



ALLEEN MET OBJECTIEVE REDEN

Nevenactiviteiten verbieden

Komende zomer wordt een wetswijziging verwacht die gevolgen heeft voor het kunnen invoeren van een nevenactiviteitenbeding. Zo'n beding staat in veel arbeidsovereenkomsten en is doorgaans zo geformuleerd dat de werknemer toestemming van de werkgever nodig heeft voor het verrichten van (bepaalde) nevenactiviteiten. Op dit moment stelt de wet geen eisen aan de motivering van zo'n verbod en weigering van toestemming.

Werken voor een ander niet meer belemmerd

Op basis van het wetsvoorstel dat nu bij de Tweede Kamer ligt, verandert dit uiterlijk per 2 augustus 2022. Vanwege Europese wetgeving die Nederland moet implementeren, zouden werknemers vanaf die datum als uitgangspunt niet meer belemmerd mogen worden in het verrichten van werk voor een ander (al dan niet als zelfstandige) buiten werktijd. Een verbod van nevenactiviteiten, waarmee deze vrijheid wordt beperkt, is dan slechts nog geldig als dat wordt gerechtvaardigd door een objectieve reden. Als voorbeelden van objectieve redenen worden genoemd: gezondheid en veiligheid, bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, vermijden van belangenconflicten en naleven van de Arbeidstijdenwet (als het verrichten van arbeid voor een ander zou kunnen leiden tot overtreding van die wet). Deze opsomming is echter niet uitputtend.

Beding hoeft niet aangepast

De Nederlandse wetgever heeft ervoor gekozen

om werkgevers niet te verplichten om de objectieve reden voor een verbod in het beding zelf op te nemen. Het is voldoende als de objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is op het moment dat de werkgever het nevenactiviteitenbeding wil invoeren. Daardoor hoeven nevenactiviteitenbedingen in bestaande contracten (waarvoor de nieuwe regels ook zullen gelden, er geldt géén overgangsrecht) niet per se te worden aangepast. De objectieve rechtvaardigingsgrond moet er in ieder geval zijn op het moment dat de werkgever de nevenactiviteit daadwerkelijk wil verbieden. Als die objectieve rechtvaardiging op dat moment ontbreekt, dan is het beding nietig en kan de werkgever zich er niet op beroepen.

Hoewel de Tweede en Eerste Kamer het wetsvoorstel nog moeten aannemen, doen werkgevers er in mijn optiek verstandig aan zich voor te bereiden op deze wetswijziging. Inventariseer bijvoorbeeld of in het verleden geweigerde nevenactiviteiten, ook na 1 augustus 2022 nog verboden kunnen blijven. Bekijk daarnaast of aanpassing van het verbod van nevenactiviteiten in de model-arbeidsovereenkomst wenselijk is, bijvoorbeeld door daarin voorbeelden te geven van objectieve redenen voor het niet mogen uitvoeren van een nevenactiviteit.



Suzan Wolters

advocaat arbeidsrecht & privacyrecht bij Banning N.V.