

# Welke prijs betaalt de bijklussende werknemer?

MARCEL DE VRIES

Het is niet ongebruikelijk dat werknemers naast hun reguliere werkzaamheden in privétijd andere activiteiten verrichten. Doorgaans zal de werkgever hiertegen niet zoveel bezwaar hebben, maar wat als de nevenactiviteiten bijvoorbeeld concurrerend zijn aan de bedrijfsactiviteiten van de werkgever, of de nevenactiviteiten tijdens werktijd worden verricht?

In de wet is geen specifieke bepaling opgenomen die het verrichten van nevenactiviteiten verbiedt. Het is toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten, maar hieraan kunnen wel beperkingen worden gesteld. Het verrichten van nevenactiviteiten kan in strijd komen met het beginsel van goed werknemerschap. Of dit het geval is hangt af van de aard van de nevenactiviteiten, waarbij een rol speelt of de nevenactiviteiten nadeel (kunnen) toebrengen aan de werkgever, bijvoorbeeld omdat er sprake is van concurrerende activiteiten.

Een ander belangrijk aspect is de mate waarin werkgever en werknemer zelf duidelijke afspraken hebben gemaakt in de arbeidsovereenkomst over welke nevenwerkzaamheden wel of juist niet mogen worden verricht. Veel werkgevers kiezen ervoor om een nevenactiviteitenbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst om de bedrijfsbelangen zo goed als mogelijk te beschermen, doorgaans met vermelding van de boete die geldt in geval van overtreding. Ook kan het voorkomen dat een toepasselijke cao reeds inkadert in welke mate er nevenwerkzaamheden mogen worden verricht door werknemers in een bepaalde sector.

Aan de hand van rechtspraak kan beter inzicht worden verkregen in de grenzen die gelden bij het verrichten van nevenactiviteiten.

## Niet eerlijk over nevenactiviteiten

De Kantonrechter Rotterdam heeft zich gebogen over een kwestie waarbij een werknemer in dienst van een landelijk dagblad als sportjournalist en als Regio Sport Coördinator werkzaam was. In de arbeidsovereenkomst was bepaald dat het de werknemer verboden was om zonder toestemming 'geregelde arbeid' te verrichten voor andere publiciteitsorganen. Ook in de toepasselijke cao was een soortgelijke bepaling opgenomen. Op enig moment ontdekt het

dagblad dat de werknemer de redactionele leiding op zich had genomen van een nieuw tijdschrift over ijshockey. De werknemer krijgt hiervoor een waarschuwing en hij belooft dat hij de nevenwerkzaamheden zal beëindigen. Op enig moment komt uit onderzoek naar voren dat de werknemer ook na de waarschuwing door is gegaan met het verrichten van werkzaamheden voor het ijshockeyblad en een handbalsite. De werknemer wordt door de werkgever op staande voet ontslagen. In kort geding houdt het ontslag op staande voet stand, waarbij de kantonrechter onder meer heeft meegewogen dat het aannemelijk is dat de nevenactiviteiten een nadelig effect hebben gehad op zijn werk voor het dagblad, maar ook dat de werknemer actief geprobeerd heeft de nevenwerkzaamheden voor de werkgever verborgen te houden.

Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft geoordeeld over een situatie waarin een werknemer werd verweten dat hij voorraden en materialen van zijn werkgever had doorverkocht aan derden, zonder dat de opbrengst ten goede was gekomen aan zijn werkgever. In de arbeidsovereenkomst van de werknemer was onder meer bepaald dat hij geen gehonoreerde nevenactiviteiten zou verrichten behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen. Het hof geeft de werknemer weliswaar gelijk dat niet is komen vast te staan dat hij persoonlijk betrokken is geweest bij de levering van staal aan een derde partij, zonder dat zijn werkgever hiervoor is betaald, maar de werkgever had ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat de werknemer verboden nevenactiviteiten heeft verricht. Het hof tilt zwaar aan het feit dat de werknemer de nevenactiviteiten niet aan de werkgever heeft gemeld en daarover onwaarheden heeft verteld. Uit het verrichte onderzoek is naar voren gekomen dat de



*Ook bij slechts een klein financieel belang kan ontslag volgen*

werknemer niet eerlijk is geweest over hetgeen nu precies is gebeurd en dat hij weet moeten hebben gehad van de belangenverstrengeling die plaatsvond. Het ontslag op staande voet blijft daarom ook bij het hof in stand.

### **Vorbereidende werkzaamheden**

Een groothandel in horloges kreeg argwaan toen hun Export Director liet weten bij een concurrent in dienst te willen treden. De werkgever heeft onder valse voorwendselen de werknemer zijn laptop en mobiele telefoon laten inleveren en heeft vervolgens onderzoek laten doen. Hieruit kwam naar voren dat de werknemer gedurende langere tijd bezig was geweest met het treffen van voorbereidingen voor het opzetten van een verkooporganisatie in Nederland voor de concurrent van de werkgever. Ook bleek dat de werknemer een actieve rol had vervuld bij de indiensttreding van twee collega's bij die concurrent en dat hij cijfermatige bedrijfsinformatie aan de concurrent had doorgespeeld. De werkgever heeft de werknemer hierop op staande voet ontslagen. De Kantonrechter Amsterdam heeft in kort geding het ontslag op staande voet overeind gelaten, maar de werkgever wel veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van € 7.500 wegens onrechtmatige schending van de privacy van de werknemer. In de bodemprocedure beslist de Kantonrechter Amsterdam dat de werkgever de werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen, maar besluit de toegekende schadevergoeding

wegens schending van de privacy van de werknemer terug te draaien.

Anders oordeelde de Kantonrechter in Hoorn, in het geval van een oogarts, in dienst van een ziekenhuis, die betrokken blijkt te zijn bij de oprichting van een stichting met als doel te komen tot de vestiging van een zelfstandig behandelcentrum voor oogheelkunde. De arts mocht op basis van de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke toestemming geen al dan niet gehonoreerde nevenfuncties verrichten. De kantonrechter oordeelde dat de activiteiten van de werknemer een niet meer dan voorbereidend en/of oriënterend karakter hebben, die de kwaliteit van zijn werkzaamheden voor het ziekenhuis niet schaden. Daarom kunnen de betreffende nevenactiviteiten de arts vooralsnog niet worden verboden.

### **Onderzoek naar nevenwerkzaamheden**

In 2017 heeft de Kantonrechter Amsterdam uitspraak gedaan in een zaak waarbij een werknemer in dienst als Cabin Attendant bij KLM nevenwerkzaamheden verrichtte voor het bedrijf FLP. Bij de nevenactiviteiten was onder meer gebruik gemaakt van social media, waarbij de werknemer onder meer in een op Youtube aangetroffen promotiefilmpje van FLP in haar KLM-uniform is te zien. Dit is gebleken nadat door KLM onder meer op Facebook onderzoek is gedaan naar de activiteiten van de werknemer. KLM verwijt de werknemer vermenging van de belangen

van KLM met haar privé- en zakelijke belangen. Hiermee zou de werknemster onder meer de KLM Gedragscode hebben overtreden. KLM heeft de werknemster op staande voet ontslagen. In een procedure bij de kantonrechter vecht de werknemster het ontslag aan. KLM vraagt, voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt, om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen en het bestaan van een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt dat KLM onvoldoende heeft aangetoond dat de werknemster filmpjes en foto's doelbewust heeft ingezet voor haar nevenwerkzaamheden, en evenmin is vast komen te staan dat door de gedragingen van de werknemster de goede naam van KLM is geschaad. Ook meent de kantonrechter dat het eigen beleid van KLM niet consequent is gehandhaafd. Het ontslag op staande voet houdt daarom geen stand. Opmerkelijk is dat de kantonrechter niet oordeelt dat het KLM niet is toegestaan om onderzoek te doen op Facebook naar de activiteiten van de werknemster, maar in het kader van de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat dit een oorzaak is van het gebrek aan vertrouwen dat de werknemster heeft in KLM. De kantonrechter vindt de door KLM aangevoerde gronden onvoldoende om te komen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en meent dat KLM zich als grote werkgever maar moet inspannen om het wederzijds gebrek aan vertrouwen te herstellen.

## Financieel belang

Uit de rechtspraak blijkt voorts dat een werknemer reeds met ontslag kan worden geconfronteerd indien er een relatief klein financieel belang is gemoeid met het verrichten van nevenactiviteiten, terwijl dit op basis van de arbeidsovereenkomst en de toepasselijke cao niet was toegestaan. In een uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland ging het om een hovenier die, onder werktijd en met gebruikmaking van de materialen van zijn werkgever, een kleine heg had gesnoeid die geen eigendom was van een klant van de werkgever. De werknemer kreeg hiervoor € 50 betaald van de eigenaar van de heg, maar dat geld heeft hij niet aan de werkgever afgedragen. De werkgever heeft de werknemer hiervoor op staande voet ontslagen. De werknemer heeft nog aangevoerd dat hij uit acquisitiemotieven heeft gehandeld en dat een collega niet gestraft is (die overigens had opgebiecht dat het incident had plaatsgevonden), maar de rechtbank vindt dit onvoldoende gewicht in de schaal leggen en acht een dringende reden voor ontslag op staande voet aanwezig.

## Conclusie

Werknemers die gebonden zijn aan een verbod tot het verrichten van nevenactiviteiten, op basis van bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst of een toepasselijke cao, zullen deze verplichting moeten naleven. Niet elke verrichting van een nevenactiviteit is ontoelaatbaar. Een voorwaarde is dat de werkgever een belang heeft bij naleving van een

verbod tot het verrichten van nevenactiviteiten. Dit belang kan bijvoorbeeld liggen in het feit dat de nevenactiviteit concurrerend is aan de bedrijfsactiviteiten van de werkgever. Indien de werkgever een serieus belang heeft om van de werknemer te verlangen dat bepaalde nevenactiviteiten niet worden verricht, en hiervoor ook voldoende bewijs kan leveren, zijn rechters doorgaans streng voor de werknemer die zich hieraan niet heeft gehouden, waarbij ontslag (soms zelfs op staande voet) tot de mogelijkheden behoort. In dat geval betaalt de bijklussende werknemer derhalve een forse prijs.

### Bronnen

Wet: art. 7:611 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

Jurisprudentie: Rb. Rotterdam 26-06-2015, KTN-4064779\_26062015 (ECLI:NL:RBROT:2015:4647); Hof Arnhem-Leeuwarden 4-12-2017, 200.216.606/01 (ECLI:NL:GHARL:2017:10695); Rb. Amsterdam 6-01-2015, CV EXPL 14-15560 (ECLI:NL:RBAMS:2015:35); Ktr. Hoorn 18-07-2008, 268933 CV EXPL 08-2108 (ECLI:NL:RBALK:2008:BF8051); Rb. Amsterdam 19-01-2017, EA VERZ 16-1317 (ECLI:NL:RBAMS:2017:321); Rb. Noord-Holland 7-02-2017, 5538377 AO VERZ 16-344 (ECLI:NL:RBNHO:2017:437)



### Over de auteur



Mr. M.A. de Vries  
Pallas Advocaten, [www.pallasadvocaten.nl](http://www.pallasadvocaten.nl)