

Verbod op nevenwerkzaamheden?

Introductie

Vanaf 1 augustus 2022 is een nieuw wetsartikel aan Boek 7 Burgerlijk Wetboek (“BW”) toegevoegd. Dit artikel beschermt werknemers beter op het gebied van nevenwerkzaamheden. Tot op heden waren de wettelijke gronden waarop de werknemers zich konden beroepen, als het ging om een verbod op nevenwerkzaamheden, beperkt. Dit is nu dus veranderd als gevolg van de ‘Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden’.

In deze blog wordt besproken wat deze verandering precies inhoudt en hoe door de werkgever het beste kan worden omgegaan met deze wetswijziging.

Wat houdt het nieuwe wetsartikel in?

Het nieuwe wetsartikel dat per 1 augustus 2022 aan Boek 7 BW is toegevoegd, luidt als volgt:

“Artikel 653a

1. *Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.*
2. *De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in dit artikel aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.”*

Een werkgever mag haar werknemers niet meer, zonder objectieve reden, beperken in hun mogelijkheden om, buiten hun werktijden, voor anderen arbeid te verrichten. Hierbij kan worden gedacht aan een beding dat de werknemer verbiedt om nevenwerkzaamheden uit te voeren. Wanneer de werkgever een beroep doet op dit overeengekomen nevenwerkzaamhedenbeding moet hij dus een objectieve rechtvaardigingsgrond kunnen aantonen. Kan de werkgever dit niet aantonen, dan is het beding nietig.

Nietigheid houdt simpel gezegd in dat er net wordt gedaan of het beding nooit heeft bestaan. Het is daarom van belang dat een werkgever, bij het opleggen van een beding over nevenwerkzaamheden in de arbeidsovereenkomst, heeft nagedacht over een mogelijke rechtvaardiging hiervan. Bij objectieve rechtvaardigingsgronden, kan worden gedacht aan:

- nevenwerkzaamheden die concurreren met producten of diensten van werkgever;
- nevenwerkzaamheden die de reputatie of het imago van werkgever kunnen schaden;
- bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers;
- bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
- vermijden van belangenconflicten.

Wat moet er gebeuren met al overeengekomen bedingen?

Ook bestaande nevenwerkzaamhedenbedingen die al vóór 1 augustus 2022 waren opgenomen in de arbeidsvoorwaarden zijn op grond van art. 7:653a BW, behoudens objectieve redenen, nietig. Werkgevers die al vóór 1 augustus 2022 een nevenwerkzaamhedenbeding hadden opgenomen, zullen dus ook na moeten gaan of er sprake zou kunnen zijn van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De objectieve rechtvaardigingsgronden waarnaar hierboven wordt gerefereerd hoeven niet in de arbeidsvoorwaarden van de werknemer te zijn opgenomen, maar moet wél kunnen worden aangetoond.

Wat kunnen we voor u betekenen?

Zowel werkgevers die voor 1 augustus 2022 nevenwerkzaamhedenbedingen hebben opgenomen in de arbeidsovereenkomst, als werkgevers die dit na 1 augustus 2022 willen doen, kunnen wij helpen met het opstellen van beleid om voorkomende gevallen te kunnen toetsen aan objectieve rechtvaardigingsgronden. Hierdoor kan op een consistente wijze worden gehandeld, zonder onwenselijke precedents. Daarnaast kunnen wij in een concrete situatie met u (als werkgever) nagaan welke objectieve rechtvaardigingsgrond(en) aan te voeren zijn, mocht u een beroep willen doen op uw nevenwerkzaamhedenbeding.

U kunt hier contact met ons opnemen: [https://hplaw.nl/nl/contact/!](https://hplaw.nl/nl/contact/)