

Nevenwerkzaamheden: niet alleen in de arbeidsrelatie een risico, maar ook voor het recht op Ziektewet!

Het verbieden van nevenwerkzaamheden is inmiddels wat minder makkelijk voor werkgevers dan voorheen, maar zeker niet onmogelijk. Als een werkgever een objectieve rechtvaardiging heeft voor het verbieden van nevenwerkzaamheden, dan kan de werkgever een verbod opleggen. Meer lezen over de objectieve rechtvaardiging? Check deze blog:

<https://benthemgratama.nl/actueel/2023/08/10/geen-nevenwerkzaamheden-tenzij/>

“Vroeger” was alles anders en wat betreft nevenwerkzaamheden veelal strenger. Ook ontslag was mogelijk als een werknemer een verbod op nevenwerkzaamheden negeerde. Vervelend natuurlijk, maar vervelender nog dat het ook consequenties voor het recht op betaling van een Ziektewetuitkering kon (en kan) hebben.

De Centrale Raad van Beroep heeft in een uitspraak van 4 september 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:1730](#)) bepaald dat het negeren van een verbod op nevenwerkzaamheden een benadelingshandeling kan opleveren, met als gevolg dat de Ziektewetuitkering niet tot uitbetaling komt.

In deze zaak had een werknemer in eerste instantie toestemming van zijn werkgever om naast zijn werk als bestuursfunctionaris te onbetaalde werkzaamheden te verrichten bij een instelling. Aan deze toestemming was wel de voorwaarde verbonden dat de werknemer de werkgever op de hoogte zou stellen als sprake zou zijn van belangenverstrengeling.

De werkgever brengt de werknemer tijdens zijn langdurige ziekte op de hoogte van het feit dat zij de toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden intrekken. De werknemer weigert zijn nevenwerkzaamheden te staken en dat leidt tot ontslag. De werknemer vraagt (hij is immers ziek) een Ziektewetuitkering aan. Deze wordt in eerste instantie toegekend, maar later wordt de uitkering teruggevorderd door het UWV vanwege de door de werknemer gepleegde benadelingshandeling. De werknemer is het niet eens met deze beslissing, want hij vindt dat onvoldoende rekening is gehouden met de rol van de werkgever bij zijn ontslag. Volgens de werknemer had zijn werkgever hem linksom of rechtsom ontslagen, ongeacht of hij zijn nevenwerkzaamheden zou hebben gestaakt.

De Raad volgt de werknemer daarin niet: hij is ontslagen tijdens ziekte *vanwege* het verrichten van nevenwerkzaamheden, terwijl hij wist dat hij daarmee ontslag riskeerde. Kortom: tijdens ziekte heeft hij door zijn handelen het recht op loon prijsgegeven. Geen ziektewet (en in principe ook geen WW-uitkering, vanwege verwijtbare werkloosheid). Het voortzetten van de nevenwerkzaamheden zal de werknemer geen soelaas bieden: die waren immers onbetaald.

Zo werkt het niet naleven van arbeidsrechtelijke voorschriften ook door in het recht op

Ziektewet. Extra opletten dus voor een werknemer!

Datum

10 oktober 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager