

## ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Het stapelen van banen arbeidsrechtelijk beschouwd

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2014/42	Bijgewerkt tot:	11-09-2014
Auteur:	D.J.B. de Wolff <sup>[1]</sup>		

### Het stapelen van banen arbeidsrechtelijk beschouwd

Het kabinet heeft aangekondigd de SER binnenkort om advies te vragen over het combineren van banen.<sup>[2]</sup> Gevraagd zal worden naar trends en motieven, alsmede naar de wenselijkheid van eventuele institutionele herzieningen. In deze bijdrage zal ik, vooruitlopend op de te verwachten beleidsmatige aandacht voor het combineren van banen, op basis van de rechtspraak over nevenwerkzaamheden enkele vraagpunten van arbeidsrechtelijke aard behandelen en kort bespreken of een wettelijke regeling zinvol zou zijn.

#### 1. Banen combineren en hybride werknemerschap

Eind 2012 hadden 559.000 mensen (8,5%) van de werknemers in Nederland twee banen, twee loondienstverbanden (in kabinetsvocabulary: combinatiebanen of stapelbanen) dan wel een loondienstverband naast zelfstandig ondernemerschap ("hybride werknemerschap").<sup>[3]</sup> Tot 2008 namen beide fenomenen toe, daarna vlakke de groei af. Een keuze voor combinatiebanen en hybride werknemerschap kan voortkomen uit een behoefte aan meer inkomen, wat relatief vaak voor jongere werknemers, parttimers en flexkrachten geldt, maar het motief kan ook de wens tot afwisseling of verdieping van de loopbaan zijn.<sup>[4]</sup> Dat laatste motief prevaleert meer bij oudere werknemers, die ook vaker dan jongeren kiezen voor hybride werknemerschap.

Arbeidsrechtelijk zijn combinatiebanen en hybride werknemerschap niet probleemloos.<sup>[5]</sup> Niet alleen kan overtreding plaatsvinden van de Arbeidstijdenwet- en regelgeving, veelal willen werkgevers niet (het risico lopen) dat een werknemer zijn in het bedrijf verworven kennis elders te gelde maakt, concurrerende activiteiten opzet of nevenwerkzaamheden onderneemt die een bedreiging vormen voor de reputatie van het bedrijf of de gezondheid van de werknemer. Verder zal een werknemer die twee banen combineert als minder loyaal kunnen worden gezien, omdat hij minder afhankelijk van één werkgever is. Een werknemer kan bovendien met ICT-voorzieningen tijdens werktijd steeds gemakkelijker met zijn andere zaken bezig zijn, waardoor hij wellicht niet voldoende aandacht aan de overeengekomen werkzaamheden besteedt. Moonlighting<sup>[6]</sup> kan tegenwoordig gemakkelijk verscholen gaan in de (virtuele) cloud.

#### 2. Wettelijke beperkingen aan nevenwerkzaamheden

De werknemer mag in zijn vrije tijd betaalde werkzaamheden verrichten zolang hij niet in strijd handelt met de verplichtingen die de arbeidsovereenkomst hem oplegt.<sup>[7]</sup> Tijdens werktijd kan een lichte vermenging van de overeengekomen werkzaamheden met de nevenfunctie onder omstandigheden toelaatbaar zijn.<sup>[8]</sup> Op de werknemer rust evenwel krachtens artikel 7:611 BW de verplichting de arbeidsovereenkomst als goed werknemer, dat wil zeggen loyaal en naar beste vermogen uit te voeren. Hij is daarom niet volledig vrij in het verrichten van nevenwerkzaamheden. Hij dient daarvan bijvoorbeeld af te zien als hij tot schade van zijn gezondheid banen combineert<sup>[9]</sup>, de reputatie van de werkgever aantast<sup>[10]</sup> of de werkgever rechtstreeks in aanzienlijke mate beconcurrert.<sup>[11]</sup> De rechtspraak over de verplichtingen van een goed werknemer in verband met nevenwerkzaamheden is echter casuïstisch en niet eenduidig.<sup>[12]</sup>

Het uitvoeren van nevenwerkzaamheden kan voorts strijdig zijn met de verplichtingen van de arbeidsongeschikte werknemer, bijvoorbeeld de plicht de genezing of re-integratie niet te belemmeren of te vertragen.<sup>[13]</sup> Op grond van artikel 5:15 lid 5 ATW dient een werknemer die voor meerdere werkgevers arbeid (in loondienst) verricht aan ieder van die werkgevers eigener beweging tijdig de voor de naleving van de arbeidstijdenregelgeving nodige inlichtingen te verstrekken. Die verplichting vormt indirect een beperking in het combineren van banen. Ten slotte gelden voor bepaalde functies wettelijke incompatibiliteitsregelingen.

