

# **Verbod op nevenarbeid: nu echt verleden tijd?**

*Een onderzoek naar de waarborgen van grondrechten van de  
werknemer in het nieuwe artikel 7:653a BW*

<p>Naam: Agaath Sluijters Inleverdatum: 1 augustus 2022 Faculteit: Rechtsgeleerdheid Afstudeerrichting: Arbeidsrecht Scriptiebegeleider: dr. mr. Miriam Kullmann Tweede lezer: prof. dr. mr. Willem Bouwens</p>
---

# Inhoudsopgave

<b>Lijst van afkortingen .....</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1 Inleiding .....</b>	<b>4</b>
1.1 Inleiding op het onderwerp .....	4
1.2 Problematiek .....	6
1.3 Onderzoeksvraag en deelvragen .....	7
1.4 Methoden van onderzoek .....	8
1.5 Indeling van het onderzoek .....	8
<b>Hoofdstuk 2 Grondrechten van de werknemer .....</b>	<b>10</b>
2.1 Inleiding .....	10
2.2 Grondrechten in het algemeen .....	10
2.2.1 <i>Europese en internationale grondrechten</i> .....	10
2.2.2 <i>Klassieke en sociale grondrechten</i> .....	11
2.2.3 <i>Horizontale werking van grondrechten</i> .....	11
2.3 Recht op vrije arbeidskeuze .....	13
2.3.1 <i>Artikel 19 lid 3 Grondwet</i> .....	13
2.3.2 <i>Europese en internationale bepalingen</i> .....	16
2.4 Recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer .....	16
2.4.1 <i>Artikel 10 lid 1 Grondwet</i> .....	16
2.4.2 <i>Europese en internationale bepalingen</i> .....	18
2.5 Tussenconclusie .....	19
<b>Hoofdstuk 3 Wetgeving en beoordelingskader voor bepalingen omtrent nevenwerkzaamheden</b>	<b>21</b>
3.1 Inleiding .....	21
3.2 Artikel 9 Richtlijn EU 2019/1152 .....	22
3.2.1 <i>De totstandkoming van de Richtlijn</i> .....	22
3.2.2 <i>Het nevenwerkzaamhedenbeding neergelegd in artikel 9 Richtlijn</i> .....	22
3.2.2 <i>Bereik van de Richtlijn: het Europese werknemersbegrip</i> .....	23
3.3 Implementatie in Nederlandse wetgeving .....	24
3.3.2 <i>Implementatie in de Nederlandse wet</i> .....	25
3.4 Objectieve reden: een aanzet tot een beoordelingskader .....	27
3.4.1 <i>De objectieve reden uitgelegd</i> .....	27
3.4.2 <i>Voorbeeld 1: Gezondheid en veiligheid</i> .....	29
3.4.3 <i>Voorbeeld 2: Bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie</i> .....	30
3.4.4 <i>Voorbeeld 3: Integriteit van overheidsdiensten</i> .....	31
3.4.5 <i>Voorbeeld 4: Vermijden van belangenconflicten</i> .....	32
3.5 Tussenconclusie .....	33

<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>De reeds bestaande en nieuwe regeling(en) beoordeeld .....</b>	<b>35</b>
4.1	Inleiding .....	35
4.2	Reeds bestaande regelingen omtrent nevenwerkzaamheden .....	36
4.2.1	<i>Artikel 5:15 lid 6 Arbeidstijdenwet</i> .....	36
4.2.2	<i>Onderdeel 5.3 Toetsingskader AVV</i> .....	37
4.2.3	<i>Het nevenwerkzaamhedenbeding in de individuele arbeidsovereenkomst</i> .....	38
4.2.4	<i>Goed werkgever- en werknemerschap</i> .....	39
4.3	Artikel 7:653a BW .....	39
4.3.1	<i>Algemeen verbod op het verbieden van nevenwerkzaamheden</i> .....	39
4.3.2	<i>Voorbeelden in artikel 7:653a BW</i> .....	40
4.3.3	<i>Objectieve reden in de arbeidsovereenkomst</i> .....	40
4.3.4	<i>Geen nadelige behandeling werknemer</i> .....	41
4.4	Tussenconclusie en eindbeoordeling .....	41
	<i>Iets is beter dan niets</i> .....	42
	<i>Nog steeds onzekerheid voor de werknemer</i> .....	42
	<i>De rechter mag het opknappen</i> .....	43
	<i>Het werkgeversbelang staat voorop</i> .....	43
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Conclusie .....</b>	<b>44</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>.....</b>	<b>47</b>
	Literatuur .....	47
	Jurisprudentie .....	50
	Kamerstukken .....	51

## Lijst van afkortingen

Atw	Arbeidstijdenwet
AVV	Algemeen Verbindend Verklaring
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
ESH	Europees Sociaal Handvest
EU	Europese Unie
EU-Handvest	Handvest van de grondrechten van de Europese Unie
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
Gw	Grondwet
HvJ EU	Hof van Justitie van de Europese Unie
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
IVESCR	Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
MvT	Memorie van toelichting

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## 1.1 Inleiding op het onderwerp

Sinds de coronapandemie wordt er twee keer zoveel thuisgewerkt.<sup>1</sup> Hoewel dit zo zijn voordelen heeft, is het lastiger voor de werkgever om zijn werknemers te controleren. Dat kan erin resulteren dat de werknemer er stiekem meerdere banen op na houdt. Dat zien we in een recente uitspraak van de Rechtbank Rotterdam over een werknemer die naast zijn fulltimebaan bij bedrijf A ook nog een fulltimebaan bij bedrijf B had.<sup>2</sup> Hij zat namelijk in financiële problemen en met twee fulltimebanen kon hij meer inkomen genereren. Toen de werkgever van bedrijf A doorhad dat de werknemer een andere baan had, werd hij door bedrijf A op staande voet ontslagen. De rechter oordeelde dat dit terecht was aangezien de werknemer in strijd handelde met het tussen werknemer en werkgever opgestelde beding over het uitvoeren van nevenwerkzaamheden. Bovendien overtrad hij met zijn twee banen de maximale arbeidsduur die volgt uit de Arbeidstijdenwet. Dit doet de vraag rijzen of, en zo ja welke, regels van toepassing zijn ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden naast de reguliere baan van de werknemer.

In Nederland combineerden in 2018 ongeveer 600.000 werknemers hun baan met ander werk.<sup>3</sup> In veel gevallen zullen in de arbeidsovereenkomst afspraken worden opgenomen omtrent deze nevenwerkzaamheden. Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen werknemer en werkgever op basis van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW), waarin drie elementen terugkomen: arbeid, loon en gezagsverhouding.<sup>4</sup> Het begrip arbeid wordt in de literatuur zeer breed opgevat.<sup>5</sup> Er hoeft alleen sprake te zijn van een voor de werkgever productieve arbeidsprestatie.<sup>6</sup> Loon is de tegenprestatie voor de arbeid die verricht wordt door de werknemer. De gezagsverhouding is de verhouding tussen werkgever en werknemer, waarbij de eerste instructies geeft aan de werknemer over hoe hij de arbeid moet verrichten. Dit element is in het kader van nevenwerkzaamheden het belangrijkste element, aangezien het de werknemer in een afhankelijke positie plaatst ten opzichte van de werkgever. De tussen partijen overeengekomen afspraken in de arbeidsovereenkomst, waaronder het nevenwerkzaamhedenbeding, kunnen later door de werkgever ingeroepen worden. In de meeste arbeidsrelaties is sprake van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW, maar er kan ook sprake zijn van een overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW) of aanneming van werk (artikel 7:750 BW). In dit onderzoek wordt bij het bespreken van nevenwerkzaamheden uitgegaan dat de werknemer ten minste een arbeidsovereenkomst heeft zoals volgt uit artikel 7:610 BW.

Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden die de werknemer ergens anders dan bij de werkgever uitvoert.<sup>7</sup> Tussen werkgever en werknemer kan een nevenwerkzaamhedenbeding

---

<sup>1</sup> Jongen, Verstraten & Zimpelmann 2021, p. 2.

<sup>2</sup> Rb. Rotterdam 31 mei 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:4614 (*Cavero B.V.*)

<sup>3</sup> *De vele kanten van banen combineren (SER)* 2018, p. 31.

<sup>4</sup> Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek*, art. 7:610 BW, aant. 2 (online, bijgewerkt 20 juni 2022 en geraadpleegd op 26 juli 2022).

<sup>5</sup> Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek*, art. 7:610 BW, aant. 2b (online, bijgewerkt 20 juni 2022 en geraadpleegd op 26 juli 2022).

<sup>6</sup> Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek*, art. 7:610 BW, aant. 2b (online, bijgewerkt 20 juni 2022 en geraadpleegd op 26 juli 2022).

<sup>7</sup> Van Dale 2021.

worden afgesproken. Zo'n beding kan een drie vormen aannemen: een algeheel verbod, een voorwaardelijk verbod of een specifiek verbod.<sup>8</sup> Bij een algeheel verbod mag de werknemer geen enkele nevenwerkzaamheid uitvoeren. Bij een voorwaardelijk verbod is toestemming van de werkgever vereist voordat de werknemer met de nevenwerkzaamheden kan beginnen. Bij een specifiek verbod stelt de werkgever een lijst op met specifieke werkgevers waar de werknemer geen nevenwerkzaamheden mag gaan verrichten.<sup>9</sup> Het werk dat naast de hoofdwerkzaamheden wordt uitgevoerd, wordt in dit onderzoek breed opgevat. Het kan gaan om werk uitgevoerd in het kader van een andere arbeidsovereenkomst, of werk als zelfstandige of vrijwilliger. Het fenomeen nevenwerkzaamheden heeft veel synoniemen. Zo wordt het ook wel nevenarbeid, nevenwerk, stapelbanen, hybride banen, combinatiebanen of klapstoelfuncties genoemd.<sup>10</sup>

Vergelijkbaar met het nevenwerkzaamhedenbeding is het concurrentiebeding. In de praktijk leggen beide bedingen restricties op aan de werknemer om na(ast) de arbeidsovereenkomst werk te verrichten. Een belangrijk verschil tussen deze twee bedingen is dat het eerste tijdens de arbeidsovereenkomst van belang is en het tweede pas aan het einde van het dienstverband een rol gaat spelen. Daarnaast is het concurrentiebeding al sinds 1907 terug te vinden in titel 10 van Boek 7 BW bijzondere overeenkomsten (artikel 7:653 BW).<sup>11</sup> Het nevenwerkzaamhedenbeding maakt sinds 1 augustus 2022 deel uit van titel 10 van Boek 7 BW. Bovendien is er over het concurrentiebeding veel geschreven (en geprocedeerd), in tegenstelling tot het nevenwerkzaamhedenbeding. Daar beoogt dit onderzoek verandering in te brengen.

Indirect gelden wel wettelijke restricties bij nevenwerkzaamheden, zoals regelingen omtrent maximale arbeidsduur en overwerk in de Arbeidstijdenwet (Atw).<sup>12</sup> In artikel 5:15 lid 6 Atw is opgenomen dat de werknemer die voor verschillende werkgevers werkt, hierover informatie moet verschaffen aan de verschillende werkgevers zodat zij de Arbeidstijdenwet na kunnen leven. Het legt de meldplicht dus bij de werknemer neer. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het alleen gaat om de situatie waarin de werknemer voor twee werkgevers werkt; indien hij naast zijn baan bij de werkgever ook als zelfstandige aan de slag gaat, hoeft hij dit op basis van de Arbeidstijdenwet niet te vermelden.<sup>13</sup> Naast deze concrete bepaling is de algemene redelijkheid en billijkheid in de vorm van goed werkgever- en werknemerschap terug te vinden in artikel 7:611 BW. Op grond van dit artikel kan van de werknemer verwacht worden dat hij de arbeidsovereenkomst loyaal en naar zijn beste vermogen uitvoert.<sup>14</sup> Maar dient van de werkgever niet ook verwacht te worden dat hij zijn werknemers niet onredelijk benadeelt door het belemmeren van nevenwerkzaamheden, zonder een gegronde reden?

Een werknemer met een deeltijdcontract zal in het bijzonder ernstig benadeeld kunnen worden door een verbod op nevenwerkzaamheden. De kans is aanwezig dat deze werknemer niet

---

<sup>8</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 105.

<sup>9</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 105.

<sup>10</sup> *De vele kanten van banen combineren (SER)* 2018, p. 26.

<sup>11</sup> Jansen, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:653 BW, aant. 1 (online, bijgewerkt 1 september 2019 en geraadpleegd op 26 juli 2022).

<sup>12</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 19.

<sup>13</sup> Schreurs & Van der Kind, *ArbeidsRecht* 2006/39, p. 32.

<sup>14</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2014/42, par. 2.

voldoende inkomsten kan verwerven als het hem door zijn werkgever verboden wordt om naast zijn deeltijdcontract ergens anders te werken. In Nederland werken ongeveer 4,5 miljoen mensen in deeltijd.<sup>15</sup> Hiervan zijn ongeveer een half miljoen mensen wel bereid om meer te werken.<sup>16</sup> Een regeling waarin voorwaarden worden gesteld aan het verbod op nevenwerkzaamheden is juist voor deze groep werknemers van belang.

## 1.2 Problematiek

In het huidige arbeidsrecht is de regelgeving over nevenwerkzaamheden versnipperd, onvolledig en niet eenduidig. De regeling uit de Arbeidstijdenwet is slechts toegespitst op het overtreden van de maximale arbeidsduur en artikel 7:611 BW bevat ook geen specifieke regels ten aanzien van nevenwerkzaamheden. De werkgever heeft de mogelijkheid om nevenwerkzaamheden volledig te verbieden of geen toestemming te geven, zonder dat hij verplicht is om gegronde redenen te hebben. Een volledig verbod beperkt de werknemer in zijn vrijheid om elders werk te verrichten. Een voorwaardelijk verbod geeft de werknemer een grote mate van onzekerheid, omdat hij van tevoren niet weet of de werkgever de nevenwerkzaamheid zal verbieden of niet. Om meer duidelijkheid te creëren zal een regeling moeten worden opgesteld met voorwaarden voor een gerechtvaardigd verbod op nevenwerkzaamheden. Voorbeelden van gerechtvaardigde belangen voor werkgevers om nevenwerkzaamheden te verbieden zijn: ongewenste concurrentie tegengaan, belangenverstremgeling voorkomen, juiste naleving van de Arbeidstijdenwet om de gezondheid van de werknemer te waarborgen, voorkomen van imagoschade en de mogelijkheid tot overwerk behouden.<sup>17</sup> De werknemer daarentegen kan door een verbod op nevenwerkzaamheden belemmerd worden om voldoende inkomen te verwerven, zich via arbeid op persoonlijk vlak te ontplooiën, een eigen bedrijf te starten, een bestuursfunctie aan te nemen of zich te oriënteren in een andere branche.<sup>18</sup> In de reeds bestaande regelingen wordt weinig rekening gehouden met deze belangen. Het is dus van belang om bij een regeling omtrent de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamheden rekening te houden met de belangen van beide partijen. De bescherming van de werknemer kan op die manier beter gewaarborgd worden.

Deze leemte in de bescherming van de werknemer is opgemerkt door de Europese Commissie. De behoefte aan actie op Europees niveau om een kader te creëren voor eerlijke arbeidsvoorwaarden, waaronder een regeling over nevenwerkzaamheden, en een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid heeft de Europese Commissie aangezet tot het opstellen van een richtlijn.<sup>19</sup> Uiteindelijk is de Richtlijn EU 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (hierna: de Richtlijn)<sup>20</sup> op 31 juli 2019 in werking getreden.<sup>21</sup> Het doel van deze Richtlijn is het bevorderen van zekerdere en beter voorspelbare

---

<sup>15</sup> CBS, *Arbeidsdeelname; kerncijfers seizoengecorrigeerd* (online, bijgewerkt op 17 mei 2022 en geraadpleegd op 27 juli 2022).

<sup>16</sup> CBS, *Arbeidsdeelname; kerncijfers seizoengecorrigeerd* (online, bijgewerkt op 17 mei 2022 en geraadpleegd op 27 juli 2022).

<sup>17</sup> De Wolff, *SR 2005/59*, p. 290.

<sup>18</sup> De Wolff, *SR 2005/59*, p. 290.

<sup>19</sup> COM(2017)797, p. 2.

<sup>20</sup> 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).

<sup>21</sup> *PbEU* 2019, L 186/105.

werkgelegenheid en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt en betere levens- en arbeidsomstandigheden.<sup>22</sup> In artikel 9 van de Richtlijn is een bepaling opgenomen waarin het verbieden van nevenwerkzaamheden door de werkgever verboden wordt. De Richtlijn dient door alle lidstaten op 1 augustus 2022 geïmplementeerd te zijn en is vanaf die datum van toepassing op alle arbeidsrelaties in de Europese Unie (EU).<sup>23</sup> In Nederland is dit artikel geïmplementeerd in het nieuwe artikel 7:653a BW, deze luidt als volgt:

#### *Artikel 653a BW*

*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.*

Nu rijst de vraag of dit artikel voldoende bescherming biedt aan de werknemer. In deze context moet gekeken worden of de grondrechten van de werknemer, namelijk het grondrecht op vrije arbeidskeuze en het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, voldoende gewaarborgd worden met de nieuwe regeling. Wordt de positie van de werknemer met de komst van de nieuwe regeling beter beschermd dan met de reeds bestaande regelingen? Of biedt artikel 7:653a BW nog steeds mogelijkheden voor de werkgever om de werknemer te verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten? Deze vragen hebben de aanzet gegeven voor de centrale onderzoeksvraag.

### **1.3 Onderzoeksvraag en deelvragen**

De volgende onderzoeksvraag staat in dit onderzoek centraal:

*In hoeverre worden met de invoering van artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek de grondrechten van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer voldoende gewaarborgd?*

Het betreft een voorspellende en evaluatieve onderzoeksvraag. Het voorspellende deel is gelegen in de invoering van het nieuwe artikel 7:653a BW. De nieuwe regeling wordt onder de loep genomen en er wordt een opzet gegeven voor een beoordelingskader voor de toepassing van het nieuwe artikel 7:653a BW. Het evaluatieve deel is gelegen in de beoordeling wat de verschillen zijn tussen de reeds bestaande situatie en de nieuwe regeling en of het recht op vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer voldoende worden gewaarborgd met deze nieuwe regeling.

De deelvragen die helpen om de onderzoeksvraag te beantwoorden, zijn als volgt:

- 1. Wat houden de grondrechten van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in?*

---

<sup>22</sup> COM(2017)797, p. 3.

<sup>23</sup> Artikel 22 Richtlijn.



2. *Hoe is artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 geïmplementeerd in Nederland?*
3. *Wat moet worden verstaan onder de term ‘objectieve reden’ uit artikel 7:653a BW?*
4. *Kunnen uit uitspraken van rechters over nevenwerkzaamheden conclusies worden getrokken, die helpen om de toepassing van de objectieve reden in artikel 7:653a BW te duiden?*
5. *Hoe worden bedingen omtrent nevenwerkzaamhedenbedingen in het reeds bestaande arbeidsrecht gereguleerd?*
6. *Wordt met de implementatie van artikel 7:653a BW aan de doelstelling van de Richtlijn voldaan?*

## **1.4 Methoden van onderzoek**

Dit rechtswetenschappelijk onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van literatuur, kamerstukken en jurisprudentie. Hoofdstuk 2 bevat een beschrijving van de grondrechten. Hierbij worden alle zojuist genoemde bronnen gebruikt. In hoofdstuk 3 wordt de Richtlijn bestudeerd en de implementatie ervan in de Nederlandse wetgeving in artikel 7:653a BW. De term objectieve reden wordt uitgelegd en aan de hand van de vier voorbeelden die in de Richtlijn worden genoemd, wordt een toetsingskader gevormd die de rechter kan gebruiken indien hij een verbod op nevenwerkzaamheden moet beoordelen op strijdigheid met artikel 7:653a BW. Hierbij wordt jurisprudentie van lagere rechters bestudeerd. De uitspraken zijn gevonden via de zoekmachine Legal Intelligence en de zoektermen die gebruikt zijn, zijn: “nevenwerkzaamheden” + het voorbeeld uit de Richtlijn. Deze uitspraken helpen een beeld te vormen van belangenafweging van rechters in eerdere zaken. De argumentatie voor deze belangenafweging wordt tevens ondersteund door literatuur. Tot slot wordt in hoofdstuk 4 een vergelijking gemaakt tussen de reeds bestaande bepalingen omtrent nevenwerkzaamheden en het nieuwe artikel 7:653a BW. Hierbij wordt gebruik gemaakt van literatuur en kamerstukken.

## **1.5 Indeling van het onderzoek**

De opbouw van dit onderzoek is als volgt. Ten eerste is het van belang om te kijken naar de grondrechten van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Deze grondrechten zijn opgenomen in de Grondwet (Gw) en vinden we ook terug in tal van Europese en internationale wetten en verdragen, zoals artikel 1 Europees Sociaal Handvest (ESH), artikel 8 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), artikel 7 en 15 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (EU-Handvest), artikel 17 Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR) en artikel 6 Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR). Deze grondrechten en hun relevantie in het kader van nevenwerkzaamheden zullen in hoofdstuk 2 besproken worden. In hoofdstuk 3 staat de implementatie van de Richtlijn centraal. Het ontstaan, het doel en de context van de Richtlijn worden behandeld. Daarna wordt de implementatie van de regeling in Nederlandse arbeidsrechtwetgeving besproken. Vervolgens wordt gekeken naar de term ‘objectieve reden’; wat dit inhoudt en welke voorbeelden van objectieve redenen door de Richtlijn zijn genoemd. Deze voorbeelden worden bestudeerd en aan de hand daarvan wordt een aanzet gegeven voor een beoordelingskader voor een gerechtvaardigde objectieve reden. In hoofdstuk 4 worden de

reeds bestaande en nieuwe regeling(en) omtrent nevenwerkzaamheden uiteengezet en in het licht van de grondrechten van de werknemer en de doelen uit de Richtlijn beoordeeld. Hieruit volgt een eindbeoordeling waarin wordt aangegeven in welke opzichten de positie van de werknemer erop vooruitgaat en in welke opzichten de bescherming van de werknemer nog te wensen overlaat. Het onderzoek sluit af met een conclusie.

## **Hoofdstuk 2 Grondrechten van de werknemer**

### **2.1 Inleiding**

Grondrechten hebben als doel bij te dragen aan de ontplooiing en bescherming van ieder individu.<sup>24</sup> In het arbeidsrecht spelen verschillende grondrechten een rol. In dit hoofdstuk worden twee grondrechten besproken die van belang zijn voor een werknemer die te maken heeft met een nevenwerkzaamhedenbeding: het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op vrijheid van de persoonlijke levenssfeer. Deze grondrechten zijn terug te vinden in artikel 19 lid 3 en artikel 10 lid 1 Grondwet, maar ook in Europese en internationale verdragen zoals artikel 1 ESH, artikel 8 EVRM, artikel 7 en 15 EU-Handvest, artikel 17 IVBPR en artikel 6 IVESCR. Deze grondrechten worden nader bestudeerd om zo een antwoord te formuleren op de deelvraag wat de grondrechten van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer inhouden.

Als eerste wordt een algemene beschouwing gegeven over grondrechten. Hierbij wordt gekeken naar het onderscheid tussen klassieke en sociale grondrechten en de aanwezigheid van horizontale, directe en indirecte werking. De werking van Europese en internationale grondrechten in Nederland is ook van belang omdat een werknemer tevens een beroep kan doen op een Europees of internationaal grondrecht. Na de algemene beschouwing worden het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer besproken. De verschillende begrippen zoals ‘arbeid’ en ‘persoonlijke levenssfeer’ worden nader bestudeerd. Vervolgens wordt enerzijds ingegaan op de doorwerking van de nationale grondwetsbepalingen. Anderzijds wordt de doorwerking van de Europese en internationale grondrechten in kaart gebracht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

### **2.2 Grondrechten in het algemeen**

#### **2.2.1 Europese en internationale grondrechten**

Grondrechten zijn in Nederland onder andere terug te vinden in de Grondwet. Maar ook op internationaal niveau zijn afspraken gemaakt over grondrechten. Deze zijn opgesteld door internationale organisaties als de Verenigde Naties en de EU en vastgelegd in verdragen. Het verschil tussen de Nederlandse grondwet en deze Europese of internationale verdragen is dat de rechter wetten in formele zin niet mag toetsen aan de Grondwet,<sup>25</sup> maar wel aan internationale verdragen zoals het EVRM. Zodoende kun je een wet die in strijd is met het recht op privacy wel door de rechter laten toetsen aan artikel 8 EVRM, maar niet aan artikel 10 Gw.

Er zijn verschillende Europese grondrechtelijke bronnen. Het EVRM en het ESH zijn opgesteld door de Raad van Europa. Deze verdragen zijn bindend voor leden van de Raad van Europa en dus ook voor Nederland. Het EU-Handvest is de grondrechtencatalogus van de EU, geïnspireerd op het EVRM en het ESH.<sup>26</sup> Het EU-Handvest heeft sinds 2009 een juridisch bindende status

---

<sup>24</sup> *Kamerstukken II* 1975/76, 13872, nr. 3, p. 10.

<sup>25</sup> Dit volgt uit het toetsingsverbod van artikel 120 Gw.

<sup>26</sup> Barkhuysen, Bos & ten Have, *NTBR* 2011/68, p. 480.

gekregen door middel van artikel 6 lid 3 Verdrag betreffende de Europese Unie.<sup>27</sup> Het gevolg hiervan is dat Nederland als lidstaat van de EU gebonden is aan het EU-Handvest.<sup>28</sup>

### 2.2.2 Klassieke en sociale grondrechten

Er is een onderscheid tussen klassieke en sociale grondrechten.<sup>29</sup> Onder de klassieke grondrechten vallen burgerlijke en politieke rechten, waar de overheid zich niet in mag mengen en die afdwingbaar zijn bij de rechter. Onder de klassieke grondrechten vallen bijvoorbeeld de vrijheid van meningsuiting en het kiesrecht.<sup>30</sup> Sociale grondrechten scheppen juist een verplichting tot prestatie van de overheid. Het recht op huisvesting en het recht op onderwijs zijn voorbeelden van sociale grondrechten.<sup>31</sup> De klassieke grondrechten zijn voornamelijk in artikel 1 tot en met 17 Gw te vinden en de sociale grondrechten in artikel 18 tot en met 23 Gw. Dat betekent echter niet dat er geen klassieke elementen in de sociale grondrechtsartikelen terug te vinden zijn, en andersom. Het verschil tussen klassieke en sociale grondrechten is van belang bij de vraag of een grondrecht werking kan hebben tussen burgers onderling. De meeste sociale grondrechten kunnen namelijk niet zomaar doorwerken tussen burgers onderling aangezien zowel de bedoeling als de aard van de regels zich daar niet voor leent.<sup>32</sup> Waar sociale grondrechten een verplichting scheppen voor de overheid om iets te doen, bevatten klassieke grondrechten vaak juist een verplichting om iets niet te doen. Een klassiek grondrecht is dan ook makkelijker in te roepen in relaties tussen burgers onderling.

### 2.2.3 Horizontale werking van grondrechten

Grondrechten kunnen rechtstreeks worden afgedwongen in een relatie tussen de burger en de overheid.<sup>33</sup> Dit wordt de verticale werking van grondrechten genoemd. Dit betekent bijvoorbeeld dat de overheid op grond van artikel 19 lid 3 Gw het recht op vrije arbeidskeuze van de burger dient te respecteren en ervoor moet zorgen dat burgers beschermd worden tegen dwangarbeid. Maar sommige rechten kunnen ook tussen burgers onderling worden afgedwongen. Dat noemt men de horizontale werking van grondrechten.<sup>34</sup> De horizontale werking is in dit onderzoek van belang, aangezien een verbod op nevenwerkzaamheden is neergelegd in een contract tussen burgers onderling, namelijk tussen werkgever en werknemer. De horizontale werking van de Grondwet is niet algemeen bepaald, maar verschilt per grondwetsartikel, aldus de parlementaire geschiedenis.<sup>35</sup> Bovendien is een onderscheid te maken tussen directe en indirecte horizontale werking.<sup>36</sup> De verschillende vormen van horizontale werking worden hieronder nader toegelicht.

---

<sup>27</sup> Barkhuysen, Bos & ten Have, *NTBR* 2011/68, p. 480.

<sup>28</sup> Sieburgh, *RMThemis* 2015/1, p. 5.

<sup>29</sup> Bunschoten, in: *T&C Grondwet en Statuut*, commentaar op art. 19 Gw, aant. 1 (online, bijgewerkt op 9 juni 2021 en geraadpleegd op 13 mei 2022).

<sup>30</sup> 'Grondwet', rijksoverheid.nl (geraadpleegd op 13 mei 2022).

<sup>31</sup> 'Grondwet', rijksoverheid.nl (geraadpleegd op 13 mei 2022).

<sup>32</sup> Verhulp 1999, p. 9.

<sup>33</sup> *Kamerstukken II* 1975/76, 13872, nr. 5, p. 15.

<sup>34</sup> Bunschoten, in: *T&C Grondwet en Statuut*, commentaar op hoofdstuk 1 Gw, par. 2 (online, bijgewerkt op 9 juni 2021 en geraadpleegd op 25 juli 2022).

<sup>35</sup> *Kamerstukken II* 1975/76, 13872, nr. 5, p. 16.

<sup>36</sup> Verhulp 1999, p. 20. Verhulp beschrijft de 'schaal van Boesjes' waarin vijf vormen van horizontale werking worden uitgeschreven (Boesjes, *NJB* 1973, p. 911).

Bij directe horizontale werking wordt rechtstreeks de bepaling uit de Grondwet toegepast, bij indirecte horizontale werking slechts een afgezwakte versie daarvan. Het verschil tussen directe en indirecte werking is dat bij de eerste het grondrecht als rechtsregel wordt toegepast, terwijl dat bij indirecte werking slechts het rechtsbeginsel is. In de memorie van toelichting bij de Grondwet wordt aangegeven dat grondrechten in beginsel niet direct toepasbaar zijn in horizontale verhoudingen.<sup>37</sup> Dit komt voort uit de gedachte dat de rechter niet direct mag toetsen aan de Grondwet.

Als grondrechten direct toepasbaar zijn in horizontale verhoudingen, kunnen deze grondrechten in een rechterlijke belangenafweging in hun volledigheid worden getoetst. Een rechter zal uiteraard altijd rekening houden met grondrechten vanuit de norm van redelijkheid en billijkheid. In het arbeidsrecht is de redelijkheid en billijkheid verankerd in de norm van goed werkgeven en werknemerschap (artikel 7:611 BW).<sup>38</sup> Wanneer echter een grondrecht in indirecte vorm wordt toegepast, wordt alleen rekening wordt gehouden met het rechtsbeginsel. Dat heeft iets vrijblijvends, aangezien niet wordt voorgeschreven welk gewicht aan een bepaald grondrechtelijk argument moet worden toegekend.<sup>39</sup> Het kan dus waardevol zijn om een grondrecht directe werking te geven.<sup>40</sup> Als een grondrecht directe werking heeft, doet het namelijk meer recht aan het fundamentele karakter van het grondrecht.<sup>41</sup> Bovendien kan het invullen van open normen leiden tot rechtsonzekerheid. Bij het direct toepassen van een concrete grondrechtsregel bestaat daarentegen een grotere zekerheid dat de voorgeschreven belangenoverweging plaatsvindt.<sup>42</sup> Tot slot hoeft niet meer te worden gezocht naar een achter het grondrecht liggend beginsel en kan het grondrecht zelf worden toegepast.

De indirecte horizontale werking van een grondrecht wordt echter sneller aangenomen.<sup>43</sup> Hierbij wordt artikel 3:12 BW gebruikt. In dat artikel is bepaald dat voor de vaststelling van de redelijkheid en billijkheid rekening moet worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen.<sup>44</sup> Grondrechten worden gekwalificeerd als algemeen erkende rechtsbeginselen en kunnen op die manier doorwerken in de redelijkheid en billijkheid.<sup>45</sup> De Hoge Raad heeft het in een aantal zaken mogelijk geacht om het grondrecht van gelijke behandeling (artikel 1 Gw) ambtshalve via artikel 3:12 BW toe te passen.<sup>46</sup> Sterker nog, de Hoge Raad heeft de rechtbank zelfs verplicht om het algemene rechtsbeginsel van gelijkheid toe te passen bij de vraag of als goed werkgever werd gehandeld.<sup>47</sup> Het grondrecht kan dus worden ‘verpakt’ als algemeen rechtsbeginsel en daarmee volgens de Hoge Raad via artikel 3:12 BW onder de algemene

---

<sup>37</sup> *Kamerstukken II* 1975/76, 13872, nr. 3, p. 10.

<sup>38</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 21.

<sup>39</sup> Sieburgh, *RMThemis* 2015/1, p. 5.

<sup>40</sup> Verhulp 1999, p. 62-63.

<sup>41</sup> Verhulp 1999, p. 61.

<sup>42</sup> Verhulp 1999, p. 63.

<sup>43</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 21.

<sup>44</sup> Laagland & Kloostera, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 2.1 (online, bijgewerkt op 3 mei 2020 en geraadpleegd op 26 juli 2022).

<sup>45</sup> Laagland & Kloostera, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:611 BW, aant. 6.1 (online, bijgewerkt op 3 mei 2020 en geraadpleegd op 26 juli 2022).

<sup>46</sup> HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312 (*Parallel Entry*); HR 24 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:492; Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 21.

<sup>47</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 21.

redelijkheid en billijkheid vallen. In het arrest *Afga/Schoolderman* heeft de Hoge Raad vervolgens uitdrukkelijk bepaald dat de norm van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) beoordeeld wordt aan de hand van artikel 3:12 BW.<sup>48</sup> Hieruit volgt dus dat de norm van goed werkgeverschap ingevuld wordt met de redelijkheid en billijkheid en dus ook met algemeen erkende rechtsbeginselen, zoals grondrechten. Op deze manier kunnen grondrechten indirecte werking hebben. Er kan dus geen direct beroep plaatsvinden op het grondrecht zelf, maar via artikel 7:611 BW is het wel mogelijk om een beroep te doen op het rechtsbeginsel.

Met betrekking tot de doorwerking van grondrechten is het volgende nog van belang. Nederland sprake van een monistische rechtsorde, waarbij voor Nederland bindende internationale verdragen direct doorwerken in de nationale rechtsorde.<sup>49</sup> Hoewel alle bepalingen een verplichting kunnen opleggen aan de staat, kunnen sommige bepalingen ook direct doorwerken en daarmee worden ingeroepen door burgers. Dit gebeurt via artikel 93 en 94 Gw. Dit kan alleen als sprake is van een ‘eenieder verbindende bepaling’ – dit betekent dat de bepaling onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig moet zijn om in de nationale rechtsorde als objectief recht te worden toegepast.<sup>50</sup> Over het algemeen wordt van sociale grondrechten niet aangenomen dat sprake is van een eenieder verbindende bepaling, omdat deze in de regel een inspanningsverplichting opleggen aan de staat om de grondrechten te waarborgen.<sup>51</sup> Dat betekent dat een actie wordt gevraagd van de overheid en dus dat de bepaling niet onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om als objectief recht te kunnen worden toegepast. Maar er zijn uitzonderingen mogelijk; uiteindelijk is het aan de rechter om te bepalen of sprake is van een eenieder verbindende bepaling en moet hij rekening houden met de omstandigheden van het geval waarin deze bepaling wordt ingeroepen.<sup>52</sup>

## 2.3 Recht op vrije arbeidskeuze

### 2.3.1 Artikel 19 lid 3 Grondwet

Het recht op vrije arbeidskeuze is in de Nederlandse Grondwet neergelegd in artikel 19 lid 3. De bepaling luidt als volgt:

*“Het recht van iedere Nederlander op vrije keuze van arbeid wordt erkend, behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld.”*

Arbeid moet in deze context zo breed mogelijk worden opgevat.<sup>53</sup> In de notitie over het grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze<sup>54</sup> wordt benoemd welke vormen van arbeid onder de vrijheid op arbeidskeuze vallen:

---

<sup>48</sup> HR 8 april 1994, *JAR* 1994/94 (*Afga/Schoolderman*).

<sup>49</sup> Modderman 2019, p. 96.

<sup>50</sup> HR 10 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:2928 (*Rookverbod*).

<sup>51</sup> Chébtí 2014, p. 97.

<sup>52</sup> Vlemminx & Meuwese, ‘Artikel 94 – Verdrag boven wet’, [nederlandrechtsstaat.nl](http://nederlandrechtsstaat.nl) (geraadpleegd op 8 mei 2022).

<sup>53</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2, p. 4.

<sup>54</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2.

*“Vrijheid van arbeidskeuze heeft zowel betrekking op zelfstandige arbeid in bedrijf en beroep, als op arbeid in dienstbetrekking; zowel op arbeid in de particuliere sector als op arbeid in overheidsdienst (ambtenaren en arbeidscontractanten); zowel op betaalde als op onbetaalde arbeid; zowel op hoofdberoep als op nevenwerkzaamheden.”<sup>55</sup>*

In de notitie wordt expliciet het voorbeeld van nevenwerkzaamheden genoemd. De vrijheid van arbeidskeuze heeft dus duidelijk betrekking op werkzaamheden naast het hoofdberoep. De vrijheid van arbeidskeuze kan op twee uiteenlopende manieren worden geïnterpreteerd. Aan de ene kant omvat het een verbod op dwangarbeid en aan de andere kant omvat het een recht om bepaalde arbeid te kiezen en deze te blijven verrichten. In het kader van nevenwerkzaamheden is de tweede vorm van dit vrijheidsrecht van belang, dat men mag kiezen welke arbeid te verrichten. Wat betreft het begrip ‘keuze’ is van belang dat het niet alleen gaat om een interne beslissingsvrijheid, maar ook om de eenmaal gemaakte keuze te kunnen realiseren en te herzien.<sup>56</sup> In andere woorden: dat de werknemer de vrijheid heeft om het werk te kiezen van zijn voorkeur, dat werk uit te voeren, en om van werk te wisselen.

De vrijheid van arbeidskeuze kent ook een beperkingsmogelijkheid. Deze wordt aangeduid met de zinsnede: “behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet”.<sup>57</sup> Hiermee wordt bedoeld dat het recht slechts kan worden beperkt wanneer sprake is van een formeel-wettelijke bepaling.<sup>58</sup> Er kunnen naast beperkingen ook begrenzingsen bestaan in het recht op vrije arbeidskeuze.<sup>59</sup> Er is een belangrijk verschil tussen beperkingen en begrenzingsen: beperkingen vloeien voort uit de wet, terwijl begrenzingsen voortvloeien uit de maatschappelijke situatie.<sup>60</sup> Deze begrenzingsen geven daarmee het gebied aan dat buiten de vrijheidskeuze in de zin van de Grondwet valt. Ze kunnen voortvloeien uit de sociaal-economische situatie, de algemene handelingsvrijheid of voorschriften. Ten eerste kan de sociaal-economische situatie met zich meebrengen dat de keuze voor arbeid begrensd is, waardoor geen gegarandeerd recht op een arbeidsplaats bestaat. Denk bijvoorbeeld aan krapte op de arbeidsmarkt. Het is bovendien niet realistisch om dit van de overheid, laat staan van werkgevers te verwachten. Een andere begrenzing is die van de algemene handelingsvrijheid. Als voorbeeld in de notitie over het grondrecht van vrije arbeidskeuze worden verkeersveiligheidsvoorschriften genoemd, waarbij gedacht kan worden aan het bezit van een rijbewijs voordat je als vrachtwagenchauffeur de weg op gaat. Tot slot zijn voorschriften van belang voor bijvoorbeeld de kwaliteitsbewaking van de arbeid, zoals een arts die een opleiding moet hebben gevolgd voordat hij een operatie kan uitvoeren.

