

**Zaak C-104/20**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

27 februari 2020

**Verwijzende rechter:**

Tribunal du travail de Nivelles (België)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

9 januari 2020

**Verzoekende partij:**

SD

**Verwerende partijen:**

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, optredend in de hoedanigheid van curator in het faillissement van Régie des Quartiers de Tubize ASBL

---

**1. Voorwerp en feiten van het geding**

- 1 SD werkte sinds 15 oktober 1995 in het kader van een tripartiete overeenkomst met de openbare woningcorporatie Habitations sociales du Roman Païs (hierna: „HSRP”) en de vereniging zonder winstoogmerk Régie de Quartier de Tubize (hierna: „Régie”).
- 2 Op 11 januari 2016 is de arbeidsovereenkomst van SD met onmiddellijke ingang verbroken.
- 3 Bij verzoekschrift van 10 januari 2017 heeft SD zich tot de tribunal du travail (arbeidsrechter) gewend. Hij beklagt zich in wezen over de ontoereikendheid van het loon dat hem gedurende de overeenkomst is uitgekeerd en, bijgevolg, over de aan hem uitgekeerde opzeggingsvergoeding, het ontbreken van loon voor overuren en nachturen alsmede over de onrechtmatigheid van zijn ontslag.

- 4 De tribunal du travail heeft een beslissing genomen over een aantal meningsverschillen tussen partijen (kwalificatie van de arbeidsrelatie, hoofdelijke aansprakelijkheid van HSRP en Régie, opzeggingsvergoeding en vergoeding wegens onrechtmatig ontslag) en een onderzoeksmaatregel bevolen teneinde het definitieve bedrag van de aan SD verschuldigde achterstallige loonbetalingen te bepalen.
- 5 Régie is op 13 mei 2019 failliet verklaard.
- 6 Voorts vraagt de tribunal du travail zich met betrekking tot de betaling van achterstallig loon voor de door SD gemaakte overuren en nachturen af of de nationale wetgeving betreffende de bewijslast inzake overuren en nachturen in overeenstemming is met het Unierecht, en heeft deze rechterlijke instantie besloten het Hof een prejudiciële vraag te stellen.

## **2. Toepasselijke bepalingen**

### **2.1. Unierecht**

#### *2.1.1. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie*

- 7 Artikel 31, lid 2, van het Handvest bepaalt:

*„Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.”*

*2.1.2. Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9)*

- 8 Artikel 3, „Dagelijkse rusttijd”, bepaalt:

*„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.”*

- 9 Artikel 5, „Wekelijkse rusttijd”, bepaalt:

*„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.*

*Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.”*

10 Artikel 6, „Maximale wekelijkse arbeidstijd”, bepaalt:

*„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:*

*a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;*

*b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.”*

*2.1.3. Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB 1989, L 183, blz. 1)*

11 Artikel 4, lid 1, bepaalt:

*„De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verzekeren dat de werkgevers, de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers worden onderworpen aan de voorschriften die nodig zijn voor de tenuitvoerlegging van deze richtlijn.”*

12 Artikel 11, lid 3, bepaalt:

*„De werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, hebben het recht de werkgever te verzoeken om passende maatregelen en hem in die zin voorstellen te doen, om alle risico's voor de werknemers te ondervangen en/of de bronnen van gevaar uit te schakelen.”*

13 Artikel 16, lid 3, bepaalt:

*„De bepalingen van deze richtlijn gelden onverkort voor alle gebieden die onder de bijzondere richtlijnen vallen, onverminderd in die bijzondere richtlijnen vervatte stringentere en/of specifieke bepalingen.”*

*2.1.4. Rechtspraak van het Hof*

**Arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)**

In dit arrest heeft het Hof geoordeeld dat „[d]e artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003

*betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 4, lid 1, artikel 11, lid 3, en artikel 16, lid 3, van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, [...] aldus [moeten] worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een regeling van een lidstaat die volgens de daaraan in de nationale rechtspraak gegeven uitlegging werkgevers niet verplicht om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.”*

Het heeft tevens gepreciseerd dat het „[n]iet relevant is dat de maximale wekelijkse arbeidstijd die in casu [...] wordt gehanteerd [...], voor werknemers gunstiger is dan de maximale wekelijkse arbeidstijd die is vastgelegd in artikel 6, onder b), van richtlijn 2003/88. [Dit] verandert [...] namelijk niets aan het feit dat de in dit verband aangenomen nationale bepalingen onderdeel zijn van de omzetting naar nationaal recht van die richtlijn, op de naleving waarvan de lidstaten dienen toe te zien door de daartoe benodigde regeling vast te stellen. Voor het overige blijft het, als er geen systeem is waarmee de dagelijkse arbeidstijd kan worden geregistreerd, voor een werknemer net zo moeilijk, zo niet in de praktijk onmogelijk, om daadwerkelijk de handhaving af te dwingen van de maximale wekelijkse arbeidstijd, ongeacht de gehanteerde maximale duur.” (punt 51)

Het Hof heeft toegevoegd dat „[o]m het nuttig effect van de in richtlijn 2003/88 opgenomen rechten en van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde fundamentele recht te verzekeren, [...] de lidstaten aan werkgevers dan ook de verplichting [moeten] opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.” (punt 60)

Te dien aanzien heeft het Hof wat betreft de rol van de nationale rechter gepreciseerd:

*„Ten slotte moet in herinnering worden geroepen dat volgens vaste rechtspraak de uit een richtlijn voortvloeiende verplichting voor de lidstaten om het ermee beoogde doel te verwezenlijken, alsook de krachtens artikel 4, lid 3, VEU op hen rustende verplichting om alle algemene of bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, geldt voor alle autoriteiten van de lidstaten, en dus, binnen het kader van hun bevoegdheden, ook voor de rechterlijke instanties (zie met name arresten van 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punt 30, en 13 december 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 49).*

*Hieruit volgt dat bij de toepassing van het nationale recht de nationale rechterlijke instanties die dit recht dienen uit te leggen, rekening moeten houden met alle regels ervan en de daarin erkende uitleggingsmethoden moeten toepassen*

*teneinde dit recht zo veel mogelijk uit te leggen tegen de achtergrond van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn om het met deze richtlijn beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen (arrest van 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).*

*Het vereiste van Unierechtconforme uitlegging voor de nationale rechterlijke instanties houdt de verplichting in om in voorkomend geval vaste rechtspraak te wijzigen wanneer deze berust op een met de doelstellingen van een richtlijn onverenigbare uitlegging van het nationale recht (arresten van 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punt 33; 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 72, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 64).” (punten 68-70)*

**Arrest van 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)**

De verwijzende rechter roept tevens in herinnering dat het Hof heeft geoordeeld dat het de lidstaten niet toegestaan is om een definitie van het begrip arbeidstijd vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van richtlijn 2003/88 gegeven definitie (HvJ-EU, arrest van 21 februari 2018, Stad Nijvel/Rudy Matzak, C-518/15).

**2.2. Nationaal recht**

- 14 Artikel 1315 van het Belgische Burgerlijk Wetboek bepaalt:

*„Hij die de uitvoering van een verbintenis vordert, moet het bestaan daarvan bewijzen.*

*Omgekeerd moet hij die beweert bevrijd te zijn, het bewijs leveren van de betaling of van het feit dat het tenietgaan van zijn verbintenis heeft teweeggebracht.”*

**3. Standpunt van de partijen**

- 15 SD is van mening dat hem achterstallig loon voor overuren en nachturen verschuldigd is. Voor de bewijsvoering baseert hij zich op de door hem ingebrachte stukken, op richtlijn 2003/88 en op artikel 31, lid 2, van het Handvest, uitgelegd in het licht van het arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Subsidiair is hij van mening dat, indien geen achterstallig loon voor overuren en nachturen verschuldigd is, verweersters moeten worden veroordeeld tot terugbetaling aan hem van het bedrag waarmee zij vanwege de in deze uren uitgevoerde werkzaamheden ongerechtvaardigd zijn verrijkt.
- 16 De curator in het faillissement van Régie geeft aan dat hij het geding niet hervat.
- 17 HSRP beroept zich op haar hoedanigheid van publiekrechtelijke rechtspersoon en is van mening dat zij enkel valt onder de wet van 14 december 2000 tot

vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, die niet voorziet in de betaling van overuren of overloon, en niet onder de arbeidswet van 16 maart 1971.

- 18 Het bewijs van deze overuren is overigens niet geleverd, temeer daar HSRP niet kan worden verweten dat zij geen systeem voor de registratie van de arbeidstijd heeft. Een dergelijk systeem bestaat binnen haar organisatie namelijk sinds een groot aantal jaren.
- 19 Subsidiair heeft geen ongerechtvaardigde verrijking plaatsgevonden.

#### 4. Beoordeling door de tribunal du travail

- 20 De verwijzende rechter is, uitgaande van de rechtspraak van het Hof (zie punt 2.1.4 hierboven), van oordeel dat het argument van HSRP dat de lering van het arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), irrelevant is aangezien de onderhavige procedure vóór die datum is ingeleid, de toets niet doorstaat.

Tevens weerlegt hij het argument dat HSRP niet onder de arbeidswet van 16 maart 1971 zou vallen. Artikel 1 van deze wet omschrijft namelijk het personele toepassingsgebied, te weten de werkgevers en de werknemers – waartoe HSRP en verzoeker respectievelijk behoren –, terwijl artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup>, bepaalt dat sommige delen van de wet niet van toepassing zijn op „*de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen*”. Aangezien HSRP een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is, valt zij binnen geen van deze categorieën.

Wat de Europese normen betreft, herinnert de verwijzende rechter eraan dat richtlijnen slechts rechtstreekse verticale werking hebben en dus niet tussen particulieren ten uitvoer kunnen worden gebracht. Wanneer een aan de staten opgelegde verplichting niet wordt nageleefd, zoals in casu het geval is aangezien België de werkgevers niet in het algemeen verplicht „*om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd*”, staat het nog altijd aan de rechterlijke instanties om bijzondere maatregelen te treffen – de Belgische rechter kan zich immers niet via een algemene en abstracte bepaling uitspreken – teneinde het doel van de richtlijn te verwezenlijken, met name door de rechtspraak een andere wending te geven.

Het Hof heeft namelijk in het bijzonder opgemerkt dat een werknemer, gelet op zijn situatie van zwakkere partij, ervan „*kan worden weerhouden uitdrukkelijk zijn rechten uit te oefenen jegens zijn werkgever, met name omdat de afdwinging van die rechten hem kan blootstellen aan maatregelen van die werkgever die de*

*arbeidsverhouding ten nadele van die werknemer kunnen beïnvloeden*” (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 45).

Dit is met name het geval voor overuren, waarbij werkgevers stelselmatig aanvoeren, zoals HSRP doet, dat arbeidstijdenoverzichten een eenzijdig karakter hebben of niet expliciet zijn overeengekomen.

Indien er namelijk *„geen dergelijk systeem [waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd] is, [kan] niet objectief en betrouwbaar [...] worden vastgesteld hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt en op welke tijdstippen, en hoeveel overuren er bovenop de normale arbeidstijd zijn gemaakt*” (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 47).

In casu stelt de verwijzende rechter vast dat, wanneer de werkgever geen betrouwbaar systeem voor de registratie van de arbeidstijd heeft ingevoerd, de werking van de norm enkel door een omkering van de bewijslast zou kunnen worden gewaarborgd en dat deze kwestie niet door een ommekeer in de rechtspraak kan worden opgelost aangezien de bewijslast bij wet is geregeld, meer in het bijzonder in artikel 1315 van het Burgerlijk Wetboek, dat bepaalt dat hij die de uitvoering van een verbintenis vordert, het bestaan daarvan moet bewijzen.

Artikel 8.4 van boek VIII van het nieuwe Burgerlijk Wetboek, dat deze hoofdregel in stand houdt, staat de rechter weliswaar toe *„bij een met bijzondere redenen omkleed vonnis, in het licht van uitzonderlijke omstandigheden, [te] bepalen wie de bewijslast draagt wanneer de toepassing van de in de vorige leden opgelegde regels kennelijk onredelijk zou zijn. De rechter kan slechts gebruikmaken van deze mogelijkheid wanneer hij alle nuttige onderzoeksmaatregelen heeft bevolen en erover gewaakt heeft dat de partijen meewerken aan de bewijsvoering, zonder op die manier voldoende bewijs te verkrijgen*”, en is dus van dien aard dat de werking van de Europese norm wordt gewaarborgd, doch dit artikel treedt pas op 1 november 2020 in werking.

Bijgevolg is de verwijzende rechter van mening dat het Hof van Justitie een prejudiciële vraag moet worden gesteld over de verenigbaarheid van de nationaalrechtelijke regeling betreffende de bewijslast bij overuren en nachturen wanneer de lidstaat werkgevers niet de verplichting heeft opgelegd om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

## **5. Prejudiciële vraag**

De tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (arbeidsrechtbank Waals-Brabant, afdeling Nijvel), stelt het Hof de volgende prejudiciële vraag:

„Moeten de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 4, lid 1, artikel 11, lid 3, en artikel 16, lid 3, van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, aldus worden uitgelegd dat deze artikelen – voor zover zij in de weg staan aan een regeling van een lidstaat die werkgevers niet verplicht om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd (arrest C-55/18 van 14 mei 2019) – eraan in de weg staan dat een nationale wettelijke regeling, in casu artikel 1315 van het Belgische Burgerlijk Wetboek (dat bepaalt dat hij die de uitvoering van een verbintenis vordert, het bestaan daarvan moet bewijzen), niet voorziet in de omkering van de bewijslast wanneer een werknemer stelt dat er sprake is van overschrijding van de normale arbeidstijd, terwijl:

- die nationale wettelijke regeling, in casu de Belgische, werkgevers niet verplicht om een betrouwbaar systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd, en
- de werkgever niet uit eigen beweging een dergelijk systeem heeft ingevoerd;
- waardoor het voor de werknemer feitelijk onmogelijk is om die overschrijding aan te tonen?”