RBLIM:2024:3829; ECLI:NL:GHARL:2024:4863; ECLI:NL:RBMNE:2024:5986.

³⁷ Bv. ECLI:NL:GHSHE:2024:2753; ECLI:NL:RBOVE:2024:4864; ECLI:NL:GHDHA:2023:2337.

³⁸ Bv. ECLI:NL:RBROT:2022:9453; ECLI:NL:RBLIM:2023:128; ECLI:NL:GHAMS:2023:2638; ECLI:NL:RBOBR:2024:341; ECLI:NL:RBDHA:2024:4366; ECLI:NL:RBZWB:2024:1341; ECLI:NL:RBDHA:2024:16359.

³⁹ ECLI:NL:RBMNE:2022:3639; ECLI:NL:RBMNE:2022:3876 ; ECLI:NL:RBROT:2022:9453; ECLI:NL:RBROT:2023:176; ECLI:NL:RBNHO:2023:5403 ; ECLI:NL:RBGEL:2023:3698 ; ECLI:NL:RBDHA:2023:14955; ECLI:NL:GHAMS:2023:2638 ; ECLI:NL:RBROT:2023:9837; ECLI:NL:RBLIM:2023:6451; ECLI:NL:RBGEL:2024:615 ECLI:NL:RBROT:2024:1836; ECLI:NL:RBOBR:2024:3042; ECLI:NL:RBNHO:2024:6891; ECLI:NL:GHARL:2024:4863; ECLI:NL:GHSHE:2024:2753 ECLI:NL:RBNNE:2024:4342.

⁴⁰ ECLI:NL:GHSHE:2023:1459; ECLI:NL:RBZWB:2024:1341.

schending van het verbod niet was bewezen⁴¹, in 2 gevallen was de schending onvoldoende ernstig voor ontslag.⁴² In 4 van de zaken waarin art. 7:653a is toegepast werd het beding vernietigd omdat een objectieve reden ontbrak (zie par. 3.4). In een zaak oordeelde de rechter dat het beding niet nietig was maar ook niet was overtreden⁴³ of niet voldoende voor ontslag.⁴⁴ In totaal was er dus in 32 zaken een werknemervriendelijke uitkomst.

Werkgevervriendelijke uitkomst

In 21 zaken waarin 7:653a niet is genoemd heeft de werkgever geheel of grotendeels gelijk gekregen in de zin dat het nevenarbeidverbod daadwerkelijk geschonden werd geacht en dit verwijtbaar was, waardoor de werknemer kon worden ontslagen, en/of boetes of schadevergoeding verschuldigd werd.⁴⁵ In 4 gevallen waarin 7:653a wel werd genoemd maar niet werd toegepast, kreeg de werkgever geheel of grotendeels gelijk.⁴⁶ In 7 gevallen waarin 7:653a wel is toegepast nam de rechter aan dat de werkgever een objectieve reden had, zodat het beding in stand gelaten werd (zie hierna voor de beschrijving van deze zaken). In totaal was er dus in 32 zaken een werkgevervriendelijke uitkomst.

Als gezegd is in de uitspraken zoals genoemd in de bijlage onder A en B niet gesproken over de 'objectieve redenen' van de werkgever omdat art. 7:653a niet werd genoemd, maar kunnen diens belangen meestal wel uit de uitspraak worden opgemaakt.⁴⁷ De belangen van de werkgever bij het – in deze zaken geslaagde – beroep op het beding bestonden uit het voorkomen van concurrerende activiteiten;⁴⁸ het beschermen van de integriteit van overheidsdiensten of bankwezen,⁴⁹ het verlies aan vertrouwen vanwege het stiekem verrichten van meerdere banen tegelijkertijd⁵⁰; en het verlies aan vertrouwen wegens oneerlijkheid tijdens de ziekteperiode⁵¹. Een enkele keer werd de werknemer voornamelijk verweten geen openheid van zaken te hebben gegeven zonder dat de nevenarbeid zelf de belangen van de werkgever schaadde.⁵²

⁴¹ ECLI:NL:RBMNE:2022:5560; ECLI:NL:RBNHO:2022:11863; ECLI:NL:RBNHO:2023:8590; ECLI:NL:RBDHA:2023:16156; ECLI:NL:GHSHE:2023:3567.

⁴² ECLI:NL:GHSHE:2024:1165; ECLI:NL:RBGEL:2024:9378.

⁴³ ECLI:NL:RBNHO:2023:2448.

⁴⁴ ECLI:NL:RBMNE:2024:5986.

⁴⁵ ECLI:NL:RBLIM:2023:128; ECLI:NL:GHSHE:2023:361; ECLI:NL:RBDHA:2023:4726; ECLI:NL:RBDHA:2023:4727 ECLI:NL:RBNHO:2023:4026; ECLI:NL:RBNHO:2023:10841 ; ECLI:NL:RBDHA:2023:14955; ECLI:NL:RBMNE:2023:5497; ECLI:NL:RBMNE:2023:5498; ECLI:NL:RBNHO:2024:640; ECLI:NL:RBROT:2024:400; ECLI:NL:RBDHA:2024:4366; ECLI:NL:RBNHO:2024:3171; ECLI:NL:RBDHA:2024:8809; ECLI:NL:RBLIM:2024:3829; ECLI:NL:GHDHA:2024:1116; ECLI:NL:RBNHO:2024:8773; ECLI:NL:RBMNE:2024:4436; ECLI:NL:GHSHE:2024:3092 ECLI:NL:RBAMS:2024:7017; ECLI:NL:RBDHA:2024:16359

⁴⁶ ECLI:NL:RBROT:2022:10061; ECLI:NL:GHSHE:2022:4153; ECLI:NL:RBNHO:2023:9859; ECLI:NL:RBGEL:2024:9378.

⁴⁷ In sommige uitspraken speelde het nevenarbeidverbod een dermate kleine rol dat dit niet uit de zaak is op te maken.

⁴⁸ ECLI:NL:RBLIM:2023:128; ECLI:NL:GHSHE:2023:361; ECLI:NL:RBNHO:2023:10841; ECLI:NL:RBDHA:2023:14955; ECLI:NL:RBMNE:2023:5497; ECLI:NL:RBMNE:2023:5498; ECLI:NL:RBNHO:2024:3171; ECLI:NL:RBROT:2024:400; ECLI:NL:GHDHA:2024:1116; ECLI:NL:RBAMS:2024:7017; ECLI:NL:GHSHE:2022:4153.

⁴⁹ ECLI:NL:RBNHO:2024:640; ECLI:NL:RBLIM:2024:3829; ECLI:NL:RBNHO:2024:8773.

⁵⁰ ECLI:NL:RBDHA:2023:4726; ECLI:NL:RBDHA:2023:4727; ECLI:NL:RBDHA:2024:8809; ECLI:NL:RBLIM:2024:3829; ECLI:NL:RBMNE:2024:4436.

⁵¹ ECLI:NL:RBLIM:2023:128; ECLI:NL:RBNHO:2023:4026; ECLI:NL:RBDHA:2024:4366; ECLI:NL:RBDHA:2024:16359.

⁵² ECLI:NL:RBNHO:2023:9859.

4.5 Objectieve redenen in de rechtspraak

Als gezegd zijn er 13 zaken waarin daadwerkelijk door de rechter is onderzocht of de werkgever een objectieve reden aan kan voeren voor een nevenarbeidverbod.

In zeven gevallen leidde dit tot de conclusie dat de werkgever een objectieve reden had. Het betrof ten eerste een geval waarin de werknemer handel dreef op naam van de werkgever maar de inkomsten zelf hield.⁵³ Ten tweede een verbod aan een schoonmaakster om werkzaamheden te verrichten voor eigen gewin voor klanten van de werkgever.⁵⁴ De derde zaak betrof een autoverkoper die een concurrerende autohandel had opgericht,⁵⁵ de vierde een werknemer van een uitzendorganisatie die een eigen concurrerende onderneming met soortgelijke activiteiten had opgericht.⁵⁶ Deze zaken hebben allemaal het voorkomen van concurrentie als objectieve reden. Dan is er het geval van de werknemer in dienst als boomverzorger bij een gemeente met een eenmansbedrijf als boomverzorger.⁵⁷ De kantonrechter vond dat een gemeente een werknemer mag verbieden om binnen het gebied van de gemeente nevenwerkzaamheden te verrichten ten behoeve van de integriteit van overheidsdiensten. Ook een ambtenaar die werkzaam was als steekproefcontroleur, beging volgens de rechter een ernstige integriteitsschending door onder andere niet te melden dat hij zich via een eigen bedrijf bezig hield met autohandel en -reparatie en door steekproeven bij een bevriende relatie uit te voeren.⁵⁸ Een werkgever die een bezwaar had tegen twee banen in orkesten van 75% en 65% had een objectieve reden vanwege de mogelijke overtreding van de Arbeidstijdenwet en roosterproblemen.⁵⁹ In al deze zaken kreeg de werkgever geheel of grotendeels gelijk.

In twee zaken zijn er in de omstandigheden van het geval te weinig objectieve redenen. In een zaak hield het beding stand vanwege de objectieve reden van het voorkomen van concurrentie, maar oordeelde de rechter dat het beding in de omstandigheden van dat geval niet was overtreden zodat de werknemer ten onrechte was ontslagen.⁶⁰ Ook was er een zaak met een werknemervriendelijke uitkomst waarin de werknemer weliswaar werd verweten geen openheid van zaken te hebben gegeven over zijn nevenwerkzaamheden, en de werkgever daar wel een belang bij had. De rechter zegt wellicht daarom niets over de vraag of het beding nietig was. De nevenwerkzaamheden zelf waren echter zo licht dat het onvoldoende reden was voor ontslag.⁶¹

Er zijn vier gevallen waarin duidelijk werd gesteld dat de werkgever geen objectieve reden had. In een geval was de aangevoerde reden volgens de rechter te algemeen.⁶² De werkgever was actief in de beveiligingsbranche en de werknemer had als nevenwerk kluswerkzaamheden uitgevoerd. De aangevoerde objectieve redenen waren het voorkomen van belangenverstrengeling, concurrentie door eigen medewerkers en het houden van toezicht op activiteiten in verband met diverse wettelijke regels en voorschriften. Dit was niet specifiek genoeg volgens de kantonrechter. In de tweede zaak was er sprake van een zorgonderneming met dubieuze declaratiepraktijken waarvan onduidelijk was of zowel werkgever als werknemer hiervan profiteerden. Ook al deed de werkneemster dit mogelijk buiten werktijd zodat er sprake zou kunnen zijn van overschrijding van de Arbeidstijdenwet, toch vond de kantonrechter dit geen objectieve reden omdat dit waarschijnlijk met medeweten van de werkgever gebeurde.⁶³ De derde zaak is wat lastig

⁵³ ECLI:NL:GHAMS:2022:3134.

⁵⁴ ECLI:NL:RBZWB:2023:1031.

⁵⁵ ECLI:NL:GHARL:2023:1610.

⁵⁶ ECLI:NL:GHDHA:2023:2337.

⁵⁷ ECLI:NL:RBNHO:2023:6449 en in hoger beroep, ECLI:NL:GHAMS:2024:2599.

⁵⁸ ECLI:NL:RBOVE:2024:4864.

⁵⁹ ECLI:NL:GHSHE:2023:2397.

⁶⁰ ECLI:NL:RBNHO:2023:2448.

⁶¹ ECLI:NL:RBMNE:2024:5986.

⁶² ECLI:NL:RBDHA:2024:2281.

⁶³ ECLI:NL:RBMNE:2024:5735.

te doorgronden omdat gegevens over de functie van de medewerker en de aard van de nevenwerkzaamheden ontbreken.⁶⁴ In ieder geval vindt de kantonrechter dat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd waarom in het geval van de werknemer nodig is de nevenwerkzaamheden te verbieden vanwege de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van de overheidsdiensten, het vermijden van belangenconflicten en het tegengaan van concurrentie door eigen medewerkers tijdens het dienstverband. De werkgever heeft te weinig gegevens aangedragen om te onderbouwen waarom dit in het geval van deze werknemer relevant was. Tenslotte was het beroep op 7:653a terecht in het geval van een buschauffeur die ook campers verhuurde. De werkgever kon geen objectieve reden geven voor het verbieden hiervan.⁶⁵

5. ONZEKERHEID OVER OBJECTIEVE REDENEN

Een belangrijke vraag voor dit onderzoek is of de werknemer onzekerheid ervaart doordat de werkgever de objectieve redenen voor een nevenarbeidverbod niet vooraf hoeft te specificeren. In grote lijnen levert dit jurisprudentieonderzoek daar niet in het bijzonder aanwijzingen voor, althans als men kijkt naar de uitkomsten van de rechtszaken. De aangedragen redenen voor bezwaren tegen nevenarbeid zijn in lijn met de objectieve redenen zoals door de wetgever aangedragen voor art. 7:653a BW. De uitkomsten van de geschillen zijn ongeveer even vaak werknemersvriendelijk als werkgeversvriendelijk. Dit geldt zowel voor de zaken waarin art. 7:653a wordt toegepast, als in zaken waarin dat niet wordt toegepast. Wel werd voordat dit artikel werd toegepast, vaak tot een werknemersvriendelijke uitkomst gekomen door de vaststelling dat de schending van een nevenarbeidverbod niet voldoende was komen vast te staan, of onvoldoende verwijtbaar was voor een ontslag. Na invoering van dit artikel, zal in de toekomst vermoedelijk vaker worden beoordeeld of het verbod zelf wel een objectieve reden had. De rechter is echter in beide gevallen goed in staat om onderscheid te maken tussen gevallen waarin de werkgever daadwerkelijk schade dreigt te lijden of heeft geleden door nevenarbeid, en zaken waarin een beroep op het nevenarbeidverbod een gelegenheidsargument is. Zelfs heeft een enkele rechter het beroep op het beding als 'treiterij' aangemerkt.⁶⁶

Wat dit laatste betreft, een zeker verband met onzekerheid vanwege het ontbreken van een specificatie van objectieve redenen is toch ook uit de rechtspraak op te maken. Hoewel rechters doorgaans in staat zijn om het kaf van het koren te scheiden, is het voeren van een rechtszaak voor werknemers financieel en emotioneel belastend, en de uitkomst is vooraf ongewis. Een werkgever loopt anderzijds betrekkelijk weinig risico door het opnemen van een ruim geformuleerd toestemmingsvereiste voor het verrichten van nevenarbeid in een arbeidsovereenkomst. We zien in de rechtspraak dat sommige werkgevers hier opportunistisch gebruik van maken. Deze onzekerheid wordt in ieder geval niet minder doordat de werkgever niet verplicht is de objectieve redenen in het beding zelf te specificeren.

⁶⁴ ECLI:NL:RBMNE:2024:641.

⁶⁵ ECLI:NL:GHARL:2022:9231.

⁶⁶ ECLI:NL:RBLIM:2023:6451.

Bijlage 2: Uitspraken over nevenarbeidsbedingen

Er zijn uitspraken gezocht over nevenwerkzaamheden op rechtspraak.nl en AR Updates.nl geweest vanaf 1 augustus 2022 tot en met december 2024. Er is gezocht met de zoekwoorden "7:653a", 'nevenwerk', 'nevenwerkzaamheden', 'nevenarbeid' of 'nevenactiviteiten'. De twee verzamelingen zijn met elkaar vergeleken, en dubbele vondsten zijn er uitgehaald. Vervolgens zijn de resultaten geraadpleegd om te beoordelen of het geschil relevant is voor dit onderzoek. Er zijn 81 zaken gevonden waarin meerdere zinnen aan nevenwerkzaamheden werden gewijd. In 17 uitspraken wordt geen melding gemaakt van een nevenarbeidsbeding. Deze uitspraken zijn buiten beschouwing gelaten. Er zijn aldus 64 uitspraken bestudeerd. In het navolgende worden deze uitspraken in drie groepen gepresenteerd: A) art. 7:653a niet genoemd; B) art. 7:653a wel genoemd maar niet getoetst; C) art. 7:653a getoetst.