Zoals in 2.2.2 is besproken, is er een verschil tussen klassieke en sociale grondrechten. Hoewel vanaf artikel 18 Gw voornamelijk sociale grondrechten terug te vinden zijn in de Grondwet, lijkt artikel 19 lid 3 Gw een uitzondering. Verhulp is van mening dat artikel 19 lid 3 Gw een klassiek grondrecht is, omdat het als afweerrecht geformuleerd is.<sup>61</sup> Houwerzijl en Zekic ondersteunen

---

<sup>55</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2, p. 4.

<sup>56</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2, p. 4.

<sup>57</sup> Artikel 19 lid 3 Gw.

<sup>58</sup> Delfos-Roy 2007, p. 84.

<sup>59</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2, p. 5.

<sup>60</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2, p. 5.

<sup>61</sup> Verhulp 1999, p. 8-9.

dit.<sup>62</sup> Ik ben het met hen eens, aangezien het artikel de vrijheid van burgers om zelf arbeid te kiezen benadrukt, waarbij de overheid zich juist moet onthouden van inmenging. Het gevolg van deze classificatie als klassiek grondrecht is dat het zich beter leent voor horizontale werking. Een klassiek grondrecht biedt namelijk in een verticale verhouding bescherming tegen optreden van de overheid en in een horizontale verhouding vertaalt zich dat naar bescherming tegen een andere civiele partij. De horizontale werking valt uiteen in directe en indirecte horizontale werking.

De directe horizontale werking van artikel 19 lid 3 Gw wordt in grondwetnotitie niet uitgesloten, maar overgelaten aan de rechter.<sup>63</sup> In het arrest *Kolkman/Cornelisse* is bepaald dat de (directe) horizontale werking van artikel 19 lid 3 Gw mogelijk is.<sup>64</sup> De nadruk ligt in dit geval op het woord ‘mogelijk’, aangezien in het genoemde arrest de directe horizontale werking niet is aangenomen. Uit de woorden “omdat zij aan deze grondrechten een verdergaande horizontale werking toekent dan daaraan toekomt”<sup>65</sup> valt af te leiden dat de Hoge Raad wel een horizontale werking in artikel 19 lid 3 Gw ziet, maar deze is tot nu toe nog nooit concreet aangenomen.<sup>66</sup> Auteurs zijn voorzichtig in het aannemen van directe werking van het recht op vrije arbeidskeuze. Hagendoorn schrijft dat er duidelijke aanknopingspunten zijn om aan te nemen dat een direct beroep op artikel 19 lid 3 Gw geoorloofd is.<sup>67</sup> De Wolff benoemt dat het onduidelijk is in hoeverre het grondrecht op vrije arbeidskeuze een directe horizontale werking heeft.<sup>68</sup> Ik lees hierin dat De Wolff een directe horizontale werking aanneemt, maar niet kan zeggen hoe ver deze reikt. Verhulp constateert tot slot dat indien het recht op vrije arbeidskeuze directe werking zou hebben, van een beperkingsclausule zoals het concurrentiebeding weinig over zou blijven.<sup>69</sup> Dit is een interessante constatering, aangezien het concurrentiebeding wel in het BW is opgenomen en aan de werkgever de ruimte geeft om de werknemer te beperken in zijn arbeidskeuze aan het einde van zijn dienstverband. Het nevenwerkzaamhedenbeding toont veel overeenkomsten met het concurrentiebeding. Een belangrijk verschil is echter dat er sprake is van arbeid tijdens het dienstverband in plaats van na afloop ervan. Als het concurrentiebeding in strijd zou zijn met het recht op vrije arbeidskeuze, zoals Verhulp suggereert, dan zou een verbod op nevenwerkzaamheden wellicht ook strijdig zijn met dit grondrecht.

In paragraaf 2.2.3 is benoemd dat bij indirecte horizontale werking via artikel 7:611 BW algemene rechtsbeginselen zoals grondrechten kunnen worden toegepast. Op deze manier kan een werknemer wiens recht op vrije arbeidskeuze wordt beperkt door een verbod op nevenwerkzaamheden, een beroep doen op artikel 7:611 BW en aanvoeren dat dit verbod in strijd

---

<sup>62</sup> Houwerzijl & Zekic, ‘Artikel 19 – Werkgelegenheid en arbeidskeuze’, [nederlandrechtsstaat.nl](http://nederlandrechtsstaat.nl) (geraadpleegd op 8 mei 2022).

<sup>63</sup> *Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs. 1-2, p. 19.

<sup>64</sup> HR 1 juli 1997, *JOR* 1997/109, m.nt. E. Loesberg (*Kolkman/Cornelisse*). In dit arrest is tussen werknemer en werkgever geen concurrentiebeding overeengekomen. De werknemer gaat concurrerende activiteiten uitoefenen en wordt ontslagen. In cassatie betoogt de werknemer dat door het niet schriftelijk opnemen van een concurrentiebeding, het grondrecht van vrije arbeidskeuze bewaard moet blijven. De Hoge Raad gaat hier niet in mee en zegt dat “zij aan deze grondrechten een verdergaande horizontale werking toekent dan daaraan toekomt”.

<sup>65</sup> HR 1 juli 1997, *JOR* 1997/109, r.o. 3.5 (*Kolkman/Cornelisse*).

<sup>66</sup> Dit komt mijns inziens omdat er weinig geprocedeerd wordt over het recht op vrije arbeidskeuze.

<sup>67</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 21.

<sup>68</sup> De Wolff, *SR* 2005/59, p. 292.

<sup>69</sup> Verhulp 1999, p. 184.



is met de norm van goed werkgeverschap.<sup>70</sup> Een indirect beroep op dit grondrecht heeft de meeste kans van slagen, aangezien een direct beroep op het grondrecht op vrije arbeidskeuze niet expliciet is aangenomen in de jurisprudentie of in de literatuur.

### **2.3.2 Europese en internationale bepalingen**

Naast de nationale wetgeving is het recht op vrije arbeidskeuze tevens opgenomen in Europese en internationale regelgeving zoals artikel 1 lid 2 ESH, artikel 15 lid 1 EU-Handvest en artikel 6 lid 1 IVESCR.<sup>71</sup> Alle artikelen benoemen het recht van eenieder om te werken en om het beroep zelf te mogen kiezen. Artikel 1 lid 2 ESH en artikel 6 lid 1 IVESCR benoemen daarnaast het belang om in het eigen onderhoud te voorzien. Over artikel 1 ESH en artikel 6 IVESCR heeft de Hoge Raad in 1980 bepaald dat deze artikelen slechts instructienormen zijn.<sup>72</sup> Deze artikelen kunnen derhalve niet als eenieder verbindende bepalingen in de zin van artikel 94 Gw gezien worden.<sup>73</sup>

Door het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) is in de zaak *Association de Mediation Sociale* echter bepaald dat sommige artikelen in het EU-Handvest wel directe horizontale werking kunnen hebben, indien sprake is van een recht en niet van een beginsel.<sup>74</sup> Het HvJ EU geeft in dit arrest aan dat sprake moet zijn van bepalingen die “op zich volstaan om aan particulieren een subjectief recht te verlenen waarop als zodanig een beroep kan worden gedaan”.<sup>75</sup> Van Peijpe geeft in zijn bijdrage aan dat artikel 15 EU-Handvest in aanmerking lijkt te komen voor directe horizontale werking.<sup>76</sup> Ook Hagendoorn is van mening dat een direct beroep op dit artikel mogelijk is.<sup>77</sup> Hij stelt dat het recht op vrije arbeidskeuze een wezenlijk beginsel van Unierecht is, waardoor direct beroep op dit grondrecht wel mogelijk zou moeten zijn. Ik ben op grond hiervan van mening dat aan artikel 15 EU-Handvest directe horizontale werking moet toekomen waardoor een werknemer direct een beroep kan doen op dit artikel indien hij geconfronteerd wordt met een nevenwerkzaamhedenbeding waarbij zijn recht op vrije arbeidskeuze in het geding is.

## **2.4 Recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer**

### **2.4.1 Artikel 10 lid 1 Grondwet**

Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer wordt ook wel het recht op privacy genoemd. In de Grondwet is dit grondrecht terug te vinden in artikel 10 lid 1:

*“Ieder heeft, behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen, recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.”*

---

<sup>70</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 106.

<sup>71</sup> Eleveld, *TAC* 2020/4, p. 147.

<sup>72</sup> HR 17 oktober 1980, *NJ* 1981/41.

<sup>73</sup> Eleveld & Dermine, *NTM-NCJMBull* 2018/3, p. 360.

<sup>74</sup> HvJ EU 15 januari 2014, C-176/12, *NJ* 2014/246; Emaus, *NTBR* 2015/10, p. 73.

<sup>75</sup> HvJ EU 15 januari 2014, C-176/12, *NJ* 2014/246.

<sup>76</sup> Van Peijpe, *TRA* 2012/76, p. 16.

<sup>77</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/8, p. 22.

Het begrip ‘persoonlijke levenssfeer’ moet ruim worden uitgelegd en het is aan de rechter om dit nader in te vullen.<sup>78</sup> De reden dat dit begrip ruim moet worden uitgelegd, is omdat de grondwetgever inzag dat de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer op zeer uiteenlopende gebieden aan de orde kan komen.<sup>79</sup> Bovendien wordt dit grondrecht in onze samenleving beschouwd als een essentiële voorwaarde voor een menswaardig bestaan en als een van de grondslagen van onze rechtsorde.<sup>80</sup> Door het begrip persoonlijke levenssfeer ruim op te vatten, kunnen veel verschillende situaties onder dit grondrecht vallen en zo wordt de burger het meest effectief beschermd tegen inmenging van de overheid. In het kader van nevenwerkzaamheden kan het recht op persoonlijke levenssfeer het beste worden uitgelegd als het recht voor de werknemer om in privé-tijd de fysieke en geestelijke ruimte te krijgen om zijn of haar tijd zelf in te vullen.

Het recht op privacy biedt een grondslag voor de bescherming van de vrije ontplooiing van het privéleven van de werknemer.<sup>81</sup> Het recht op privacy bevat dus een zeker element van zelfbeschikking en persoonlijke autonomie. In de vrije tijd van de werknemer moet ruimte zijn om zichzelf te ontwikkelen en te ontspannen op de manier waarop hij dat prettig vindt. Maar wat gebeurt er als de werkgever zich gaat bemoeien met het privéleven van de werknemer? Roozendaal noemt als voorbeeld dat keuzes die de werknemer in zijn privé-tijd maakt, belastend kunnen zijn voor de werkgever. De werkgever kan de werknemer aansporen om alternatieven te kiezen die beter aansluiten bij het bedrijfsbelang. De werknemer kan zich gedwongen voelen om zich aan te passen. Hierbij moet rekening gehouden worden met de machtsongelijkheid tussen werkgever en werknemer.<sup>82</sup> Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer speelt aldus een belangrijke rol in de relatie tussen werkgever en werknemer.

Eerder is al gesproken over de horizontale en (in)directe werking van grondrechten. In de memorie van toelichting bij de Grondwet wordt aangegeven dat aan het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer een fundamentele betekenis moet worden toegekend en dat het recht als horizontaal direct werkend recht moet worden beschouwd.<sup>83</sup> Dat betekent dat het recht op privacy een grondrecht is dat direct door een burger, en tussen burgers onderling ingeroepen kan worden. Het recht op privacy is tevens een klassiek grondrecht en dat betekent dat de overheid zich terughoudend moet opstellen en zich niet zomaar mag mengen in de persoonlijke levenssfeer van burgers. Zoals eerder gezegd, lenen klassieke grondrechten zich eerder voor horizontale werking.<sup>84</sup> Concreet betekent dit dat de werkgever zich ervan moet weerhouden om zich te mengen in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.<sup>85</sup>

---

<sup>78</sup> *Kamerstukken II 1975/76*, 13872, nr. 3, p. 40.

<sup>79</sup> *Kamerstukken II 1975/76*, 13872, nr. 3, p. 41.

<sup>80</sup> *Kamerstukken II 1975/76*, 13872, nr. 3, p. 39.

<sup>81</sup> Roozendaal 2011/14.2.2.

<sup>82</sup> Roozendaal 2011/10.3.1.

<sup>83</sup> *Kamerstukken II 1975/76*, 13872, nr. 3, p. 40.

<sup>84</sup> Verhulp 1999, p. 9.

<sup>85</sup> Andersom geldt dit overigens ook.

## 2.4.2 Europese en internationale bepalingen

Het grondrecht op privacy is in meerdere Europese en internationale bepalingen opgenomen, zoals in artikel 8 EVRM, artikel 17 IVBPR en artikel 7 EU-Handvest. Artikel 8 EVRM en artikel 17 IVPBR hebben directe werking, aangezien dit klassieke grondrechten zijn die zijn opgesteld als resultaatsverbintenis en zich tot eenieder richten, niet alleen tot de staat.<sup>86</sup> Bovendien is de horizontale werking van artikel 8 EVRM aangenomen in de zaak *Edamse bijstandsvrouw*.<sup>87</sup> Beide artikelen noemen daarnaast net als artikel 10 Gw dat een inbreuk op het recht op privacy alleen gerechtvaardigd is als deze is toegestaan door de wet. Eerder is benoemd dat artikelen uit het EU-Handvest in aanmerking kunnen komen voor directe werking indien sprake is van een recht en geen beginsel. Aangezien het recht op privacy in de zin van het EU-Handvest vergelijkbaar is met het recht op vrije arbeidskeuze, geldt dit naar mijn mening ook voor artikel 7 EU-Handvest.

Een verschil met de andere artikelen is dat in artikel 8 EVRM een extra toets is opgenomen. Een inbreuk op het recht op privacy van artikel 8 EVRM is alleen gerechtvaardigd als deze (1) bij wet voorzien is en daarnaast (2) een geoorloofd doel dient en (3) noodzakelijk is in een democratische samenleving.<sup>88</sup> Artikel 8 EVRM wordt daarom vaker gebruikt omdat deze de meest concrete bron voor rechtsbescherming biedt.<sup>89</sup> De interpretatie van het begrip persoonlijke levenssfeer wordt bij dit artikel tevens breed opgevat en omvat onder andere bescherming van de ontplooiing van het privéleven of het recht om te leven zoals iemand dat verkiest. Bovendien heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) in het arrest *Niemitz* bepaald dat het recht op privacy zich tevens uitstrekt tot de werkplek.<sup>90</sup> Artikel 8 EVRM is echter niet zomaar in te zetten tussen burgers onderling. Vooral het toetsingskader dat volgt uit lid 2 van het artikel is niet geschreven voor civiele geschillen.<sup>91</sup> Het grootste obstakel is het eerste vereiste: bij wet voorzien. Bij overheidshandelen is vaak snel aan dit vereiste voldaan, omdat de overheid alleen bevoegd is om te handelen als daar een wettelijke grondslag voor aangewezen kan worden. Bij burgers is dit juist andersom; burgers zijn vrij om te handelen, tenzij een verbod geldt. Als een nevenwerkzaamhedenbeding dus niet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, zou de werkgever bij voorbaat geen beroep kunnen doen op de uitzondering van artikel 8 lid 2 EVRM. Het EHRM past het criterium wel enigszins soepel toe, waarbij een inbreuk op grond van een

---

<sup>86</sup> Chébtí 2014, p. 97.

<sup>87</sup> HR 9 januari 1987, *NJ* 1987/928 m.nt. E.A. Alkema, r.o. 4.4 (*Edamse Bijstandsvrouw*). In dit arrest ging het om een gescheiden vrouw die een bijstandsuitkering genoot. Zij werd bespied door haar buurman, werkzaam bij de gemeentelijke sociale dienst, en hij maakt hier een aantal keer melding van waardoor haar bijstandsuitkering werd ingetrokken. Door de Hoge Raad werd uiteindelijk in r.o. 4.4 geoordeeld dat artikel 8 EVRM werking heeft tussen burgers onderling. Bovendien moet het begrip persoonlijke levenssfeer breed worden opgevat en volgt de HR de uitleg van het begrip in *Kamerstukken II* 1975/76, 13872, nr. 3, p. 40.

<sup>88</sup> Groothuis, 'Artikel 10 – Eerbiediging en bescherming van de persoonlijke levenssfeer', [nederlandrechtsstaat.nl](http://nederlandrechtsstaat.nl) (geraadpleegd op 17 mei 2022).

<sup>89</sup> Rozenaal 2011/14.2.2.

<sup>90</sup> Damen & Baijens, *ArbeidsRecht* 2022/19, p. 16; EHRM 16 december 1992, *NJ* 1993/400 (*Niemitz*). In dit arrest gaat het om een huiszoekingsbevel op een advocatenkantoor vanwege bedreiging van een rechter. In r.o. 28-33 is bepaald dat het recht op bescherming van het privéleven in belangrijke mate het recht op aangaan van relaties met andere mensen bevat. Deze relaties worden vaak aangegaan op de werkvloer en bovendien is het moeilijk om onderscheid te maken tussen wanneer de relatie van persoonlijke aard en wanneer deze van zakelijke aard is. Dit maakt dat de werkvloer niet uitgesloten mag worden van het recht op bescherming van het privéleven.

<sup>91</sup> Rozenaal 2011/14.2.3.

door zelfregulering tot stand gekomen beleid tevens voldoet.<sup>92</sup> Dat zou betekenen dat indien een nevenwerkzaamhedenbeding in een personeelshandboek of een soortgelijk document is opgenomen, dit beleid tevens kan worden gebruikt om aan het eerste vereiste van artikel 8 lid 2 EVRM te voldoen.

## 2.5 Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is aandacht besteed aan twee belangrijke grondrechten van de werknemer in het kader van nevenwerkzaamheden; het grondrecht op vrije arbeidskeuze en het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. De wetgever heeft beide grondrechten in de Grondwet opgenomen en ze zijn ook terug te vinden in Europese en internationale regelgeving. De begrippen ‘arbeid’ en ‘persoonlijke levenssfeer’ moeten zeer ruim worden opgevat. Op die manier kunnen veel verschillende situaties onder dit grondrecht vallen en zo wordt de werknemer het meest effectief beschermd.

Grondrechten kunnen worden onderverdeeld in twee categorieën: klassieke en sociale grondrechten. Klassieke grondrechten bevatten vaak een verplichting tot onthouding van de overheid, terwijl sociale grondrechten juist een verplichting tot actie van de overheid bevatten. Grondrechten beschermen de burger dus in relatie tot de overheid. Dit wordt ook wel de verticale werking van grondrechten genoemd. Sommige grondrechten kunnen echter ook in de relatie tussen burgers onderling worden ingeroepen, dat wordt de horizontale werking genoemd. Bovendien is er een verschil tussen directe en indirecte horizontale werking. Bij directe horizontale werking kan een burger direct een beroep doen op het grondrecht. Bij indirecte horizontale werking dient het beroep plaats te vinden via artikel 3:12 BW of artikel 7:611 BW en wordt het grondrecht gezien als een algemeen rechtsbeginsel. Het voordeel van een direct beroep is dat het grondrecht als rechtsregel wordt toegepast, terwijl dat bij een indirect beroep slechts het rechtsbeginsel is.

De directe horizontale werking van artikel 19 lid 3 Gw is door de Hoge Raad mogelijk geacht, maar nog nooit expliciet aangenomen. Dit betekent dat een burger op dit moment niet direct een beroep kan doen op artikel 19 lid 3 Gw. Een indirect beroep via artikel 7:611 BW is wel mogelijk. Daarnaast kan de route bewandeld worden van artikel 15 EU-Handvest, hoewel ook hiervan niet eerder door een rechterlijke instantie is vastgesteld dat dit artikel directe horizontale werking heeft. Er zijn dus meerdere opties voor een werknemer om zich te beroepen op het recht op vrije arbeidskeuze. De route van artikel 7:611 BW heeft mijns inziens de meeste kans van slagen.