### 3. Contractuele beperkingen

In de praktijk worden in arbeidsovereenkomsten en cao's ook specifieke beperkingen gesteld aan nevenwerkzaamheden van werknemers: een volledig of geclausuleerd verbod van nevenwerkzaamheden of van bepaalde nevenwerkzaamheden, een toestemmingsvereiste of een meldplicht. Partijen kunnen in beginsel rechtsgeldig beperkingen aan nevenwerkzaamheden afspreken. Daarbij gelden geen vormvereisten, zoals het schriftelijkheidsvereiste dat bij het concurrentiebeding geldt (artikel 7:653 BW).<sup>[14]</sup>

Valt het geven of beperken van toestemming voor nevenwerk als een arbeidsvoorwaarde op te vatten? Hof Arnhem-Leeuwarden liet zich uit over die vraag uit in een zaak waarin aanvankelijk was gedoogd dat werknemers van een installatiebedrijf "zwart bijklusten" en daarbij gebruikmaakten van materialen die via de werkgever waren ingekocht.<sup>[15]</sup> Op enig moment schafte de werkgever deze faciliteit af. Het hof overwoog dat het bedrijfsmatig door middel van nevenwerkzaamheden beconcurreren van de eigen werkgever bezwaarlijk als goed werknemerschap kan worden gezien. Dat vergelijkbare activiteiten in het verleden waren gedoogd en in zekere zin zelfs gefaciliteerd, deed daar onvoldoende aan af. De werkgever was vrij om erop terug te komen, zeker gelet op de teruglopende orderportefeuille. Het ging volgens het hof dan ook niet om een (eenzijdige) wijziging van de arbeidsovereenkomst maar om een in de ogen van het hof legitieme aanscherping van het bedrijfsbeleid.<sup>[16]</sup>

Het (al dan niet geclausuleerd) toestaan van nevenwerkzaamheden kan mijns inziens gezien worden als een aan de werknemer toegekend recht en daarmee als een onderdeel van de arbeidsovereenkomst dat niet zonder meer eenzijdig kan worden beperkt. Verdedigbaar lijkt mij ook dat de toestemming om een nevenfunctie uit te oefenen bij een overgang van onderneming mee overgaat. Dat toestemming om een nevenfunctie uit te voeren een arbeidsvoorwaarde vormt is ook uitgangspunt in oudere rechtspraak.<sup>[17]</sup> Het had volgens mij dus meer voor de hand gelegen de koerswijziging van de werkgever te beoordelen aan de hand van het leerstuk van de wijziging van (collectieve) arbeidsvoorwaarden, dus aan de vraag of het vasthouden door de werknemer aan de toestemming naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, dan wel of de werknemer als goed werknemer verplicht is een redelijk verzoek tot wijziging van het beleid te accepteren.

### 4. Beperkingen in het licht van fundamentele en grondrechten van de werknemer

Beperkingen aan nevenwerkzaamheden kunnen een inbreuk vormen op het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (artikel 10 lid 1 Gw en artikel 8 EVRM) en het recht op arbeid (artikel 19 lid 3 Gw en artikel 1 ESH). In sommige situaties kan tevens sprake zijn van een inbreuk op andere fundamentele rechten, zoals de vrijheid van meningsuiting<sup>[18]</sup> en de vrijheid van onderwijs.<sup>[19]</sup>

Fundamentele rechten zijn echter niet absoluut en inbreuken kunnen toelaatbaar zijn voor zover voldaan is aan de eisen van noodzakelijkheid en proportionaliteit. Dat uitgangspunt ligt ten grondslag aan het beleid van de Minister van SZW bij het beoordelen van verzoeken om algemeenverbindendverklaring van cao-bepalingen die nevenwerkzaamheden aan restricties onderwerpen. Dat een inbreuk op grondrechten aan de orde is, vindt expliciet erkenning in onderdeel 5.3 van het Toetsingskader AVV 2014.<sup>[20]</sup> Absolute verboden op nevenarbeid worden niet algemeen verbindend verklaard, eventuele restricties dienen gemotiveerd te zijn. Het Toetsingskader is van een praktische handleiding voorzien waarin enkele voorbeelden worden genoemd.<sup>[21]</sup> Niet voor avo in aanmerking komt een ruim geformuleerde clause als:

"Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige een

nevenbedrijf gaat voeren, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze tweede werkkring te aanvaarden, indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt.”

Deze clausule ontbeert namelijk een motivering. Clausules waarin expliciet tot uitdrukking komt dat het belang van de werkgever zwaarder kan wegen, komen wel voor avv in aanmerking. Een voorbeeld van een toelaatbare beperking is:

“De werknemer zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever aantoonbaar schaden of een vermenging van belangen betekenen die voorzienbaar schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben. De werknemer is verplicht de werkgever desgevraagd te informeren over de omvang en inhoud van de werkzaamheden ter uitoefening van beroep of bedrijf die hij al dan niet in dienst van anderen verricht.”

De handleiding geeft aldus aan wie de juiste woorden kiest aanzienlijke ruimte om beperkingen aan nevenwerkzaamheden te formuleren.

Ook bij het overeenkomen en toepassen van een beding van nevenwerkzaamheden in een individuele arbeidsovereenkomst zal een werkgever als goed werkgever de eisen van noodzakelijkheid en proportionaliteit in acht moeten nemen bij het beperken van de eerdergenoemde fundamentele rechten. De fundamentele rechten die hier aan de orde zijn werken namelijk (indirect) door via een open norm als de verplichting om als goed werkgever uitvoering te geven aan de arbeidsovereenkomst. Dat pleit ervoor om ook in individuele arbeidsovereenkomsten slechts restricties te bepalen die op kenbare wijze gemotiveerd zijn door een concreet en zakelijk belang van de werkgever. In de praktijk zal dan bovendien duidelijk zijn dat de werkgever in voorkomende gevallen in beginsel moet stellen en zo nodig bewijzen dat het in het beding genoemde belang is geschonden.<sup>[22]</sup>

## 5. Benadering in de rechtspraak

In 2010 stelde Wolters dat in de rechtspraak geen (expliciete) toetsing plaatsvond van bedingen die nevenwerkzaamheden verbieden aan “de eisen van redelijkheid en billijkheid, waarin het recht van vrije arbeidskeuze en privacy expliciet worden betrokken.”<sup>[23]</sup> Zij stelde in haar artikel een toetsingskader voor aan de hand waarvan de rechter conflicten over nevenfuncties zou kunnen oplossen. Eerst moeten volgens dat kader het beding en de wederzijdse belangen worden geanalyseerd en moet een beoordeling plaatsvinden van de proportionaliteit en noodzakelijkheid van de restricties. Gaan de restricties te ver, dan kan de rechter het beding geheel of gedeeltelijk buiten toepassing laten op grond van redelijkheid en billijkheid (artikel 7:611 BW jo. 6:248 lid 2 BW).

Het is lastig vast te stellen of rechters een dergelijk kader hanteren en of zij nevenwerkzaamhedenbedingen “precies” genoeg toetsen. Weliswaar zijn er sinds het verschijnen van Wolters’ artikel een paar dozijn uitspraken gepubliceerd die betrekking hebben op nevenwerkzaamheden van de werknemer, in veel gevallen gold echter geen beding van nevenwerkzaamheden. In andere zaken bleef zelfs onduidelijk of de arbeidsovereenkomst zo’n beding bevatte, laat staan dat de rechter toetste of dat beding in het licht van de fundamentele belangen van de werknemer te ruim zou zijn geformuleerd.<sup>[24]</sup> In een andere zaak achtte de rechter de sanctie op de (vermeende) overtreding van een beding van nevenwerkzaamheden simpelweg te zwaar, zonder het beding uitdrukkelijk te beoordelen in het licht van fundamentele werknemersrechten.<sup>[25]</sup> In sommige uitspraken klinkt echter wel degelijk door dat beperkingen aan nevenwerkzaamheden het uitoefenen van fundamentele rechten (kunnen) frustreren. Zo overwoog de kantonrechter Tiel uitdrukkelijk dat een verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden een inperking vormt van het recht op privacy en het recht op vrije arbeidskeuze en bleef onduidelijkheid over de uitleg van het beding om die reden voor rekening van de werkgever.<sup>[26]</sup> De Kantonrechter Amersfoort overwoog in een zaak dat er geen verbod tot het drijven van een onderneming was bedongen, “nog los van de vraag of een dergelijk ongeclausuleerd verbod rechtsgeldig kan worden gegeven”.

