

RECHTSPRAAK

Bereikbaarheidsdienst van ambulancepersoneel op de Waddeneilanden niet aan te merken als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet- en regelgeving. Bereikbaarheidsdienst niet gelijk te stellen aan aanwezigheidsdienst. Geen gelijke arbeid en geen verboden onderscheid.

Feiten

Werknemers zijn werkzaam bij UMCG Ambulancezorg B.V. (hierna: UAZ) als ambulancechauffeur of ambulanceverpleegkundige. UAZ onderhoudt een ambulancedienst met diverse standplaatsen in Friesland, Drenthe en op de Waddeneilanden Terschelling, Vlieland en Schiermonnikoog. Werknemers doen diensten op zowel Terschelling als Vlieland als op de vaste wal. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is de cao Sector Ambulancezorg (hierna: de cao) van toepassing. Binnen UAZ wordt gewerkt met aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten. Het onderscheid tussen deze diensten is dat de werknemer bij een aanwezigheidsdienst op de werkplek aanwezig moet zijn om op oproepen te reageren. Een bereikbaarheidsdienst kan vanuit huis of een andere plek dan de werkplek verricht worden. Per 1 juli 2020 geldt voor de Waddeneilanden bij 24-uursdiensten een rooster waarbij de 12 uur tussen 8:00 en 20:00 uur als arbeidstijd wordt aangemerkt. De aansluitende 12 uren tussen 20:00 en 8:00 uur de volgende dag worden als bereikbaarheidsdienst aangemerkt. Doordat de 24-uursdienst op de vaste wal wordt beschouwd als één aanwezigheidsdienst (en minimaal gelijk staat aan 17,7 uur arbeidstijd), heeft een medewerker van UAZ voorafgaand en volgend op deze dienst een onafgebroken rusttijd van minimaal 11 uur op grond van het Arbeidstijdenbesluit. Vanwege de kwalificatie van een eilanddienst als parate dienst plus bereikbaarheidsdienst is UAZ in dat geval niet gehouden om (conform arbeidstijdregels of cao) aansluitend een onafgebroken rusttijd van minimaal 11 uur toe te kennen. Aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten worden op grond van de cao voorts verschillend beloond. Werknemers hebben in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat de aan hen opgedragen 24-uursdiensten op de Waddeneilanden hebben te gelden als een aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 4:8:1 Arbeidstijdenbesluit en artikel 6.9 jo. 4.12 en 6.1 van de cao. Zij willen dat de tijd die zij volgens hun rooster (thuis) beschikbaar moeten zijn om op oproepen te reageren, op gelijke wijze wordt beloond als bij de medewerkers die op de vaste wal onder de noemer van aanwezigheidsdienst inzetbaar zijn. De kantonrechter heeft deze verklaring voor recht toegewezen. UAZ heeft hoger beroep ingesteld. Zij bestrijdt dat een bereikbaarheidsdienst, buiten feitelijke oproepen met bijbehorende inzet, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in

de zin van de Arbeidstijdenwet- en regelgeving en, wat betreft de beloning daarvan, gelijk moet worden gesteld met een aanwezigheidsdienst in de zin van de cao.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Uit vaste rechtspraak van het Hof van Justitie EU over wachtdiensten volgt dat een periode waarin de werknemer niet daadwerkelijk activiteiten verricht voor zijn werkgever niet per definitie rusttijd is in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn. In dat verband geldt voor wachtdiensten waarbij de werknemer niet verplicht is op zijn werkplek te blijven (zoals in dit geval bij de bereikbaarheidsdiensten) dat beoordeeld moet worden of door de opgelegde verplichtingen, gezien de objectieve en aanzienlijke impact daarvan, toch sprake is van arbeidstijd. Het komt daarbij aan op een totaalbeoordeling van alle omstandigheden van het geval. Het hof overweegt dat binnen UAZ voor werknemers een zelfroostersysteem geldt. Werknemers kunnen zelf hun diensten plannen en kunnen daarbij rekening houden met hun sociale activiteiten en verplichtingen. Een bereikbaarheidsdienst kan gemiddeld maximaal tweemaal per week worden ingeroosterd. Werknemers hebben daarmee een behoorlijke invloed op de mate waarin een bereikbaarheidsdienst hen eens dan wel tweemaal per week daadwerkelijk hindert bij het ondernemen van de door hen gewenste privéactiviteiten. Wat betreft de gemiddelde frequentie van een daadwerkelijke inzet tijdens een bereikbaarheidsdienst is gebleken dat op Terschelling een dienstdoend team gemiddeld één's per acht bereikbaarheidsdiensten 's nachts wordt opgeroepen (oftewel eens per 4 weken). Op Vlieland is dit eens per 12 of 13 bereikbaarheidsdiensten (oftewel eens per 6 weken). Verder overweegt het hof dat ambulancepersoneel volgens een landelijke prestatienorm binnen 15 minuten bij de patiënt gearriveerd moet zijn. Dat maakt dat de druk van de reactietijd meeweegt bij de impact van de verplichtingen voor de werknemer. Het onmiddellijk op een oproep moeten reageren met de daarbij zo veel als mogelijk te halen streeftijden, geeft volgens werknemers een zodanige druk dat zij tijdens een bereikbaarheidsdienst geen privéactiviteiten willen en kunnen ondernemen. Ook geven zij aan last te hebben van 'pieperdruk': de wetenschap dat zij tijdens een bereikbaarheidsdienst opgepiept kunnen worden. Dit laatste is volgens het hof echter een subjectieve beleving, die niet doorslaggevend kan zijn bij de vraag of de impact van een bereikbaarheidsdienst zodanig aanzienlijk is op de invulling van vrije tijd dat gesproken moet worden van arbeidstijd. Al met al is het hof van oordeel dat de voor de werknemer geldende verplichtingen in onvoldoende mate een objectieve en aanzienlijke impact hebben op de mogelijkheden om zijn tijd tijdens het wachten op een eventuele oproep vrij in te vullen. Daarmee is een bereikbaarheidsdienst geen arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet- en regelgeving. Er is daarnaast onvoldoende reden om een beschikbaarheidsdienst arbeidsvoorwaardelijk gelijk te stellen aan een aanwezigheidsdienst. Onderscheidend is het al dan niet bestaan van een plicht om aanwezig te zijn op de ambulancepost. De voor werknemers tijdens een bereikbaarheidsdienst geldende beperkingen zijn om de hiervoor weergegeven redenen van onvoldoende gewicht om die beperkingen tijdens het wachten op een oproep gelijk te stellen aan de verplichting om op de standplaats aanwezig te blijven. Er is daardoor onvoldoende reden om een bereikbaarheidsdienst op het aspect van beloning conform de cao gelijk te stellen aan een

aanwezigheidsdienst. Omdat vanwege het verschil tussen beide diensten geen sprake is van gelijke arbeid, mist ook doel het beroep van werknemers op schending van het beginsel van 'gelijke arbeid, gelijk loon' alsook hun beroep op een verboden onderscheid. Het bestreden vonnis wordt vernietigd en de vorderingen van werknemers worden in hoger beroep alsnog afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:4189

Zaaknummer: 200.293.511/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en R.S. de Vries

Advocaten: J.J. Veldhuis en R. Patandin

Wetsartikelen: Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit