

# ARBEIDSOVEREENKOMST EN POLITIEK MANDAAT: KAN EEN WERKNEMER TWEE HEREN DIENEN?<sup>1</sup>

## I. Inleiding en probleemstelling

1. Voor Montherlant<sup>2</sup> kon men beter het slachtoffer zijn van de politiek dan haar medeplichtige. Sommigen worden echter het slachtoffer van hun «medeplichtigheid»; zo bv. D. In 1981 besluit deze directeur van een pluralistische V.Z.W. deel te nemen aan de parlementsverkiezingen voor een niet-traditionele partij. Zijn electorale inspanningen worden beloond met een kamerzetel. De werkgever blijkt echter het enthousiasme van de kiezer niet te delen. De verkozen ontvangt dan ook een brief van de leden van de raad van bestuur met daarin een onverholven waarschuwing dat een parlementair mandaat om twee redenen onverenigbaar is met de professionele activiteit: de functie die D. uitoefent veronderstelt een voortdurende beschikbaarheid en kan derhalve niet worden gecumuleerd met de activiteiten van volksvertegenwoordiger; daarenboven is de V.Z.W. pluralistisch en kan zij niet naar buiten treden met een parlementslid, tot welke politieke familie deze ook mag behoren. D. legt ondanks de dreigementen op 27 november 1981 de eed af als volksvertegenwoordiger. Dit wordt door zijn werkgever beantwoord met een verbod van toegang tot de kantoren. De rechter wordt gevraagd te oordelen of de eedaflegging een handeling is die de arbeidsovereenkomst al dan niet eenzijdig beëindigt.

2. Het hier geschetste geval is o.m. een exponent van een veel bredere problematiek, namelijk de mate waarin een werkgever rekening kan/mag houden met de buitenprofessionele activiteiten van zijn werknemers. M.a.w., is het gezag van de werkgever beperkt in de tijd of strekt het zich uit na het beëindigen van de dagtaak?

In dit artikel zullen we in eerste instantie trachten een antwoord te vinden op de vraag in hoeverre een werknemer een bijkomende tijdrovende (professionele) activiteit mag uitoefenen voor of na de werkuren. Wanneer deze vraag positief wordt beantwoord, zullen we vervolgens onderzoeken in hoeverre de nevenactiviteit een politiek karakter kan/mag hebben.

## II. Dubbelfunctie en nevenactiviteit

### A. Algemeen

3. Een mens besteedt slechts een klein gedeelte van zijn leven aan een professionele bezigheid. Dit is echter niet steeds het geval geweest. Zo werd in de vorige eeuw tot 18

<sup>1</sup> Bedenkingen naar aanleiding van Arbh. Brussel, 24 maart 1987 (zie tekst verderop in dit nummer).

<sup>2</sup> DE MONTHERLANT, H., *Carnets - années 1930-1944*, Parijs, Gallimard, 1957, 109: «La politique: je préfère en être victime que complice.»

uur per dag<sup>3</sup> gewerkt. Vrije tijd was een zeldzaam goed<sup>4</sup> en het demonstratieve nietsdoen werd als een teken van succes en als een maatstaf voor geldelijk prestige beschouwd<sup>5</sup>.

De economie is echter derwijze geëvolueerd dat een belangrijk gedeelte van de bevolking inactief is. De oplossingen die voor dit werkloosheidsprobleem worden gesuggereerd, zijn legio. Zij kunnen in twee categorieën worden ondergebracht: enerzijds het «vroeg-rentenierschap»<sup>6</sup> - de werknemers worden uit het productieproces uitgestoten<sup>7</sup> - en anderzijds een herverdeling van de beschikbare arbeid<sup>8</sup>. In dit tweede geval deelt men de arbeidstijd zodanig in dat *meer* werknemers *minder* moeten werken. De surpluskosten voor de werkgever die hiervan het gevolg zijn, worden met instemming van de wetgever, gecompenseerd door een soepeler opstelling van de werknemer t.o.v. de arbeidsduur, als vastgelegd in de Arbeidswet<sup>9</sup>. Terwijl dit aanvankelijk beperkt bleef tot een experiment<sup>10</sup>, werd hiervoor in 1987 een vast wettelijk kader geschapen<sup>11</sup>.

Door de vermindering van de arbeidsduur en de concentratie van de prestaties op slechts enkele werkdagen<sup>12</sup> kan de werknemer dus over meer vrije tijd beschikken. In de Verenigde Staten, waar het nationaal gemiddelde tot 35 uur per week is gedaald, is de arbeidsduurverkorting gepaard gegaan met een hausse van de «moonshining»; i.e. het feit dat één

<sup>3</sup> Zie o.a. ENGELS, F., *De toestand van de arbeidersklasse in Engeland*, Moskou, Progres, 1987, 225 (16 u.); FRANÇOIS, L., *Introduction au droit social*, Luik, Faculté de droit, 1974, 30 (16 u.); MARX, K., *Capital*, I, Moskou, Progres, 1977, (18 u.) en PETIT, J., *Arbeidsduur*, Brugge, Die Keure, 1987, 5 (17 u.).

<sup>4</sup> LUWEL, A., *Leven zonder arbeid... een illusie*, Antwerpen, De Nederlandsche Boekhandel, 1981, 63.

<sup>5</sup> Zie VEULEN, T., *De theorie van de nietsdoende klasse*, Amsterdam, De Arbeiderspers, 1974, 53 e.v.

<sup>6</sup> LUWEL, A., o.c., 65.

<sup>7</sup> Het betreft hier regelingen zoals het brugrustpensioen (K.B. nr. 95 van 28 september 1982, *B.S.*, 29 september 1982).

<sup>8</sup> Voor een kort overzicht van de voorgestelde systemen zie LINDEMANS, I., «Werkgelegenheid, arbeid en vrije tijd voor de toekomst», in *Een technologie voor de mens*, Heverlee, CSKW-cahiers, 1984, 84.

<sup>9</sup> *B.S.*, 30 maart 1971.

<sup>10</sup> De zogenaamde «experimenten Hansenne»: K.B. nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de arbeid, *B.S.*, 20 januari 1983.

<sup>11</sup> Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *B.S.*, 12 juni 1987, en C.A.O. nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 18 juni 1987, *B.S.*, 26 juni 1987.

<sup>12</sup> Voor een overzicht van de regelingen in de praktijk zie o.a. wetsontwerp betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *Gedr. St., Kamer*, 1986-87, nr. 590/5, 23-27.

persoon twee banen en twee lonen heeft<sup>13</sup>. Hierbij kan men zich afvragen of onze juridische structuur op een dergelijk parallel arbeidscircuit is berekend.

De bijkomende activiteit kan het karakter hebben van een dubbelfunctie of van een nevenactiviteit. De dubbelfunctie is de geremunereerde activiteit al dan niet in dienstverband die naast de (hoofd)arbeidsovereenkomst<sup>14</sup> wordt verricht; de nevenactiviteit wordt belangeloos verricht.

### B. Bijkomende activiteiten tijdens de arbeidstijd

4. Tijdens de contractueel bedongen arbeidstijd stelt de werknemer zijn arbeidskracht, in principe, uitsluitend<sup>15</sup> ter beschikking van de medecontractant<sup>16</sup>. Wanneer hij toch bijkomende niet-geremunereerde activiteiten presteert, mag hij de vruchten hiervan dan ook niet voor zichzelf houden<sup>17</sup>. Het uitoefenen van een concurrerende activiteit tijdens de arbeidstijd wordt als een dringende reden beschouwd<sup>18</sup>. De oneerlijke concurrentie met de werkgever druist immers in tegen artikel 17, 3°, b, Arbeidsovereenkomstenwet<sup>19</sup> en de eerlijke concurrentie is in strijd met de uitvoering te goeder trouw van de overeenkomst<sup>20</sup>.

In sommige gevallen is het ook mogelijk dat de werknemer zich bezighoudt met een niet-concurrerende activiteit. Dit is meestal het gevolg van een uitdrukkelijke overeenkomst tussen partijen<sup>21</sup>. Doch, zelfs wanneer er geen expliciete afspraak bestaat, moet men dit soms tolereren, bv. van personen die bekleed zijn met een leidende functie of een vertrouwenspost<sup>22</sup>. Daar zij niet onder het toepassingsgebied

van de Arbeidswet vallen wat de arbeidstijd betreft, wordt van hen dikwijls een zeer flexibele opstelling verwacht, *i.e.* zij zijn meestal langer aanwezig dan de subalterne werknemers, zonder hiervoor een vergoeding te ontvangen. Wanneer zij zich dan tijdens de kantooruren uitzonderlijk bezighouden met bijkomende geremunereerde activiteiten, vormt dit niet noodzakelijk een dringende reden, op voorwaarde dat de kwaliteit en de kwantiteit van de contractueel bedongen arbeid gehandhaafd blijft<sup>23</sup>. De werkgever kan echter tijdens de normale diensturen een minimale aanwezigheid verlangen, behoudens wanneer de aard van de werkzaamheden dit niet vereist<sup>24</sup>.

### C. Bijkomende activiteiten tijdens de schorsing

6. De schorsing van de arbeidsovereenkomst veronderstelt een toestand van contractuele lethargie<sup>25</sup>. Mag men dan tijdens deze periode een andere professionele nevenactiviteit ontplooiën?

Hierop kan geen eensluidend antwoord worden gegeven. Zo verplicht de wetgever de werknemers die gebruik maken van het educatief verlof, om de cursussen met nauwgezetheid te volgen. Bij wijze van sanctie wordt het recht gedurende twaalf maanden niet meer toegekend aan degene die tijdens dit verlof een winstgevende activiteit als werknemer of zelfstandige uitoefent<sup>26</sup>. In het geval van de beroepsloosbaanonderbreking gaat de wetgever zelfs verder. Bij het aanvangen van een bezoldigde activiteit of het uitbreiden van een bestaande bijkomende activiteit tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst kan de minister van Tewerkstelling en Arbeid de onrechtmatig genoten uitkeringen terugvorderen<sup>27-28</sup>. Deze voorbeelden betreffen in hoofdzaak pecuniaire correctiemechanismen om misbruiken t.o.v. de Staat in te perken.

De werkgever kan evenwel aanstoot nemen aan de samenloop tussen een gelegitimeerde schorsing en een professionele activiteit. Zo kan hij een werknemer die beweert arbeidsongeschikt te zijn, maar terzelfder tijd alleen een herberg exploiteert tot middernacht, ontslaan om dringende redenen<sup>29</sup>. Dit is o.i. echter alleen maar mogelijk wanneer er een parallelisme bestaat tussen de nevenactiviteit en de contrac-

<sup>13</sup> Zie GORZ, A., *Afscheid van het proletariaat*, Amsterdam, Van Gennep, 1982, 167.

<sup>14</sup> In het geval dat twee deeltijdse betrekkingen worden gecombineerd, verstaan wij onder dubbelfunctie de arbeidsovereenkomst die aanleiding geeft tot het overschrijden van de normale werkweek, als bepaald in artikel 19 van de Arbeidswet.

<sup>15</sup> Dit is immers een voorwaarde om van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken. Men neemt aan dat er slechts sprake is van ondergeschiktheid wanneer de werknemer al zijn tijd ter beschikking stelt van de werkgever; zie BOELS, J., «L'état de subordination», *J.T.*, 1963, 745.

<sup>16</sup> Zie STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst - handarbeiders en bedienden*, A.P.R., Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 258, p. 141; zie ook HORION, P. en JAMOULLE, M., «Examen de jurisprudence-droit social (1946-67)», *R.C.J.B.*, 1968, 453, nr. 25.

<sup>17</sup> Bv. het aanleggen van een documentatie om de werkgever een dienst te bewijzen: WIT, Gent, 10 januari 1967, *T.S.R.*, 1967, 71-77.

<sup>18</sup> O.a. Arbrb. Verviers, 2 maart 1977, *J.T.T.*, 261-262; Arbh. Brussel, 23 mei 1986, *Med. VBO*, 1987, 1737. Zie ENGELS, C., «Daden van concurrentie tijdens de arbeidsovereenkomst als dringende reden voor ontslag», *Or.*, 1988, 193-203.

<sup>19</sup> Wet van 3 juli 1978, *B.S.*, 22 augustus 1978, hierna afgekort als W.A.O.

<sup>20</sup> zie HERMAN, J., «Goede trouw van de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: discretieplicht en concurrentieverbod», *Or.*, 1988, 224-227.

<sup>21</sup> Bv. bij handelsvertegenwoordigers. Deze treden dikwijls op als tussenpersoon voor verschillende artikelen. Zie PETIT, J., «De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers», in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (red.), Brugge, Die Keure, II, 8, nr. 31.

<sup>22</sup> K.B. van 10 februari 1965 tot aanduiding van de met een leidende functie of vertrouwenspost beklede personen in de particuliere sector voor 's lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidstijd, *B.S.*, 12 februari 1965.

<sup>23</sup> Arbh. Brussel, 20 november 1987, *J.T.T.*, 1988, 161.

<sup>24</sup> Zo moet een wetenschapper niet voortdurend aanwezig zijn wanneer hij zich bezighoudt met een experiment met een permanent verloop; men hoeft echter van een ingenieur die in teamverband werkt, niet te tolereren dat hij gedurende drie voormiddagen per week les geeft in een gymnasium (Bundesarbeitsgericht, 3 december 1970, *Betriebs-Berater*, 1971, 397-398).

<sup>25</sup> BERAUD, J.M., *La suspension du contrat de travail*, Parijs, Sirey, 1980, 15.

<sup>26</sup> Art. 117, 1 wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.

<sup>27</sup> Art. 12 K.B. 4 augustus 1986 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 28 augustus 1986.

<sup>28</sup> Men mag de onderbrekingsuitkeringen wel cumuleren met inkomsten voortvloeiend uit een bijkomende activiteit als werknemer die reeds werd uitgeoefend voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of met de inkomsten voortvloeiend uit een zelfstandige activiteit: artikel 11 K.B. 4 augustus 1986 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 28 augustus 1986.

<sup>29</sup> Arbh. Antwerpen, 17 november 1978, *J.T.T.*, 1979, 357.

tuele functie waarvoor men ziekteverlof heeft gekregen. Door de nevenactiviteit uit te oefenen, schendt men de goede trouw. Dit is niet zo wanneer de hoofd- en de nevenactiviteit geen enkel raakpunt hebben<sup>30</sup>.

De cumulatie is in sommige gevallen verboden. Zo mag de werknemer niet afzien van de vakantie waarop hij recht heeft<sup>31</sup>. Elst<sup>32</sup> meent dat door het wegvallen van de strafbepalingen, die in de Vakantiewet van 9 maart 1951<sup>33</sup> t.o.v. de werknemer waren ingeschreven, dit verbod is opgeheven<sup>34</sup>. De werknemer zou dus tijdens zijn vakantie geresumeerde arbeid mogen verrichten op voorwaarde dat dit niet gebeurt bij de werkgever waar normaliter wordt gewerkt. Wij willen voornoemd auteur volgen in zoverre hij meent dat de «cumulerende» werknemer niet kan worden vervolgd, maar wij vragen ons af of dit ook geldt voor de «tweede» werkgever. Moet deze laatste geen vragen stellen naar de beroepsactiviteiten van de potentiële werknemer en weigeren hem te werk te stellen wanneer de sollicitant met vakantie blijkt te zijn?

Artikel 6 van de Vakantiewet van 8 juli 1936<sup>35</sup> bepaalde reeds dat de werknemer geen afstand mag doen van het recht op vakantie. Tijdens de parlementaire besprekingen<sup>36</sup> werd door de parlamentscommissie uitdrukkelijk aanbevolen dat alle betaalde arbeid in een andere onderneming moest worden verboden aan de rechthebbende op vakantie gedurende diens vakantieperiode. Het is dus duidelijk dat de wetgever van het begin af de werknemer heeft willen verplichten om zijn vakantietijd in ledigheid door te brengen. Elke andere interpretatie lijkt ons strijdig met de filosofie van de Vakantiewet en leidt tot contradicties. In de geest van de gangbare opvattingen ter zake vraagt Elst<sup>37</sup> zich af waarom een werknemer tijdens de vakantieperiode mag werken bij een tweede werkgever en niet bij zijn gewone werkgever wanneer er geen «materiële, morele of disciplinaire dwang tegen de vakantiegenieter uitgeoefend is en het loon (...) daarenboven doorbetaald wordt benevens het enkel en het dubbel vakantiegeld?».

Het antwoord is o.i. tweevoudig. Eerst en vooral is het ontbreken van dwang van de kant van de werkgever moeilijk bewijsbaar. Daarenboven geldt o.i. het cumulatieverbod ook t.o.v. gelegenheidswerkgevers. Door het overaanbod aan vrije tijd is het openbare-ordekarakter van het verbod

geformuleerd in artikel 2 van de Vakantiewet evenwel in het vergeetboek geraakt.

In één geval geldt zonder enige betwisting een *uitdrukkelijk* verbod, namelijk bij het postnataal verlof<sup>38</sup>. Hierbij wordt het de werknemer verboden om gedurende de acht weken na de bevalling arbeid te verrichten. Met strafbepalingen wordt evenwel enkel de werkgever gesanctioneerd.

Als algemeen criterium kan men o.i. stellen dat cumulatie is toegelaten wanneer de oorzaak van de schorsing tot de werkgever terug te voeren is<sup>39</sup>, niet wanneer de werknemer<sup>40</sup> eraan ten grondslag ligt<sup>41</sup> of de wetgever het *uitdrukkelijk* verbiedt.

#### D. Professionele en nevenactiviteiten voor en na de arbeidstijd

6. Daar de partijen alleen maar moeten presteren tijdens de contractueel afgesproken arbeidstijd, veronderstellen we dat de werknemer een bijkomende activiteit mag uitoefenen voor en na.

—De gevolgen hiervan worden in elk geval in de socialezekerheidswetgeving geregeld. Zo verwijzen o.a. artikel 16 van het K.B. van 28 november 1969<sup>42</sup>, artikel 46 van de wet

<sup>38</sup> Art. 39 Arbeidswet.

<sup>39</sup> Schorsing wegens slecht weer: zie HERMAN, J., «De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst», in *CAD-Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (red.), Brugge, Die Keure, 1987, II-4-46, nr. 66; schorsing wegens technische stoornis zowel binnen (HORION, P., *Suspension du travail et salaire garanti*, Luik/Den Haag, Martinus Nijhoff, 1963, nr. 185); nr. 115) als buiten het bedrijf (HORION, P., *o.c.*, nr. 191; zie ook HERMAN, J., *l.c.*, nr. 84); schorsing wegens economische redenen: zie HORION, P., *o.c.*, nr. 213. De hiervoor aangehaalde voorbeelden betreffen in de wet geregelde schorsingsgronden. Dit mag o.i. worden uitgebreid tot schorsing van de arbeid wegens collectieve conflicten in geval van lock-out en wanneer de werknemer werkwilgig is maar de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt geschorst.

<sup>40</sup> Op de door ons geformuleerde regel zou in elk geval één uitzondering kunnen bestaan, namelijk bij schorsing wegens staking. Volgens Horion (HORION, P., *o.c.*, nr. 232) verbiedt geen enkele wet stakers om tijdelijk elders werk te verrichten (zie HORION, P., *o.c.*, nr. 232). De auteur voegt er wel voorzichtig aan toe dat de werkgever om deze reden misschien de verbreking van de arbeidsovereenkomst of de dringende reden kan invoeren.

<sup>41</sup> Het toepassen van deze regel heeft bepaalde consequenties. Men neemt aan dat de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer wordt geschorst in de periode vanaf de bekendmaking van de aard der dringende reden tot de uitspraak van de rechter (zie o.a. DE GANCK, C., «De ontslagprocedure van beschermde werknemers», *T.P.R.*, 1987, 53-54). Sommigen nemen aan dat de werknemer dan ook geen arbeid mag verrichten bij een andere dan de oorspronkelijke werkgever op straffe van zelf de arbeidsovereenkomst te verbreken (voor een kritiek zie GALLIAERT, I. en BODSON, J., «Chronique de jurisprudence — protection du délégué et Tribunal du Travail», *Bulletin de la Fondation André Renard*, 1981, nr. 117, 18). Rekening houdende met het voorgaande kan men deze zienswijze o.i. bestrijden. Het is immers de werkgever die de werknemer verhindert te werken.

<sup>42</sup> K.B. van 28 november tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke arbeid der arbeiders, *B.S.*, 5 november 1969.

<sup>30</sup> Cass., 8 februari 1963, *T.S.R.*, 1963, 90-92 («een functie als kelner (*is*) niet uiteraard en wezenlijk onverenigbaar met een ongeschiktheid tot dagelijkse en behoorlijke dienst als speciale verkoper»).

<sup>31</sup> Artikel 2, *in fine*, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd bij K.B. van 28 juni 1971, *B.S.*, 30 september 1971.

<sup>32</sup> ELST, R., «Het begrip 'jaarlijkse vakantie'», *T.S.R.*, 1975, 470.

<sup>33</sup> *B.S.*, 29 maart 1951.

<sup>34</sup> *Contra*; LENAERTS (LENAERTS, H., CLAEYS-LEBOUCQ, E. en DUBOIS, B., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 54, p. 67; LENAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 53, p. 57). Deze auteur vermeldt dat het verbod om arbeid in loondienst te verrichten *tijdens* de vakantie nog steeds geldt, ondanks het feit dat een overtreding niet meer strafrechtelijk wordt gesanctioneerd in de persoon van de werknemer.

<sup>35</sup> *B.S.*, 11 juli 1936.

<sup>36</sup> *Gedr. St.*, *Kamer*, B.Z. 1936, nr. 9, 6.

<sup>37</sup> ELST, R., *l.c.*, 471

van 9 augustus 1963<sup>43</sup>, artikel 2 van het K.B. van 21 december 1967<sup>44</sup> alsook artikel 8, § 2, 3°, Arbeidsongevallenwet<sup>45</sup> uitdrukkelijk naar de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst met meer dan een werkgever af te sluiten. Artikel 52, § 3, W.A.O. regelt op zijn beurt de cumulatie van een arbeidsovereenkomst met een geremunereerde sportieve prestatie. De wetgever erkent dus impliciet het principe dat het niet tot het wezen van de arbeidsovereenkomst behoort dat de werknemer zich slechts met één werkgever zou verbinden<sup>46</sup>.

In de Nederlandse rechtspraak is alleszins één geval bekend waarbij grenzen aan deze mogelijkheid werden gesteld. Het verzwijgen van nevenarbeid kan volgens de Hoge Raad<sup>47</sup> onder omstandigheden een ontslag op staande voet, wegens dringende reden, rechtvaardigen. *In casu* slaagde een werknemer erin om voor twee verschillende werkgevers 2 x 40 uur per week te presteren. Uit het in de conclusie van de advocaat-generaal Ten Kate opgenomen werkrooster blijkt dat een dergelijke cumulatie best mogelijk is.

Vooraf de redenering die door de lagere rechtbank werd gevolgd is o.i. vermeldenswaard. Deze gaat ervan uit dat, bij de totstandkoming van een voltijdse dienstbetrekking, de werknemer zich volledig inzet voor zijn functie. Het is allerminst vanzelfsprekend dat men in de avonduren of in de weekends een part-time gehonoreerde nevenfunctie heeft naast zijn normale dagtaak. Het aanvaarden van een dubbelfunctie kan immers dermate belastend zijn dat de vervulling van de hoofdfunctie in het gedrang komt. Deze rechtspraak mag o.i. *mutatis mutandis* naar het Belgische rechtssysteem worden getransponeerd. De dubbelfunctie lijkt o.i. strijdig met artikel 17, 1°, W.A.O.: een werknemer die méér dan 40 uur per week werkt, zal hoogstwaarschijnlijk een gedeelte van zijn hoofdfunctie minder goed presteren dan wanneer hij deze niet zou uitoefenen (inbreuk op de zorgvuldigheidsverplichting). Daarenboven kan een vermoeide werknemer een gevaar vormen voor zichzelf en zijn omgeving (inbreuk op art. 17, 4°, W.A.O.<sup>48</sup>).

Degeene die een dubbelfunctie aangaat, manoeuvreert zich in een moeilijke positie. Hierbij kan men zich zelfs afvragen of deze daad geen impliciete verbreking van de arbeidsovereenkomst veronderstelt. De wet staat de werkgever in bepaalde gevallen toe om overwerk te laten verrichten. Een werknemer die een dubbelfunctie heeft, zet zich in principe voor één van beide werkgevers buitenspel. Daarenboven kan

de werkgever bij een herhaalde weigering tot het verrichten van overwerk de arbeidsovereenkomst beëindigen om een dringende reden op voorwaarde dat het overwerk een wettig karakter heeft en in de mogelijkheid daarvan voorzien werd in de arbeidsovereenkomst<sup>49</sup> of kan worden verantwoord door uitzonderlijke omstandigheden<sup>50</sup>.

7. Naast deze civielrechtelijke benaderingswijze kan men het probleem ook vanuit de publiekrechtelijke hoek bekijken. Hierboven hebben we er reeds op gewezen dat in de W.A.O. bepalingen zijn opgenomen die zich op basis van veiligheidsoverwegingen verzetten tegen een overdreven stachanovisme. De bepalingen m.b.t. arbeidsduur worden echter hoofdzakelijk geregeld door de Arbeidswet. Deze bevat geen uitdrukkelijke anti-cumulatiebepaling. Het staat volgens sommigen de individuele werknemer dan ook in principe vrij om bv. 's zondags te werken indien hij daartoe de kans heeft<sup>51</sup>. Deze visie is o.i. verouderd en strookt zeker niet met de filosofie van bescherming die terug te vinden is in de verschillende internationale bepalingen die inzake de arbeidsduur werden onderschreven<sup>52</sup>. Vooral de meer recente Europese verordeningen leggen de nadruk op het verband rusttijdveiligheid<sup>53</sup>.

In Frankrijk<sup>54</sup> mag men onder geen beding de toelaatbare maximumarbeidsduur (op dag of weekbasis berekend) overschrijden behoudens wanneer het uitzonderlijke bezigheden betreft die een wetenschappelijk, een uitzonderlijk of een kosteloos karakter hebben. Ook in de DBR is het verboden de arbeidsgrenzen van de *Arbeitszeitordnung* of elke andere beschermende maatregel t.v.v. werknemers te overschrijden<sup>55</sup>. Wanneer men zich toch hieraan schuldig maakt, is de arbeidsovereenkomst gesloten m.b.t. de dubbelfunctie nietig<sup>56</sup>. In Nederland bestaat er net zoals in Bel-

<sup>49</sup> PETIT, J., o.c., 159.

<sup>50</sup> In dit geval zijn de extra-prestaties «een uit de billijkheid voortvloeiend gevolg van de verbintenis van de werkman» (HORION, P., «De arbeidsovereenkomst in het Belgisch recht», in *De arbeidsovereenkomst volgens het recht der deelnemende staten van de E.G.K.S.*, Luxemburg, Hoge autoriteit van de E.G.K.S., 1965, 220).

<sup>51</sup> ERRERA, P., *Traité de droit public belge*, Parijs, Giard & Brière, 1909, 717. O.i. bestaat er zeker één uitzondering op dit principe, namelijk het artikel 6 van de wet van 16 mei 1938 tot regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid, *B.S.*, 29 mei 1938. Het is de werknemers op straffe van boete verboden diamant te bewerken *al of niet voor eigen rekening* buiten de uren die in de wet worden vermeld of in het bevoegde paritair comité zijn afgesproken.

<sup>52</sup> Zie o.a. DAENEN, N., *De betekenis van de konventies van de internationale arbeidsorganisatie in de Belgische rechtssfeer 1919-1969 — de konventies betreffende de beperking van de arbeidsduur*, III, Brussel, V.U.B., 1975, 129 p.

<sup>53</sup> In artikel 7, 4, Verordening 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, *PB* nr. L 370/1 van 31 december 1985 wordt uitdrukkelijk bepaald dat de werknemer-bestuurder geen andere werkzaamheden mag verrichten *tijdens* de onderbrekingen dan wanneer ze een niet-fysieke inspanning tot gevolg hebben (bv. wachttijd die wordt doorgebracht op een veerboot).

<sup>54</sup> Artikel 324.2 Code du Travail.

<sup>55</sup> HUECK, A. en NIPPERDEY, H. *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, I, Vahlen, Berlijn, 1963, 204.

<sup>56</sup> Zie SCHAUB, G. *Arbeitsrechthandbuch*, München, Beck, 1987, 196-197.

<sup>43</sup> Wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, *B.S.*, 1-2 november 1963.

<sup>44</sup> K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *B.S.*, 16 januari 1968.

<sup>45</sup> *B.S.*, 24 april 1971.

<sup>46</sup> STEYAERT, J., o.c., 141.

<sup>47</sup> H.R., 18 oktober 1985, *N.J.*, 1985, nr. 340; voor een bespreking hiervan zie VAN DRONGELEN, J., «Nevenarbeid of wel de grenzen ten aanzien van de wijze waarop de arbeider zijn vrije tijd naar eigen goeddunken kan indelen en besteden», *Sociaal Maandblad Arbeid*, 1987, 34-38.

<sup>48</sup> Dit artikel voorziet in een actieve verplichting tot preventie van de werknemer (SOJCHER-ROUSSELLE, M., *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*, Brussel, Bruylant, 1979, 149-150). Handelingen die een potentieel veiligheidsgevaar opleveren, kunnen als een dringende reden worden beschouwd (*Ibid.*, 148).

gië geen uitsluitel over deze materie<sup>57</sup>.

8. Sommige werknemers vullen hun vrije uren met activiteiten die arbeidsintensiever zijn dan menige geredundeerde dienstbetrekking. Gelden hiervoor dezelfde beperkingen als hierboven uiteengezet?

Voor dit probleem heeft de wetgever evenmin een pasklaar antwoord. De gevolgen van de bijkomende activiteit worden daarentegen wel geregeld. Artikel 52, § 3, W.A.O. bepaalt dat de werkgever een werknemer geen gewaarborgd loon moet betalen wanneer de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een door deze laatste gepleegde zware fout. Wanneer men dronkenschap en druggebruik als dusdanig kwalificeert<sup>58</sup>, kan men zich afvragen of ook het beoefenen van gevaarlijke sporten<sup>59</sup> of het repetitief karakter van sportongevallen<sup>60</sup> niet als dusdanig moeten worden bestempeld.

9. Tot hertoe hebben we ons beperkt tot de dubbelfuncties en de nevenactiviteiten. Er bestaat echter een tussencategorie die we nog niet hebben besproken, namelijk de extra-activiteit die wordt geredundeerd, maar niet in dienstverband wordt verricht wat zowel legaal — zelfstandige nevenactiviteit — als illegaal — zwartwerk — kan — gebeuren. Bij de beoordeling hiervan moeten we een onderscheid maken naargelang de arbeid al of niet in het verlengde ligt van de hoofdactiviteit. Wanneer de activiteiten niet op elkaar aansluiten, bv. de bediende van een multinational die 's avonds belastingaangiften invult voor zelfstandigen, dan gelden dezelfde criteria als die welke hierboven onder nrs. 6 en 7 zijn uiteengezet. Wanneer daarentegen hoofd- en dubbelfunctie identiek zijn en hierdoor concurrentie ontstaat met de werkgever, bv. de kapper in dienstverband die op zijn vrije maandag vrienden en kennissen fatsoeneert, dan is dit o.i. een inbreuk op het principe van de goede trouw<sup>61</sup>.

#### E. Grenzen aan de professionele en de nevenactiviteiten

10. De mogelijkheid om professionele of nevenactiviteiten te presteren, heeft grenzen. Als algemene regel<sup>62</sup> moet men stellen dat het vervullen van een activiteit naast de hoofdwerkzaamheid nooit tot gevolg mag hebben dat de arbeidskracht van de werknemer telooft voor de werkgever. Wanneer dit zich toch voordoet, kan de werkgever de ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen aan de rechter wegens wanprestatie of de dringende redenen inroepen.

<sup>57</sup> VAN DRONGELEN, J., «Nevenarbeid of wel de grenzen ten aanzien van de wijze waarop de arbeider zijn vrije tijd naar eigen goeddunten kan indelen en besteden», *I.c.*, 35.

<sup>58</sup> Cass., 12 maart 1984, met conclusie van de advocaat-generaal Lenaerts, *R.W.*, 1983-84, 2545.

<sup>59</sup> Zie TRAPPE, H., «Betriebsbelangen und Privatinteressen», *Betriebs-Berater*, 1974, 46 (positief); MENGONI, L., «De arbeidsovereenkomst in het Italiaans recht», in *De arbeidsovereenkomst volgens het recht der deelnemende staten van de E.G.K.S.*, Luxemburg, Hoge autoriteit van de E.G.K.S., 1965, 566 (negatief).

<sup>60</sup> *Ibid.*; Arbeitsgericht Hagen, 2 september 1970, *Betriebs-Berater*, 1970, 1303.

<sup>61</sup> Voor een veroordeling van het zwartwerk op basis van algemene sociale en economische motieven zie STEYAERT, J., *o.c.*, 141, nr. 258.

<sup>62</sup> Zie SCHAUB, G., *o.c.*, 197; TRAPPE, H., *I.c.*, 46.

Indien een werknemer door oververmoeidheid — ten gevolge van een cumulatie — schade berokkent, kan de werkgever eventueel contractuele schadevergoeding eisen<sup>63</sup>. Een dader die zich bewust is van het feit dat zijn handeling schade kan berokkenen, begaat o.i. immers een «zware fout» waardoor de beschermingsregeling van artikel 18 W.A.O.<sup>64</sup> kan vervallen. De parallel met de aansprakelijkheidsregeling in geval van dronkenschap van de werknemer lijkt ons hier toepasselijk<sup>65</sup>.

#### F. Contractuele beperking van de dubbelfunctie

11. Ten slotte kan men zich afvragen in hoeverre de werkgever de mogelijkheid om een dubbelfunctie uit te oefenen kan beperken en de werknemer zich contractueel ertoe kan verbinden om uitdrukkelijk hiervan afstand te doen.

De vrijheid van arbeid is dermate in ons publiek recht verankerd dat het Nationaal Congres het niet nodig heeft geacht dit principe in de Grondwet in te schrijven<sup>66</sup>. Niemand mag dus worden verhinderd om het beroep te kiezen dat hij wenst<sup>67</sup>.

De mogelijkheid om het gebruik van de vrije tijd contractueel te beperken, mag o.i. evenwel niet worden uitgesloten in zoverre het betrekking heeft op een dubbelfunctie. Het betreft hier dan slechts een variant<sup>68</sup> van het concurrentiebeding dat simultane concurrentie *sensu lato* wenst uit te bannen. Hoewel concurrentieverboden in het verleden steeds met een zekere achterdocht werden bejegend<sup>69</sup> of zelfs als immoreel<sup>70</sup> werden bestempeld, zijn ze, bij gebreke van uitdrukkelijk verbod<sup>71</sup>, slechts nietig in zoverre ze strijdig zijn met de openbare orde<sup>72</sup>.

Wat de nevenactiviteiten betreft, is de zaak iets ingewikkelder. Het antwoord is o.i. afhankelijk van de aard van de activiteit waarvan men afstand doet. Zo lijkt een verbintenis om zich niet langer in te spannen voor een religieus genootschap strijdig met het (grond)recht op godsdienstvrijheid<sup>73</sup>.

<sup>63</sup> SCHAUB, G., *o.c.*, 197.

<sup>64</sup> Zie VAN OEVELEN, A., «De contractuele en de buitencontractuele aansprakelijkheid van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst», in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, I, Antwerpen, Kluwer, 1984, nr. 206; zie ook VAN OEVELEN, A., «De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst», *R.W.*, 1987-88, 1176-1177, nr. 16, noot 62, met de aldaar aangehaalde rechtsleer.

<sup>65</sup> Zie o.a. VAN EECKHOUTTE, W., «Juridische aspecten van het gebruik van alcohol op en om het werk», *Soc. Kron.*, 1986, 234-236.

<sup>66</sup> *Pandectes belges*, tw. *Liberté du commerce et de l'industrie*, nr. 7.

<sup>67</sup> *Ibid.*, nrs. 8 en 9.

<sup>68</sup> Het eigenlijk concurrentiebeding is immers ook een privaatrechtelijke belemmering van de vrije keuze van dienstbetrekking; zie BAKELS, H.L., «Privaatrechtelijke belemmering van de vrije keuze van dienstbetrekking», *N.J.B.*, 1962, 725-737.

<sup>69</sup> STEYAERT, J., *o.c.*, nr. 912.

<sup>70</sup> Zie HOUBEN, J., *La loi sur le contrat d'emploi du 7 août 1922*, Brussel, Bruylant, 1934, 165.

<sup>71</sup> Vgl. Wtr. Ber. 25 januari 1965, *T.S.R.*, 1966, 329.

<sup>72</sup> Vgl. *Pand. B.*, tw. *Liberté individuelle*, nr. 10.

<sup>73</sup> Het Arbeidshof te Luik heeft reeds enkele malen de juridische waarde van exclusiviteitsbedingen onderzocht. Het hof neemt aan dat dergelijke clausules alleen tot doel mogen hebben activiteiten te

Jamoulle<sup>74</sup> merkt hierbij op dat in zeer vele gevallen dergelijke clausules tot doel hebben te zorgen dat de individuele arbeid kan worden gepresteerd in optimale omstandigheden. Een uitdrukkelijke afspraak dienaangaande is echter overbodig; deze verplichting vloeit reeds voort uit de arbeids-overeenkomst zelf.