## 6. Vertrouwensbreuk

De bevinding van Wolters kan ook gerelativeerd worden omdat in veel zaken de kern van het geschil is verschoven van de nevenwerkzaamheden als zodanig naar een gebrek aan openheid van de werknemer. Een zuivere toetsing van het werkgeversbelang bij beperking van nevenwerkzaamheden aan de fundamentele rechten van de werknemer blijft in de praktijk vaak achterwege omdat een regelrechte vertrouwensbreuk is ontstaan.

Doorgaans valt wel te begrijpen dat de rechter de werknemer een gebrek aan openheid zwaar aanrekenen omdat werkzaamheden zijn verzwegen die de belangen of de reputatie van de werkgever konden schaden. Ik noem de zaak van een verzekeringsarts van het UWV die had doorgegeven dat hij bestuurlijk actief was voor een besnijdeniskliniek. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding omdat aannemelijk was dat de man ook zelf besnijdenissen uitvoerde en de website van de kliniek vermeldde dat de werknemer zes dagen per week bereikbaar was.<sup>[27]</sup> Ontbinding zonder vergoeding vond ook plaats van de arbeidsovereenkomst met een senior vastgoed adviseur die in strijd met het integriteitsbeleid en de uitgebreide voorschriften die in dat kader golden geen melding had gemaakt van vastgoedtransacties en belangen in andere bedrijven.<sup>[28]</sup> In een andere zaak was de werknemer ronduit leugenachtig geweest door zijn activiteiten voor een concurrent tijdens ziekte te verheimelijken.<sup>[29]</sup>

Openheid wordt trouwens ook van de werknemer verwacht als er geen nevenwerkzaamhedenbeding geldt. Zo honoreerde de Kantonrechter Leeuwarden het beroep op dwaling van een werkgever.<sup>[30]</sup> Na het sluiten van een beëindigingsovereenkomst bleek dat de werknemer tijdens het dienstverband al een – kennelijk gelijksoortig – bedrijf opgericht had. De rechter tilde zwaar aan het feit dat de werknemer deze activiteiten had verzwegen.

Waar de belangen van de werkgever niet geschaad of bedreigd zijn, is een gebrek aan openheid de werknemer niet zo snel fataal. Toen een leerling-kok in een hotel werd verweten dat zij, een toestemmingsvereiste op grond van de arbeidsovereenkomst negerend, in haar vrij tijd had meegewerkt aan het maken van een erotische film, die tegen betaling op internet te vinden was, overwoog de rechter dat de film geen raakvlak had met de bedrijfsactiviteiten van het hotel en de leerling-kok op geen enkele wijze contact had met gasten van het hotel. De kantonrechter kende om die redenen de loonvordering na ontslag op staande voet toe.<sup>[31]</sup> In een andere zaak had de werkgever te snel het vertrouwen in de werknemer opgezegd toen de omvang van de nevenwerkzaamheden onduidelijk was en kende de kantonrechter bij ontbinding een vergoeding toe op basis van niet minder dan C = 1,5.<sup>[32]</sup>

