

## RECHTSPRAAK

***Wachttijd tijdens beschikbaarheidsdienst is arbeidstijd: objectieve beperking in vrije invulling tijd****Feiten*

Van 1 augustus 2008 tot en met 31 januari 2015 is D. J. als gespecialiseerd technicus werkzaam geweest, eerst in het zendstation van Pohorje (Slovenië) en nadien in dat van Krvavec (Slovenië). Door de aard van het werk, de afstand tussen deze zendstations en zijn woonplaats en de bij wijlen moeilijke toegankelijkheid van de zendstations, moest hij dicht bij de betrokken sites verblijven. Een van de twee sites was trouwens zodanig ver van zijn woonplaats verwijderd dat hij daar zelfs in de beste weersomstandigheden onmogelijk alle dagen naartoe kon gaan. De werkgever van D. J. heeft de ruimten van beide zendstations zo ingericht dat D. J. en een andere technicus, die daar gelijktijdig aanwezig waren, er konden verblijven. Zo konden de twee technici na afloop van hun werkzaamheden uitrusten in de woonkamer of zich ontspannen in de buurt. De twee technici werkten in shifts, de ene van 6.00 uur tot 18.00 uur en de andere van 12.00 uur tot 0.00 uur. D. J. werkte meestal in dit laatste tijdvak, en de arbeid die hij daarbij verrichtte was 'normale arbeid', waarvoor zijn aanwezigheid op de werkplek vereist was.

De werkgever van D. J. berekende zijn salaris op basis van deze twaalf uur 'normale arbeid'. Hij bood geen vergoeding voor de rusttijd, die in de regel van middernacht tot 6.00 uur liep, hoewel deze resterende zes uur werd beschouwd als een wachtdienstperiode waarin D. J. permanent bereikbaar moest zijn. Tijdens laatstgenoemde periode kon de werknemer het betrokken zendstation verlaten, maar diende hij op oproep bereikbaar te zijn en zo nodig binnen het uur op zijn werkplek te kunnen arriveren. Alleen dringende taken moesten onmiddellijk worden verricht; de overige taken mochten de volgende dag worden uitgevoerd. De werkgever van D. J. betaalde verzoeker in het hoofdgeding voor deze wachtdienstperiode met permanente bereikbaarheid een vergoeding ten belope van 20% van het basissalaris. Indien D. J. tijdens deze periode werd opgebeld voor een interventie, werd de tijd die hiervoor nodig was evenwel als normale arbeid in aanmerking genomen en vergoed. D. J. heeft beroep in rechte ingesteld om zijn uren van wachtdienst met permanente bereikbaarheid vergoed te krijgen tegen hetzelfde tarief als overwerk, ongeacht of hij tijdens die wachtdienst ook daadwerkelijk werkzaam was geweest. Zijn beroep was erop gebaseerd dat hij leefde op de plaats waar hij werkte en daarom in werkelijkheid 24 uur per dag op zijn werkplek aanwezig was. Gelet op de aard van zijn werk en het feit dat hij in de zendstations verbleef, kon hij naar eigen zeggen zijn tijd niet vrijelijk invullen, met name omdat hij tijdens zijn wachtdienst met permanente bereikbaarheid gehoor moest geven aan oproepen en, telkens wanneer nodig,

binnen het uur op zijn werkplek moest kunnen arriveren. Overigens bracht hij het grootste deel van zijn tijd in de zendstations door, aangezien de sites van deze stations niet veel mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding boden.

Met zijn vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 2 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat een wachtdienst waarbij een werknemer telefonisch bereikbaar moet zijn en zo nodig binnen het uur op zijn werkplek moet kunnen arriveren, ‘arbeidstijd’ vormt in de zin van dit artikel, en of er hierbij rekening mee moet worden gehouden dat hij een dienstwoning ter beschikking krijgt gesteld omdat zijn werkplek moeilijk bereikbaar is en dat de onmiddellijke omgeving van de werkplek weinig recreatiemogelijkheden biedt.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Wachttijd tijdens beschikbaarheidsdienst is arbeidstijd: objectieve beperking in vrije invulling tijd*

Artikel 2, punt 1, Richtlijn 2003/88/EG moet aldus worden uitgelegd dat een wachtdienst met permanente bereikbaarheid waarbij van een werknemer enkel wordt verlangd dat hij telefonisch bereikbaar is en zo nodig binnen het tijdsbestek van een uur op zijn werkplek kan arriveren, en waarbij hij in een dienstwoning kan verblijven die zijn werkgever hem op die plek ter beschikking stelt, zonder dat hij daar hoeft te blijven, enkel integraal ‘arbeidstijd’ in de zin van die bepaling vormt indien uit een totaalbeoordeling van alle omstandigheden van de zaak – en met name van de gevolgen van een dergelijk tijdsbestek en in voorkomend geval van het gemiddeld aantal interventies tijdens die dienst – blijkt dat gedurende de betrokken dienst aan de werknemer zodanige verplichtingen worden opgelegd dat hij objectief en aanzienlijk wordt beperkt in zijn mogelijkheden om tijdens die dienst de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd, vrij in te vullen en aan zijn eigen interesses te besteden. Dat de onmiddellijke omgeving van zijn werkplek weinig recreatiemogelijkheden biedt, is bij deze beoordeling irrelevant.

#### *Psychosociale druk*

Ook indien de wachttijd niet kwalificeert als arbeidstijd, heeft de werkgever verplichtingen. Ten eerste blijkt uit artikel 5 lid 1 en artikel 6 Richtlijn 89/391/EG dat werkgevers verplicht zijn de aan de werkomgeving verbonden risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers te evalueren en voorkomen (zie in die zin HvJ EG 15 november 2001, zaak C-49/00, ECLI:EU:C:2001:611 (*Commissie/Italië*), punten 12 en 13, en HvJ EG 14 juni 2007, zaak C-127/05, ECLI:EU:C:2007:338 (*Commissie/Verenigd Koninkrijk*), punt 41), waaronder bepaalde psychosociale risico's zoals stress of burn-out. Ten tweede impliceren wachtdiensten, zoals de Europese Commissie onderstreept, zelfs wanneer zij geen ‘arbeidstijd’ in de zin van artikel 2, punt 1, Richtlijn 2003/88/EG vormen, noodzakelijkerwijs dat aan de werknemer professionele verplichtingen worden opgelegd en behoren zij in zoverre dus tot de werkomgeving in ruime zin. Wanneer wachtdiensten lang duren of zeer vaak voorkomen en

de werknemer dus herhaaldelijk psychologisch wordt belast, ook al is het maar licht, kan het in de praktijk voor hem zeer moeilijk worden om zich gedurende een voldoende aantal opeenvolgende uren volledig aan zijn werkomgeving te onttrekken om de invloed van het werk op zijn veiligheid en gezondheid op te heffen. Dit geldt des te meer wanneer het nachtwachtdiensten betreft. Gezien hun verplichting om werknemers te beschermen tegen de psychosociale risico's die zich in hun werkomgeving kunnen voordoen, kunnen werkgevers dan ook geen zodanig lange of frequente wachtdiensten invoeren dat deze een risico voor de veiligheid of gezondheid van de werknemers 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.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 09-03-2021

**ECLI:** ECLI:EU:C:2021:182

**Zaaknummer:** C-344/19

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

**Wetsartikelen:** ATW en 2 Richtlijn 2003/88/EG