In de volgende paragraaf zullen wij nagaan of de uitoefening van een politiek mandaat als een dubbelfunctie/nevenactiviteit moet worden aangemerkt en in hoeverre het aan de hiervoor gestelde beperkingen kan worden onderworpen.

### III. De (on)verenigbaarheid van arbeid en politiek mandaat

12. Politiek en arbeid hebben volgens Lyon-Caen<sup>75</sup> niets met elkaar gemeen<sup>76</sup>. Veronderstelt dit dat de werknemers zich moeten onthouden van elk politiek engagement? Op deze vraag zullen we niet ingaan wat het interne aspect betreft, *i.e.* het bedrijven van de politiek *tijdens* de arbeidstijd, maar wel wat het externe aspect betreft.

De werknemer kan in zijn vrije tijd deelnemen aan het politieke leven, zelfs worden verkozen tot een politiek mandaat. Het *uitoefenen* van dit mandaat kan voor iemand met een voltijdse betrekking echter voor problemen zorgen. Om de aanwerving van politieke mandatarissen te democratiseren, werd in 1976 het stelsel van het politiek verlof uitgedokterd<sup>77</sup>. De arbeidsovereenkomst wordt geschorst om het de werknemer mogelijk te maken zijn politiek mandaat naar behoren uit te oefenen. Naast een recht op gewettigde afwezigheid gedurende een bepaald aantal dagen per maand<sup>78</sup>, geniet de politieke mandataris ook een

ontslagbescherming<sup>79</sup> en een recht op een beperkt<sup>80</sup> gewaarborgd loon dat om de drie maanden door de werkgever kan worden gerecupereerd bij de instelling waar de werknemer zijn mandaat uitoefent<sup>81</sup>.

Deze regeling geldt echter slechts voor een beperkt aantal mandaten<sup>82</sup>, namelijk die welke een part-time<sup>83</sup> karakter hebben<sup>84</sup>. Een regeling voor parlementsleden werd reeds in 1976 in het vooruitzicht gesteld<sup>85</sup>, maar is tot op heden niet uitgewerkt. Dit in tegenstelling tot de ons omliggende landen. In Frankrijk houden de artikelen L. 122-24-1 tot en met 3 van de Code du Travail de bescherming van de kandidaten en verkozenen van de Assemblée Nationale en de Senaat in. Zo kan de kandidaat tot twintig dagen verlof nemen om campagne te voeren, kan hij verzoeken om de arbeidsovereenkomst te schorsen gedurende het uitoefenen van het mandaat<sup>86</sup> en zelfs bij het verlengen ervan op voorwaarde dat geen periode van vijf jaar wordt overschreden. Bij de wet van 2 juli 1981<sup>87</sup> werd in het Nederlands Burgerlijk Wetboek een artikel 1638<sup>nn</sup> ingevoegd dat de werknemer de mogelijkheid biedt om de werkgever te verzoeken hem verlof zonder behoud van wedde te verlenen voor het bijwonen van een aantal vergaderingen van publiekrechtelijke lichamen, waaronder de Eerste Kamer der Staten-Generaal. Wanneer de partijen niet tot een overeenkomst komen, kan de kantonrechter worden aangezocht om te oordelen in hoever in redelijkheid gezien van de werkgever kan worden verwacht dat de werknemer afwezig mag zijn<sup>88</sup>.

13. Privé- en professionele activiteiten moeten principieel worden gescheiden<sup>89</sup>. In sommige gevallen kan een gegeven uit het privé-leven evenwel een al of niet vermeende invloed hebben op de contractuele relatie<sup>90</sup>. Het in acht nemen van

*beperken* die de correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst kunnen schaden (Arbh. Luik, 19 juni 1985, *J.T.T.*, 1985, 470). Clausules die *elke* activiteit buiten de arbeidsovereenkomst uitsluiten, zijn nietig wegens strijdigheid met de individuele vrijheid en de vrijheid van arbeid, die van openbare orde zijn (Arbh. Luik, 15 juni 1983, *J.T.T.*, 1984, 484); zie Cox, G., *Arbeidsovereenkomstengids*, Antwerpen, Kluwer, 1987, nr. 123, p. 58.

<sup>74</sup> R.P.D.B., complément III, 1969, tw. *Contrat de travail et contrat d'emploi*, nr. 313; in dezelfde zin ALIPRANTIS, N., *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Parijs, LGDJ, 1980, 299.

<sup>75</sup> LYON-CAEN, G., «Entreprise et politique», *J.C.P.*, 1977, I, 2863, nr. 1: «entre le travail et la politique, il ne doit rien y avoir en commun, et, si des contacts existent, il emporte de les dissimuler».

<sup>76</sup> De overwinning van Mitterand in 1981 heeft sporen nagelaten in het arbeidsrecht, zodat deze stelling niet meer geldt voor Frankrijk; wat de verhouding arbeid/politiek betreft sinds de aanvang van het socialistische bewind, zie o.a. JAVILLIER, J.C., *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Parijs, L.G.D.J., 1982, 418 p.

<sup>77</sup> Zie wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, *B.S.*, 24 augustus 1976. Voor de overheidsdiensten wordt dit geregeld door de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor personeelsleden van de overheidsdiensten, *B.S.*, 31 oktober 1986. Wij beperken ons bij de bespreking van dit onderwerp evenwel tot de particuliere sector.

<sup>78</sup> Zie K.B. van 28 december 1976 betreffende de duur en de voorwaarden van gebruikmaking van het verlof, verleend bij de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, *B.S.*, 31 december 1976.

<sup>79</sup> Art. 5 wet van 19 juli 1976.

<sup>80</sup> Zie K.B. van 22 februari 1977 tot vaststelling van het normaal loon van de werknemers die een politiek verlof genieten, *B.S.*, 28 april 1977.

<sup>81</sup> Zie K.B. van 31 mei 1977 tot uitvoering van artikel 4 van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, *B.S.*, 2 juli 1977.

<sup>82</sup> Opgesomd in artikel 2 wet van 19 juli 1976.

<sup>83</sup> Zij moeten evenwel niet het gevolg zijn van een rechtstreekse verkiezing. Zo kunnen ook leden van de O.C.M.W.-raad dit verlof krijgen

<sup>84</sup> *Gedr. St., Kamer*, B.Z. 1974, nr. 19/10, 3-4.

<sup>85</sup> *Gedr. St., Senaat*, 1975-76, nr. 908/2, 3.

<sup>86</sup> Voor een bespreking van het politiek verlof zie o.a. CAMERLYNCK, G.H., *Le contrat de travail*, Parijs, Dalloz, 1982, 285-286; JAVILLIER, J.C., *Droit du travail*, Parijs, L.G.D.J., 1981, 289 e.v. en JAVILLIER, J.C., *Manuel de droit du travail*, Parijs, L.G.D.J., 1986, 114.

<sup>87</sup> Zie KAMPHUISEN, P.W., *Bijzondere overeenkomsten*, III, Zwolle, Tjeenk Willink, 1988, 212; VAN DER GRINTEN, W.C.L., *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Alphen-a-d-Rijn, Samsom, 1983, 95-96; voor een overzicht van de parlementaire voorbereiding zie FUNKE, A.P., «Verlof zonder behoud van loon ter actieve vervulling van het passieve kiesrecht», *Sociaal Maandblad Arbeid*, 1976, 664-671.

<sup>88</sup> Een afwezigheid van 80% moet als onredelijk worden bestempeld: Kantongerecht Sneek, 4 april 1984, *N.J.*, 1986, 601.

<sup>89</sup> Zie o.a. VANDERMEULEN, C., noot onder Arbh. Brussel, 12 juli 1972, *R.W.*, 1973-74, 1099-1104.

<sup>90</sup> Zie o.a. DESPAX, M., «La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail», *J.C.P.*, I, 1963, 1776; REYNJENS, F., «De keerzijde van de sollicitatiemedaille: ontslag omwille van feiten uit het privé-leven», *A.A.*, 1975, 245-255;

dergelijke gegevens om bv. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden te rechtvaardigen, wordt soms als een inbreuk op de privacy beschouwd.

Het recht op privacy is een van de vele persoonlijke rechten<sup>91</sup>. Deze hebben o.i. één gemeenschappelijke factor, namelijk het feit dat hun bestaan algemeen wordt aanvaard maar dat het recht op zichzelf geen exacte inhoud heeft. In de rechtsleer wordt dit recht dan ook meestal als een soort «moederrecht» voorgesteld dat door de vaagheid van de diverse formuleringen een haast metafysisch karakter krijgt<sup>92</sup>. Op zijn beurt groepeerde dit moederrecht een aantal afgeleide rechten<sup>93</sup>, die worden gebaseerd op duidelijke(r) positieve wetteksten<sup>94</sup>.

Zo is de werkgever verplicht om zich neutraal op te stellen t.o.v. de politieke opinies van zijn werknemers<sup>95</sup>. Deze neutraliteitsverplichting kan misschien als een gevolg van de verplichting tot eerbiediging van de privacy<sup>96</sup> worden beschouwd, maar vloeit o.i. vooral voort uit de anti-discriminatiebepalingen op grond van politieke overtuigingen die in menige (inter)nationale (wet)tekst zijn opgenomen<sup>97</sup>.

Het valt buiten het bestek van dit opstel om een bronnen-catalogus van het recht op politieke overtuiging aan te leggen. Wij beperken ons dan ook tot de o.i. meest cruciale tekst, namelijk het I.L.O.-Verdrag nr. 111 betreffende dis-

criminatie in beroep en beroepsuitoefening<sup>98</sup>, dat in zijn artikel 1, 1, a, elke discriminatie op grond van politieke inzichten verbiedt<sup>99</sup>.

Een politieke overtuiging mag nooit tot gevolg hebben dat men in de uitbouw van zijn professioneel leven wordt gehinderd. Het is evenwel duidelijk dat dit recht niet impliceert dat de werkgever onverschillig welke politieke handeling van zijn ondergeschikte moet tolereren.

We hebben ons voorgenomen ons te beperken tot de vraag of een politiek mandaat waarvoor geen expliciete regeling bestaat, cumuleerbaar is met de arbeidsovereenkomst. Hierbij moeten we een onderscheid maken tussen de periode *voor* en *na* de verkiezing.

Wat de periode voor de verkiezing betreft, zijn o.i. de regels van toepassing die we hierboven reeds hebben uiteengezet. De werknemer voert campagne in zijn vrije tijd en zijn activiteiten mogen geen repercussie hebben op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de politieke campagne toch een negatief effect heeft op de arbeidsprestaties, kan een einde worden gemaakt aan de overeenkomst. Feiten uit het privé-leven mogen wel geen gevolgen hebben voor de arbeidsverhouding, maar het vertrouwen van de werkgever kan worden geschokt wanneer deze feiten een invloed hebben op de contractuele verplichting of de ruchtbaarheid<sup>100</sup> ervan iedere vorm van samenwerking uitsluit<sup>101</sup>. Dus, niet de politieke overtuiging, maar de gebrekkige uitvoering van de contractuele prestatie ligt ten grondslag aan het ontslag.

14. In tegenstelling tot de dubbelfunctie kan een politieke nevenactiviteit naast een verminderde fysieke of mentale produktiviteit van de werknemer, nog bijkomende nadelige gevolgen hebben. De openbaarheid van de politieke opinie van een ondergeschikte kan immers schade berokkenen aan de werkgever, vooral wanneer deze mening een atypisch karakter vertoont. Als de werkgever de werknemer om deze reden wenst te ontslaan, zal hij het belang van de onderneming moeten afwegen tegen dat van de werknemer.

CLAEYS-LEBOUCQ, E. en LIEVENS, S., «Privacy bij het aangaan en het behoud van een dienstbetrekking», *R.W.*, 1975-76, (769), 780-792.

<sup>91</sup> KAYSER, P., *La protection de la vie privée*, Parijs, Economica, 1984, nr. 179.

<sup>92</sup> Voor een kritiek op de vaagheid van de formuleringen zie Wilkens, H., «Het grondrecht op privacy, de afbakening van de privé-sfeer en de publieke sfeer en de allocatie van bestaansmiddelen», in *Het recht op privacy en de sluiers van het recht*, Antwerpen, Kluwer, 1988, 49-51.

<sup>93</sup> Sommige wetteksten formuleren alleen het principe (bv. artikel 8 E.V.R.M.), andere geven een enuntiatieve opsomming (zie wetsvoorstel tot reglementering van het solliciteren naar een openstaande betrekking, *Gedr. St., Kamer*, 1982-83, nr. 477/1, 3 «wetsvoorstel J. ANSOMS»). Ook in de rechtsleer maakt men gebruik van hetzij de definitie, hetzij de enumeratie: zie o.a. DWORKIN, G., «Privacy and the law» in *Privacy*, YOUNG, J.B. (red.), Chichester, John Wiley & Sons, 1978, 114.

<sup>94</sup> Voor een overzicht van de rechtsbronnen van de privacy: zie o.a. DEBEUCKELAERE, W., «De juridische mechanismen m.b.t. de persoonlijke levenssfeer», in *Het recht op privacy en de sluiers van het recht*, Tegenspraak Cahier 5, Antwerpen, Kluwer, 1988, 24 e.v.

<sup>95</sup> Hierop is in het verleden in elk geval uitdrukkelijk één uitzondering geformuleerd. Artikel 3 van de besluitwet van 23 augustus 1944, *B.S.*, 13 september 1944 bepaalde dat het onvaderlandslievend gedrag tijdens W.O. II als een dringende reden kon worden beschouwd. In de rechtspraak uit de naoorlogse periode werd dit principe soms wel (Wrr. Brussel, 16 oktober 1945, *J.T.*, 1946, 28) en soms niet toegepast (Wrr. Ber. Brussel, 12 oktober 1948, *J.T.*, 1949, 27); zie in dit verband CLAEYS-LEBOUCQ, E. en LIEVENS, S., «Privacy bij het aangaan en het behoud van een dienstbetrekking», *R.W.*, 1975-76, 786-787, en STEYAERT, J., o.c., nr. 826, p. 442.

<sup>96</sup> Zie wetsvoorstel tot reglementering van het solliciteren naar een openstaande betrekking, *Gedr. St., Kamer*, 1982-83, nr. 477/1, 3 (Wetsvoorstel J. ANSOMS).

<sup>97</sup> De vaagheid van het begrip privacy wordt o.i. treffend geïllustreerd door JAMOULLE (JAMOULLE, M., «La vie privée et le droit du travail», *Ann. Dr. Louvain*, 1984, 34) die het discriminatieverbod beschouwt als een «versterker» van het recht op privacy; een aantal discriminatieverboden zijn immers componenten van de privacy, andere hebben dan weer betrekking op de vrijheden.

<sup>98</sup> *B.S.*, 23 september 1977.

<sup>99</sup> Wat de mogelijke rechtstreekse derdenwerking van dit verdrag betreft, verwijzen we naar de noot van Alkema onder H.R., 30 maart 1984, *N.J.*, 1985, nr. 350, 1216. Deze auteur stelt dat de particuliere werknemers zich kunnen beroepen op de I.L.O.-verdragen daar de conventies worden afgesloten met medewerking van werkgevers en werknemers; zie ook RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 545. Vgl. VAN DER HEIJDEN, P.F., *Grondrechten in de onderneming*, Deventer, Kluwer, 1988, 12-13, die een meer neutrale houding aanneemt.

<sup>100</sup> Zie HOUBEAU, J., *De wet op het dienstencontract van 7 augustus 1922*, Brussel, Bruylant, 1934, 152; THOUMSIN-SAINTELOY, I. en SCHUELER, R., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Bruylant, 1935, 228, nr. 469; STEYAERT, J., o.c., nr. 806, p. 430; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1980, 229-230; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1985, 198.

<sup>101</sup> Deze regel is niet specifiek voor dit geval, maar geldt voor alle beschermde werknemers *sensu lato*. Het ontslag is steeds mogelijk op voorwaarde dat er geen band bestaat met het feit waarvoor de ontslagbescherming is verleend. Bv. in artikel 40 van de Arbeidswet wordt bepaald dat de werkgever mag afwijken van het ontslagverbod wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vreemd is aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling.



Het belang van de werkgever is o.i. doelgebonden. Zowel in commerciële als in de niet-commerciële ondernemingen is de continuïteit het hoogste doel<sup>102</sup>. In een commerciële onderneming wordt deze verzekerd door een overschot van inkomsten en uitgaven. Dit principe geldt o.i. eveneens voor de niet-commerciële; ook deze streven immers naar een zo groot mogelijke «winst» (bv. door donateurs). De werkgever kan zich dan ook vanuit het continuïteitsprincipe verzetten tegen alle activiteiten die de winst negatief beïnvloeden. Daarenboven moet de werknemer rekening houden met het moreel belang van de onderneming en mag hij geen handelingen verrichten die diens materiële belangen kunnen schaden<sup>103</sup>. De verweermogelijkheid van de werkgever is echter beperkt. De (*in casu* politieke) vrijheid is immers de regel, de beperking ervan moet de uitzondering blijven<sup>104</sup>.

De werkgever mag in elk geval niet wijken voor de druk van derden om de werknemer op discriminerende gronden te ontslaan<sup>105</sup>. De aard van de politieke opinie kan echter een bedreiging vormen voor het voortbestaan van de onderneming<sup>106</sup>. In dat geval zal er een belangenafweging moeten geschieden. Het ontslag (om een dringende reden) is alleen gegrond wanneer er sprake is van rechtsmisbruik door de opinieverspreider<sup>107</sup>.

In de zogenaamde tendensbedrijven<sup>108</sup> geldt een verhoogde conformiteitsverplichting<sup>109</sup>. De werknemer moet de doelstellingen van de werkgever respecteren<sup>110</sup>. Men kan o.i. de manifestatie van de politieke opinie dan ook sanctioneren wanneer uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat men deel

heeft aan het ideologisch doel van de onderneming en hieraan door zijn gedrag afbreuk doet.

15. In een latere fase kan de uitoefening van het mandaat zelf voor problemen zorgen. De werknemer is verkozen als parlamentslid en wenst van zijn recht op vertegenwoordiging gebruik te maken. Het politieke mandaat is duidelijk een nevenactiviteit en geen dubbelfunctie: de politicus geniet immers geen loon of wedde, maar een forfaitaire vergoeding of schadeloosstelling<sup>111</sup>.

Er bestaat geen wettelijke onverenigbaarheid die het een werknemer in loondienst zou verbieden om als parlamentslid zitting te nemen<sup>112</sup>. Integendeel, het Nationaal Congres wens- te door het toekennen van een vergoeding aan de kamerleden een zo representatief mogelijke vertegenwoordiging in het Parlement te krijgen<sup>113</sup>.