Het recht op privacy zoals volgt uit artikel 10 lid 1 Gw heeft wel een horizontale werking, dit is in de memorie van toelichting op de Grondwet uitdrukkelijk aangegeven. Daarnaast is artikel 8 EVRM een belangrijke bron van rechtsbescherming voor de werknemer bij een beroep op het recht op privacy in geval van een nevenwerkzaamhedenbeding. Een inbreuk op het recht op privacy is namelijk alleen gerechtvaardigd als aan drie cumulatieve vereisten is voldaan. In horizontale relaties is het lastig om aan het eerste vereiste ‘bij wet voorzien’ te voldoen, maar het EHRM past dit criterium wel enigszins soepel toe. Op die manier is het niet ondenkbaar dat een

---

<sup>92</sup> Rozen daal 2011/14.2.3; EHRM 25 maart 1985, NJ 1987/900 m.nt. E.A. Alkema (*Barthold*).

werkgever een gerechtvaardigd beroep kan doen op de uitzondering van artikel 8 lid 2 EVRM en alsnog de werknemer kan verbieden om nevenarbeid te verrichten. Deze route geeft echter wel meer bescherming aan de werknemer dan artikel 10 lid 1 Gw.

Voor het beoordelen van de geldigheid of toelaatbaarheid van bedingen over nevenwerkzaamheden kun je dus een beroep doen op het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op privacy. Een beroep op het recht op vrije arbeidskeuze heeft de meeste kans van slagen via artikel 7:611 BW, waarbij grondrechten via de norm van goed werkgeverschap doorwerken. Bij het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is een beroep op artikel 8 EVRM het meest voor de hand liggend. Dit artikel biedt de meeste bescherming aan de werknemer en heeft directe werking. Beide grondrechten zijn relevant en kunnen dus in individuele zaken worden ingeroepen. Daarmee dragen zij daadwerkelijk bij aan de bescherming van de werknemer.

## Hoofdstuk 3 Wetgeving en beoordelingskader voor bepalingen omtrent nevenwerkzaamheden

### 3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat dieper in op bepalingen omtrent nevenwerkzaamheden. In het Nederlandse arbeidsrecht was tot voor kort geen volwaardige regeling omtrent nevenwerkzaamheden opgenomen. De enige regelingen waar de werknemer gebruik van kon maken, waren artikel 5:15 Atw en de redelijkheid en billijkheid in de vorm van goed werknemer- en werkgeverschap van artikel 7:611 BW. De werknemer bevond zich hierdoor in een zwakkere positie ten opzichte van de werkgever<sup>93</sup> terwijl een van de doelen van het arbeidsrecht juist het compenseren van deze machtsongelijkheid is.<sup>94</sup> De werkgever kon namelijk in de arbeidsovereenkomst regels opstellen ten aanzien van nevenarbeid die onevenredig bezwarend zijn voor de werknemer. De werkgever hoefde niet binnen een bepaald kader te blijven bij het opstellen van een nevenwerkzaamhedenbeding, zoals bij het concurrentiebeding (artikel 7:653 BW) wel het geval is. Daarmee werd de werknemer buiten spel gezet en kon hij weinig bescherming vinden tegen een bezwarend nevenwerkzaamhedenbeding in het arbeidsrecht. Slechts een beroep op artikel 7:611 BW zou hem kunnen helpen, maar dit biedt weinig zekerheid aangezien de werknemer een beroep doet op een open norm die door de rechter ingevuld dient te worden. Een werknemer zal bovendien lang niet altijd de middelen hebben om een gang naar de rechter te maken. Het werd dus tijd om specifieke regels op te stellen met betrekking tot het toestaan of verbieden van nevenwerkzaamheden. Dit voorkomt ook dat de rechter telkens van geval tot geval moet oordelen of een nevenwerkzaamhedenbeding rechtmatig is of niet. Daar zou met de implementatie van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie verandering in moeten komen.

Tegen deze achtergrond gaat dit hoofdstuk in op een aantal deelvragen, waaronder de vraag hoe artikel 9 van de Richtlijn geïmplementeerd is in Nederland, hoe de term ‘objectieve reden’ uit artikel 7:653a BW uitgelegd moet worden en of uit de uitspraken van rechters over nevenwerkzaamheden conclusies worden getrokken, die helpen om de toepassing van de objectieve reden in artikel 7:653a BW te duiden. Eerst wordt de totstandkoming van de Richtlijn besproken. De Richtlijn is van toepassing op alle werknemers uit de EU. Het werknemersbegrip wordt uitgelegd aan de hand van een aantal uitspraken van het HvJ EU.<sup>95</sup> Dit begrip verschilt van het Nederlandse werknemersbegrip. Het verschil tussen deze twee begrippen is van belang aangezien het Europese werknemersbegrip moet worden aangehouden bij de interpretatie en implementatie van de Richtlijn. Hierna wordt gekeken naar de implementatie van artikel 9 van de Richtlijn in artikel 7:653a BW. De term ‘objectieve reden’ wordt uiteengezet en hierbij worden de vier voorbeelden die de Richtlijn benoemt, nader besproken. Met behulp van uitspraken van rechters kan per voorbeeld worden bekeken welk belang de rechter in eerdere gevallen zwaarder liet wegen. Dit helpt om een beoordelingskader op te stellen voor het beoordelen van een objectieve reden in de toekomst. Tot slot volgt een tussenconclusie.

---

<sup>93</sup> Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal, *Schets van het Nederlandse Arbeidsrecht* 2021/1.5.1.

<sup>94</sup> Roozendaal 2011/10.3.1.

<sup>95</sup> 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), overweging 8 van de preambule.

## 3.2 Artikel 9 Richtlijn EU 2019/1152

### 3.2.1 De totstandkoming van de Richtlijn

De afgelopen kwart eeuw is onder andere door digitalisering de flexibilisering op de arbeidsmarkt toegenomen.<sup>96</sup> Hoewel deze trend heeft gezorgd voor meer werkgelegenheid, heeft het ook geleid tot instabiliteit en onvoorspelbaarheid in arbeidsrelaties.<sup>97</sup> Dit kan leiden tot onzekerheid over de rechten en bescherming voor deze werknemers.<sup>98</sup> Werknemers moeten dus goed geïnformeerd worden over hun arbeidsvoorwaarden, op een toegankelijke manier. Dit vraagt om de vaststelling van nieuwe minimumrechten voor werknemers in de EU. In dat kader heeft de Europese Commissie op 21 december 2017 haar voorstel<sup>99</sup> voor een Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie gepubliceerd. Uiteindelijk is in 2019 de Richtlijn door het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie aangenomen.<sup>100</sup> Het doel van deze Richtlijn is het bevorderen van transparantere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt en betere levens- en arbeidsomstandigheden.<sup>101</sup>

### 3.2.2 Het nevenwerkzaamhedenbeding neergelegd in artikel 9 Richtlijn

Indien sprake is van nevenwerkzaamheden, dan is artikel 9 van de Richtlijn van belang:

#### *Artikel 9 Richtlijn*

- 1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever de werknemer niet verbiedt, buiten het werkrooster bij die werkgever, voor andere werkgevers te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.*
- 2. De lidstaten kunnen voorwaarden vastleggen voor het gebruik van onverenigbaarheidsbeperkingen door werkgevers, om objectieve redenen, zoals gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.*

Dit artikel verplicht lidstaten om ervoor te zorgen dat de werkgever de werknemer niet zonder meer verbiedt om buiten werktijden voor andere werkgevers te gaan werken. De werknemer mag door de werkgever bovendien niet nadelig behandeld worden in die situatie. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een werknemer met nevenwerkzaamheden geen promotie krijgt aangeboden, terwijl een gelijkwaardige werknemer zonder nevenwerkzaamheden wel promotie krijgt. Lid 2 van artikel 9 van de Richtlijn maakt het mogelijk voor lidstaten om voorwaarden vast te leggen voor het gebruik van nevenwerkzaamhedenbedingen om objectieve redenen. Hiervoor geeft de Richtlijn vier voorbeelden: gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten.

---

<sup>96</sup> COM(2017) 797, p. 1.

<sup>97</sup> COM(2017) 797, p. 1.

<sup>98</sup> 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), overweging 4 van de preambule.

<sup>99</sup> COM(2017) 797.

<sup>100</sup> *PbEU* 2019, L 186/105.

<sup>101</sup> Artikel 1 van de Richtlijn en *Kamerstukken II* 2021/22, 35 962, nr. 3, p. 1.

Het voorstel van de Europese Commissie bevatte oorspronkelijk een iets andere tekst:

*Artikel 8 voorstel tot Richtlijn*<sup>102</sup>

- 1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever zijn werknemers niet verbiedt buiten het werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken.*
- 2. De werkgevers mogen wel voorwaarden van onverenigbaarheid vastleggen wanneer dergelijke beperkingen worden gerechtvaardigd door gegronde redenen zoals de bescherming van bedrijfsgeheimen of het vermijden van belangenconflicten.*

Wanneer de definitieve tekst van artikel 9 in de Richtlijn wordt vergeleken met de tekst van artikel 8 in het voorstel van de Europese Commissie, valt op dat aan lid 1 is toegevoegd dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wanneer deze nevenwerkzaamheden verricht. Aan het tweede lid zijn een aantal gegronde redenen toegevoegd, zoals de gezondheid en veiligheid en de integriteit van overheidsdiensten. Over deze aanvullingen is overeenstemming bereikt met de Raad van de Europese Unie en het Europese Parlement. Met name uit de aanvulling op het eerste lid blijkt dat het doel van artikel 9 Richtlijn nadrukkelijk is om werknemers toe te staan om nevenwerkzaamheden te verrichten en hun positie te beschermen.

### **3.2.2 Bereik van de Richtlijn: het Europese werknemersbegrip**

De Richtlijn is van toepassing op alle werknemers in de EU.<sup>103</sup> Een werknemer is iemand die arbeid verricht voor een ander. Er is alleen sprake van een werknemer als tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat. Om duidelijk te maken wie precies onder de Richtlijn valt is in overweging 8 van de preambule aangegeven dat de jurisprudentie van het HvJ EU moeten worden gebruikt om het werknemersbegrip verder in te vullen.<sup>104</sup> Uit deze jurisprudentie blijkt dat het begrip werknemer moet worden uitgelegd aan de hand van objectieve criteria die kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding. Het hoofdkenmerk van een arbeidsverhouding is dat een persoon arbeid verricht, oftewel iemand die gedurende een bepaalde tijd voor een andere persoon en onder diens leiding prestaties levert tegen beloning. Bovendien staat in overweging 8 expliciet dat bij de vraag of sprake is van een arbeidsrelatie, niet moet worden uitgegaan van de beschrijving door de betrokken partijen, maar van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk. Dat is een ruimere definitie dan die we in het Nederlandse arbeidsrecht kennen.<sup>105</sup> In Nederland werd tot voor kort de bedoeling van partijen, naast de feitelijke uitvoering, als maatstaf gebruikt bij het bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst; dit volgt uit het arrest *Groen/Schoevers*.<sup>106</sup> Met de uitspraak in het arrest *X/Gemeente Amsterdam* heeft de Hoge Raad echter verduidelijkt dat bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst, niet van belang is of de partijen voor ogen

---

<sup>102</sup> COM(2017) 797, artikel 8.

<sup>103</sup> Dit volgt uit artikel 1 lid 2 van de Richtlijn.

<sup>104</sup> Hierbij wordt verwezen naar de volgende arresten: HvJ EG 3 juli 1986, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie-Blum*); HvJ EU 14 oktober 2010, ECLI:EU:C:2010:612 (*Union syndicale Solidaires Isère*); HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV/Kiem*); HvJ EU 9 juli 2015, ECLI:EU:C:2015:455 (*Balkaya*); HvJ EU 17 november 2016, ECLI:EU:C:2016:883 (*Ruhrlandklinik*).

<sup>105</sup> Boot, *TAP* 2022/2, p. 6.

<sup>106</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (*Groen/Schoevers*).



hadden een arbeidsovereenkomst af te sluiten.<sup>107</sup> Uit dit arrest volgt namelijk dat de rechter aan de hand van de rechten en verplichtingen die de partijen zijn aangegaan, moet beoordelen of de overeenkomst voldoet aan de vereisten voor een arbeidsovereenkomst.<sup>108</sup> Daarbij moet eerst de inhoud van de overeenkomst worden vastgesteld aan de hand van de wederzijdse rechten en verplichtingen aan de hand van de Haviltex-maatstaf.<sup>109</sup> Vervolgens moet naar de kwalificatie van de overeenkomst worden gekeken, namelijk of de overeenkomst de kenmerken heeft van een arbeidsovereenkomst (zoals volgt uit artikel 7:610 BW).

De benadering van het HvJ EU verschilt dus van die van de Hoge Raad, namelijk dat het HvJ EU alleen aan de feitelijke uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewicht toekent.<sup>110</sup> Er wordt uitdrukkelijk geen rekening gehouden met de beschrijving die de partijen zelf aan de overeenkomst hebben gegeven.<sup>111</sup> Het verschil met de uitleg van de Hoge Raad is dat hoewel deze inmiddels ook meer aandacht geeft aan de feitelijke uitvoering, de beschrijving van de partijen zelf nog steeds wel meespeelt in de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst. De reikwijdte van het Europese werknemersbegrip is dus in beginsel breder dan het nationale.<sup>112</sup> Dit is belangrijk om in het achterhoofd te houden, aangezien het Europese werknemersbegrip moet worden aangehouden bij de interpretatie en implementatie van de Richtlijn. Dat betekent dat bijvoorbeeld een platformwerker die in Nederland wellicht gezien wordt als zelfstandige, door het Europese werknemersbegrip sneller als werknemer kan worden aangemerkt.<sup>113</sup> Het gevolg van die kwalificatie is dat de deze platformwerker onder de Richtlijn valt en dus aanspraak kan maken op bescherming in het kader van nevenwerkzaamheden.

### 3.3 Implementatie in Nederlandse wetgeving

#### 3.3.1 Rapport Expert Group

De Europese Commissie heeft, nadat de Richtlijn was aangenomen en gepubliceerd, een ‘Expert Group’ in het leven geroepen. Een dergelijke Expert Group bestaat uit experts afkomstig uit alle lidstaten en van belangenorganisaties, waaronder Europese sociale partners. De Europese Commissie bespreekt met de Expert Group de bedoeling van de Richtlijn en ondersteunt daarmee de lidstaten met de implementatie ervan in nationale wetgeving.<sup>114</sup> De bevindingen van de Expert Group worden neergelegd in een rapport.<sup>115</sup> Dit rapport is van belang omdat het kan helpen bij de implementatie van de Richtlijn in nationale wetgeving.<sup>116</sup> Daarnaast is het rapport te beschouwen als een gezamenlijke opinie van de lidstaten. Het is voor een goed werkende interne

---

<sup>107</sup> Said 2022/5.2; HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR1746 (X/*Gemeente Amsterdam*).

<sup>108</sup> Zie ook J.J.M. De Laat, annotatie bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR1746, *Prg.* 2020/314; A. Houweling, annotatie bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR1746, *AR-Updates.nl* 2020-1345; Verhulp, annotatie bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR1746, *NJ* 2021/116.

<sup>109</sup> Conclusie A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2020:698, bij HR 6 november 2020 (X/*Gemeente Amsterdam*).

<sup>110</sup> Huisman, *TAP* 2019/278, p. 13.

<sup>111</sup> 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), overweging 8 van de preambule.

<sup>112</sup> Huisman, *TAP* 2019/278, p. 13.

<sup>113</sup> Conclusie A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2022:578, bij (toekomstig) HR 23 december 2022 (*Deliveroo*).

<sup>114</sup> ‘Expert Groups’, *kcbr.nl* (geraadpleegd op 3 juli 2022).

<sup>115</sup> ‘Report of Expert Group - Transposition of Directive (EU)2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union’, *ec.europa.eu* (geraadpleegd op 4 juni 2022).

<sup>116</sup> *Report Expert Group* 2021, p. 7.

markt belangrijk dat richtlijnen in alle lidstaten zoveel mogelijk hetzelfde worden geïmplementeerd. Over artikel 9 lid 1 vragen de experts zich af welke werkgever voorrang heeft bij het bepalen van de werktijden van de werknemer bij beide werkgevers.<sup>117</sup> Dit is bijvoorbeeld van belang om te voorkomen dat de maximale arbeidsduur wordt overschreden.<sup>118</sup> Het antwoord van de Europese Commissie is vrij simpel: dat wordt aan de lidstaten zelf overgelaten.<sup>119</sup> In Nederland is in artikel 5:15 lid 6 Atw bepaald dat het aan de werknemer die meerdere banen heeft is om dit te melden aan zijn werkgevers, zodat deze de Arbeidstijdenwet na kunnen leven. Er wordt echter niet aangegeven welke van de werkgevers dan de verantwoordelijkheid zou moeten nemen om deze wet na te leven. Dit wordt ook elders in het Nederlands recht niet geregeld. Deze vraag is nergens beantwoord. Ik zou dan ook voorstellen om dit aan de werkgever waar de werknemer de oudste arbeidsovereenkomst mee heeft, over te laten. Deze werkgever heeft namelijk het langst contact met de werknemer. Bovendien moet iemand het doen, want anders lopen beide werkgevers het risico op een boete als de Arbeidstijdenwet overtreden wordt. Over artikel 9 lid 2 van de Richtlijn schrijft de Expert Group dat het mogelijk, maar niet verplicht is om in nationale wetgeving een uitzondering op te nemen waardoor de werkgever alsnog een nevenwerkzaamhedenverbod kan opleggen aan de werknemer.<sup>120</sup> Als gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheid, krijgt de werkgever de ruimte om in bepaalde situaties alsnog de werknemer te verbieden voor een andere werkgever te werken. Deze mogelijkheid is van belang omdat op die manier de werkgever een gerechtvaardigd belang kan aantonen. Als door de nevenwerkzaamheden van de werknemer het voortbestaan van het bedrijf van de werkgever in gevaar komt, dan moet de werkgever een mogelijkheid hebben om een beroep te doen op een uitzondering. De mogelijkheid tot het opnemen van een uitzondering op het verbod op nevenwerkzaamheden moet wel beperkt blijven zo stelt de Expert Group in haar rapport.

### 3.3.2 Implementatie in de Nederlandse wet

In november 2021 werd het wetsvoorstel Implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden bij de Tweede Kamer ingediend.<sup>121</sup> Inmiddels hebben zowel de Tweede<sup>122</sup> als de Eerste Kamer het voorstel goedgekeurd en is het wetsvoorstel per 1 augustus 2022 in werking getreden.<sup>123</sup> Artikel 9 van de Richtlijn is in het wetsvoorstel grotendeels overgenomen in het nieuwe artikel 7:653a BW. Het artikel luidt als volgt:

#### *Artikel 653a BW*

*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.*

---

<sup>117</sup> Report Expert Group 2021, p. 49.

<sup>118</sup> Boot, TAP 2022/2, p. 7.

<sup>119</sup> Report Expert Group 2021, p. 49.

<sup>120</sup> Report Expert Group 2021, p. 50.

<sup>121</sup> 'Implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden', wetgevingskalender.overheid.nl (geraadpleegd op 24 juni 2022).

<sup>122</sup> 'Implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden', wetgevingskalender.overheid.nl (geraadpleegd op 24 juli 2022).

<sup>123</sup> Kamerstukken I 2021/22, 35962, nr. A.

