



TER BESLISSING

Directie

Datum
18 maart 2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door

Bijlage(n)
1

Aan

Minister van SZW

nota

OPENBAAR Maken: Onderzoeksresultaten aangaande
nevenwerkzaamhedenbeding

Aanleiding

Sinds 1 augustus 2022 mag een werkgever een werknemer niet zomaar verbieden nevenactiviteiten uit te voeren, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Dit criterium is streng en hoeft niet vooraf vastgelegd te worden, maar kan ook later worden aangevoerd. Tijdens de Plenaire behandeling Implementatie Wet EU- betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (21-02-2022) ontstond discussie over de ¹onzekerheid die dit voor werknemers kan veroorzaken. Daarom is toegezegd de impact te monitoren en de Tweede Kamer na ongeveer twee jaar te informeren. Dit onderzoek van De Beeldsonderzoekers dient ter invulling van die toezegging.



Geadviseerd besluit

- Bij akkoord s.v.p. de Kamerbrief ondertekenen en met onderzoeksrapport naar de Tweede Kamer verzenden.

Kernpunten

- Er worden geen grote problemen ervaren met het open karakter van het beding. Hierdoor is er momenteel geen aanleiding om de wetswijziging te herzien. In de brief wordt dan ook geconcludeerd dat we geen reden zien om de wet- en regelgeving aan te passen.
- Implementatie van de EU-richtlijn heeft geleid tot aanpassingen in cao's, waarbij vaak een meldplicht of toestemmingsvereiste is opgenomen blijkt uit het onderzoek. De wetswijziging heeft nevenwerkzaamhedenbedingen verruimd, maar niet alle werkgevers en werknemers zijn hiervan op de hoogte. In sommige bedingen wordt een objectieve reden genoemd, soms met niet-limitatieve voorbeelden. Werknemers en werkgevers vertrouwen veelal op hun onderlinge relatie aangaande nevenwerkzaamheden. In de praktijk worden nevenactiviteiten vaak zonder toestemming uitgevoerd, terwijl werkgevers hier informeel van op de hoogte zijn.

³onderzoeksopzet

Het onderzoek formuleert antwoorden op vijf onderzoeksvragen, waarin zowel de juridische kant, als de maatschappelijke effecten worden belicht. Het onderzoek gebruikt een CAO analyse, een juridische analyse, en focusgroepen. De uitkomsten van het onderzoek zijn hieronder kort samengevat.

Overzicht van opmerkingen bij Akkoord MSZW 3752

Beslisnota Kamerbrief Onderzoekresultaten aangaande nevenwerkzaamhedenbeding.pdf

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	onzekerheid die dit voor werknemers kan veroorzaken. Kamerbrief ondertekenen onderzoeksrapport geen grote problemen ervaren met het open karakter			
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Akkoord			
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	Onderzoeksopzet			

- In 120 van de 149 onderzochte cao's is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. In 78 cao's worden de weigeringsgronden gespecificeerd, in 41 cao's wordt de term 'objectieve grond' gebruikt, soms met een niet-limitatieve lijst, wat voor onduidelijkheid kan zorgen. Veelvoorkomende gronden zijn schade aan de werkgever, belangenverstrengeling, vertrouwelijkheid, functieervulling, concurrentie en arbeidstijden.
- Er zijn 64 rechtszaken geweest waarin nevenactiviteiten en het nevenwerkzaamhedenbeding ter sprake kwamen sinds 1 augustus 2022. In 32 zaken was de uitkomst werknemers vriendelijk, en in 32 zaken werkgevers vriendelijk. In 23 van deze zaken werd de nieuwe wetbepaling, waarin een verbod of beperking op het verrichten van nevenwerkzaamheden wordt verboden, tenzij daar een objectieve reden voor is, genoemd. In 13 zaken is hieraan getoetst, waarbij in 7 gevallen de rechter oordeelde dat de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond had. Veelvoorkomende gronden zijn overwerktheid, inzetbaarheid, concurrentie, bescherming van integriteit en eerlijkheid tijdens ziekte.
- Omdat juridisch ook bepaalde vrijetijdsactiviteiten onder nevenwerk vallen, kunnen hierover arbeidsconflicten problemen ontstaan. Werknemers gaan er meestal van uit dat toestemming geen issue is, behalve bij potentieel gevoelige nevenactiviteiten, zoals werk voor concurrerende bedrijven. Werknemers ervaren doorgaans geen belemmering bij het uitvoeren van nevenactiviteiten en raadplegen vaak niet hun cao of arbeidsovereenkomst. Ze vertrouwen op de goede relatie met hun werkgever en zien veel nevenactiviteiten niet als zodanig, bijvoorbeeld omdat deze niet betaald is en aanvoelen als hobby.
- Werkgevers nemen niet altijd bewust een nevenwerkzaamhedenbeding op in contracten. Hierin krijgen zij vaak hulp van brancheorganisaties of HR-adviseurs. In plaats van een expliciet verbod hanteren veel cao's een meldingsplicht (66) of toestemmingsvereiste (66). Werkgevers verbieden nevenactiviteiten vooral bij concurrentie of schade aan bedrijfsbelang, terwijl ze soepeler zijn bij parttime medewerkers. Ziekterisico en tijdsbelasting worden minder vaak als reden genoemd. Werkgevers en werknemers hebben niet altijd helder welke activiteiten onder nevenactiviteiten vallen en geven aan behoefte te hebben aan duidelijke voorbeelden. Verzoeken voor toestemming komen weinig voor, mede doordat werknemers nevenactiviteiten vaak niet melden. Werkgevers en werknemers ervaren weinig verandering sinds augustus 2022, maar vinden de wetswijziging passend bij de praktijk.

Datum

18 maart 2025

Onze referentie

2025-

Beleidsreactie

De conclusies leiden niet noodzakelijk tot vervolgacties.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief Onderzoeksrapport	Verzenden aan TK	
2	Onderzoeksrapport	Verzenden aan TK	



Nummer: 1

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: Highlight

Datum: Onbepaald

In 120 van de 149 onderzochte cao's is een nevenwerkzaamhedenbeding

Datum

weigeringsgronden gespecificeerd,

rechtszaken geweest waarin nevenactiviteiten

overwerktheid, inzetbaarheid, concurrentie, bescherming van integriteit

en eerlijkheid tijdens ziekte.

Werknemers ervaren doorgaans geen

belemmering bij het uitvoeren van nevenactiviteiten en raadplegen vaak

niet hun cao of arbeidsovereenkomst.

meldingsplicht (66) of toestemmingsvereiste