In het arrest in kwestie werd door de werkgever aangevoerd dat het afleggen van de eed een eenzijdige handeling was waardoor de werknemer de wil uitdrukte om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. De parlementaire nevenactiviteit legt immers zo veel beslag op een werknemer dat elke andere activiteit onmogelijk wordt<sup>114</sup>. De wetgever streeft er dan ook naar de volksvertegenwoordiger in staat te stellen om zich alleen aan zijn parlementaire activiteiten te wijden. Enerzijds zijn de parlementaire vergoedingen tamelijk fors omdat ze een loon-*c.q.* klantenverlies compenseren<sup>115</sup>. Anderzijds hebben sommige onverenigbaarheden zeker niet langer tot doel de scheiding der machten te beschermen, maar wensen ze te verhinderen dat het parlementair mandaat op een niet-ernstige wijze wordt uitgeoefend<sup>116</sup>.

Het is vooral op dit argument — *i.e. de de facto* onmogelijkheid om te kunnen cumuleren — waarop de werkgever zich *in casu* baseerde om de verbreking van de arbeidsovereenkomst te verantwoorden.

<sup>102</sup> Zie VAN GERVEN, W., *Handels en Economisch recht*, in *Beginselen van Privaatrecht*, XIII, Antwerpen, Standaard, 1978, 33: deze auteur stelt dit evenwel niet zo scherp als hierboven geformuleerd: «onder druk van allerlei omstandigheden (*wordt*) meer en meer de klemtoon (...) verlegd van het verwezenlijken van de winst naar het in stand houden van het bedrijf.»

<sup>103</sup> ARDANT, P., «Les libertés du citoyen dans l'entreprise — Introduction au débat», *D.S.*, 1982, 430.

<sup>104</sup> VERDIER, J.M., «Travail et libertés», *D.S.*, 1982, 419-420.

<sup>105</sup> Zie DE VOS, D., noot onder Arbrb. Brussel, 7 januari 1987, *J.T.T.*, 1987, 206-209.

<sup>106</sup> Voor een toepassing zie BRIMO, A., «Sur la liberté d'opinion du journaliste: l'affaire Fillioud contre Europe no. 1 Télécompagnie», *D.S.*, 1967, 481-489.

<sup>107</sup> Zie Cass. (fr.), 28 april 1988, *D.O.*, 1988, 250-252.

<sup>108</sup> In de Belgische rechtspraak vindt men geen regeling, maar wel een definitie van dit begrip (JAMOULLE, M., *o.c.*, II, nr. 44); wij verwijzen dan ook naar § 118 BetrVG (d.) dat hieronder politieke, levensbeschouwelijke, charitatieve, opvoedkundige, wetenschappelijke, artistieke of persbedrijven rangschikt. Zie o.a. NEUMANN-DUESBURG, H., «Tendenztreuepflicht und Persönlichkeitsrecht», *Betriebs-Berater*, 1973, 949-953; zie ook RAUWS, W. en SCHYVENS, H., «De bescherming van werknemersgrondrechten binnen de individuele arbeidsverhouding», in *De toepasselijkheid van de grondrechten in private verhoudingen*, RIMANQUE, K. (red.), Antwerpen, Kluwer, 1982, 223 e.v.

<sup>109</sup> RAUWS, W., *o.c.*, 546 e.v.

<sup>110</sup> Zie SCHUIJT, G.A.I., *Werkers van het woord — media en arbeidsverhoudingen in de journalistiek*, Deventer, Kluwer, 1987, 194; in deze zin artikel 9 van de collectieve overeenkomst tussen de weekbladuitgevers en de beroepsjournalisten (1 januari 1987-31 december 1988: «... de werkgever (kan), en dit eveneens zonder opzegging, een einde maken aan het contract met de journalist wanneer deze, duidelijk uitgesproken, de voordien gevolgde politieke, wijsgerige of religieuze lijn niet zou naleven in de publikatie aan welke hij verbonden is».

<sup>111</sup> Zie *Pandectes belges*, tw. *Indemnité parlementaire*; *Pandectes belges*, tw. *Réprésentant de la chambre*; ELST, R., «Het begrip 'bezoldigde activiteit' voor een gewoon hoogleraar», *T.S.R.*, 1983, 469.

<sup>112</sup> De wet van 6 augustus 1931, *B.S.*, 14 augustus 1931, bevat een aantal limitatief opgesomde onverenigbaarheden. Deze hebben echter alleen tot doel een schending van de scheiding der machten te voorkomen (zie *Pasin.*, nr. 352, 291).

<sup>113</sup> Dit blijkt o.a. uit het toekennen van de vergoeding aan de kamerleden. Afwezigheid van remuneratie zou in strijd zijn met de democratische opzet en een vorm van ostracisme betekenen; zie BELTJENS, G., *La constitution belge révisée*, Luik, Godenne, 1894, 382.

<sup>114</sup> In die zin zie PERIN, F., *Cours de droit constitutionnel*, II, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, Liège, 1986, 120.

<sup>115</sup> WIGNY, P., *La troisième révision de la constitution*, Brussel, Bruylant, 1972, 315; zie ook *Gedr. St. Kamer*, 1958-59, 324/1.

<sup>116</sup> Onverenigbaarheid van nationaal en Europees parlementair mandaat: artikel 45 van de wet betreffende de verkiezing van het Europees parlement van 27 februari 1984, *B.S.*, 6 maart 1984 (zie vooral *Gedr. St., Kamer*, 1977-78, nr. 195/19, 72-74); onverenigbaarheid van sommige politieke mandaten met een voltijdse opdracht van het onderwijzend en wetenschappelijk personeel van de universitaire instellingen: artikel 1 van het K.B. van 13 augustus 1985 tot vaststelling van de lijst van activiteiten die ambtshalve worden beschouwd als andere bezoldigde activiteiten die een groot gedeelte van de tijd van het onderwijzend personeel en het wetenschappelijk personeel van de universitaire instelling in beslag nemen, *B.S.*, 23 augustus 1985.



Het hof verwierp deze stelling op basis van de redenering dat men zich niet kan beroepen op mogelijke toekomstige tekortkomingen. Deze laatste stelling lijkt aanvechtbaar<sup>117</sup>. Het Hof van Cassatie heeft in het verleden vastgesteld dat men geen verbreking mag constateren wanneer er slechts sprake is van een intentie tot wijziging<sup>118</sup>, maar heeft later zijn standpunt genuanceerd. Voldoende is dat de beslissing reeds een zeker karakter heeft<sup>119</sup>. De eedaflegging kan o.i. als dusdanig worden gekwalificeerd.

16. Als bijkomend argument werd aangevoerd dat de werknemer de statutaire noodzakelijkheid van verplichting tot afzijdigheid van partijpolitiek had geschonden door als volksvertegenwoordiger naar buiten te treden. De werkgever was immers een *pluralistische V.Z.W.* Het pluralisme veronderstelt een coëxistentie van uiteenlopende gedachtenstromingen<sup>120</sup>. Rekening houdende met de hierboven geformuleerde criteria, lijkt het ons normaal dat een leidinggevende werknemer die het syncretistische karakter van een pluralistische gemeenschap schendt of dreigt te schenden, kan worden gewraakt. Deze vraag kwam bij het hof evenwel niet aan de orde, daar terecht werd opgemerkt dat de statutaire noodzakelijkheid van pluralisme alleen de leden bond en niet de werknemers. Het pluralisme was *in casu* geen tendens omdat dit niet als ondernemingsdoel werd vooropgezet<sup>121</sup>.

Tot nu toe hebben we de zaak vooral bekeken vanuit het standpunt van de werkgever en diens belangen. Dit zou de indruk kunnen wekken dat de hierboven vermelde stelling van Lyon-Caen<sup>122</sup> klopt: arbeid en politiek hebben niets met elkaar te maken.

Opdat er sprake kan zijn van politieke vrijheid is, niet alleen discriminatie op basis van de meningsuiting, maar tevens discriminatie op basis van het gedrag dat hiervan een gevolg is, verboden. Sterker nog, o.i. moet de werkgever de werknemer een zo groot mogelijke politieke vrijheid laten. De «reasonable accommodation»-theorie, die vooral m.b.t. de godsdienstvrijheid wordt toegepast, vindt o.a. in de V.S. aanhang<sup>123</sup>. Zij veronderstelt dat de werkgever binnen bepaalde limieten – *i.e.* het belang van de onderneming – zijn

medewerking moet verlenen bij het uitoefenen van bepaalde constitutionele rechten en vrijheden. Rekening houdende met de geest van artikel 20, 5°, W.A.O. lijkt dat dit principe ook in België moet worden toegepast. Dit artikel bepaalt immers dat de werkgever de werknemer de nodige tijd moet geven om zijn godsdienstige en staatsburgerlijke verplichtingen te voldoen. Een exponent hiervan is de wet van 13 december 1976<sup>124</sup>, die toestaat dat Islamieten vrij nemen op de wettelijke feestdagen in het land. Deze feestdagen worden niet betaald, maar de afwezigheid op het werk geldt niet als een ongewettigde afwezigheid.

Het lijkt ons onvereenigbaar met de democratische principes dat een werkgever niet alles in het werk zou stellen om de werknemer toe te staan zijn politiek mandaat te vervullen. Wanneer deze een kaderfunctie heeft en dus een zeer flexibel uurrooster, kan onder omstandigheden de cumulatie van een dienstbetrekking met een parlementair mandaat mogelijk zijn<sup>125</sup>.