*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.*

De strekking van het artikel is dat een werknemer tegelijkertijd meerdere banen mag hebben. Dat betekent dat de werknemer naast zijn baan bij de werkgever ook een andere baan mag hebben of als zelfstandige arbeid mag verrichten.<sup>124</sup> Daarbij is Nederland bij het implementeren dus verder gegaan dan noodzakelijk, aangezien in de Richtlijn slechts wordt gesproken over ‘andere werkgevers’.<sup>125</sup> Wat verder opvalt is dat de Nederlandse wetgever andere bewoordingen heeft gebruikt in de twee onderdelen van het artikel. In het eerste lid van artikel 7:653a BW wordt direct aangegeven dat er uitzonderingen kunnen worden gemaakt, terwijl dat in de Richtlijn alleen in het tweede lid wordt vermeld. Daarnaast is het verbod op benadeling van een werknemer met een nevenbeding verschoven naar het tweede lid, terwijl dat in de Richtlijn al in het eerste lid staat. Hierdoor lijkt de nadruk te liggen op het feit dat uitzonderingen op het verbod mogelijk moeten zijn.

De Richtlijn geeft lidstaten de mogelijkheid een beperking toe te staan op het hebben van meerdere banen. Nederland heeft hier gebruik van gemaakt, dit is terug te vinden in lid 1 van artikel 7:653a BW. De beperking is alleen toegestaan op grond van een objectieve reden. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel worden de vier voorbeelden van objectieve redenen uit de Richtlijn genoemd (gezondheid en veiligheid, vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, integriteit van overheidsdiensten en het voorkomen van belangenconflicten), maar deze zijn niet expliciet opgenomen in het wetsartikel. Hier hadden de sociale partners wel om gevraagd.<sup>126</sup> Zij hadden het liefst een limitatieve lijst met gronden in het nieuwe artikel opgenomen zien worden, omdat dit zorgt voor meer transparantie en de werknemer hierdoor beter beschermd wordt.

Het begrip ‘objectieve reden’ wordt verder niet gespecificeerd in de memorie van toelichting. Wel wordt erover gezegd dat de objectieve reden niet opgenomen hoeft te worden in de arbeidsovereenkomst zelf, maar dat deze ook gegeven kan worden op het moment dat de werknemer een beroep doet op het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst.<sup>127</sup> Dit heeft voor- en nadelen. De voordelen zijn vooral voor de werkgever: huidige arbeidsovereenkomsten hoeven niet aangepast te worden, aangezien de werkgever pas op het moment van beroep op het beding een objectieve reden hoeft te geven. Dit is opvallend, aangezien bij een concurrentiebeding zoals volgt uit artikel 7:653 lid 2 BW dit wel al in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen. Daarnaast kan de werkgever op het moment dat de werknemer een beroep doet op het nevenwerkzaamhedenbeding, de specifieke situatie beoordelen en op basis daarvan een objectieve reden geven. Het nadeel hiervan is dat de werknemer hierdoor alsnog niet weet waar hij aan toe is; hij kan bij een beroep op het beding niet weten of de werkgever hiermee in zal stemmen of niet en op welke gronden. Dalmolen schrijft hierover dat op deze wijze niet aan het doel van de Richtlijn wordt voldaan. Het doel is

---

<sup>124</sup> *Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3, p. 3.*

<sup>125</sup> *Zekic 2021, p. 69.*

<sup>126</sup> *Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3, p. 6.*

<sup>127</sup> *Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3, p. 3.*

namelijk dat werknemers bij aanvang van de arbeidsovereenkomst weten welke rechten en verplichtingen zij hebben.<sup>128</sup> De rechtszekerheid voor werknemers is hierbij dus in het geding. Dit geldt met name voor werknemers met deeltijdcontracten, aangezien zij het meest baat zullen hebben bij een adequate bescherming op het verbod op nevenwerkzaamheden. Bovendien zal een werkgever die zijn werknemer geen deeltijdcontract kan of wil aanbieden, strenger beoordeeld moeten worden op de geldigheid van een objectieve reden. Hierbij zou het recht van de werknemer om meer inkomsten te genereren door een extra baan aan te nemen, zwaar moeten wegen ten opzichte van de objectieve reden van de werkgever.

De Raad voor de Rechtspraak heeft naar aanleiding van het wetsvoorstel geadviseerd om de werkgever te verplichten de objectieve redenen die van toepassing zouden kunnen zijn, van tevoren bekend te maken aan de werknemer.<sup>129</sup> Dit advies is helaas niet overgenomen door de wetgever. In het debat over het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is door verschillende partijen tevens kritiek geuit op dit aspect.<sup>130</sup> De PvdA gaf aan dat door het achteraf aangeven van de objectieve reden door de werkgever, niet voldaan wordt aan het doel van de Richtlijn. De werknemer weet namelijk bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet wanneer dit beding hem kan worden tegengeworpen. Bovendien gaat de PvdA in op het fundamentele recht op vrije keuze van arbeid van de werknemer. Dit recht mag volgens de partij alleen worden beperkt indien strikt noodzakelijk. Het feit dat de werkgever op het moment van het aangaan van de arbeidsovereenkomst nog niet weet welke redenen voor hem eventueel van belang kunnen zijn is volgens de partij niet voldoende. GroenLinks merkt ook op dat de objectieve reden wat hen betreft in de arbeidsovereenkomst moet worden vastgelegd. De regering heeft deze kritiekpunten uiteindelijk niet overgenomen in de uiteindelijke wettekst.<sup>131</sup>

### **3.4 Objectieve reden: een aanzet tot een beoordelingskader**

#### **3.4.1 De objectieve reden uitgelegd**

De objectieve reden is een term die nog niet eerder is gebruikt in de Nederlandse arbeidsrechtwetgeving. Het wordt in diverse Europese richtlijnen wel al gebruikt.<sup>132</sup> De vraag is wat er precies onder moet worden verstaan. Vanuit tekstueel oogpunt is een objectieve reden een reden die objectief, dus niet subjectief, moet zijn. Daarmee vallen persoonlijke redenen van de werkgever af. Hierbij kun je denken aan een werkgever die een verzoek om nevenwerkzaamheden te verrichten afwijst omdat hij de werknemer niet aardig vindt of omdat hij de mogelijkheid wil hebben om de werknemer te allen tijde in te zetten. Dit zijn persoonlijke redenen. Deze reden kan de werkgever dus na invoering van artikel 7:653a BW niet meer gebruiken om de nevenwerkzaamheden van zijn werknemer te verbieden. Een objectieve reden dient een gerechtvaardigd belang te bevatten. Bijvoorbeeld een werkgever die een verzoek om nevenwerkzaamheden afwijst, omdat hij kan aantonen dat zijn werknemer vertrouwelijke bedrijfsinformatie van de werkgever gebruikt bij zijn nevenwerkzaamheden.

---

<sup>128</sup> Dalmolen, *ArbeidsRecht* 2022/15, p. 24.

<sup>129</sup> *Advies Raad voor de Rechtspraak*, bijlage bij *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 3, p. 8.

<sup>130</sup> *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 5, p. 8.

<sup>131</sup> *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 6, p. 7 en 20.

<sup>132</sup> Zie Richtlijn 97/81/EG en Richtlijn 99/70/EG.

De Richtlijn noemt vier voorbeelden van objectieve redenen waar een werkgever zich op kan beroepen om de werknemer toch te verbieden om bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten. Deze vier voorbeelden zijn: gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie<sup>133</sup> van de werkgever, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten tussen werkgever en werknemer. Deze lijst is niet uitputtend; er wordt ruimte overgelaten aan de praktijk om dit zelf in te vullen.<sup>134</sup> Het is uiteindelijk aan de rechter om te bepalen of sprake is van een objectieve reden. Uit de Richtlijn volgt verder niet dat de objectieve reden noodzakelijk of van bepaald gewicht moet zijn.<sup>135</sup> Slechts uit het woord ‘gerechtvaardigd’ uit lid 1 van artikel 7:653a BW valt wellicht af te leiden dat de objectieve reden zwaarder moet wegen dan het recht van de werknemer om elders te werken. Het is dus belangrijk om te bekijken wat precies onder de voorbeelden wordt verstaan en vervolgens te bepalen wanneer een beroep op artikel 7:653a lid 2 BW gegrond kan zijn.

In de volgende paragrafen zullen de vier voorbeelden uit de Richtlijn worden besproken en aan de hand van deze bespreking wordt een aanzet voor een beoordelingskader gegeven. Het beoordelingskader bevat een schets van de betrokken belangen. Vervolgens worden deze belangen afgewogen en wordt een inschatting gegeven welk belang in het algemeen zwaarder zal wegen. Dit kan de rechter helpen om te bepalen of in een bepaalde situatie sprake is van een objectieve reden. Dit laat uiteraard onverlet dat de feiten en omstandigheden van het geval een grote rol spelen bij de uiteindelijke beoordeling. Bij de bespreking wordt per voorbeeld eerst uitgelegd in welke situaties dit een rol kan spelen. Daarna wordt gekeken naar de belangen van de werkgever en de werknemer. Onder de belangen van de werkgever vallen onder andere het tegengaan van ongewenste concurrentie, het voorkomen van belangenverstremming bij de werknemer, een juiste naleving van de Arbeidstijdenwet kunnen garanderen en schade aan de gezondheid van de werknemer beperken, imagoschade aan het bedrijf voorkomen of om de mogelijk tot overwerk te behouden.<sup>136</sup> Daartegenover staan de belangen van de werknemer, waaronder onder meer vallen dat hij zich persoonlijk moet kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld door het aannemen van een bestuursfunctie of te starten als zelfstandig ondernemer. Bovendien moet het mogelijk zijn voor de werknemer om een hoger inkomen te genereren.<sup>137</sup> Zeker bij werknemers met een deeltijdcontract zal het financiële belang van de werknemer zwaar moeten wegen, aangezien zij door een verbod op nevenwerkzaamheden het hardst geraakt zullen worden. Bij het verbieden van nevenwerkzaamheden zijn de grondrechten van de werknemer in het geding, namelijk het grondrecht op vrije arbeidskeuze en het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (zie hoofdstuk 2). De belangen van werkgever en werknemer worden tegen elkaar afgewogen. Hoewel in iedere situatie de specifieke belangen van de werkgever en werknemer opnieuw moeten worden afgewogen, kan op basis van eerdere jurisprudentie (vóór de invoering van artikel 7:653a BW) worden gekeken welke belangen de rechter in het verleden zwaarder liet wegen. Dit beoordelingskader kan een rechter helpen die een verbod op

---

<sup>133</sup> Zie voor de uitleg van dit begrip artikel 2 lid 1 van Richtlijn (EU) 2016/943 van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2016 betreffende de bescherming van niet-openbaar gemaakte knowhow en bedrijfsinformatie (bedrijfsgeheimen) tegen het onrechtmatig verkrijgen, gebruiken en openbaar maken daarvan.

<sup>134</sup> *Report Expert Group 2021*, p. 50.

<sup>135</sup> De Wolff, *TRA 2022/12*, p. 3.

<sup>136</sup> De Wolff, *SR 2005/59*, p. 290.

<sup>137</sup> De Wolff, *SR 2005/59*, p. 290.

nevenwerkzaamheden krijgt voorgelegd. Met behulp van het beoordelingskader kan hij makkelijker beoordelen of sprake is van een objectieve reden.

### 3.4.2 Voorbeeld 1: Gezondheid en veiligheid

Onder gezondheid wordt het welzijn van de werknemer verstaan. In dat kader is de Arbeidstijdenwet van belang, aangezien deze wet de arbeids- en rusttijden van de werknemer vastlegt. Als een werknemer door twee banen te combineren de maximale arbeidstijden overschrijdt, kan dit tot gevolg hebben dat de werknemer wordt overbelast of dat de werknemer door het overwerk oververmoeid raakt.<sup>138</sup> Dit is niet alleen niet bevorderlijk voor de gezondheid van de werknemer, maar ook niet voor de kwaliteit van zijn werkzaamheden bij de werkgevers. De veiligheid heeft zowel betrekking op de veiligheid van de werknemer zelf, als de veiligheid van zijn omgeving. Een werknemer die bijvoorbeeld 's nachts bijklust als taxichauffeur kan door gebrek aan rust moeite krijgen met het overzien van verkeerssituaties en daarmee zichzelf en zijn passagiers in gevaar brengen. De werkgevers hebben in deze situatie een zorgplicht om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.<sup>139</sup> De werkgevers zijn daarnaast in beginsel aansprakelijk als de werknemer schade aanricht aan een derde.<sup>140</sup> Bovendien zullen de werkgevers het loon moeten doorbetalen als de werknemer uitvalt door ziekte. De gezondheid en het welzijn van de werknemer vallen dus onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Daarom heeft de werkgever er belang bij dat de werknemer niet overbelast raakt. Als je deze belangen bij elkaar neemt en afweegt tegen het belang van de werknemer op vrije arbeidskeuze en het recht om privé-tijd zelf in te delen, dan zal het belang van de werkgever prevaleren om de gezondheid en de veiligheid van werknemers te beschermen. Dit concludeert de Wolff ook: zij stelt dat als de nevenarbeid de gezondheid van de werknemer daadwerkelijk bedreigt, een verbod gerechtvaardigd kan zijn.<sup>141</sup> Indien het echter een deeltijdwerknemer betreft die met zijn nevenwerkzaamheden in totaal de maximale arbeidsduur niet overschrijdt, zou het belang van die werknemer om meer inkomsten te genereren of zichzelf te ontwikkelen zwaarder moeten wegen. De objectieve reden van gezondheid en veiligheid van de werkgever zal dan weinig kans van slagen hebben.

In de uitspraak *Stichting Woonkompas/werknemer* had de werknemer twee fulltime arbeidsverbanden, en werkte daarnaast ook nog als zzp'er. De Rechtbank bepaalde dat het recht op vrije arbeidskeuze weliswaar zwaar weegt, maar dat dit recht wel wordt begrensd door de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet.<sup>142</sup> Om te kunnen spreken van een objectieve reden is een overtreding van de Arbeidstijdenwet dus een grondslag. Dit is tevens in de memorie van toelichting benoemd.<sup>143</sup> In een andere zaak was een ambtenaar van de Belastingdienst tijdens werktijd "in een rustende dan wel slapende houding" op zijn werkplek aangetroffen.<sup>144</sup> In reactie hierop mocht de ambtenaar zijn nevenwerkzaamheden als buschauffeur niet meer vervullen. Uiteindelijk vernietigt de rechtbank dit verbod, aangezien niet is vast komen te staan dat de

---

<sup>138</sup> Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/63.

<sup>139</sup> Artikel 7:658 lid 1 BW.

<sup>140</sup> Artikel 7:661 BW.

<sup>141</sup> De Wolff, *SR* 2005/59, p. 297.

<sup>142</sup> Rb. Rotterdam(ktr.) 15 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5796 (*Stichting Woonkompas/werknemer*), r.o. 6.5.

<sup>143</sup> *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 3, p. 3.

<sup>144</sup> Rb. Arnhem 12 november 2007, ECLI:NL:RBARN:2007:BC0142.

slaperigheid het gevolg is van de nevenwerkzaamheden. De werkgever zal dus aan moeten tonen dat een causaal verband bestaat tussen het gedrag van de werknemer en de nevenwerkzaamheden, anders kan geen sprake zijn van een objectieve reden. Daarnaast is het feit dat de werknemer de werkgever niet had ingelicht over zijn nevenwerkzaamheden op grond van artikel 5:15 lid 6 Atw voor de rechter geen reden om het nevenwerkzaamhedenverbod in stand te laten. Als de werknemer dus nalaat om zijn nevenwerkzaamheden te benoemen bij de werkgever, kan dit niet zomaar leiden tot een nevenwerkzaamhedenverbod.

### **3.4.3 Voorbeeld 2: Bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie**

De werknemer die nevenwerkzaamheden verricht bij een ander bedrijf of start als zelfstandig ondernemer, kan de kennis die hij heeft opgedaan bij de werkgever meenemen en daardoor kunnen eventuele bedrijfsgeheimen bij derden terechtkomen. Het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie is dan ook een belangrijk belang voor de werkgever. De werkwijze, het gebruik van bepaalde apparaten en de indeling van het bedrijf is informatie die de werkgever niet zal willen delen met zijn concurrentie. Daarom zal de werkgever willen voorkomen dat de werknemer bij een concurrerend bedrijf gaat werken. De belangen van de werknemer, het recht op vrije arbeidskeuze en het zelf inrichten van zijn privéleven, moeten worden afgezet tegen het belang van de werkgever om zijn vertrouwelijke bedrijfsinformatie te beschermen. In deze belangenafweging is de waarde van de vertrouwelijke bedrijfsinformatie doorslaggevend. Als de werknemer informatie deelt met de concurrent tijdens zijn nevenwerkzaamheden en de concurrent daarmee de werkgever buiten spel kan zetten, dan kun je spreken van een objectieve reden. Je moet hierbij ook meewegen of het wel feitelijk mogelijk is voor de werknemer om de informatie door te spelen of zelf te gebruiken.<sup>145</sup>

Als de nevenwerkzaamheden van de werknemer concurrerend zijn met het bedrijf van de werkgever, komt de rechter in zijn uitspraken vaak tot de conclusie dat het verbod op die nevenwerkzaamheden rechtmatig is.<sup>146</sup> In deze zaak van de Rechtbank Den Haag bijvoorbeeld kwam de werkgever erachter dat werknemer met behulp van bedrijfsmiddelen van de werkgever calculaties heeft uitgevoerd voor een concurrent van de werkgever.<sup>147</sup> Bij een van deze calculaties heeft de werknemer gebruik gemaakt van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Bovendien heeft werknemer een USB-stick gebruikt waar hij vertrouwelijke bedrijfsinformatie op heeft geplaatst. Deze USB-stick heeft hij vervolgens gedeeld met de concurrent. De werkgever stelde bovendien dat de werknemer met de informatie een kopie van het bedrijf van de werkgever had kunnen opstarten. De rechtbank oordeelde dat het ontslag rechtmatig was aangezien het vertrouwen in de werknemer dusdanig geschaad was dat de arbeidsovereenkomst niet langer kon voortduren. Een soortgelijk geval zal onder de objectieve reden van bescherming van bedrijfsinformatie gaan

---

<sup>145</sup> Denk bijvoorbeeld aan het octrooirecht of het auteursrecht.

<sup>146</sup> Rb. Amsterdam (ktr.) 15 januari 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AO4541 (werknemer heeft een concurrerende onderneming opgestart tijdens zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever); Rb. Arnhem 31 oktober 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BY2378 (werknemer was gelijktijdig in dienst bij werkgever en bedrijf X en sloot overeenkomsten met klanten van werkgever bij bedrijf X. Hierdoor heeft werkgever aanzienlijk winst misgelopen); Rb. Rotterdam 12 maart 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:3001 (werknemer heeft apparatuur van werkgever opgemeten en vertrouwelijke informatie over de werkwijze van werkgever gedeeld met de bestuurder van het concurrerende bedrijf); Hof Arnhem-Leeuwarden 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:7547 (werknemer heeft met voordelig verkregen apparatuur van de werkgever een concurrerend bedrijf opgericht).

<sup>147</sup> Rb. Den Haag (locatie Leiden) 4 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4978.

vallen, aangezien de werknemer in deze situatie vertrouwelijke informatie heeft doorgespeeld aan de concurrent. Deze informatie was van dusdanig gewicht dat de werknemer er eenzelfde bedrijf mee kon opstarten. Het is van belang dat de werkgever aantoont dat er enerzijds sprake is van vertrouwelijke informatie en dat hij anderzijds schade oploopt indien die informatie wordt doorgespeeld.

#### **3.4.4 Voorbeeld 3: Integriteit van overheidsdiensten<sup>148</sup>**

De integriteit van overheidsinstellingen heeft de Richtlijn als specifiek voorbeeld genoemd. Er is veel geschreven over de integriteit van de overheid. Onder integriteit kan onder andere worden verstaan: consequent zijn en je verantwoordelijkheid nemen, integriteit als ideaalbeeld en rechtschapenheid, je gedragen volgens de geldende regels en waarden en wat door de beugel kan.<sup>149</sup> Het voorbeeld van integriteit van overheidsdiensten komt op sommige punten overeen met het laatste voorbeeld van de Richtlijn: vermijden van belangenconflicten. Het verschil is echter dat de overheid het zich niet kan veroorloven om het vertrouwen van de burgers te schenden. De integriteit van overheidsdiensten is namelijk essentieel voor het vertrouwen van de burgers in de overheid.<sup>150</sup> Zonder vertrouwen in de overheid kan een land niet functioneren. Dat is in dit voorbeeld het belang van de overheid (de werkgever). Het belang van de ambtenaar (de werknemer) is wederom het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. De impact van een integriteitsschending bij de overheid is groot, aangezien je het vertrouwen van burgers niet zomaar terugkrijgt. Er is bovendien geen alternatief, je kunt als burger niet bij een andere overheid aankloppen. Bij deze objectieve reden zal dus een afweging moeten plaatsvinden tussen het maatschappelijke belang en het individuele belang. Hierbij zal het maatschappelijke belang vaak voorgaan op het individuele, aangezien er maar een overheid is en we het vertrouwen in die overheid moeten kunnen behouden. De Expert Group concludeert dit ook en schrijft dat ambtenaren als voorbeeld kunnen worden gebruikt wanneer een verbod op nevenwerkzaamheden gerechtvaardigd is.<sup>151</sup>

De volgende uitspraken geven een beeld van het oordeel van de rechter bij integriteitsschending van een ambtenaar. Zo heeft de Centrale Raad van Beroep bepaald dat sprake is van plichtsverzuim wanneer de nevenwerkzaamheden van de ambtenaar in strijd zijn met de gedragsregels van de gemeente.<sup>152</sup> De ambtenaar werkte bij de gemeente en verleende vergunningen. Hij heeft als nevenactiviteit tegen betaling tekeningen vervaardigd voor inwoners van de gemeente, die deze tekeningen bij de aanvraag van hun vergunning indienden bij de gemeente. Hierdoor is volgens de rechter schade aangebracht aan de integriteit van de overheid. Het gaat hier wel om nevenwerkzaamheden die de ambtenaar niet had gemeld, waardoor toestemming nooit gegeven is. Een andere zaak waar sprake was van plichtsverzuim is die van een hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen.<sup>153</sup> Hij had een stichting opgericht en geldt dat

---

<sup>148</sup> Sinds 2020 wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen ambtenarenrecht en arbeidsrecht maar vallen de meeste ambtenaren onder het arbeidsrecht. De integriteit van ambtenaren wordt voortaan dus getoetst door de civiele rechter en het nieuwe artikel 7:653a BW is dus ook van toepassing.

<sup>149</sup> Huberts 2005, p. 6-9.

<sup>150</sup> 'Integriteit overheid', rijksoverheid.nl (geraadpleegd op 21 juni 2022).

<sup>151</sup> *Report Expert Group* 2021, p. 50.

<sup>152</sup> CRvB 25 juli 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:2499.

<sup>153</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 3 november 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:9060.



bedoeld was voor de universiteit, laten overschrijven op de bankrekening van de stichting. Hij heeft dit geld vervolgens aan andere doeleinden uitgegeven dan waar dit voor bedoeld was. De hoogleraar heeft bovendien zijn nevenwerkzaamheden nooit vermeld, hoewel hij dit op grond van de Gedragscode Integriteit wel had moeten doen. De rechter oordeelde in eerste aanleg en in hoger beroep dat sprake is van plichtsverzuim door de hoogleraar vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

#### **3.4.5 Voorbeeld 4: Vermijden van belangenconflicten**

Een belangenconflict is een botsing van met elkaar strijdige belangen.<sup>154</sup> Bijvoorbeeld een werknemer die werkt voor Milieudefensie om de natuur te beschermen en daarnaast nevenwerkzaamheden verricht op een boorplatform bij Shell. Hierbij staan de belangen van natuurbescherming en oliewinning tegenover elkaar. De werkgever heeft er belang bij om de integriteit van zijn bedrijf te beschermen, anders kan hij wellicht imagoschade lijden. Het gevolg is dat hij minder betrouwbaar overkomt bij klanten en omzet verliest. Het belang van de werknemer is zoals besproken het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. De Expert Group noemt de situatie van een werknemer die naast zijn werk bij een concurrent van de werkgever wil gaan werken een goed voorbeeld waarbij de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft om de nevenwerkzaamheden te verbieden.<sup>155</sup> Bij deze belangenafweging moet echter het belang van de werkgever wel voldoende duidelijk en concreet worden gemaakt. Bovendien moet het verbod volgens Hagendoorn wel proportioneel zijn en moet de werkgever het doel niet op een andere manier kunnen bereiken.<sup>156</sup>

De volgende zaak van de Kantonrechter Rotterdam is daar een goed voorbeeld van: een buurtmeester, werkzaam bij een woningcorporatie, onderhield in zijn eigen woning een hennepkwekerij.<sup>157</sup> De werkgever kwam hierachter nadat er brand was uitgebroken in de woning van de werknemer. De werknemer was als buurtmeester het visitekaartje van de werkgever en bovendien was de corporatie al sinds enige tijd actief bezig met het tegengaan van illegale teelt in huurwoningen. Met het onderhouden van een hennepkwekerij in eigen woning heeft de werknemer duidelijk de integriteit van het bedrijf van de werkgever geschonden. De kantonrechter kwam dan ook tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst ontbonden diende te worden. Een ander voorbeeld van imagoschade is de zaak van een onderwijsassistent die tevens een seksshop exploiteerde.<sup>158</sup> De kantonrechter Emmen heeft in dit geval een afweging gemaakt tussen het recht op privacy van de werknemer en het recht van de onderwijsinstelling om niet in verband te worden gebracht met seksuele activiteiten. Hierbij prevaleert het laatste.<sup>159</sup> De werknemer heeft volgens de kantonrechter met zijn activiteiten schade aangericht aan de goede naam van de werkgever. De werkgever hoefde echter niet aan te tonen dat hij daadwerkelijk schade had geleden door de nevenwerkzaamheden van de werknemer. In de volgende zaak van de kantonrechter Leeuwarden wordt dit wel meegewogen.<sup>160</sup> Het ging om een leerling-kok die

---

<sup>154</sup> Van Dale 2021.

<sup>155</sup> *Report Expert Group* 2021, p. 50.

<sup>156</sup> Hagendoorn, *TAP* 2019/279, p. 23.

<sup>157</sup> Rb. Rotterdam (ktr.) 5 november 2003, *JAR* 2003/288.

<sup>158</sup> Rb. Emmen (ktr.) 29 november 2000, *JAR* 2001/4.

<sup>159</sup> De rechtbank heeft verder geen uitleg gegeven over deze belangenafweging.

<sup>160</sup> Rb. Leeuwarden (ktr.) 1 februari 2011, *LJN* BP4009.

werkzaam was in een hotel en in haar vrije tijd meewerkte aan de opname van een erotisch getinte film. Er wordt overigens niet vermeld wat de activiteiten van de werkneemster waren; of zij als actrice meespeelde of dat zij slechts broodjes smeerde in de kantine is onduidelijk. De werkgever heeft haar echter op staande voet ontslagen omdat het hotel niet geassocieerd wenste te worden met de door werkgeefster ondernomen activiteiten. Hierbij oordeelde de rechter dat dit onterecht was omdat werkneemster geen direct contact had met klanten. Zij konden haar en het hotel dus niet in verband brengen met de seksfilm. De werkgever kon daardoor geen reputatieschade oplopen. De werkgever moet dus aantonen of de nevenwerkzaamheden van de werknemer daadwerkelijk schade kunnen aanbrengen aan de werkgever.

### **3.5 Tussenconclusie**

In dit hoofdstuk stonden bepalingen omtrent nevenwerkzaamheden centraal. Sinds 1 augustus 2022 kan de werkgever niet zonder meer nevenwerkzaamheden verbieden, maar moet hij daarvoor een objectieve reden hebben. Dit is neergelegd in artikel 7:653a BW, dat de Nederlandse implementatie vormt van de Richtlijn. Deze Richtlijn is van toepassing op alle werknemers in de EU. Wie werknemer is, wordt bepaald door de jurisprudentie van het HvJ EU. Het Europese werknemersbegrip is breder dan het Nederlandse werknemersbegrip en daardoor vallen schijnzelfstandigen wel onder de regelingen van de Richtlijn, maar (nog) niet onder de nationale arbeidsrechtwetgeving.

Het nieuwe artikel 7:653a BW is de uitkomst van de implementatie van artikel 9 van de Richtlijn. De beide artikelen verschillen van elkaar in meerdere opzichten. In artikel 9 van de Richtlijn wordt enkel gesproken over werken voor verschillende werkgevers, terwijl in de memorie van toelichting bij artikel 7:653a BW wordt aangegeven dat onder ‘werken voor anderen’ zowel het werken voor een andere werkgever, als het zelf verrichten van arbeid wordt verstaan. Daarnaast zijn de voorbeelden van objectieve redenen niet in artikel 7:653a BW opgenomen. Hiervoor hebben de sociale partners wel gepleit, aangezien het dan duidelijker is voor de werknemer en hij hierdoor beter beschermd wordt.

Nevenwerkzaamheden kunnen slechts verboden worden door de werkgever als sprake is van een objectieve reden. Deze objectieve reden hoeft niet in de arbeidsovereenkomst te staan, maar hoeft de werkgever pas te geven op het moment dat de werknemer een beroep doet op het nevenwerkzaamhedenbeding. Dit is voordelig voor de werkgever want hij hoeft arbeidsovereenkomsten niet aan te passen. Bovendien kan hij de specifieke situatie beoordelen en op basis daarvan een objectieve reden geven. Hiermee wordt echter aan het doel van de Richtlijn voorbijgegaan dat de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst weet waar hij minimaal aanspraak op kan maken. De uitleg van de term objectieve reden is bovendien niet terug te vinden in de memorie van toelichting. Dit kan leiden tot onduidelijkheid. Daarom is in dit hoofdstuk een aanzet gegeven voor een beoordelingskader op grond waarvan de rechter kan bepalen of sprake is van een objectieve reden.

Aan de hand van de vier voorbeelden die in de Richtlijn worden genoemd, zijn de belangen van de werkgever en de werknemer uiteengezet. Vervolgens is een belangenafweging gemaakt

waaruit kan worden afgeleid welk belang in beginsel het zwaarst zal wegen. Dit kan de rechter, maar ook de werkgever en de werknemer, helpen bij het bepalen of sprake is van een objectieve reden. Uiteraard zijn er meer situaties denkbaar en moeten de belangen van beide partijen eerst duidelijk zijn. Bovendien is het beoordelingskader slechts een startpunt voor het beoordelen van de belangen; uiteindelijk zullen de feiten en omstandigheden van het geval doorslaggevend zijn bij de vraag of sprake is van een objectieve reden.

## Hoofdstuk 4 De reeds bestaande en nieuwe regeling(en) beoordeeld

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de reeds bestaande en de nieuwe regeling(en) omtrent nevenwerkzaamheden beoordeeld in het licht van de grondrechten van de werknemer en het doel van de Richtlijn om transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen. Onder de reeds bestaande regelingen vallen artikel 5:15 lid 6 Atw, onderdeel 5.3 van het Toetsingskader AVV, artikel 7:611 BW en de individuele arbeidsovereenkomst. De meest relevante grondrechten van de werknemer in het kader van nevenwerkzaamheden zijn in hoofdstuk 1 besproken, namelijk het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Lidstaten moeten bij de implementatie van de Richtlijn rekening houden met deze grondrechten aangezien deze in het EU-Handvest staan en dit handvest juridisch bindend is verklaard.<sup>161</sup> Daarnaast heeft de Richtlijn als doel arbeidsvoorwaarden te verbeteren door meer transparante en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.<sup>162</sup> Het bevorderen van transparantere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden is belangrijk in het kader van nevenwerkzaamheden, zodat de werknemer weet waar hij aan toe is. Transparante arbeidsvoorwaarden geven voldoende informatie aan de werknemer over zijn positie en zijn rechten. De voorspelbaarheid houdt in dat de werknemer zekerheid heeft en beschermd wordt. Met behulp van twee criteria kan nu een beoordeling worden gegeven van de reeds bestaande en de nieuwe regeling(en) omtrent nevenwerkzaamheden. Bij het eerste criterium wordt gekeken of de grondrechten van de werknemer op vrije arbeidskeuze en persoonlijke levenssfeer in voldoende mate gewaarborgd worden. Hierbij moet uiteraard een afweging plaatsvinden van de gerechtvaardigde belangen van de werkgever en de werknemer. Het tweede criterium behelst de vraag of de doelstellingen van de Richtlijn worden gerealiseerd, met name ten aanzien van de beloofde transparantie en voorspelbaarheid.

In paragraaf 4.2 wordt de volgende deelvraag beantwoord: hoe worden bedingen omtrent nevenwerkzaamhedenbedingen in het reeds bestaande arbeidsrecht gereguleerd? Vervolgens wordt bekeken of de reeds bestaande regelingen het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer voldoende waarborgen. Daarna wordt beoordeeld of de reeds bestaande regelingen omtrent nevenwerkzaamheden al zorgen dat bedingen omtrent nevenwerkzaamheden transparant en voorspelbaar zijn. Na het bespreken en evalueren van de reeds bestaande regelingen, wordt in paragraaf 4.3 het nieuwe artikel 7:653a BW onder de loep genomen. Wordt met de invoering van dit artikel wel rekening gehouden met de grondrechten van de werknemer? Daarnaast wordt de laatste deelvraag beantwoord: wordt met de implementatie van artikel 7:653a BW aan de doelstelling van de Richtlijn voldaan? Op deze manier kan de reeds bestaande en de nieuwe bescherming van de werknemer in het kader van nevenwerkzaamheden in kaart worden gebracht. Tot slot volgt een eindbeoordeling waarin duidelijk wordt gemaakt in welke opzichten de positie van de werknemer erop vooruitgaat, en in welke opzichten de bescherming van de werknemer nog te wensen overlaat.

---

<sup>161</sup> Artikel 6 lid 1 Verdrag betreffende de Europese Unie.

<sup>162</sup> Artikel 1 van de Richtlijn.

## 4.2 Reeds bestaande regelingen omtrent nevenwerkzaamheden

### 4.2.1 Artikel 5:15 lid 6 Arbeidstijdenwet

In artikel 5:15 lid 6 Atw wordt aangegeven dat de werknemer die voor meerdere werkgevers werkt, aan alle werkgevers informatie dient te verstrekken over zijn nevenwerkzaamheden. Het verschaffen van informatie over nevenwerkzaamheden is volgens de Arbeidstijdenwet dus een verantwoordelijkheid van de werknemer.<sup>163</sup> Vervolgens ligt de verantwoordelijkheid bij de werkgever om te Arbeidstijdenwet na te leven. Indien de werknemer nalaat om zijn werkgevers in te lichten en daarmee bijvoorbeeld de maximale arbeidsduur overschrijdt, dan riskeren beide werkgevers een boete. Schreurs en Van der Kind schrijven in hun bijdrage dat de werknemer voor die boete eventueel kan worden aangesproken.<sup>164</sup> Dit is echter alleen het geval als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Dan zou de werknemer bijvoorbeeld bewust informatie over zijn andere baan achterhouden om meer inkomen te verwerven. Belangrijk om te vermelden is nog dat deze regeling alleen geldt indien de werknemer voor verschillende werkgevers werkt, dus verschillende arbeidsovereenkomsten heeft.<sup>165</sup> Indien hij naast zijn baan bij de werkgever ook als zelfstandige werkzaam is dan kan dit geen overtreding van de Arbeidstijdenwet betekenen. In dat geval hoeft de werknemer op grond van de Arbeidstijdenwet ook niet te melden aan zijn werkgever dat hij nevenwerkzaamheden uitvoert.

De Arbeidstijdenwet verplicht de werknemer dus om zijn nevenwerkzaamheden bij alle werkgevers te melden. Dit kan leiden tot een inbreuk op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, aangezien de werknemer informatie moet verschaffen over activiteiten die hij buiten zijn werktijd bij de werkgever uitvoert. Artikel 10 Gw bevat echter wel een beperkingsclausule, waardoor behoudens bij of krachtens wet te stellen beperkingen mogelijk zijn. In dit geval is bij wet, namelijk de Arbeidstijdenwet, een beperking gesteld. Deze beperking op het recht op privacy is dus gerechtvaardigd omdat de werkgever door deze informatieverschaffing ervoor dient te zorgen dat de maximale arbeidstijden van de werknemer niet overschreden worden. Daarmee wordt de veiligheid en gezondheid van de werknemer beschermd, wat een van de doelstellingen van de Arbeidstijdenwet is.<sup>166</sup> Artikel 5:15 lid 6 Atw bevat slechts een verplichting van de werknemer om de werkgever te informeren over zijn nevenwerkzaamheden, dus het staat de werknemer volgens dit artikel vrij om meerdere banen te hebben. Dit is in overeenstemming met het recht op vrije arbeidskeuze. Tot slot is de vraag of deze regeling al transparant en voorspelbaar is. De werknemer moet al zijn werkgevers informeren over nevenwerkzaamheden bij andere werkgevers, maar hierbij is niet aangegeven om welke informatie het precies gaat. Het lijkt mij voldoende om te volstaan met het aantal uren dat de werknemer voor andere werkgevers werkt. Het is echter wel onduidelijk voor de werkgevers wie de verantwoordelijkheid heeft om de Arbeidstijdenwet na te leven. Als de werknemer de maximale arbeidsduur overschrijdt, is het vooralsnog onduidelijk welke werkgever moet ingrijpen. Daarom heb ik in hoofdstuk 3 al voorgesteld om de werkgever met het oudste arbeidscontact verantwoordelijk te maken voor het naleven van de Arbeidstijdenwet. Op die manier kan de veiligheid en gezondheid van de werknemer beter beschermd worden. Met artikel 5:15 lid 6 Atw worden de grondrechten van de

---

<sup>163</sup> De Wolff 2007, p. 146.

<sup>164</sup> Schreurs & Van der Kind, *ArbeidsRecht* 2006/39, p. 31.

<sup>165</sup> Schreurs & Van der Kind, *ArbeidsRecht* 2006/39, p. 32.

<sup>166</sup> *Kamerstukken II* 2005/06, 30532, nr. 3, p. 1.

werknemer voldoende gewaarborgd. Naar mijn mening wordt daarom het recht op vrije arbeidskeuze door de Arbeidstijdenwet niet beperkt. Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer wordt weliswaar wel beperkt, maar dit is uiteindelijk in het belang van de werknemer. Een punt van kritiek is dat uit de regeling niet blijkt welke werkgever verantwoordelijk is voor de naleving van de Arbeidstijdenwet. Het zou de transparantie en voorspelbaarheid van arbeidsvoorwaarden ten goede komen als dit duidelijk wordt omschreven, bijvoorbeeld door de werkgever met de oudste arbeidsovereenkomst de verantwoordelijkheid te geven om de Arbeidstijdenwet na te leven.

#### **4.2.2 Onderdeel 5.3 Toetsingskader AVV**

In een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden vaak afspraken over nevenwerkzaamheden opgenomen. Deze cao-bepalingen kunnen algemeen verbindend worden verklaard. Dit betekent dat de cao-bepaling voor alle werkgevers en werknemers uit de betreffende bedrijfstak gaat gelden.<sup>167</sup> Deze bepalingen kunnen echter alleen algemeen verbindend worden verklaard als voldaan is aan het Toetsingskader Algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen (Toetsingskader AVV). Onderdeel 5.3 van het Toetsingskader AVV behelst de inbreuk op grondrechten. Een cao-bepaling kan niet in aanmerking komen voor algemeenverbindendverklaring indien sprake is van een inbreuk op de vrijheid van arbeidskeuze.<sup>168</sup> Een absoluut verbod op nevenarbeid wordt als voorbeeld genoemd; enkel gemotiveerde restricties op nevenarbeid kunnen in aanmerking komen voor algemeenverbindendverklaring. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een praktische handreiking een aantal voorbeelden gegeven van bepalingen die wel of niet toegestaan zijn.<sup>169</sup> Hieruit blijkt dat de bepaling een concrete motivatie moet bevatten van de restrictie zodat aan de werknemer bekend is waarom de werkgever dit verbiedt. Deze restrictie moet bovendien toetsbaar zijn.

Het Toetsingskader AVV houdt dus bij de algemeenverbindendverklaring van een cao-bepaling specifiek rekening met het recht op vrije arbeidskeuze. Een inbreuk op dit grondrecht is slechts gerechtvaardigd als sprake is van een concreet gemotiveerde restrictie die toetsbaar is. Hiermee wordt het recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer op zich goed beschermd. Helaas is die bescherming alleen van toepassing als de cao algemeen verbindend is verklaard. Een niet algemeen verbindend verklaarde cao kan dus alsnog bepalingen bevatten die een inbreuk maken op het recht op vrije arbeidskeuze. Naar mijn oordeel is de bescherming die volgt uit het Toetsingskader AVV op zich goed. Indien sprake is van een nevenwerkzaamhedenbeding moet deze volgens het Toetsingskader AVV immers een concrete motivatie bevatten. Bovendien moet het beding toetsbaar zijn. Dit zorgt ervoor dat bijvoorbeeld het recht op vrije arbeidskeuze alleen beperkt kan worden indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft. Het belang van de werkgever moet bovendien beschreven worden in de cao, waardoor een voldoende niveau van transparantie wordt bereikt. Een belangrijk kritiekpunt is echter dat deze bescherming alleen van toepassing op de werknemers voor wie de algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing

---

<sup>167</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 46.

<sup>168</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 46.

<sup>169</sup> *Praktische handreiking nevenarbeid* 2018.

is. Dat betekent dat alleen een beperkte, specifieke groep werknemers onder deze bescherming valt.

#### **4.2.3 Het nevenwerkzaamhedenbeding in de individuele arbeidsovereenkomst**

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een nevenwerkzaamhedenbeding worden opgenomen. In een dergelijk beding wordt een verbod op of een beperking van nevenwerkzaamheden neergelegd. Contractsvrijheid is hierbij het uitgangspunt. Partijen zijn in beginsel gebonden aan de afspraken die zij maken.<sup>170</sup> De individuele arbeidsovereenkomst is strikt genomen geen regeling omtrent nevenwerkzaamheden, maar een middel waarin het nevenwerkzaamhedenbeding wordt vastgelegd. Een nevenwerkzaamhedenbeding kan in verschillende vormen terugkomen in de arbeidsovereenkomst: als absoluut, voorwaardelijk of specifiek verbod.<sup>171</sup> Een absoluut verbod houdt in dat de werkgever de werknemer verbiedt om elders te werken.<sup>172</sup> Een voorwaardelijk verbod biedt de werknemer de mogelijkheid om nevenwerkzaamheden te verrichten behoudens toestemming van de werkgever.<sup>173</sup> Bij een specifiek verbod verbiedt de werkgever slechts specifiek omschreven nevenactiviteiten.<sup>174</sup>

Het nevenwerkzaamhedenbeding kan dus op verschillende manieren worden vormgegeven in de arbeidsovereenkomst. Door het gebrek aan een wettelijke regeling kan de werknemer onredelijk benadeeld worden in zijn positie. Indien sprake is van een absoluut verbod, kan de werknemer niet tegelijkertijd elders aan de slag gaan. Hierbij wordt een deeltijdwerknemer in het bijzonder sterk benadeeld, want hij kan bijvoorbeeld naast zijn contract van 20 uur per week niet ergens anders werken. Dit leidt tot een inbreuk op zijn recht op vrije arbeidskeuze, want hij mag niet elders werken. Dit is bovendien in strijd met het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, want de werknemer mag zijn vrije tijd niet invullen met ander werk. Met een absoluut verbod is wel duidelijk wat van de werknemer verwacht wordt, dus dan is in principe voldaan aan de voorwaarden van transparantie en voorspelbaarheid. Bij een voorwaardelijk verbod is het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in het geding. De werknemer moet namelijk toestemming vragen met betrekking tot zijn nevenwerkzaamheden en dus de werkgever inlichten over de inhoud van zijn werkzaamheden. Naar mijn oordeel wordt in de reeds bestaande situatie, waarbij de contractsvrijheid het uitgangspunt is, niet voldoende rekening gehouden met de bescherming van de grondrechten van de werknemer en de overige doelstellingen van de Richtlijn. Ik vind dat het belang van de werkgever om te weten waar de werkgever werkt ondergeschikt is aan het belang van het recht op privacy van de werknemer. De werkgever hoeft bovendien geen reden op te geven bij het weigeren van de toestemming. Daarnaast is in deze situatie van tevoren totaal niet duidelijk voor de werknemer of hij de nevenwerkzaamheden mag verrichten, aangezien hij afhankelijk is van de toestemming van de werkgever. Als de voorwaarden voor toestemming niet duidelijk zijn, zal de werknemer dus niet kunnen inschatten of zijn nevenarbeid wordt toegestaan. Bij een voorwaardelijk verbod is dus geen sprake van voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bij een specifiek verbod kan een inbreuk op

---

<sup>170</sup> Dalmolen, *ArbeidsRecht* 2022/15, p. 22.

<sup>171</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 105.

<sup>172</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 105-106.

<sup>173</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 105.

<sup>174</sup> Wolters, *TAP* 2010/3, p. 106.

de grondrechten op vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer gerechtvaardigd zijn, indien de werkgever de redenen om bepaalde activiteiten te verbieden goed onderbouwd heeft. In die situatie is sprake van transparantie, aangezien de werknemer dan weet welke activiteiten verboden zijn en welke niet. Over het algemeen is de bescherming van de werknemer door het opnemen van een nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst gering, aangezien de werkgever zich niet aan bepaalde regels hoeft te houden en dus zelf kan kiezen welke vorm van verbod hij opneemt met alle gevolgen van dien.

#### **4.2.4 Goed werkgever- en werknemerschap**

Indien geen nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, is de werknemer in beginsel vrij om nevenarbeid te verrichten. Er zijn echter wel grenzen. Grondrechten zoals die van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer werken door via open normen zoals artikel 7:611 BW.<sup>175</sup> Op grond van artikel 7:611 BW mag volgens de Wolff van de werknemer verwacht worden dat hij bij zijn werkgever meldt dat hij nevenarbeid verricht als sprake is van een concrete schending van de gerechtvaardigde belangen van de werkgever.<sup>176</sup> Daartegenover staat dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap niet zomaar nevenwerkzaamheden verbiedt omdat hij het alleenrecht op de exploitatie van de werknemer wil behouden.<sup>177</sup>

In mijn optiek is de norm van goed werkgever- en werknemerschap uit artikel 7:611 BW een vage open norm en biedt deze geen houvast aan of rechtszekerheid voor de werknemer. Aan de ene kant is het goed dat sprake is van een open norm die op verschillende manieren ingevuld kan worden. Aan de andere kant wordt het afhankelijk van het oordeel van de rechter in wiens voordeel dit artikel uitpakt. Daarmee is niet voldaan aan de voorwaarde van transparantie en voorspelbaarheid. De werknemer kan een beroep doen op dit artikel indien zijn nevenwerkzaamheden niet geaccepteerd worden door de werkgever en dus een inbreuk wordt gemaakt op zijn grondrecht op vrije arbeidskeuze. Uiteindelijk is het dan aan de rechter om te bepalen of als goed werkgever/werknemer is gehandeld. De rechter zal een nevenwerkzaamhedenbeding pas buiten toepassing verklaren op grond van artikel 7:611 BW indien dit beding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.<sup>178</sup> Hierbij geldt bovendien een terughoudende toetsing door de rechter.<sup>179</sup> Dit biedt geen rechtszekerheid aangezien het om een open norm gaat die op verschillende manieren te interpreteren is. Bovendien weet je pas na een bezoek aan de rechter of het nevenwerkzaamhedenbeding standhoudt of niet.

### **4.3 Artikel 7:653a BW**

#### **4.3.1 Algemeen verbod op het verbieden van nevenwerkzaamheden**

In het nieuwe artikel 7:653a BW is het uitgangspunt dat een werknemer meerdere banen naast elkaar mag verrichten. Dit biedt duidelijkheid voor de werknemer, hij kan zijn vrije tijd naar

---

<sup>175</sup> *Kamerstukken II 1997/98*, 25426, nr. 3, p. 6.

<sup>176</sup> De Wolff 2007, p. 149.

<sup>177</sup> De Wolff, *ArbeidsRecht* 2014/42, par. 4.

<sup>178</sup> HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:AM2312 (*Parallel Entry*).

<sup>179</sup> HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:AM2312 (*Parallel Entry*).



eigen inzicht inrichten met nevenarbeid. Het grondrecht op vrije arbeidskeuze van de werknemer wordt niet meer beperkt. Bovendien hoeft de werknemer zich niet te verantwoorden bij de werkgever. Daarmee is het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer ook gewaarborgd. Helaas zal dit in de praktijk niet altijd zo uitpakken, aangezien de wetgever van de mogelijkheid gebruik heeft gemaakt om een beperking op dit verbod op te nemen in de wet. Hiermee kan de werkgever met een objectieve reden de werknemer alsnog verbieden om bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten.

#### **4.3.2 Voorbeelden in artikel 7:653a BW**

De werkgever kan de nevenwerkzaamheden van de werknemer slechts verbieden indien sprake is van een objectieve reden. In hoofdstuk 3 is de objectieve reden uitvoerig besproken. Hieruit kwam onder andere naar voren dat bij de beoordeling of sprake is van een objectieve reden een belangenafweging moet plaatsvinden tussen de gerechtvaardigde belangen van de werkgever en die van de werknemer. Deze belangenafweging is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Daarnaast ontbreekt een heldere uitleg van de term objectieve reden in de wet zelf of in de memorie van toelichting bij de wet. Hierbij wordt naar mijn mening niet voldaan aan het doel van de Richtlijn om transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen. Voor de werknemer is voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst niet duidelijk in welke situaties de werkgever een objectieve reden in kan zetten, aangezien hierover niets wordt gezegd in artikel 7:653a BW. Bovendien is de lijst met objectieve redenen die gebruikt is in de Richtlijn, niet overgenomen het wetsartikel. Hierdoor is voor de werknemer überhaupt onduidelijk welke objectieve redenen ingezet kunnen worden. Boot schrijft dan ook in de conclusie van zijn bijdrage dat de uitzonderingsmogelijkheden duidelijker omschreven moeten worden dan nu het geval is.<sup>180</sup> Waarom de regering deze voorbeelden niet heeft genoemd in artikel 7:653a BW, is onduidelijk.<sup>181</sup> Zweden en Estland hebben bij hun implementatie van de Richtlijn deze voorbeelden wel overgenomen.<sup>182</sup> Dit zijn overigens de enige twee landen die de Richtlijn al geïmplementeerd hebben.<sup>183</sup> Daarnaast is de lijst die genoemd is in de Richtlijn, niet uitputtend. De sociale partners hadden gepleit voor een limitatieve lijst met objectieve gronden, zodat de werknemer weet op welke gronden de werkgever zich kan beroepen.<sup>184</sup> De onduidelijkheid over welke objectieve redenen de werkgever kan gebruiken, leidt naar mijn mening tot rechtsonzekerheid.

#### **4.3.3 Objectieve reden in de arbeidsovereenkomst**

De wetgever heeft ervoor gekozen om de werkgever de ruimte te geven de objectieve reden pas bekend te maken indien de werknemer een beroep doet op het nevenwerkzaamhedenbeding. Op dat moment kan de werkgever aan de hand van de situatie bepalen of en welke objectieve reden hij gaat inzetten. Dat heeft de wetgever bewust gedaan omdat het voor de werkgever niet op

---

<sup>180</sup> Boot, *TAP* 2022/48, p. 9.

<sup>181</sup> Boot, *TAP* 2022/48, p. 7.

<sup>182</sup> Artikel 6 lid i Lag om anställningsskydd (=wet op de arbeidsbescherming), SFS 1982:80 (n-lex.europa.eu); artikel 23 Töölepingu seadus (=wet arbeidsovereenkomsten), RT I, 31.03.2022, 10 (n-lex.europa.eu).

<sup>183</sup> 'Implementing the 'transparent and predictable working conditions' directive across Europe', iuslaboris.com (geraadpleegd op 17 juli 2022).

<sup>184</sup> *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 3, p. 6.

voorhand te overzien zou zijn welke rechtvaardigingsgronden hij zou kunnen invoeren.<sup>185</sup> Dit is echter niet transparant aangezien het de werknemer in een afhankelijkheidspositie plaatst ten opzichte van de werkgever.<sup>186</sup> Het doel van artikel 7:653a BW is nu juist dat de werknemer vrij is om nevenwerkzaamheden te verrichten. De Raad voor de Rechtspraak heeft in haar advies over het wetsvoorstel daarom benoemd dat de objectieve redenen in de arbeidsovereenkomst opgenomen zou moeten worden.<sup>187</sup> Dalmolen schrijft in de conclusie van zijn bijdrage eveneens dat een tekstuele aanpassing van artikel 7:653a BW op zijn plaats is waardoor de werkgever bij indiensttreding van de werknemer moet aangeven wanneer nevenwerkzaamheden wel en niet zijn toegestaan.<sup>188</sup> Met een dergelijke wijziging wordt pas voldaan aan de doelen van de Richtlijn op het gebied van transparantie en voorspelbaarheid. Ik ben het hiermee eens, aangezien de situatie voor de werknemer op deze manier even onduidelijk is als in de situatie voor de invoering van artikel 7:653a BW. De werknemer moet op dit moment vanwege de Arbeidstijdenwet ook al een melding maken van zijn nevenwerkzaamheden. Die melding kan een reden zijn voor de werkgever om een beroep te doen op het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst. Bij een voorwaardelijk verbod kan de werkgever de werknemer op dat moment verbieden om de nevenwerkzaamheden te verrichten. Als met een aanpassing in artikel 7:653a BW de werkgever verplicht wordt om de werknemer voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst te informeren over de objectieve redenen die van toepassing kunnen zijn als de werknemer nevenwerkzaamheden gaat verrichten, is voor de werknemer duidelijker waar hij wel of niet elders aan de slag kan. Zo wordt de werknemer minder in een afhankelijkheidspositie geplaatst ten opzichte van de werkgever.

#### **4.3.4 Geen nadelige behandeling werknemer**

Het eerste lid van artikel 7:653a BW is al uitvoerig besproken, maar lid 2 is eigenlijk nog niet aan bod gekomen. Hierin staat dat de werknemer niet benadeeld mag worden door de werkgever omdat hij nevenwerkzaamheden verricht. Daarbij kan het gaan om het niet toekennen van een promotie of eindejaarsuitkering. In recente artikelen over de invoering van artikel 7:653a BW wordt hier geen woord over gerept.<sup>189</sup> Bovendien is moeilijk te bewijzen dat een werkgever de werknemer daadwerkelijk benadeelt vanwege zijn nevenwerkzaamheden. Het artikellid voegt weinig toe en lijkt mij een geval van symboolwetgeving. Waarom de wetgever ervoor heeft gekozen om wel een heel lid aan dit onderwerp te wijden, maar geen opsomming of uitleg te geven met betrekking tot de objectieve redenen, blijft voor mij onbegrijpelijk.

#### **4.4 Tussenconclusie en eindbeoordeling**

Dit hoofdstuk heeft de problematiek rond de reeds bestaande regelgeving omtrent nevenwerkzaamheden en het nieuwe artikel 7:653a BW uiteengezet. De reeds bestaande nevenwerkzaamhedenregelgeving is terug te vinden in artikel 5:15 lid 6 Atw, onderdeel 5.3 van het Toetsingskader AVV en artikel 7:611 BW. Bovendien zijn verschillende vormen van nevenwerkzaamhedenverboden terug te vinden in de individuele arbeidsovereenkomst. Deze

<sup>185</sup> *Kamerstukken II 2021/22*, 35962, nr. 3, p. 8.

<sup>186</sup> Boot, *TAP 2022/48*, p. 8.

<sup>187</sup> *Advies Raad voor de Rechtspraak*, bijlage bij *Kamerstukken II 2021/22*, 35962, nr. 3, p. 7.

<sup>188</sup> Dalmolen, *ArbeidsRecht 2022/15*, p. 26.

<sup>189</sup> Dalmolen, *ArbeidsRecht 2022/15*; De Wolff, *TRA 2022/12*; Boot, *TAP 2022/48*.

regelingen zijn afgezet tegen de belangrijkste grondrechten van de werknemer in het kader van nevenwerkzaamheden: het recht op vrije arbeidskeuze en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt dat artikel 5:15 lid 6 Atw, onderdeel 5.3 van het Toetsingskader AVV en artikel 7:611 BW de grondrechten van de werknemer wel voldoende waarborgen, maar deze zorgen er uiteindelijk niet voor dat de grondrechten in de individuele arbeidsovereenkomst worden beschermd. Daarna is de doelstelling van de Richtlijn om arbeidsvoorwaarden transparanter en voorspelbaarder te maken, naast de reeds bestaande regelingen gelegd om te kijken of deze regelingen al voldoen aan dit doel. Artikel 5:15 lid 6 Atw en onderdeel 5.3 Toetsingskader AVV voldoen al wel aan dit doel, maar artikel 7:611 BW en het verbod in de individuele arbeidsovereenkomst niet. Vervolgens is artikel 7:653a BW beoordeeld in het licht van de grondrechten van de werknemer en het doel van de Richtlijn. Hieronder volgt dan ook een eindbeoordeling van de problematiek over reeds bestaande en nieuwe regeling(en) omtrent nevenwerkzaamheden.

### ***Iets is beter dan niets***

De reeds bestaande regelingen omtrent nevenwerkzaamheden zijn niet eenduidig. Met de invoering van het nieuwe artikel 7:653a BW wordt een stap in de goede richting gezet wat betreft de bescherming van de werknemer bij het uitvoeren van nevenwerkzaamheden. Iets is beter dan niets, maar dit is naar mijn oordeel niet voldoende. Door de objectieve reden niet verder uit te werken in het artikel zelf, kan onduidelijkheid ontstaan over wat dit begrip inhoudt. De voorbeelden die in de Richtlijn benoemd zijn, zijn bovendien niet overgenomen in het wetsartikel. Dit hebben andere landen zoals Zweden en Estland wel gedaan. Daarmee wordt in mijn optiek niet voldaan aan de doelen die in de Richtlijn zijn gesteld, namelijk het bevorderen van transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Boot schrijft in de conclusie van zijn bijdrage eveneens dat de uitzonderingsmogelijkheden duidelijker omschreven moeten worden dan nu het geval is.<sup>190</sup>

### ***Nog steeds onzekerheid voor de werknemer***

Eigenlijk is er niet veel veranderd voor de werknemer. Hij moet nog steeds bij zijn werkgever aankloppen als hij nevenwerkzaamheden wil verrichten. De werkgever kan dan beslissen of hij de nevenwerkzaamheden toestaat. Misschien is dat begrijpelijk gezien de gezagsverhouding in de arbeidsovereenkomst, maar het gaat hier om activiteiten die de werknemer ontplooit buiten de arbeidsovereenkomst om. De werknemer heeft dus voorafgaand aan het aangaan van de nevenwerkzaamheden weinig zekerheid of deze zijn toegestaan of niet. Deze onzekerheid kan weggenomen worden met een tekstuele aanpassing van artikel 7:653a BW, waarbij de werkgever bij indiensttreding van de werknemer moet aangeven wanneer nevenwerkzaamheden wel en niet zijn toegestaan. Dan is pas sprake van transparantie en voldoende voorspelbaarheid, aangezien de werknemer dan van tevoren een inschatting kan maken of zijn nevenwerkzaamheden in de knel komen met de objectieve redenen die de werkgever heeft aangegeven.

---

<sup>190</sup> Boot, *TAP* 2022/48, p. 9.

