

**We ontvangen de volgende vraag van de heer Michael W., manager van een KMO: "Heeft een werknemer het recht om een nevenactiviteit uit te oefenen zonder zijn werkgever hiervan op de hoogte te brengen? We zijn te weten gekomen dat een van onze werknemers een nevenactiviteit uitoefent zonder dat hij ons daar iets over heeft verteld. Deze activiteit is niet rechtstreeks concurrerend met de onze, maar wel vergelijkbaar".**

Het arbeidsreglement (of de arbeidsovereenkomst) kan perfect bepalen dat een werknemer verplicht is om zijn werkgever op voorhand in te lichten over het feit dat hij een bijkomende/aanvullende activiteit uitoefent.

Het kan echter enkel gaan om een informatieplicht en niet om een puur verbod op elke andere activiteit buiten de arbeidsovereenkomst.

Een recente wet van 7 oktober 2022 stelt uitdrukkelijk dat "De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om buiten zijn werkrooster te werken voor een of meerdere andere werkgevers of hem om die reden te onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk is toegelaten".

Volgens de wet kan het werknemers verboden worden om activiteiten uit te oefenen die concurreren met die van de werkgever. Elke vorm van concurrentie, zelfs "eerlijke" concurrentie, is inderdaad bij wet verboden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (een schending van deze verplichting kan een dringende reden vormen die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt zonder enige opzeg of vergoeding, onverminderd het recht van de werkgever om een schadevergoeding te eisen).

Volgens ons is het ook mogelijk om een bijkomende activiteit te verbieden die in strijd is met de goede trouw en/of die de goede uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk zou maken (bijvoorbeeld omdat deze activiteit frequente nachtdiensten met zich meebrengt, waardoor de werknemer niet voldoende kan rusten alvorens terug te keren naar zijn hoofdactiviteit).

Om terug te komen op de vraag van Michael W., zouden we de volgende stappen adviseren:

Nodig de werknemer uit voor een gesprek om na te gaan of de activiteit op geen enkele manier concurrerend is aan die van het bedrijf;  
Informeer de werknemer vervolgens schriftelijk dat de nevenactiviteit die hij of zij uitvoert alleen is toegelaten zolang deze niet concurrerend is met die van het bedrijf, en dat, mocht dit toch het geval zijn, de werkgever maatregelen zal nemen, die kunnen gaan tot een ontslag om dringende reden.

Een andere vraag: wat zou er gebeuren als een werkgever, ondanks een clause in het arbeidsreglement die de werknemers verplicht om de werkgever vooraf in te lichten over een nevenactiviteit, verneemt dat een van zijn werknemers deze verplichting niet is nagekomen? Volgens ons kan de werkgever op zijn minst een schriftelijke verwittiging geven aan de werknemer of, afhankelijk van de omstandigheden en de ernst van de situatie, overgaan tot het ontslag van de werknemer, al dan niet om dringende reden.

---

\* \*

\*

*Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via [legal@hralert.be](mailto:legal@hralert.be). Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.*

*Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiek antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).*