



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

**PERSCOMMUNIQUÉ nr. 14/18**

Luxemburg, 21 februari 2018

Arrest in zaak C-518/15  
Stad Nijvel / Rudy Matzak

## **De thuiswachtdienst van een werknemer die verplicht is om op korte tijd aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven, moet als „arbeidstijd” worden aangemerkt**

*De verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de verplichting om zich op korte tijd naar de werkplek te begeven, beperken zeer sterk de mogelijkheid voor een werknemer om andere activiteiten te ondernemen*

De brandweer van de stad Nijvel (België) bestaat uit beroepsbrandweerlieden en brandweervrijwilligers. Laatstgenoemden nemen deel aan interventies en verrichten ook aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten. Rudy Matzak is sinds 1981 brandweervrijwilliger. Daarnaast is hij in dienst van een particuliere onderneming. In 2009 heeft Matzak de stad Nijvel voor de rechter gedaagd om onder andere een vergoeding te verkrijgen voor de door hem verrichte thuiswachtdiensten, die volgens hem als arbeidstijd moeten worden aangemerkt.

De cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België), waarbij het geding in hoger beroep aanhangig is gemaakt, heeft het Hof vragen gesteld. Die rechter wenst met name te vernemen of thuiswachtdiensten kunnen worden geacht onder de definitie van arbeidstijd in de zin van het Unierecht<sup>1</sup> te vallen.

In zijn arrest van vandaag benadrukt het Hof allereerst dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van het geheel van verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn, daaronder begrepen de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”.

De richtlijn staat de lidstaten evenmin toe om een andere definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen dan de in de richtlijn gegeven definitie. De richtlijn voorziet immers weliswaar in de mogelijkheid voor de lidstaten om bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, maar die mogelijkheid geldt niet voor de definitie van het begrip „arbeidstijd”. Deze vaststelling vindt steun in de doelstelling van de richtlijn, te verzekeren dat de definities van die richtlijn niet verschillend worden uitgelegd naargelang van het nationale recht.

Het Hof herinnert er echter aan dat het de lidstaten vrijstaat om in hun nationale recht bepalingen op te nemen waarin wordt voorzien in gunstigere arbeidstijden en rusttijden voor de werknemers dan die waarin die richtlijn voorziet.

Voorts brengt het Hof in herinnering dat de richtlijn niet de beloning van de werknemers regelt, aangezien dat aspect niet onder de bevoegdheid van de Unie valt. Derhalve kunnen de lidstaten in hun nationale recht bepalen dat de beloning van een werknemer in „arbeidstijd” verschilt van die van een werknemer in „rusttijd”, en zij kunnen zelfs zover gaan dat rusttijd niet wordt vergoed.

<sup>1</sup> 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).

Ten slotte verduidelijkt het Hof dat **de thuiswachtdienst die een werknemer moet verrichten, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever – wat de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk beperkt – als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.** Het Hof herinnert er in dit verband aan dat voor de kwalificatie als „arbeidstijd” in de zin van de richtlijn, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren.

In deze zaak blijkt dat Matzak niet alleen bereikbaar moest zijn tijdens de wachtdienst. Hij moest binnen acht minuten gehoor geven aan oproepen van zijn werkgever en voorts fysiek aanwezig zijn op de door de werkgever aangewezen plek.

Het Hof is van oordeel dat – ook al was die plek in casu de woonplaats van Matzak en niet zijn werkplek – de verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de beperking die uit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de eis om zich binnen acht minuten naar de werkplek te begeven, de mogelijkheid voor een zich in de situatie van Matzak bevindende werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, objectief kunnen beperken. Gelet op die beperkingen verschilt de situatie van Matzak van die van een werknemer die tijdens de wachtdienst slechts ter beschikking van zijn werkgever moet staan zodat deze laatste hem kan bereiken.

---

**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 het arrest 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