

LEGAL UPDATE

Eerste uitspraak over nevenwerkzaamhedenbeding na invoering Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Datum: 5 oktober 2022

Door de per 1 augustus 2022 in werking getreden Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is onder meer de wettelijke regeling over nevenwerkzaamhedenbedingen (artikel 7:653a BW) gewijzigd. Door deze wijziging is een nevenwerkzaamhedenbeding niet meer toegestaan, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. Deze objectieve rechtvaardiging mag de werkgever (alsnog) achteraf toelichten. In deze Legal Update bespreekt Maurits Michon de eerste (kortgeding) uitspraak over het nevenwerkzaamhedenbeding na deze wetswijziging.

Wat was er gebeurd?

Werkneemster is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgever in de rol van Service Support IATA en is sinds 1 maart 2019 werkzaam op basis van een contract voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen met een boeteclausule van € 5.000,- per overtreding.

In deze zaak gaat het in hoofdzaak over de vraag of de werkgever ervanuit mocht gaan dat de werkneemster haar arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022 heeft opgezegd. De werkgever is daar namelijk vanuit gegaan en werkneemster vordert daarom in kort geding wedertewerkstelling en loon-doorbetaling vanaf 1 augustus 2022. De werkgever maakt in deze zaak op zijn beurt aanspraak op € 10.000,- aan boetes wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding. Werkneemster runt naast haar werkzaamheden voor werkgever namelijk een AirBnB en zij doet de administratie voor de bedrijven van haar partner. Werkgever was daarvan niet op de hoogte en werkneemster heeft voor deze werkzaamheden ook geen toestemming gevraagd van werkgever.

Oordeel

Wat betreft het geschil over de opzegging is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. Ook is niet schriftelijk opgezegd door de werkneemster, terwijl dit op grond van de arbeidsovereenkomst wel verplicht is. Er is daarom geen sprake van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst en de gevorderde wedertewerkstelling en doorbetaling van loon worden toegewezen.

Voor wat betreft de door de werkgever gevorderde boete wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding overweegt de kantonrechter in de eerste plaats dat het spoedeisend belang van deze vordering ontbreekt. Verder geldt dat het nieuwe artikel 7:653a BW op 1 augustus 2022 onmiddellijk in werking is getreden en ook van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór deze datum. In dit artikel is bepaald dat een beding waarbij de werkgever de werknemer verbiedt of beperkt voor anderen arbeid te verrichten buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, nietig is. Dat is slechts anders als het nevenwerkzaamhedenbeding kan worden gerechtvaardigd op grond van een 'objectieve reden'. Deze objectieve rechtvaardiging mag de werkgever ook achteraf geven. De kantonrechter verwijst naar de wetsgeschiedenis waarin enkele voorbeelden van objectieve redenen zijn genoemd: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De gevorderde boete wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding wordt daarom afgewezen.

Conclusie

Uit deze eerste uitspraak volgt dat het belangrijk is om een beroep op een nevenwerkzaamhedenverbod duidelijk toe te lichten met een geldende objectieve reden. Een beroep op een nevenwerkzaamhedenverbod is dus niet meer zomaar mogelijk.

Heeft u te maken met een nevenwerkzaamhedenverbod en twijfelt u of het nevenwerkzaamhedenbeding in de zich bij u voordoende situatie van toepassing is, neem dan gerust contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Maurits Michon.

Voor meer informatie:

Maurits Michon
+31 30 25 95 552
mauritsmichon@vbk.nl