17. Ten slotte rest ons nog de vraag of de werknemer er zich contractueel toe kan verbinden om zijn politieke rechten niet uit te oefenen. Volgens Franck<sup>126</sup> is een contractuele beperking van politieke rechten onmogelijk. In een democratie moet iedereen die hiervoor in aanmerking komt zich, verkiesbaar kunnen stellen. Zowel voornoemde als Blanpain<sup>127</sup> menen dat voor tendensbedrijven hiervan eventueel zou kunnen worden afgeweken. Dit is evenwel niet vanzelfsprekend. Hoewel het zelfbeschikkingsrecht toestaat dat het individu, binnen zekere perken, kan afzien van de uitoefening van fundamentele rechten<sup>128</sup>, is voorzichtigheid geboden<sup>129</sup>. Is het vooraf afstand doen van het recht zijn politieke vrijheden uit te oefenen niet in strijd met het openbare-orde karakter<sup>130</sup> van deze grondrechten en derhalve nietig<sup>131</sup>?

#### IV. Besluit

18. Samenvattend kunnen we stellen dat het de werknemer niet wordt verboden om zich met meer dan één werkgever te verbinden, noch om zich voor of na de werkuren bezig te houden met arbeidsintensieve activiteiten. Zowel het uitoefenen van een dubbelfunctie als een nevenactiviteit zijn

<sup>117</sup> Zie o.a. CRAHAY, P., «Modification des conditions de travail et résiliation du contrat de travail», *J.T.T.*, 1985, 30; DE GEYTER, K., «De eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst», *Or.*, 1985, 218-219.

<sup>118</sup> Cass., 6 september 1972, *Pas.*, 1973, I, 15.

<sup>119</sup> Cass., 17 december 1979, *Pas.*, 1980, 475. Dit principe wordt soms *mutatis mutandis* toegepast m.b.t. de dringende reden; als dusdanig werden o.a. in aanmerking genomen: het feit dat een bediende aan het handelsregister heeft laten weten dat hij een concurrerende bedrijvigheid zal uitoefenen (Arbrb. Dendermonde, 7 februari 1973, *T.S.R.*, 1973, 187); in dezelfde zin Arbh. Brussel, 27 mei 1977, *T.S.R.*, 1977, 428; *contra*: Arbh. Brussel, 21 november 1973, *T.S.R.*, 1974, 231; het inzicht alleen is niet voldoende; in dezelfde zin Arbrb. Luik, 29 januari 1980, *J.T.T.*, 1981, 18.

<sup>120</sup> Zie DE MEYER, J., «Levensbeschouwelijk en politiek pluralisme in openbare besturen», in *Miscellanea Ganshof van der Meersch*, III, Brussel, Bruylant, 1972, 79-94.

<sup>121</sup> Zie JAMOULLE, M., *o.c.*, II, nr. 45, die tendens relateert aan doel.

<sup>122</sup> Zie noot 75.

<sup>123</sup> Zie GIUGNI, G., «Political, religious and private-life discrimination», in *Discrimination in employment*, SCHMIDT, F. (red.), Almqvist & Wiksell International, Stockholm, 1978, 193-194.

<sup>124</sup> *B.S.*, 17 juni 1977.

<sup>125</sup> Vgl.: in de praktijk blijkt dat de afwezigheden van de werknemers die gebruik maken van de faciliteiten van de wet van 19 juli 1976 voor weinig overlast zorgen. De werknemer-mandataris wordt niet vervangen en haalt het werk zelf in (zie voorstel van wet tot wijziging van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, *Gedr. St., Senaat*, B.Z. 1988, nr. 131/1.

<sup>126</sup> FRANCK, H., *Condition résolutoire, stabilité de l'emploi et libertés fondamentales*, Luik, Faculté de droit, 1979, 111.

<sup>127</sup> FRANCK, H., *o.c.*, 111; BLANPAIN, R., «Wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat», *T.S.R.*, 1978, 123.

<sup>128</sup> DIRIX, E., «Grondrechten en overeenkomsten», in *De toepasbaarheid van grondrechten in private verhoudingen*, RIMANQUE, K. (red.), Antwerpen, Kluwer, 1982, 50.

<sup>129</sup> *Ibid.*, 63.

<sup>130</sup> Wat de band tussen fundamentele rechten en de openbare orde betreft, zie GANSHOF VAN DER MEERSCH, W.J., «L'ordre public et les droits de l'homme», *J.T.*, 1968, 658-663.

<sup>131</sup> Artt. 6, 1131 en 1133 B.W.

echter aan zekere beperkingen onderworpen. Bij een effectief negatief effect van de bezigheid op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, kan een einde worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst, *c.q.* een schadevergoeding worden geëist. In onze optiek is men dus verplicht de toestemming van de werkgever te vragen om een nevenfunctie te mogen uitoefenen in zoverre er gevaar bestaat dat de hoofdwerkzaamheid hierdoor zal worden verwaarloosd. Wanneer de nevenfunctie reeds werd uitgeoefend op het moment van de sollicitatie, bestaat er een meldingsplicht van de sollicitant.

*De lege lata* is de totale duur van alle activiteiten in dienstbetrekking niet expliciet beperkt. De geest van de bescher-

mende arbeidswetgeving pleit echter voor een beperking in de tijd van elke geremunereerde nevenactiviteit tot de maximumduur die in de wet is ingeschreven.

De politieke activiteiten van de werknemer behoren duidelijk tot de privé-sfeer. Deze mogen niet in aanmerking worden genomen bij een beoordeling. Hierop bestaan twee uitzonderingen, namelijk wanneer de opinie de continuïteit van de onderneming rechtstreeks bedreigt of wanneer de opinieverspreider meningen verkondigt die indruisen tegen het ondernemingsdoel.

Patrick HUMBLET

## RECHTSPRAAK

### HOF VAN CASSATIE

1e KAMER - 29 OKTOBER 1987

Voorzitter: de h. Mahillon, voorzittend raadsheer

Rapporteur: de h. Bosly, afdelingsvoorzitter

Advocaat-generaal: mevr. Liekendael

Advocaat: mr. De Bruyn

**Onrechtmatige daad - Aansprakelijkheid - Gebrek in de zaak - Bewaarder van de zaak - Onmogelijkheid het gebrek te kennen**

*Degene die een zaak onder zijn bewaring heeft, is aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door het gebrek van die zaak, zonder dat rekening wordt gehouden met het feit dat de bewaarder dat gebrek onmogelijk kon kennen.*

Belgische Staat t/ A. e.a.

Gelet op het bestreden arrest, op 20 november 1985 door het Hof van Beroep te Luik gewezen;

Over het middel: schending van de artikelen 1147, 1148, 1382, 1383, 1384, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek en 97 van de Grondwet;

doordat het arrest eiser veroordeelt om alle schade van de eerste verweerder te vergoeden door, met bevestiging van de beslissing van de eerste rechter, aan de eerste verweerder een provisioneel bedrag van 50.000 frank toe te kennen, aan de tweede verweerder, die in de rechten van de eerste verweerder is getreden, een bedrag van 175.305 frank (schade aan het voertuig van de eerste verweerder) en aan de derde verweerder, die eveneens in de rechten van de eerste verweerder is getreden, een bedrag van 416.540 frank (lichamelijke schade en arbeidsongeschiktheid), vermeerderd met de compensatoire en gerechtelijke rente, en doordat het aldus beslist op grond «dat het weinig belang heeft dat de fout (van eiser) niet de enige oorzaak (van de) schade is, maar dat noodzakelijk en voldoende is dat het verband tussen fout en schade een oorzakelijk verband is, dat wil zeggen dat zonder de

fout, te weten de nalatigheid om de ijzel te verhelpen, de schade, ten deze de kwetsuren (van de eerste verweerder en zijn echtgenote) en het overlijden van hun dochter door het slippen van het voertuig, niet tot stand zou zijn gekomen; dat het feit dat er tussen de foutieve handeling, die een van de oorzaken van de schade is, en de veroorzaakte schade een vreemde omstandigheid is, zoals het voor de (eerste verweerder) niet foutieve feit eigenaar te zijn van een voertuig met een mechanisch mankement dat hij niet kon kennen, de dader van een foutieve handeling niet vrijstelt van zijn aansprakelijkheid jegens de getroffene»;

*terwijl, (...)*

*derde onderdeel*, het arrest, zo het met «vreemde omstandigheid» bedoelt dat voor de eerste verweerder het gebrek aan zijn voertuig een vreemde oorzaak was, in die onderstelling dat wettelijk begrip miskent, nu de vreemde oorzaak het bestaan van een feit of een gebeurtenis onderstelt die volledig vreemd is aan de schuldenaar, wat zeker niet geldt voor de eigenaar wiens voertuig buiten zijn weten een gebrek vertoont; daaruit volgt dat de beslissing, die eiser veroordeelt tot volledige vergoeding van de schade van de eerste verweerder op grond dat het gebrek aan diens voertuig, dat mede de oorzaak van de schade was, voor hem een vreemde oorzaak is, niet naar recht is verantwoord in zoverre zij op een miskennis van het wettelijk begrip bevrijdende vreemde oorzaak is gegrond (schending van de artikelen 1147, 1148 en 1382 van het Burgerlijk Wetboek):

Overwegende dat het middel enkel kritiek oefent op het arrest in zoverre het eiser veroordeelt tot vergoeding van alle door de verweerders geleden schade, en niet in zoverre het beslist dat eiser een fout heeft begaan die een oorzakelijk verband met de schade vertoont;

*(...)*

Wat het derde onderdeel betreft:

Overwegende dat uit het arrest, inzonderheid uit de in het antwoord op het tweede onderdeel weergegeven vermelding, blijkt dat het hof van beroep oordeelt dat verweerders voertuig, dat hij onder zijn bewaring had, een gebrek vertoonde dat mede de schade heeft veroorzaakt; dat het arrest niet-