



Over paaldansende boekhoudsters. Mag een werkgever zijn personeel verbieden elke **nevenactiviteit** uit te oefenen?

Elke burger heeft het recht de arbeid te kiezen die hem of haar het beste past. Elke burger heeft ook, tenzij de deontologie dit verbiedt, het recht verschillende beroepen te combineren. Elke burger heeft ten slotte ook het recht op bescherming van zijn privéleven. Al deze principes samen maken dat een werknemer, in dienst van een werkgever, naast zijn job ook andere activiteiten mag uitoefenen. Dat behoort tot de essentie van het recht op vrije arbeid.

Nevenactiviteiten behoren ook tot het privéleven, en daarin mag een werkgever zich in principe niet mengen. Clausules die de werknemer op een absolute en algemene wijze een nevenactiviteit verbieden of deze afhankelijk maken van de onvoorwaardelijke toestemming van de werkgever, zijn dus – hoewel ze in de praktijk vaak voorkomen – niet wettig. Mag een werknemer dan ongehinderd eender welke nevenactiviteit uitoefenen?

Nee. Enerzijds bepaalt de Arbeidsovereenkomstenwet expliciet dat elke vorm van oneerlijke concurrentie verboden is. Een werknemer die dus tijdens de loop van de arbeidsovereenkomst zijn werkgever op een 'oneerlijke' manier beconcurrereert, bijvoorbeeld door gebruik te maken van klantenlijsten of andere vertrouwelijke informatie van de werkgever, begaat een ernstige fout en kan om dringende reden ontslagen worden.

Anderzijds is elke werknemer verplicht zich steeds 'loyaal' ten aanzien van de werkgever te gedragen. Wat houdt dit precies in?

Om te beginnen verbiedt de loyaleitplicht elke vorm van 'eerlijke' concurrentie. Een werknemer die dus zijn werkgever beconcurrereert, ook al doet hij dit op een correcte manier, begaat een fout en kan om dringende reden ontslagen worden.

Anderzijds laat de loyaleitverplichting ook toe dat partijen geldige afspraken maken over nevenactiviteiten, in de mate dat deze afspraken erop gericht zijn de legitieme belangen van de werkgever te beschermen. Een werkgever kan dus met de werknemer afspreken dat hij of zij zonder toestemming van de werkgever geen andere activiteiten zal uitoefenen die de rechtmatige belangen van de werkgever kunnen schaden.

Wat die rechtmatige belangen zijn, en of er een risico bestaat dat die belangen door de nevenactiviteit van de werknemer (kunnen) worden geschonden, is in de praktijk niet steeds duidelijk. Veel zal afhankelijk zijn van de aard van de activiteit, de *exposure* die deze activiteit krijgt en de mate waarin er, direct of indirect, een link met de werkgever gelegd wordt of kan worden.

Ook al bent u de discipline van het paaldansen niet genegen, zolang dit de legitieme belangen van uw onderneming niet schaadt, zal u dus uw boekhoudster deze nevenactiviteit niet kunnen verbieden.

