

RECHTSPRAAK

Wachttijd onder omstandigheden ‘arbeidstijd’: objectieve inbreuk op vrije indeling rusttijd bepalend.

Feiten

RJ is ambtenaar en werkt als brandweerman-bevelvoerder bij het brandweerkorps van Offenbach am Main. Naast zijn gewone dienst heeft hij op grond van de op de brandweer van deze stad toepasselijke bepalingen regelmatig BvE-dienst (Bevelhebber interventiedienst). Tijdens de BvE-dienst moet RJ permanent bereikbaar zijn, zijn interventiekleding gereedhouden en het door zijn werkgever ter beschikking gestelde dienstvoertuig bij zich hebben. Hij moet zijn telefoon opnemen om te kunnen worden geïnformeerd over gebeurtenissen die zich voordoen en hierover beslissingen te kunnen nemen. In bepaalde gevallen moet hij zich naar de plaats van de interventie of naar zijn standplaats begeven. Tijdens de BvE-dienst moet hij zijn verblijfplaats zo uitkiezen dat hij bij een alarmmelding binnen twintig minuten met zijn dienstvoertuig en in werkkleding de stadsgrenzen van Offenbach am Main kan bereiken met gebruikmaking van zijn voorrangs- en doorgangsrechten. RJ heeft zijn werkgever verzocht de BvE-dienst als arbeidstijd te erkennen en hem dienovereenkomstig te vergoeden.

De verwijzende rechter merkt op dat het Hof tot nog toe steeds heeft geoordeeld dat wachtdienst uitsluitend als arbeidstijd kan worden aangemerkt indien de werknemer verplicht is fysiek aanwezig te zijn op een door de werkgever aangewezen plaats en zich daar ter beschikking van hem te houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren. Hij wijst er evenwel op dat het Hof in het arrest van 21 februari 2018 (zaak C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, *Matzak*), heeft geoordeeld dat wachtdiensten die een werknemer thuis verricht eveneens als arbeidstijd moeten worden beschouwd wanneer de werknemer op een door de werkgever bepaalde plaats moet blijven en hij beperkt wordt in zijn mogelijkheden om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden omdat hij zijn werkplek binnen acht minuten moet kunnen bereiken. Volgens de verwijzende rechter sluit dat arrest niet uit dat er ook sprake kan zijn van arbeidstijd bij wachtdiensten waarbij de werknemer permanent bereikbaar moet zijn, dat wil zeggen waarbij hij weliswaar niet op een door de werkgever bepaalde plaats moet blijven maar toch aanzienlijk wordt beperkt in de keuze van zijn plaats van verblijf en zijn vrijetijdsbesteding.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Wachttijd als arbeidstijd: afhankelijk en intensiteit en impact op werknemer

Uit artikel 2, punt 1, Richtlijn 2003/88/EG in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest blijkt dat het begrip ‘arbeidstijd’ in de zin van de richtlijn ook ziet op alle wachtdiensten, inclusief die waarbij de werknemer permanent bereikbaar moet zijn, waarbij de verplichtingen die hem worden opgelegd van dien aard zijn dat zij een objectieve en aanzienlijke impact hebben op zijn mogelijkheden om tijdens die wachtdienst de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd, vrij in te vullen en aan zijn eigen interesses te besteden. Wanneer, omgekeerd, de verplichtingen die de werknemer bij een bepaalde wachtdienst krijgt opgelegd minder intens zijn en hem de mogelijkheid laten om zonder al te veel problemen zijn tijd te beheren en zich met zijn eigen interesses bezig te houden, vormt enkel de tijd die verbonden is met de werkprestatie die tijdens een dergelijke dienst in voorkomend geval daadwerkelijk wordt verricht, ‘arbeidstijd’ voor de toepassing van Richtlijn 2003/88/EG (HvJ EU 9 maart 2012, zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija* (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), punt 38).

In dit verband moet worden onderstreept dat een wachtdienst waarbij een werknemer, gezien het redelijke tijdsbestek dat hij krijgt om zijn beroepsactiviteiten te hervatten, zijn persoonlijke bezigheden en sociale activiteiten kan inplannen, a priori geen ‘arbeidstijd’ in de zin van Richtlijn 2003/88/EG vormt. Omgekeerd moet een wachtdienst waarbij de werknemer slechts enkele minuten heeft om zijn werk te hervatten, in principe integraal worden beschouwd als ‘arbeidstijd’ in de zin van deze richtlijn, aangezien hij dan in de praktijk sterk wordt ontmoedigd om enige ontspanning – ook al duurt die niet lang – in te plannen (arrest *Radiotelevizija Slovenija*, punt 48). Wat verplichtingen qua reactietijd betreft, kan met name worden gedacht aan het feit dat de werknemer in afwachting van een oproep van zijn werkgever thuis moet blijven en zich niet vrij kan verplaatsen, of dat hij zich, wanneer hij wordt opgeroepen, naar zijn werkplek moet begeven met een specifieke uitrusting. In termen van de faciliteiten die de werknemer worden geboden, moet worden gekeken naar de vraag of de werknemer een dienstvoertuig ter beschikking wordt gesteld dat hem speciale voorrangsen doorgangsrechten geeft, en of hij oproepen kan beantwoorden zonder de plaats waar hij zich bevindt te hoeven verlaten.

Wachttijd als arbeidstijd: gemiddeld aantal oproepen relevant

Wanneer een werknemer tijdens een wachtdienst gemiddeld meermaals wordt opgebeld voor een interventie, heeft hij gedurende zijn perioden van inactiviteit immers minder ruimte om zijn tijd vrij in te vullen, aangezien die perioden vaak worden onderbroken. Dit geldt des te meer wanneer die interventies doorgaans vrij lang duren (arrest *Radiotelevizija Slovenija*, punt 52). Hieruit volgt dat wanneer de werknemer tijdens zijn wachtdienstperioden door elkaar genomen vaak prestaties dient te leveren en die prestaties doorgaans niet van korte duur zijn, die perioden in principe integraal ‘arbeidstijd’ vormen in de zin van Richtlijn 2003/88/EG (arrest *Radiotelevizija Slovenija*, punt 53). De omstandigheid dat de werknemer tijdens zijn wachtdienstperioden door elkaar genomen zelden moet interveniëren, kan echter niet tot gevolg hebben dat die perioden als ‘rusttijd’ worden beschouwd in de zin van artikel 2,

punt 2, Richtlijn 2003/88/EG, wanneer het tijdsbestek waarbinnen hij zijn beroepsactiviteiten moet hervatten een zodanige impact heeft dat hij objectief en aanzienlijk wordt beperkt in zijn mogelijkheden om tijdens die perioden de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd, vrij in te vullen (arrest *Radiotelevizija Slovenija*, punt 54). In casu zij eraan herinnerd dat volgens de in de verwijzingsbeslissing verstrekte gegevens RJ zich tijdens de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wachtdiensten met permanente bereikbaarheid vrij mag verplaatsen maar binnen twintig minuten de stadsgrenzen van Offenbach am Main moet kunnen bereiken in interventiekleding en met het dienstvoertuig dat zijn werkgever hem ter beschikking stelt, waarbij hij gebruik kan maken van speciale voorrangs- en doorgangsrechten.

Zorgplicht werkgever ook tijdens rusttijd

Ook moet worden opgemerkt dat de kwalificatie van een wachtdienst als ‘rusttijd’ voor de toepassing van Richtlijn 2003/88/EG niet afdoet aan de plicht van werkgevers om hun specifieke verplichtingen uit de artikelen 5 en 6 Richtlijn 89/391/EG na te leven ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van hun werknemers. Derhalve kunnen werkgevers geen zodanig lange of frequente wachtdiensten invoeren dat deze een risico voor de veiligheid of gezondheid van de werknemer opleveren, ongeacht of deze diensten als ‘rusttijd’ in de zin van artikel 2, punt 2, Richtlijn 2003/88/EG worden aangemerkt. Het staat aan de lidstaten om in hun nationale recht de nadere regels voor de toepassing van deze verplichting te bepalen (zie in dit verband arrest *Radiotelevizija Slovenija*, punten 61|65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 09-03-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:183

Zaaknummer: C-580/19

Rechters: K. Lenaerts, R. Silva de Lapuerta, A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Vilaras, N. Piçarra, T. von Danwitz, T. von Danwitz, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, K. Jürimäe en L.S. Rossi

Wetsartikelen: ATW en 2 Richtlijn 89/391/EEG