### ***De rechter mag het opknappen***

Een heldere uitleg van de objectieve reden is niet terug te vinden in de memorie van toelichting. Dit kan zorgen voor onduidelijkheid. Als de werkgever en de werknemer het niet eens zijn over het toestaan van de nevenwerkzaamheden en de werknemer de objectieve reden van de werkgever niet gerechtvaardigd vindt, dan zullen partijen bij de rechter moeten aankloppen. Een gang naar de rechter kan echter voorkomen worden als op voorhand duidelijk is wat wel en wat niet onder een objectieve reden valt. Daar zou het beoordelingskader uit hoofdstuk 3 bij kunnen helpen. Indien het dan toch tot een rechterlijk oordeel moet komen, kan de rechter bepalen of het belang van de werkgever daadwerkelijk prevaleert boven het belang van de werknemer om nevenwerkzaamheden uit te voeren.

### ***Het werkgeversbelang staat voorop***

De werkgever hoeft pas op het moment dat de werknemer nevenwerkzaamheden gaat verrichten, een objectieve reden te bedenken om dit te verbieden. De Raad voor de Rechtspraak heeft in haar advies benoemd dat het de doelmatigheid van artikel 7:653a BW ten goede zou komen als de werkgever de reden van het verbod op het uitvoeren van nevenwerkzaamheden in de arbeidsovereenkomst zou opnemen.<sup>191</sup> Dit werd door de wetgever niet opportuun geacht, aangezien het voor de werkgever niet op voorhand te overzien zou zijn welke rechtvaardigingsgronden hij zou kunnen invoeren. Bovendien zouden de omstandigheden in de loop der tijd kunnen veranderen. Een bijkomend voordeel voor de werkgever is dat de arbeidsovereenkomsten niet hoeven worden aangepast. Waar de wetgever heeft geprobeerd om de belangen van de werkgever te beschermen, heeft hij hier juist onzekerheid voor de werknemer gecreëerd. Voor de werknemer is nu nog steeds niet duidelijk of hij nevenwerkzaamheden mag verrichten en de werkgever heeft nog steeds de touwtjes in handen.

---

<sup>191</sup> *Advies Raad voor de Rechtspraak*, bijlage bij *Kamerstukken II 2021/22*, 35962, nr. 3, p. 7.

## Hoofdstuk 5 Conclusie

De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal stond, luidt:

*In hoeverre worden met de invoering van artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek de grondrechten van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer voldoende gewaarborgd?*

Het belang van dit onderzoek is gelegen in de bescherming van de werknemer om nevenwerkzaamheden te verrichten. Dit is van belang vanwege de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Met de reeds bestaande regelingen wordt de werknemer niet voldoende beschermd, omdat de werkgever in de arbeidsovereenkomst de werknemer kan verbieden om (zonder toestemming) nevenwerkzaamheden te verrichten. Dit kan lijden tot strijdigheid met het grondrecht op vrije arbeidskeuze van de werknemer. Hij kan namelijk niet, of niet zonder toestemming van zijn werkgever, elders werkzaamheden uitvoeren. Daarnaast wordt het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer ingeperkt omdat de werknemer niet zijn eigen vrije tijd mag indelen en bovendien in sommige gevallen de werkgever moet inlichten over welke werkzaamheden hij verricht en bij wie. Een verbod op nevenwerkzaamheden is bijzonder benadelend voor werknemers met een deeltijdcontract, aangezien zij hierdoor mogelijk niet genoeg inkomsten kunnen verwerven.

De Europese Commissie heeft de Richtlijn EU 2019/1152 opgesteld om een flexibele arbeidsmarkt te behouden maar tevens bescherming te bieden aan de positie van werknemers. Het doel van deze Richtlijn is het bevorderen van transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in de EU. Dat begint bij het waarborgen van de grondrechten van werknemers, zoals die op vrije arbeidskeuze en het beschermen van de persoonlijke levenssfeer. In de Richtlijn is met betrekking tot nevenwerkzaamheden in artikel 9 opgenomen dat de werkgever de werknemer niet zomaar mag verbieden om bij andere werkgevers aan de slag te gaan. Dit artikel is in Nederland geïmplementeerd in artikel 7:653a BW. In dit onderzoek was daarom ook de onderzoeksvraag of dit artikel wel de grondrechten van de werknemer op vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer voldoende waarborgt. Voordat ik de onderzoeksvraag beantwoord, zal ik eerst een samenvatting geven van de belangrijkste bevindingen in dit onderzoek.

In hoofdstuk 2 is eerst gekeken naar de twee belangrijkste grondrechten van de werknemer in het kader van nevenwerkzaamheden: het grondrecht op vrije arbeidskeuze en het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Het grondrecht op vrije arbeidskeuze van artikel 19 lid 3 Gw heeft mogelijk directe horizontale werking, maar dit is nooit expliciet aangenomen. De burger kan dus niet direct een beroep doen op dit artikel, maar wel indirect via artikel 7:611 BW. Het grondrecht op privacy van artikel 10 Gw heeft wel directe horizontale werking. Dat betekent dat de burger een direct beroep kan doen op dit artikel. Bij het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is echter een beroep op artikel 8 EVRM het meest voor de hand liggend. Dit artikel biedt de meeste bescherming aan de werknemer en het heeft directe werking. Beide grondrechten zijn relevant en kunnen dus in individuele zaken worden ingeroepen. Daarmee dragen zij daadwerkelijk bij aan de bescherming van de werknemer.

Vervolgens is in hoofdstuk 3 de inhoud en achtergrond van de Richtlijn besproken. Uit artikel 9 volgt dat de werkgever niet zomaar meer nevenwerkzaamheden mag verbieden maar dat hij daarvoor een objectieve reden moet hebben. Daarna is de implementatie van artikel 9 van de Richtlijn in art 7:653a BW in Nederland uiteengezet. Artikel 7:653a BW is echter zo algemeen geformuleerd dat in de praktijk door vorming van jurisprudentie een kader moet ontstaan voor het afwegen van gerechtvaardigde belangen van de werkgever en werknemer. Daarom wordt in dit hoofdstuk alvast een aanzet gegeven voor een beoordelingskader op grond waarvan de rechter kan bepalen of sprake is van een objectieve reden. De voorbeelden van objectieve redenen die in de Richtlijn worden genoemd zijn gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten. Deze voorbeelden kunnen allemaal ingezet worden als objectieve reden door de werkgever, zolang het belang van de werkgever maar zwaarder weegt dan het belang van de werknemer. In het beoordelingskader zijn de belangen tegen elkaar afgezet met behulp van jurisprudentie uit de afgelopen jaren. Dit kan de rechter, maar ook de werkgever en de werknemer helpen bij het bepalen of sprake is van een objectieve reden. Uiteraard is het beoordelingskader slechts een startpunt voor het beoordelen van de belangen; uiteindelijk moet per situatie bepaald worden of de objectieve reden in dat geval ingezet mocht worden door de werkgever.

Tot slot bevat hoofdstuk 4 een beoordeling van de beoogde implementatie in verhouding tot de reeds bestaande situatie in het licht van de bescherming van de werknemer. Hiervoor worden als toetsingscriteria de grondrechten van de werknemer op vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer gebruikt, evenals de doelstelling van de Richtlijn om transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen. De reeds bestaande regelingen en artikel 7:653a BW zijn afgezet tegen de grondrechten op vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Hieruit is gebleken dat artikel 5:15 lid 6 Atw, onderdeel 5.3 van het Toetsingskader AVV en artikel 7:611 BW de grondrechten van de werknemer wel voldoende waarborgen, maar deze zorgen er uiteindelijk niet voor dat de grondrechten in de individuele arbeidsovereenkomst worden beschermd. Daarnaast is de doelstelling van de Richtlijn om arbeidsvoorwaarden transparanter en voorspelbaarder te maken naast de reeds bestaande regelingen en artikel 7:653a BW gelegd. Hieruit bleek dat de reeds bestaande regelingen niet allemaal voldoen aan de doelstelling van de Richtlijn, maar het nieuwe artikel 7:653a BW ook niet. Met name op het gebied van voorspelbaarheid heeft de wetgever kansen laten liggen door de werkgever zijn objectieve reden pas te laten vermelden wanneer de werknemer nevenwerkzaamheden gaat verrichten. Bovendien zijn de voorbeelden die wel in de Richtlijn zijn benoemd, niet in artikel 7:653a BW overgenomen en daardoor is voor de werknemer onduidelijk welke objectieve redenen de werkgever kan invoeren.

Mijn antwoord op de onderzoeksvraag is dat met de invoering van artikel 7:653a BW de grondrechten van vrije arbeidskeuze en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer ten opzichte van de reeds bestaande situatie wel worden verbeterd, maar nog steeds niet voldoende worden gewaarborgd. Met het verbod op het verbieden van nevenwerkzaamheden wordt een stap in de goede richting gezet in het waarborgen van het grondrecht van de werknemer op vrije arbeidskeuze. De wetgever heeft bij de invoering echter te veel aandacht besteed aan de belangen van de werkgever door hem de ruimte te geven een eventuele objectieve reden pas te

vermelden op het moment dat de werknemer nevenwerkzaamheden gaat verrichten. Hierdoor weet de werknemer voorafgaand aan zijn nevenwerkzaamheden nog steeds niet of deze toegestaan zijn. Dat betekent ook dat de positie voor deeltijdwerknemers uiteindelijk helaas weinig verbetert. Daarnaast worden de objectieve redenen uit artikel 9 Richtlijn niet in het wetsartikel vermeld, waardoor het voor de werknemer onduidelijk kan zijn welke objectieve redenen de werkgever überhaupt kan inzetten. Bovendien moet de werknemer in deze situatie alsnog ‘met zijn water voor de dokter komen’ met het risico dat hij de nevenarbeid niet eens mag verrichten. Hierdoor wordt zijn grondrecht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer, namelijk het verrichten van ander werk in privé-tijd zonder dat hij dit bij de werkgever hoeft te melden, niet voldoende gewaarborgd. De werkgever dient namelijk de inhoud van de nevenwerkzaamheden te kennen voordat hij een oordeel kan vellen over de toelaatbaarheid daarvan. Ik verwacht dat na de invoering van artikel 7:653a BW nog veel onduidelijk zal blijven over de uitleg en de inzet van de objectieve reden door de werkgever. Uiteindelijk heeft Nederland mijns inziens met de invoering van artikel 7:653a BW niet voldoende voldaan aan het doel van de Richtlijn, namelijk om transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

## **Bibliografie**

### **Literatuur**

#### **Asser/Heerma van Voss 7-V 2020**

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

#### **Barkhuysen, Bos & ten Have, NTBR 2011/68**

T. Barkhuysen, A.W. Bos & F. ten Have, 'Een verkenning van de betekenis van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie voor het Privaatrecht. Deel 1: De inhoud, de juridische status en het toepassingsbereik van het Handvest, in het bijzonder in horizontale verhoudingen', *Nederlands Tijdschrift voor Burgerlijk Recht* 2011/68, afl. 9, p. 479-491.

#### **Boot, TAP 2022/48**

G.C. Boot, 'Het toepassingsgebied van de arbeidsvoorwaardenrichtlijn en van de implementatiewet', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2022/48, afl. 2, p. 4-9.

#### **Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht 2021*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

#### **Bunschoten, in: T&C Grondwet en Statuut**

D.E. Bunschoten, commentaar op art. 19 Gw, in: Bovend'Eert e.a. (red.), *Tekst & Commentaar Grondwet en Statuut*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

#### **Chébtí 2014**

M. Chébtí, 'Rechterlijke toetsing aan een ieder verbindende internationale verdragsbepalingen', in: T. Gerverdinck e.a. (red.), *Wetenschappelijke Bijdragen. Bundel ter gelegenheid van het 35-jarig bestaan van het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad der Nederlanden*, Den Haag: Boom juridisch 2014.

#### **Van Dale 2021**

Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal, Utrecht: Van Dale Uitgevers (losbladig en online).

#### **Dalmolen, ArbeidsRecht 2022/15**

T.R. Dalmolen, 'Meer transparantie over het verbod op nevenwerkzaamheden: dekt artikel 7:653a BW de lading?' *ArbeidsRecht* 2022/15, afl. 3, p. 22-26.

#### **Damen & Baijens, ArbeidsRecht 2022/19**

E.H. Damens & I. Baijens, 'Monitoring van werknemers: het juridisch kader' *ArbeidsRecht* 2022/19, afl. 4, p. 16-21.



**Delfos-Roy 2007**

Y.L.L.A.M. Delfos-Roy, 'Beperking van het recht op vrije arbeidskeuze', in: Houben e.a. (red.), *Europees contractenrecht Techniek en moraal. Bw-krant Jaarboek, 22*, Deventer: Kluwer 2007.

**De vele kanten van banen combineren 2018**

*De vele kanten van banen combineren* (SER-advies 18/02 van maart 2018 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Den Haag: SER 2018.

**Van Drongelen & Lacroix 2012**

J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix, *De vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012.

**Eleveld, TAC 2020/4**

A. Eleveld, 'De gedifferentieerde basisbaan' Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context 2020/4, p. 145-157.

**Eleveld & Dermine, NTM-NCJMBull 2018/3**

A. Eleveld & E. Dermine, 'Een mensenrechtenproof gemeentebeleid: arbeid, re-integratie en tegenprestatie' NTM-NCJMBull 2018/25, afl. 3, p. 355-374.

**Emaus, NTBR 2015/10**

J.M. Emaus, 'Rechten, beginselen en horizontale directe werking van de grondrechten uit het EU-Handvest' Nederlands Tijdschrift Burgerlijk Recht 2015/10, afl. 3, p. 67-76.

**Hagendoorn, TAP 2019/279**

E. Hagendoorn, 'Hoe lang kunnen nevenwerkzaamheden nog worden verboden: kan dit überhaupt wel?' Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk 2019/279, afl. 8, p. 18-24.

**Huberts 2005**

L.W.J. Huberts, *Integriteit en integritisme in bestuur en samenleving. Wie de schoen past...*, FSW, VU Amsterdam.

**Huisman, TAP 2019/278**

L. Huisman, 'Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie', Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk 2019/278, afl. 8, p. 12-17.

**Janssen, in: Arbeidsovereenkomst**

A.G.J.J. Janssen, 'Artikel 7:653 BW. Concurrentiebeding', in: S.S.M. Peters (red), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

**Jongen, Verstraten & Zimpelmann 2021**

E. Jongen, P. Verstraten & C. Zimpelmann, *Thuiswerken vóór, tijdens en ná de coronacrisis*, Den Haag: Centraal Planbureau 2021.

**Laagland & Kloostra, in: Arbeidsovereenkomst**

F.G. Laagland & J. Kloostra, 'Artikel 7:611 BW. Algemene verplichting van werkgever en werknemer', in: S.S.M. Peters (red), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

**Modderman 2019**

C.B. Modderman, *Verdragenrecht (Mastermonografieën staats- en bestuursrecht)*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

**Van Peijpe, TRA 2012/76**

T. van Peijpe, 'Toepassing van EU-grondrechten in nationaal arbeidsrecht' Tijdschrift Recht en Arbeid 2012/76, afl. 10, p. 15-18.

***Praktische handreiking nevenarbeid 2018***

*Praktische handreiking nevenarbeid* (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 5 november 2018.

**Report Expert Group 2021**

*Report Expert Group* (Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

**Roozendaal 2011**

W.L. Roozendaal, *Werk en privé* (Monografieën Sociaal Recht nr. 54), Deventer: Kluwer 2011.

**Said 2022**

S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip* (Monografieën Sociaal Recht nr. 79), Deventer: Wolters Kluwer 2022.

**Sieburgh, RMThemis 2015/1**

C.H. Sieburgh, 'Waarom het Unierecht de invloed van grondrechten op het privaatrecht aanjaagt en versterkt' Rechtsgeleerdheid Magazijn THEMIS 2015/1, p. 3-13.

**Schreurs & Van der Kind, ArbeidsRecht 2006/39**

S.K. Schreurs & O. van der Kind, 'Werk naast werk: baas boven (eigen) baas?' *ArbeidsRecht* 2006/39, afl. 6, p. 30-33.

**Verhulp 1999**

E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Reeks VvA 28, Deventer: Kluwer 1999.

**Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek**

E. Verhulp, 'Definitie/gemengde contracten', in: H.B. Krans, C.J.J.M. Stolker en W.L. Valk (red.), *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

**De Wolff, *ArbeidsRecht* 2014/42**

D.J.B. de Wolff, 'Het stapelen van banen arbeidsrechtelijk beschouwd' *ArbeidsRecht* 2014/42, afl. 10.

**De Wolff 2007**

D.J.B. de Wolff, *Goedwerknemerschap*, Deventer: Kluwer 2007.

**De Wolff, *SR* 2005/59**

D.J.B. de Wolff, 'Nevenbesognes. De arbeidsrechtelijke benadering van nevenarbeid door de werknemer voorzien van enkele kritische kanttekeningen' *Nederlands Tijdschrift voor Sociaal Recht* 2005/59, afl. 9, p. 290-297.

**De Wolff, *TRA* 2022/12**

D.J.B. de Wolff, 'Implementatie van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2022/12, afl. 2, p. 3-8.

**Wolters, *TAP* 2010/3**

S.W.G. Wolters, 'De grenzen en mogelijkheden van het verbod van nevenactiviteiten, een toetsingskader aan de hand van de redelijkheid en billijkheid', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2010/3, p. 105-108.

**Zekic 2021**

N. Zekic, 'Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen', in: M.S. Houwerzijl e.a. (red.), *Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming (MSR nr. 78)*, Deventer: Kluwer 2021.

**Jurisprudentie**

EHRM 25 maart 1985, *NJ* 1987/900 m.nt. E.A. Alkema (*Barthold*).

HvJ EG 3 juli 1986, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie-Blum*).

HvJ EU 14 oktober 2010, ECLI:EU:C:2010:612 (*Union syndicale Solidaires Isère*).

HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV/Kiem*).

HvJ EU 9 juli 2015, ECLI:EU:C:2015:455 (*Balkaya*).

HvJ EU 17 november 2016, ECLI:EU:C:2016:883 (*Ruhrlandklinik*).

HR 17 oktober 1980, *NJ* 1981/41.

HR 9 januari 1987, *NJ* 1987/928 m.nt. E.A. Alkema (*Edamse Bijstandsvrouw*).

HR 1 juli 1997, *JOR* 1997/109, m.nt. E. Loesberg.

HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (*Groen/Schoevers*).

HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:AM2312 (*Parallel Entry*).

HR 10 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:2928 (*Rookverbod*).

HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR1746 (*X/Amsterdam*).

CRvB 25 juli 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:2499.

Hof Arnhem-Leeuwarden 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:7547.  
Rb. Emmen (ktr.) 29 november 2000, *JAR* 2001/4.  
Rb. Rotterdam (ktr.) 5 november 2003, *JAR* 2003/288.  
Rb. Amsterdam (ktr.) 15 januari 2004, ECLI:NL:RBAMS:2004:AO4541.  
Rb. Arnhem 12 november 2007, ECLI:NL:RBARN:2007:BC0142  
Rb. Leeuwarden (ktr.) 1 februari 2011, *LJN* BP4009.  
Rb. Arnhem 31 oktober 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BY2378.  
Rb. Den Haag (locatie Leiden) 4 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4978.  
Rb. Rotterdam (ktr.) 15 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5796 (*Stichting Woonkompas/werknemer*).  
Rb. Rotterdam 12 maart 2021, ECLI:NL:RBROT:2021.  
Rb. Rotterdam 31 mei 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:4614 (*Cavero B.V.*)

## **Kamerstukken**

*Kamerstukken II* 1975/76, 13872, nr. 5.  
*Kamerstukken II* 1985/86, 19376, nrs 1-2.  
*Kamerstukken II* 1997/98, 25426, nr. 3.  
*Kamerstukken II* 2005/06, 30532, nr. 3.  
*Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 3.

*Kamerstukken I*, 2021/22, 35962.