## 7. Een wettelijke regeling?

Uit bovenstaande uiteenzetting volgt dat een afweging van de belangen van werkgever en werknemer bij het verrichten of beperken van nevenwerkzaamheden, mede in het licht van het recht op privacy en de vrijheid van arbeidskeuze, in de rechtspraak niet altijd helder uit de verf komt. Bovendien lijken relatief veel conflicten voort te komen uit een gebrek aan openheid van de werknemer. Om die reden valt te overwegen in de wet een duidelijke regeling te treffen. Van Drongelen en Lacroix hebben een suggestie gedaan voor een nieuw artikel 7:653a BW, waarin enerzijds de werknemer verplicht wordt nevenwerkzaamheden die de belangen van de werkgever kunnen raken schriftelijk te melden en waarin anderzijds wordt bepaald dat de werkgever naar aanleiding van de melding met de werknemer overleg moet voeren, het verrichten van de nevenwerkzaamheden in beginsel moet toestaan en slechts kan beperken indien een goede functievervulling door de nevenwerkzaamheden wordt belemmerd of de nevenwerkzaamheden de belangen van de werkgever schaden.<sup>[33]</sup> In hun voorstel kan van deze bepalingen niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, zodat naar ik aanneem een algemeen nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst in dit voorstel niet langer rechtsgeldig is.

Het voorstel van Van Drongelen en Lacroix lijkt charmant en modern omdat het werkgever en werknemer aanzet tot openheid en overleg. Maar per saldo dwingt het de werknemer spontaan informatie te verschaffen over zijn privéleven, de invulling van zijn eigen tijd. Wat hij daarvoor terugkrijgt is onduidelijk. Van Drongelen en Lacroix miskennen immers dat het belang van de werknemer bij het uitvoeren van nevenwerkzaamheden in beginsel zwaar weegt. Niet ieder werkgeversbelang heeft daarom voldoende gewicht om nevenwerkzaamheden te verbieden. Een

tekst waarin tot uitdrukking komt dat de werkgever steeds toestemming geeft, tenzij (hij aantoon dat) een concreet en zakelijk belang aan zijn kant dusdanig zwaarwichtig is dat het belang van de werknemer bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden daarvoor redelijkerwijs moet wijken, zou mij daarom meer aanspreken.

---

## Voetnoten

### Voetnoten

- [1] Diana de Wolff is redacteur van dit blad.
- [2] Brief van 17 september 2013 van de Minister van SZW aan de voorzitter van de SER, 0000128331
- [3] CBS, "Ruim een half miljoen mensen heeft twee banen", *Webmagazine* 2 december 2013.
- [4] Luc Dorenbosch e.a., "Redenen voor het combineren van meerdere banen", *Economisch-Statistische Berichten* 2013, p. 480 e.v., zie ook Rien Huiskamp e.a., "Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, 2, p. 156 e.v.
- [5] Zie hierover reeds O. van der Kind en S.K. Schreurs, 'Werk naar werk: baas boven (eigen) baas', *ArbeidsRecht* 2006/39.
- [6] Naar het tweede baantje dat traditioneel in de "moonlight" avonduren werd uitgevoerd.
- [7] Zie bijvoorbeeld Ktr. Amsterdam 31 mei 2011, ECLI:NL:RBAMS:2011:BT8488; Ktr. Amsterdam 31 mei 2011, LJN BT8488.
- [8] Ktr. Amersfoort 5 juli 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:3266. De kantonrechter overwoog dat van een goed werknemer weliswaar mag worden verwacht dat zijn functioneren niet onder de nevenactiviteiten lijdt, maar dat het gedurende "een aantal keren per week" in verband met een eigen bedrijf onder werktijd bellen onvoldoende rechtvaardiging vormde voor de verzochte ontbinding.
- [9] Zie HR 21 april 2004, *JAR* 2004/115 (Enser/Vreugdehof); Ktr. Zwolle 6 december 2011, LJN BU8985.
- [10] Ktr. Apeldoorn 1 november 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:6163.
- [11] Ktr. Amsterdam 15 januari 2004, *JAR* 2004/35.
- [12] In Ktr. Tiel 31 oktober 2012, LJN BY2378 wordt overwogen dat de enkele omstandigheid dat een werknemer een werkgever concurrentie heeft aangedaan en het bedrijfsbelang heeft geschaad "naar vaste rechtspraak" onvoldoende is voor het oordeel dat de werknemer onrechtmatig heeft gehandeld. Bij deze verwijzing naar vaste rechtspraak plaats ik een vraagteken, zie ook de vorige noot.
- [13] Ktr. Maastricht 27 februari 2014, ECLI:NL:RBLIM:2014:1841. In Hof 's-Hertogenbosch 1 mei 2012, LJN BW5206 konden de (niet-gemelde) nevenwerkzaamheden tijdens ziekte een ontslag op staande voet overigens niet dragen.
- [14] Vgl. HR 1 juli 1997, *NJ* 1997/685 (Kolkman/ Cornelisse).
- [15] Hof Arnhem-Leeuwarden 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:7547, *JAR* 2013/277, *RAR* 2014/2.
- [16] Zie dit arrest in *TRA* 2014/5, m.nt. O. van der Kind.
- [17] Hof Amsterdam 12 juli 2007, *JAR* 2008/9; Ktr. Alkmaar (vzr.) 24 maart 2009, *JAR* 2009/149.
- [18] Ktr. Sittard-Geleen (vzr.) 13 april 2011, LJN BQ1142.
- [19] CRvB 16 november 1989, LJN AK4870, CRvB 22 juli 2010, LJN BN3473 (ambtenarenzaken), waaruit blijkt dat nevenwerkzaamheden waarbij de vrijheid van onderwijs in geding is, slechts mogen worden verboden als de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst door de uitoefening van dit grondrecht "in volstrekt ontoelaatbare mate" wordt aangetast. Zie recent ook Rb. Oost-Brabant, 17 september 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:5206
- [20] Zie over deze thematiek J. van Drongelen en S.E.H. Lacroix, *De vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Zutphen: Paris, 2012.
- [21] [http://cao.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=16615&hoofdmenu\\_item\\_=16507&rubriek\\_id=392840&link\\_id=91470](http://cao.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16615&hoofdmenu_item_=16507&rubriek_id=392840&link_id=91470).
- [22] Zie bijvoorbeeld Ktr. Haarlem 1 april 2005, *JAR* 2005/124 en Ktr. Sittard-Geleen (vzr.) 13 april 2011, LJN BQ1142.
- [23] S.W.G. Wolters, "De grenzen en mogelijkheden van het verbod van nevenactiviteiten", *TAP* 2010 nr. 3, p.

105 e.v.

- [24] Zie bijvoorbeeld Ktr. Emmen 18 mei 2011, *LJN BQ9733*. Soms is er sprake van dusdanig wangedrag van de werknemer, dat de toetsing van een eventueel nevenwerkzaamhedenbeding irrelevant is, zie bijvoorbeeld Hof 's-Gravenhage 26 mei 2009, *LJN BI6241*.
- [25] Rb. Zeeland-West-Brabant 26 januari 2010, *LJN BM2666* (schorsing statutair bestuurder te zwaar middel, nu gesteld noch gebleken was dat de belangen van de vennootschap waren geschaad).
- [26] Ktr. Tiel 31 oktober 2010, *LJN BY2378*.
- [27] Ktr. Amsterdam 30 november 2009, *JAR 2010/40*. Zie ook Hof Amsterdam 12 juli 2007, *JAR 2008/9*.
- [28] Ktr. Nijmegen 5 april 2012, *LJN BW4404*.
- [29] Ktr. Haarlem 13 december 2010, *LJN BO9402*, ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht. Zie voor een vergelijkbaar oordeel Ktr. Amsterdam 12 mei 2014, *ECLI:NL:RBAMS:2014:2751*, een zaak waarin de werknemer niet alleen een geclausuleerd verbond van nevenactiviteiten, maar tevens een geheimhoudingsbeding had geschonden.
- [30] Ktr. Leeuwarden 22 november 2013, *ECLI:NL:RBNNE:2013:8298*. In vergelijkbare zin Ktr. Amsterdam 4 april 2012, *AR Updates 2012-0422*.
- [31] Ktr. Leeuwarden 1 februari 2011, *LJN BP4009*.
- [32] Ktr. Nijmegen 17 februari 2012, *LJN BP6964*; vergelijkbaar is Ktr. Groningen 17 februari 2014, *ECLI:NL:RBNNE:2014:834*.
- [33] J. van Drongelen en S.E.H. Lacroix, *De vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Zutphen: Paris, 2012, p. 129.