

Nieuwe regels maken verbod op bijbaan lastiger voor werkgevers

30-07-2024 08:00



Nederlandse werkgevers kunnen sinds 2022 niet meer zomaar een verbod op bijbanen opleggen aan hun werknemers. Dit komt door de invoering van de Europese richtlijn voor transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Een verbod is nu alleen nog mogelijk met een gegronde reden.

Eind 2023 hadden ongeveer 389.000 werknemers in Nederland naast hun hoofdbaan nog ander werk. Dit kan variëren van een eigen onderneming tot vrijwilligerswerk. Werknemers zijn verplicht dergelijke nevenactiviteiten aan hun werkgever te melden.

Geldige redenen voor een verbod

Er zijn nog steeds situaties waarin een werkgever een bijbaan kan verbieden. Dit kan bijvoorbeeld als de gezondheid of veiligheid in het geding komt. Een ander scenario is de bescherming van bedrijfsinformatie, vooral als er sprake is van een belangenconflict.

Een woordvoerder van de Nederlandse Arbeidsinspectie licht toe: "Werkgevers moeten opletten dat hun werknemers niet te veel uren maken. De arbeidstijdenwet stelt duidelijke grenzen aan het maximaal aantal werkuren per dag en week."

Gevolgen van overtreding

Het overschrijden van de maximale werktijden kan serieuze consequenties hebben. "Bij overtreding kunnen beide werkgevers een boete krijgen die kan oplopen tot ongeveer 10.000 euro," waarschuwt de woordvoerder van de Arbeidsinspectie.

Afspraken vastleggen

Werkgevers kunnen afspraken over bijbanen, ook wel een nevenwerkzaamhedenbeding genoemd, opnemen in het arbeidscontract of de cao. Deze regels gelden dan voor alle nieuwe medewerkers. Het is belangrijk dat werkgevers alleen iets verbieden als ze daar een geldige reden voor hebben.

Voor werkgevers die twifelen over de juridische aspecten, is het raadzaam juridisch advies in te winnen. Een jurist kan helpen bij het correct vastleggen van afspraken binnen de wettelijke kaders.

Redactie