A. 7:653a niet genoemd

1. ECLI:NL:RBMNE:2022:3639 Rechtbank Midden-Nederland, 09-09-2022, 9937375 LE VERZ 22-46
2. ECLI:NL:RBMNE:2022:3876 Rechtbank Midden-Nederland, 14-09-2022, 9895361 UE VERZ 22-151 LH/1040
3. [ECLI:NL:RBROT:2022:9453 Rechtbank Rotterdam, 24-10-2022, 10092337 \ VZ VERZ 22-11662](#)
4. ECLI:NL:RBLIM:2023:128 Rechtbank Limburg, 11-01-2023, 10104418 AZ VERZ 22-92
5. ECLI:NL:GHSHE:2023:361 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 31-01-2023, 200.278.574_01
6. ECLI:NL:RBROT:2023:176 Rechtbank Rotterdam, 13-01-2023, 10022560
7. ECLI:NL:RBDHA:2023:4726 Rechtbank Den Haag, 15-03-2023, 9059657 / 21-3718
8. ECLI:NL:RBDHA:2023:4727 Rechtbank Den Haag, 15-03-2023, 9059680 / 21-3719
9. ECLI:NL:RBNHO:2023:4026 Rechtbank Noord-Holland, 19-04-2023, 10246367 AO22-140
10. ECLI:NL:GHSHE:2023:1459 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 20-04-2023, 200.311.732_01
11. ECLI:NL:RBNHO:2023:5403 Rechtbank Noord-Holland, 14-06-2023, 10057626 CV 22-4885
12. ECLI:NL:RBGEL:2023:3698 Rechtbank Gelderland, 01-06-2023, 10262242 \ HA VERZ 22-74
13. ECLI:NL:RBNHO:2023:10841 Rechtbank Noord-Holland, 28-06-2023, 9458413 \ CV EXPL 21-6472
14. ECLI:NL:HR:2023:1008 Hoge Raad, 30-06-2023, 22/01726
15. ECLI:NL:RBAMS:2023:4981 Rechtbank Amsterdam, 03-08-2023, C/13/736147 / KG ZA 23-586
16. [ECLI:NL:RBDHA:2023:14955 Rechtbank Den Haag, 06-10-2023, 10563536 \ EJ VERZ 23-83006](#)
17. ECLI:NL:RBMNE:2023:5497 Rechtbank Midden-Nederland, 20-10-2023, 10638607 UE VERZ 23-242 MS/1270

18. ECLI:NL:RBMNE:2023:5498 Rechtbank Midden-Nederland, 20-10-2023, 10513326 \ UE VERZ 23-160
19. ECLI:NL:RBROT:2023:9837 Rechtbank Rotterdam, 20-10-2023, 10213743
20. ECLI:NL:RBLIM:2023:6451 Rechtbank Limburg, 26-10-2023, 10687797 \ AZ VERZ 23-93
21. ECLI:NL:RBNHO:2024:640 Rechtbank Noord-Holland, 10-01-2024, 10766339 \ AO VERZ 23-127
22. ECLI:NL:RBGEL:2024:615 Rechtbank Gelderland, 11-01-2024, 10775784 \ HA VERZ 23-54
23. ECLI:NL:RBROT:2024:400 Rechtbank Rotterdam, 16-01-2024, 10617381 VZ VERZ 23-7536
24. ECLI:NL:RBDHA:2024:4366 Rechtbank Den Haag, 20-02-2024, 10781323 RP VERZ 23-50636
25. ECLI:NL:RBZWB:2024:1341 Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 28-02-2024, 10271177 CV EXPL 23-57 (E)
26. ECLI:NL:RBROT:2024:1836 Rechtbank Rotterdam, 07-03-2024, 10790965 VZ VERZ 23-9772
27. ECLI:NL:RBNHO:2024:3171 Rechtbank Noord-Holland, 20-03-2024, 9458413 \ CV EXPL 21-6472
28. ECLI:NL:RBDHA:2024:8809 Rechtbank Den Haag, 13-06-2024, 11038535 RP VERZ 24-50203
29. ECLI:NL:RBROT:2024:5815 Rechtbank Rotterdam, 20-06-2024, 10939897 VZ VERZ 24-1477
30. ECLI:NL:RBLIM:2024:3829 Rechtbank Limburg, 21-06-2024, 11020816 AZ VERZ 24-25
31. ECLI:NL:RBOBR:2024:3042 Rechtbank Oost-Brabant, 25-06-2024, 10901641 \ EJ VERZ 24-30
32. ECLI:NL:GHDHA:2024:1116 Gerechtshof Den Haag, 09-07-2024, 200.311.508/01
33. ECLI:NL:RBNHO:2024:8773 Rechtbank Noord-Holland, 09-07-2024, 11040050 \ AO VERZ 24-55
34. ECLI:NL:RBNHO:2024:6891 Rechtbank Noord-Holland, 09-07-2024, 10992298 \ AO VERZ 24-20
35. ECLI:NL:GHARL:2024:4863 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 23-07-2024, 200.336.847
36. ECLI:NL:RBMNE:2024:4436 Rechtbank Midden-Nederland, 30-07-2024, 11106132 \ UE VERZ 24-129
37. ECLI:NL:GHSHE:2024:2753 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 29-08-2024, 200.328.860_01
38. ECLI:NL:GHSHE:2024:3092 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 03-10-2024, 200.342.800_01.
39. ECLI:NL:RBAMS:2024:7017 Rechtbank Amsterdam, 08-10-2024, 9587632 CV EXPL 21-17690
40. ECLI:NL:RBDHA:2024:16359 Rechtbank Den Haag, 09-10-2024, 11146727
41. ECLI:NL:RBNNE:2024:4342 Rechtbank Noord-Nederland, 23-10-2024, 11213327 AR VERZ 24-43

