

Vergaderjaar 2024–2025

35 962

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186) (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden)

Nr. 14

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 mei 2025

Hierbij bied ik Uw Kamer het onderzoeksrapport «De werking van het verbod op het nevenwerkzaamhedenbeding in de praktijk» aan. Het onderzoek is uitgevoerd door De Beleidsonderzoekers in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sinds 1 augustus 2022 mag een werkgever een werknemer niet zomaar verbieden nevenactiviteiten uit te voeren, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Dit criterium hoeft niet vooraf in de arbeidsovereenkomst vastgelegd te worden, maar kan ook later worden aangevoerd. Tijdens de wetsbehandeling werden zorgen geuit over de onzekerheid die dit voor werknemers kan veroorzaken. Daarom beloofde mijn voorganger de impact te monitoren en de Tweede Kamer na ongeveer twee jaar te informeren. Dit onderzoek van De Beleidsonderzoekers dient ter invulling van die toezegging.

De implementatie van de EU-richtlijn heeft geleid tot aanpassingen in de cao's, waarbij vaak een meldplicht of toestemmingsvereiste is opgenomen voor nevenwerkzaamheden. In 120 van de 149 onderzochte cao's is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen, waarvan 78 cao's specifieke weigeringsgronden benoemen en 41 cao's bredere «objectieve gronden». Veelvoorkomende weigeringsgronden zijn vertrouwelijkheid, belangenverstrengeling, schade aan de werkgever, functievervulling, arbeidstijden en concurrentie. Sinds 1 augustus 2022 hebben 64 rechtszaken betrekking gehad op nevenwerkzaamheden. In 13 zaken is getoetst aan de nieuwe wetsbepaling waarin een verbod of beperking op het verrichten van nevenwerkzaamheden wordt verboden, tenzij daar een objectieve reden voor is. De uitkomsten zijn evenwichtig, waarbij rechters vooral overwerktheid, inzetbaarheid, concurrentie en bescherming van

integriteit als rechtvaardigingsgronden voor een verbod op nevenwerkzaamheden accepteerden.

In de praktijk voeren werknemers vaak nevenactiviteiten uit zonder deze te melden, omdat ze niet op de hoogte zijn van de regels, of omdat ze vertrouwen op een goede relatie met hun werkgever. Werkgevers nemen het beding niet altijd bewust op in contracten. Ook kiezen ze vaak in plaats van expliciete verboden voor een meldingsplicht of toestemmingsver-eiste. Bij werkgevers ligt de focus vooral op concurrentie en schade aan de bedrijfsbelangen.

Zowel werkgevers als werknemers ervaren weinig verandering sinds de wetswijziging, maar geven aan behoefte te hebben aan iets meer duidelijkheid over wat onder nevenactiviteiten valt en wanneer toestemming vereist is, en een verbod gerechtvaardigd kan worden. Echter, deze verwarring lijkt zich niet te vertalen in misbruik of onduide-lijkheid bij een rechtsgang.

Ik concludeer uit het onderzoek dat het in de praktijk vaak goed gaat. Zowel werkgevers als werknemers gaan er meestal van uit dat neven-arbeid alleen verboden kan worden als er goede gronden voor zijn. Er zijn geen redenen om nu te concluderen dat werknemers zich sterk gehinderd voelen om nevenactiviteiten te ontplooien. Hierdoor zie ik momenteel geen aanleiding om de wet- en regelgeving aan te passen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum