



Een wachtdienst waarbij de werknemer permanent bereikbaar moet zijn, kan slechts integraal als arbeidstijd worden beschouwd wanneer de verplichtingen die de betrokkene opgelegd krijgt hem aanzienlijk beperken in zijn mogelijkheden om tijdens die dienst zijn vrije tijd in te vullen

Organisatorische problemen die een wachtdienst voor de werknemer met zich kan brengen en die het gevolg zijn van natuurlijke omstandigheden of van zijn vrije keuze, zijn niet relevant

In zaak C-344/19 moest een gespecialiseerd technicus gedurende meerdere opeenvolgende dagen de werking verzekeren van televisiezendstations die in het Sloveense gebergte gelegen zijn. Naast zijn twaalf uur normale arbeid verrichtte hij zes uur wachtdienst per dag, waarbij hij permanent bereikbaar moest zijn. Tijdens deze wachtdiensten hoefde hij niet in het betrokken zendstation te blijven, maar moest hij telefonisch bereikbaar zijn en zo nodig binnen het uur naar dat station kunnen terugkeren. Aangezien de zendstations wegens hun geografische ligging moeilijk bereikbaar waren, verbleef hij tijdens zijn wachtdienst in de praktijk ter plaatse, in een dienstwoning die zijn werkgever hem ter beschikking stelde. De onmiddellijke omgeving bood weinig recreatiemogelijkheden.

In zaak C-580/19 werkte een ambtenaar in Offenbach am Main (Duitsland) als brandweerman. Naast zijn gewone dienst moest hij regelmatig wachtdiensten vervullen, waarbij hij permanent bereikbaar moest zijn. Hij hoefde daarbij niet op een door zijn werkgever bepaalde plaats te blijven, maar moest bereikbaar zijn en bij een alarmmelding binnen 20 minuten met zijn dienstvoertuig in interventiekleding de stadsgrenzen kunnen bereiken.

De twee betrokkenen meenden dat hun wachtdiensten, waarbij zij permanent bereikbaar moesten zijn, zodanige beperkingen inhielden dat ze integraal als arbeidstijd moesten worden beschouwd en dienovereenkomstig moesten worden vergoed, ongeacht of zij tijdens de wachtdiensten ook effectief werkzaam waren geweest. De eerste betrokkene, wiens vordering in eerste en in tweede aanleg is afgewezen, heeft cassatieberoep ingesteld bij de Vrhovno sodišče (hoogste rechterlijke instantie, Slovenië). De tweede betrokkene heeft zich tot het Verwaltungsgericht Darmstadt (bestuursrechter in eerste aanleg Darmstadt, Duitsland) gewend, nadat zijn werkgever had geweigerd op zijn verzoek in te gaan.

Naar aanleiding van de prejudiciële verwijzingen van die rechterlijke instanties verduidelijkt de Grote kamer van het Hof in twee arresten met name in hoeverre wachtdiensten waarbij werknemers permanent bereikbaar moeten zijn, als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” in de zin van richtlijn 2003/88¹ kunnen worden aangemerkt.

Beoordeling door het Hof

Om te beginnen brengt het Hof in herinnering dat een wachtdienst van een werknemer ofwel als „arbeidstijd” ofwel als „rusttijd” moet worden gekwalificeerd voor de toepassing van richtlijn 2003/88, aangezien deze twee begrippen elkaar uitsluiten. Voorts vormt een periode waarin de werknemer niet daadwerkelijk activiteiten uitoefent voor zijn werkgever, niet noodzakelijk „rusttijd”.

¹ Artikel 2, punt 1, 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 (PB 2003, L 299, blz. 9).

Zo blijkt uit de rechtspraak van het Hof met name dat wachtdienst automatisch als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt wanneer de werknemer tijdens die dienst op zijn werkplek moet blijven om zich daar ter beschikking van zijn werkgever te houden, en die werkplek verschilt van zijn woonplaats.

Na die toelichting oordeelt het Hof in de eerste plaats dat wachtdiensten, inclusief die waarbij de werknemer permanent bereikbaar moet zijn, ook integraal onder het begrip „arbeidstijd” vallen wanneer de verplichtingen die hem daarbij worden opgelegd hem objectief en aanzienlijk beperken in zijn mogelijkheden om de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd, vrij in te vullen en zich met zijn eigen interesses bezig te houden. Wanneer er omgekeerd geen sprake is van dergelijke verplichtingen, kan enkel de tijd die verband houdt met de werkprestaties die tijdens de wachtdiensten daadwerkelijk zijn verricht, als „arbeidstijd” worden beschouwd.

Het Hof merkt in dit verband op dat bij de beoordeling of een wachtdienst „arbeidstijd” uitmaakt, enkel rekening kan worden gehouden met de verplichtingen die de werknemer worden opgelegd door nationale regelgeving, bij collectieve overeenkomst of door zijn werkgever. Organisatorische problemen die een wachtdienst voor de werknemer met zich kan brengen en die het gevolg zijn van natuurlijke omstandigheden of van zijn vrije keuze, zijn daarentegen niet relevant. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het feit dat de zone die de werknemer in de praktijk niet kan verlaten tijdens een wachtdienst waarbij hij permanent bereikbaar moet zijn, weinig recreatiemogelijkheden biedt.

Voorts benadrukt het Hof dat de nationale rechterlijke instanties alle omstandigheden van de zaak in hun geheel dienen te beoordelen om te bepalen of een wachtdienst waarbij de werknemer permanent bereikbaar moet zijn als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt. Wanneer de werknemer niet verplicht is om op de werkplek te blijven, is dat immers niet automatisch het geval. In dit verband moet ten eerste worden nagegaan of de werknemer over een redelijke tijd beschikt om zijn beroepsactiviteiten te hervatten vanaf het moment dat hij door zijn werkgever wordt opgeroepen, wat in de regel impliceert dat hij terug moet keren naar zijn werkplek. Het Hof beklemtoont evenwel dat de impact van die beschikbare tijd in concreto moet worden beoordeeld, rekening houdend met zowel de andere verplichtingen van de werknemer, zoals de verplichting om met een specifieke uitrusting op het werk te arriveren, als de faciliteiten die hem worden geboden, zoals het feit dat hij kan beschikken over een dienstvoertuig waarmee hij zo nodig mag afwijken van de verkeersregels. Ten tweede dienen de nationale rechterlijke instanties ook te kijken naar het gemiddeld aantal interventies dat de werknemer tijdens zijn wachtdiensten moet uitvoeren – voor zover dit aantal objectief kan worden geraamd.

In de tweede plaats onderstreept het Hof dat de wijze waarop werknemers voor wachtdiensten worden vergoed, niet onder richtlijn 2003/88 valt. Deze richtlijn staat dan ook niet in de weg aan een nationale regeling, een collectieve arbeidsovereenkomst of een beslissing van een werkgever die voor de vergoeding van wachtdiensten de perioden waarin daadwerkelijk arbeidsprestaties worden verricht en die waarin geen daadwerkelijke arbeid wordt verricht, op verschillende wijze in aanmerking neemt, zelfs wanneer deze perioden integraal als „arbeidstijd” moeten worden beschouwd. Richtlijn 2003/88 verzet zich er evenmin tegen dat voor wachtdiensten die niet als „arbeidstijd” kunnen worden aangemerkt, een som wordt uitbetaald ter compensatie van de ongemakken die ze voor de werknemer meebrengen.

In de derde plaats wijst het Hof erop dat de omstandigheid dat een wachtdienst die niet als „arbeidstijd” kan worden aangemerkt, als „rusttijd” wordt beschouwd, niet afdoet aan de specifieke verplichtingen die richtlijn 89/391² aan werkgevers oplegt. Werkgevers mogen met name geen zodanig lange of frequente wachtdiensten invoeren dat deze een risico voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers opleveren, ongeacht of deze diensten als „rusttijd” in de zin van richtlijn 2003/88 worden aangemerkt.

² Artikelen 5 en 6 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 (PB 1989, L 183, blz. 1).

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De volledige tekst van de arresten ([C-344/19](#) en [C-580/19](#)) is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106