B. 7:653a wel genoemd maar niet toegepast

1. ECLI:NL:RBROT:2022:10061 Rechtbank Rotterdam, 23-09-2022, 9964709 HA VERZ 22-56

2. ECLI:NL:GHSHE:2022:4153 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 01-12-2022, 200.313.751_01
3. ECLI:NL:RBMNE:2022:5560 Rechtbank Midden-Nederland, 19-12-2022, 10138879 / ME VERZ 22-127
4. ECLI:NL:RBNHO:2022:11863 Rechtbank Noord-Holland, 21-12-2022, 10095214 \ AO VERZ 22-57 en 10121137 \ AO VERZ 22-61
Hoger beroep ECLI:NL:GHAMS:2023:2638 Gerechtshof Amsterdam, 17-10-2023, 200.324.377/01
5. ECLI:NL:RBNHO:2023:8590 Rechtbank Noord-Holland, 16-08-2023, 10362813
6. ECLI:NL:RBDHA:2023:16156 Rechtbank Den Haag, 29-08-2023, 10330873 RL EXPL 23-2487
7. ECLI:NL:RBNHO:2023:9859 Rechtbank Noord-Holland, 02-10-2023, 10542855 \ AO VERZ 23-20
8. ECLI:NL:GHSHE:2023:3567 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 31-10-2023, 200.274.786_01
9. ECLI:NL:GHSHE:2024:1165 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 04-04-2024, 200.328.860_01
10. ECLI:NL:RBGEL:2024:9378 Rechtbank Gelderland, 12-09-2024, 11154171 \ HA VERZ 24-35

C. 7:653a toegepast

1. ECLI:NL:GHARL:2022:9231 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 28-10-2022, 200.310.237/01 en 200.310.258/01
2. ECLI:NL:GHAMS:2022:3134 Gerechtshof Amsterdam, 08-11-2022, 200.304.955/01
3. ECLI:NL:RBNHO:2023:2448 Rechtbank Noord-Holland, 24-01-2023, 10199319 \ AO VERZ 22-129
4. ECLI:NL:RBZWB:2023:1031 Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 15-02-2023, 10138891_E15022023
5. ECLI:NL:GHARL:2023:1610 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 21-02-2023, 200.303.424/01
6. ECLI:NL:RBNHO:2023:6449 Rechtbank Noord-Holland, 08-06-2023, 10189494 ; hoger beroep ECLI:NL:GHAMS:2024:2599 Gerechtshof Amsterdam, 06-08-2024, 200.332.306/01
7. ECLI:NL:GHSHE:2023:2397 Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 20-07-2023, 200.322.791_01
8. ECLI:NL:GHDHA:2023:2337 Gerechtshof Den Haag, 12-12-2023, 200.326.604/01
9. ECLI:NL:RBDHA:2024:2281 Rechtbank Den Haag, 15-02-2024, 10440711 EJ23-81904
10. ECLI:NL:RBOVE:2024:4864 Rechtbank Overijssel, 17-09-2024, 11157766 \ EJ VERZ 24-209
11. ECLI:NL:RBMNE:2024:5986 Rechtbank Midden-Nederland, 17-09-2024, 11191806 / ME VERZ 24-80
12. ECLI:NL:RBMNE:2024:5735 Rechtbank Midden-Nederland, 08-10-2024, 11252919 / LE VERZ 24-44
13. ECLI:NL:RBMNE:2024:6411 Rechtbank Midden-Nederland, 23-10-2024, 11049389 \ UC EXPL 24-2626

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

info@beleidsonderzoekers.nl