



Bestuurslid van de speeltuinvereniging, als zzp'er coachen naast het werk, bijklussen als portier van een nachtclub. Drie willekeurige voorbeelden van nevenwerkzaamheden die verricht kunnen worden uit maatschappelijke betrokkenheid, om te proeven aan het ondernemerschap of uit financiële noodzaak. Dit kan een persoonlijke meerwaarde hebben en ook de werkgever kan profijt hebben van een medewerker die de horizon verbreedt. Maar hoe ga je als werkgever en werknemer om met eventuele integriteitsrisico's?

tekst Johri Maat

# De ondernemende medewerker

Onder nevenwerkzaamheden worden alle werkzaamheden verstaan die een medewerker in loondienst naast zijn reguliere werkzaamheden – dus in eigen tijd – betaald of onbetaald verricht, ongeacht de omvang, duur en vorm hiervan. Een medewerker die (parttime) banen combineert, wordt ook wel hybride werknemer genoemd.

Nevenwerkzaamheden zijn natuurlijk niet nieuw. Veel stichtingen en verenigingen draaien al generaties op vrijwilligers die uiteenlopende werkzaamheden verrichten naast hun reguliere baan. Menig ambtenaar die als zzp'er voor zichzelf is begonnen, deed dat vanuit de veilige omgeving van een parttime baan. Ook het lidmaatschap van de Eerste Kamer, gemeenteraad of Provinciale Staten is vaak een nevenactiviteit naast een reguliere baan. Toch lijkt er een toename te zijn van werknemers die er iets naast doen. Welke integriteitsrisico's bestaan er dan?

## MISBRUIK BEDRIJFSMIDDELEN

Om werkzaamheden te kunnen verrichten, krijgt een werknemer van de werkgever de beschikking over bedrijfsmiddelen. Dit kan variëren van ICT en kantoorartikelen tot gereedschap en voertuigen. Wanneer de medewerker deze bedrijfsmiddelen voor nevenwerkzaamheden gebruikt, betaalt de werkgever hier indirect aan mee door bijvoorbeeld afschrijving, licenties en voorraadverbruik. In sommige gevallen is het denkbaar

dat het gebruik van bedrijfsmiddelen (oogluikend) wordt toegestaan als tertiaire arbeidsvoorwaarde om (soms schaarse) medewerkers binnen te houden. Een medewerker die als bestuurslid van een vereniging af en toe wat stukken voor een vergadering uitprint zal niet snel in de problemen komen, maar dat wordt anders als de hele oplage van het verenigingskrantje op kantoor wordt uitgedraaid. Bij sommige bouwbedrijven kunnen medewerkers in de vrije uren met het gereedschap, het busje en de kleding van het bedrijf bijklussen, al dan niet onder de voorwaarde om niet met reguliere klanten te concurreren of om het verbruik van materialen te betalen. Maar ook dan is het van belang om goede afspraken te maken om te voorkomen dat het gebruik uit de hand loopt, wat leidt tot financiële schade voor de werkgever en mogelijk arbeidsrechtelijke consequenties voor de medewerker.

## MISBRUIK INFORMATIE

Tijdens het werk krijgen medewerkers informatie tot zich. Deze informatie vertegenwoordigt een bepaalde waarde. Het kan gaan om algemene vakinhoudelijke informatie waar je als werkgever eigenlijk geen beperkingen op kunt leggen, omdat deze niet exclusief is. Denk aan de arbeidsjurist die op een hogeschool bijklust als docent arbeidsrecht. Het wordt echter anders wanneer de medewerker als representant van de organisatie op een congres wordt aangekondigd, maar de gage in eigen zak steekt, ongeacht of voor deze (deel) activiteit verlof is opgenomen.



Er is ook informatie die de organisatie wel exclusief wil houden, zoals vertrouwelijke bedrijfsinformatie, bepaalde bedrijfsprocessen of klantenbestanden. Als overheidsorganisatie wil je bijvoorbeeld voorkomen dat een medewerker op een vastgoedossier voorkomen misbruikt om te speculeren. Maar ook een eigenaar van een kap- of schoonheidssalon wil niet dat het klantenbestand wordt gekopieerd, waarna de klanten stiekem worden benaderd om over te stappen naar de thuiswerker.

### **IMAGO EN AANSPRAKELIJKHEID**

Nevenwerkzaamheden kunnen leiden tot onduidelijkheden, misverstanden en soms regelrechte belangenverstremgeling. Voor medewerker, werkgever en buitenwereld moet duidelijk zijn in welke hoedanigheid wordt opgetreden. Een ambtenaar die bijvoorbeeld andere partijen voorlichting geeft over een bepaalde werkwijze en die zich vervolgens als zzp'er aan dezelfde partijen aanbiedt om deze werkwijze te implementeren, laadt in ieder geval de verdenking van belangenverstremgeling op zich. Daarom worden bijvoorbeeld rijksambtenaren in de Gedragscode Integriteit Rijk nadrukkelijk gewezen op de waarden 'betrouwbaarheid' en 'onafhankelijkheid'. Maar dit belang is niet exclusief voor de (rijks)overheid. Wanneer bijvoorbeeld een loodgieter herkenbaar gebruik maakt van spullen van de werkgever, zou laatstgenoemde aansprakelijk kunnen worden gesteld voor schade, omdat de klant dacht met het bedrijf te maken te hebben.



### **Tips voor omgaan met nevenwerkzaamheden**

1. Creëer een cultuur waar het bespreken van dilemma's normaal is, zodat deze worden besproken voordat ze tot problemen leiden. Kijk bij de nevenwerkzaamheden ook naar de voordelen die voor de werknemer en werkgever ontstaan, zoals nieuwe inzichten en maatschappelijke betrokkenheid.
2. Laat nevenwerkzaamheden die het werk kunnen raken, formeel melden en registreren (bij de rijks-overheid is dat bijvoorbeeld verplicht).
3. Maak duidelijke afspraken over welke bedrijfsmiddelen en bedrijfsinformatie wel en niet gebruikt mogen worden en leg dit vast.



Het imago van de werkgever kan ook geschaad worden als wordt bijgeklust in een omgeving met een bedenkelijke reputatie, zoals een beveiliging die in het weekeinde als portier werkt in een horecagelegenheid die al een paar keer vanwege incidenten op last van de burgemeester is gesloten. Ook een werknemer die politieke nevenwerkzaamheden verricht kan voor zichzelf en de werkgever de schijn van belangenverstremgeling op zich laden wanneer de politieke portefeuille teveel verweven is met de reguliere werkzaamheden. Het kan dan verstandig zijn om het takenpakket (tijdelijk) aan te passen.

### **BESCHIKBAARHEID**

Wanneer iemand naast een voltijd baan bijklust kan dat leiden tot een zwaardere fysieke en mentale belasting. Als bijvoorbeeld twee avonden werken in het weekeinde regelmatig leidt tot ziekmeldingen op maandagochtend, dan wordt de werkgever rechtstreeks geraakt. Zeker als dat leidt tot het schenden van de Arbeidstijdenwet en het niet voldoen aan verplichte rusttijden. In het ergste geval draait de werkgever ook op voor langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid die zijn veroorzaakt door de nevenwerkzaamheden.

Bij beschikbaarheid kan ook worden gedacht aan de medewerker die bijklust als coach of een webshop runt en daardoor voortdurend tijdens de reguliere werkzaamheden wordt gebeld. ■

**Mr. Johri Maat is integriteitscoördinator van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport**