

Regeling Nevenactiviteiten

Doel

Binnen Dignis is het de werknemer toegestaan om nevenactiviteiten te verrichten, tenzij die leiden tot belangenverstremgeling/conflicten en/of overbelasting. De regeling Nevenactiviteiten beschrijft wanneer er sprake is van het uitvoeren van nevenactiviteiten en de werkwijze na vaststelling.

Regeling

De wet schrijft voor dat een werkgever de werknemer niet mag verbieden om nevenactiviteiten te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor een objectieve reden heeft.

Uitgangspunt binnen Dignis is dat het de werknemer is toegestaan nevenactiviteiten te verrichten, tenzij die leiden tot belangenverstremgeling/conflicten en/of overbelasting. De huidige regelingen komen in zijn geheel te vervallen en wordt vervangen door onderstaande personeelsregeling Nevenactiviteiten.

Nevenactiviteiten

1. Onder nevenactiviteiten worden verstaan alle werkzaamheden die voor derden, of zelfstandig, worden verricht door medewerkers van Dignis, al dan niet tegen betaling, die niet behoren tot de normale uitoefening van de functie.
2. Nevenactiviteiten zijn toegestaan, tenzij:
 - a. door de (uren) omvang van de nevenactiviteiten de kwaliteit van de hoofdtaak wordt aangetast, of
 - b. de medewerker met de nevenactiviteiten Dignis concurrentie aandoet of de nevenactiviteiten tot belangenverstremgeling leiden en/of schade toebrengen aan de belangen en goede naam en het aanzien van Dignis.
Van belangenverstremgeling kan in dit kader sprake zijn indien de medewerker voor eigen rekening activiteiten wil gaan verrichten:
 - die een zorggroep van Dignis uitvoert,
 - voor een doelgroep die een zorggroep van Dignis bedient,
 - in een werkgebied waar een zorggroep van Dignis diezelfde activiteiten uitvoert, zonder dat het onderscheid tussen eigen activiteiten en de Dignis activiteiten vooraf eenduidig vastgelegd kan worden, dit ter beoordeling van Dignis.
 - c. daarbij gebruik wordt gemaakt van bedrijfsmiddelen van Dignis (uitzonderingen zijn mogelijk met toestemming van de leidinggevende).
3. De medewerker is verantwoordelijk voor het melden (van het voornemen) van een nevenactiviteit aan zijn/haar leidinggevende.
4. Bij nevenactiviteiten die tegen vergoeding worden verricht binnen de overeengekomen arbeidstijden, komt deze vergoeding volledig en rechtstreeks toe aan Dignis, tenzij door de Raad van Bestuur vooraf anders is bepaald.

Werkwijze na vaststelling

- De nieuwe tekst vervangt de voorgaande regelingen en is bindend voor alle bestaande en nieuwe nevenactiviteiten.
- Voor bestaande nevenactiviteiten wordt de volgende werkwijze gevolgd: de medewerker die nevenactiviteiten uitvoert, meldt dit bij zijn/ haar leidinggevende. De leidinggevende legt het aan een HR-adviseur ter beoordeling voor. De HR-adviseur toetst de bestaande

nevenactiviteit aan de nieuwe regeling. Indien de HR-adviseur van mening is dat de nevenactiviteit strijdig is met de regeling dan wordt in overleg met de medewerker besloten op welke termijn de nevenactiviteit wordt beëindigd, met inachtneming van een redelijke termijn.

- HR draagt vervolgens zorg voor een schriftelijke bevestiging. Een afschrift van deze bevestiging gaat in het personeelsdossier.

Bezwaarmogelijkheid

De medewerker heeft de mogelijkheid bezwaar aan te tekenen tegen de beslissing van de HR-adviseur bij de Raad van Bestuur. Het oordeel van de Raad van Bestuur is bindend.

Datum: *oktober 2022*