



Datum van inontvangstneming : 21/07/2020

**Zaak C-214/20**

**Verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

20 mei 2020

**Verwijzende rechter:**

Labour Court (Ierland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

6 mei 2020

**Verzoekende partij:**

MG

**Verwerende partij:**

Dublin City Council

---

[OMISSIS] [Or. 2]

**VERWIJZINGSBESLISSING**

1. Deze verwijzing vloeit voort uit een beroep van verzoeker tegen de beslissing van een Adjudication Officer van de Workplace Relations Commission (commissie voor arbeidsrelaties) in zijn vordering tegen de in de titel van deze procedure genoemde verweerder. Verzoeker stelt dat de tijd gedurende welke hij oproepbaar was, arbeidstijd vormt in de zin van afdeling 2 van de Organisation of Working Time Act 1997 (Ierse wet inzake de organisatie van de arbeidstijd van 1997) en artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van de Raad. Deze vordering is door een Adjudication Officer van de commissie voor arbeidsrelaties afgewezen.
2. De commissie voor arbeidsrelaties is een bij wet ingesteld orgaan dat in eerste aanleg bevoegd is om klachten te behandelen en vast te stellen wanneer er sprake is van inbreuken op de wet inzake de organisatie van de arbeidstijd.
3. Verzoeker is tegen de beslissing van de Adjudication Officer in beroep gegaan bij de Labour Court (arbeidgerecht), de nationale rechterlijke instantie die bevoegd is om kennis te nemen van en uitspraak te doen in beroepen van de commissie voor

arbeidsrelaties in arbeidsgerelateerde beroepen, onder meer in zaken met betrekking tot de wet inzake de organisatie van de arbeidstijd van 1997.

### **Feiten in het hoofdgeding**

4. Verzoeker is op oproepbasis bij verweerder in dienst als brandweerman. Hij is sinds september 2005 werkzaam bij verweerder. Een oproepbare brandweerman is in deeltijd en op oproepbasis werkzaam en in opleiding bij een bepaalde kazerne, waar hij zich bij een noodoproep moet melden. Wanneer er een oproep voor de brandweer binnenkomt, gaan de piepers van een bepaalde brandweerbrigade af en moeten de brandweerlieden, die allemaal een eigen pieper bij zich hebben, de kazerne onmiddellijk antwoorden. De brandweerlieden moeten zich dan onverwijld en binnen 10 minuten na de melding naar de kazerne begeven. Een oproepbare brandweerman zoals verzoeker krijgt een basisvergoeding van circa 10 000 EUR per jaar, die maandelijks wordt betaald. Die vergoeding vormt een compensatie voor de oproepbasis waarop de brandweerman werkzaam is. Naast die oproepvergoeding krijgt een oproepbare brandweerman zoals verzoeker een overeengekomen bedrag wanneer hij naar de kazerne moet komen. Verzoeker is op basis van een 24-uursrooster oproepbaar (met uitzondering van jaarlijkse vakantie en perioden waarin hij zijn werkgever vooraf doorgeeft dat hij onbeschikbaar is en de werkgever hiermee instemt) om op noodsituaties te reageren wanneer hij via een pieper een melding van de werkgever ontvangt. Verzoeker moet binnen vijf minuten reageren wanneer de pieper van de werkgever afgaat. Brandweerlieden moeten zich binnen 10 minuten bij de kazerne melden. Verzoeker moet aan 85 % van de normale trainingen deelnemen en bij 75 % van de branden aanwezig zijn. **[Or. 3]**
  
5. Verzoeker mag andere werkzaamheden verrichten, mits hij gedurende een periode van vier, zes of twaalf maanden, afhankelijk van de categorie werkzaamheden, gemiddeld niet meer dan 48 uur per week werkt. Verzoeker werkt als taxichauffeur. In zijn arbeidsovereenkomst met de brandweerkazerne is vastgelegd dat hij een verklaring van zijn tweede werkgever over moet leggen waarin wordt aangegeven dat hij toestemming krijgt om bij incidenten zijn taken als brandweerman op zich te nemen indien dat nodig is. Voorts is in de arbeidsovereenkomst van verzoeker bepaald dat hij tijdens zijn (actieve)\* uren als oproepbare brandweerman geen andere werkzaamheden mag verrichten. Verzoeker dient binnen een redelijke afstand van de brandweerkazerne waarbij hij werkzaam is te wonen en te werken. Een redelijke afstand wordt bepaald op grond van de reistijd naar de kazerne waar de brandweerlieden werkzaam zijn. Wanneer brandweerlieden verhuizen of ergens anders gaan werken en daardoor een onredelijke afstand tot de kazerne ontstaat, wordt hun dienstverband automatisch beëindigd. Oproepbare brandweerlieden die zich binnen de gestelde tijd melden, krijgen onder alle omstandigheden het volledige bedrag voor het incident uitbetaald. Een brandweerman die zich niet binnen de gewenste tijd, maar wel binnen de door de brandweercommandant vastgestelde maximale tijd meldt, krijgt

een vast uurtarief uitbetaald en verblijft op de kazerne, tenzij hij bij een incident moet worden ingezet.

6. Het gaat om een deeltijdfunctie. In de arbeidsvoorwaarden is vastgelegd dat op oproepbasis werkzaam brandweerpersoneel beschikbaar is indien nodig.

### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

#### *Verzoeker*

7. De kern van het betoog is dat de tijd die aan bereikbaarheids- en oproepdiensten wordt besteed, arbeidstijd vormt. Verzoeker is in feite 24 uur per dag, zeven dagen per week oproepbaar (behalve tijdens vakantiedagen en andere verlofperiodes zoals ziekteverlof en wanneer hij zijn werkgever vooraf in kennis stelt van zijn onbeschikbaarheid en de werkgever hiermee instemt), doordat hij zich binnen de wenselijke vijf, dan wel maximaal tien minuten na de melding bij de brandweerkazerne moet melden. Daarom voert verzoeker aan dat verweerder in strijd handelt met de artikelen 11 tot en met 17 en 20 en 23 van de wet inzake de organisatie van de arbeidstijd van 1997, die onder meer betrekking hebben op dagelijkse en wekelijkse rusttijden en op werkweken van meer dan 48 uur. Verzoeker zegt dat hij door de oproep- en bereikbaarheidsdiensten beperkt is in zijn gezinsleven, zijn werkzaamheden als taxichauffeur of sociale afspraken die bij een melding gevolgen kunnen hebben voor zijn beschikbaarheid. Wanneer hij niet op de pieper reageert, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen en zelfs ontslag. In de wet inzake de organisatie van de arbeidstijd van 1997 is richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet, die sindsdien is gewijzigd en vervolgens geconsolideerd in richtlijn 2003/88/EG. **[Or. 4]**
8. Voorts voert verzoeker aan dat door toepassing van het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak Stad Nijvel/█ (C-518/15) en in het bijzonder zijn antwoord in punt vier van het dictum van het arrest, zijn oproepdiensten als arbeidstijd moeten worden beschouwd.

***\*Actieve werkuren worden gedefinieerd als uren die daadwerkelijk worden besteed aan het ingrijpen bij een brand of aan training / oefening op de kazerne enz. In 2019 heeft verzoeker 221 uur en 17 minuten actieve uren opgebouwd.***

#### *Verweerder*

9. Verweerder stelt dat de eis dat verzoeker binnen een bepaalde afstand van de brandweerkazerne beschikbaar moet zijn, zodat hij op een pieper kan reageren en zich binnen een bepaalde tijd bij de kazerne kan melden, geen arbeidstijd is. Gedurende die tijd kan en is verzoeker werkzaam en vrij om andere werkzaamheden te verrichten. Verzoeker hoeft tijdens zijn bereikbaarheidsdienst niet op een bepaalde plaats te blijven. De enige eis is dat hij zich binnen een

bepaalde tijd bij de kazerne meldt wanneer de pieper afgaat. Het is wenselijk dat brandweerpersoneel zich binnen vijf minuten meldt. De maximale tijd bedraagt tien minuten. Dit weerspiegelt het feit dat oproepbare brandweerlieden alles in het werk zullen stellen om op hun pieper te reageren, maar om redenen buiten hun wil kunnen worden vertraagd. Brandweerlieden die na tien minuten aankomen, worden niet betaald. Wanneer de pieper van een brandweerman afgaat, is hij verplicht zich bij de brandweerkazerne te melden. De brandweercommandant beslist vervolgens hoeveel brandweerlieden er nodig zijn voor het incident. Normaal gesproken zijn dat er maximaal vijf. Verzoeker wordt vervolgens al dan niet ingezet. Indien hij niet wordt ingezet, is hij vrij om te gaan en mag hij zijn eigen werkzaamheden voortzetten. Verzoeker meldde zich in 2019 bij 64 % van de meldingen bij de kazerne en werd bij 33 % van de meldingen daadwerkelijk ingezet. In 2019 waren er in totaal 648 meldingen. De maximale wekelijkse arbeidsperiode waarvoor verzoeker een toelage kreeg, bedroeg dat jaar 26 uur met een weekgemiddelde van 4,61 uur.

### **Nationaal recht**

10. Met de wet inzake de organisatie van de arbeidstijd van 1997 (hierna: „wet van 1997”) is richtlijn 93/104/EG van de Raad, die inmiddels is ingetrokken en vervangen door 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, in nationale wetgeving omgezet.
11. Volgens vaste rechtspraak moet de wet van 1997 voor zover mogelijk aldus worden uitgelegd en toegepast dat het door de richtlijn nagestreefde doel wordt verwezenlijkt. **[Or. 5]**
12. Artikel 2, lid 1, van de wet van 1997 bepaalt: Onder „arbeidstijd” wordt de tijd verstaan waarin de werknemer:
  - a) zich op zijn of haar werkplek bevindt of ter beschikking van zijn of haar werkgever staat, en
  - b) de werkzaamheden of taken van zijn of haar werk verricht
 en „arbeid” wordt dienovereenkomstig uitgelegd.

De (gewijzigde) tekst van de wet inzake de organisatie van de arbeidstijd is te raadplegen op:  
<http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>.

### **Toepasselijke bepalingen van Unierecht**

13. De relevante Unierechtelijke bepalingen zijn opgenomen artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG. In artikel 2, lid 1, wordt „arbeidstijd” als volgt gedefinieerd:

„De tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken.”

14. Er wordt geen inbreuk aangevoerd op de wet van 1997 met betrekking tot de uren die verzoeker feitelijk aan meldingen besteedt. De zaak is gebaseerd op de stelling dat een „oproepdienst”, gelet op de uitlegging van artikel 2 van richtlijn 2003/88/EG in punt vier van het dictum van het arrest van het Hof van Justitie in zaak C-518/15, Stad Nijvel (België)/[REDACTED] „arbeidstijd” is in de zin van die wet en die richtlijn.
15. Op grond daarvan stelt verzoeker dat hij, in strijd met de artikelen 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 en 21 van de wet van 1997, 365 dagen per jaar 24 uur per dag werkt, behalve tijdens vakantiedagen en andere verlofdagen en perioden wanneer hij zijn werkgever daarvan vooraf in kennis stelt.
16. Het belangrijkste punt van discussie is de betekenis van het begrip „arbeidstijd”. In artikel 2 van de richtlijn zijn de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” gedefinieerd en dit geschil heeft betrekking op de uitlegging van deze definities.
17. Punt vier van het dictum van het arrest van het Hof van Justitie luidt als volgt: *„Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die door een werknemer wordt verricht, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als ‚arbeidstijd’ moet worden aangemerkt.”*

### **Opvattingen van de verwijzende rechter**

18. In punt vier van het dictum van het arrest van het [Or. 6] Hof van Justitie wordt de vraag beantwoord met betrekking tot een beschikbaarheidsdienst op een door de werkgever aangewezen plaats, wat in het geval van [REDACTED] thuis was. Het Hof van Justitie verwijst specifiek naar het verschil in termen van beperking die aan een werknemer wordt opgelegd door de verplichting om ter beschikking te staan op een door de werkgever aangewezen plek. Het Hof verwijst ook naar de beperking die wordt opgelegd door de eis om binnen acht minuten na de oproep op de werkplek te zijn.
19. De verplichtingen van verzoeker verschillen van de regeling van [REDACTED] in die zin dat hij niet op een bepaalde plek aanwezig hoefde te zijn en zich bij een oproep alleen binnen de vereiste tijd bij de kazerne hoefde te melden.
20. De verzoeker in de zaak [REDACTED] kon geen werk of economische activiteit verrichten wanneer hij oproepbaar was, terwijl een dergelijke beperking voor verzoeker niet geldt. Het staat verzoeker vrij om tijdens zijn oproepdiensten voor eigen rekening economische activiteiten te verrichten als taxichauffeur, wat hij ook doet. Hij is vrij om bij een derde partij in dienst te zijn of om als zelfstandige

te werken terwijl hij oproepbaar is. Vaststaat dat verzoeker tijdens de oproepdiensten, die volgens hem als „arbeidstijd” moeten worden aangemerkt, een zodanige arbeidsactiviteit kon verrichten en heeft verricht dat een verplichting met betrekking tot de organisatie van zijn arbeidstijd uit hoofde van de wet van 1997 op een andere werkgever zou of kon rusten.

### **Uitkomst**

21. Om de hier uiteengezette redenen heeft de rechter geconcludeerd dat het Hof van Justitie om uitlegging van het Unierecht moet worden verzocht alvorens uitspraak te kunnen doen in de onderhavige zaak. Bijgevolg heeft hij besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof krachtens artikel 267 VWEU om een prejudiciële beslissing te verzoeken over de volgende vragen:

### **Vragen**

1. Moet artikel 2 van [richtlijn 2003/88/EG] aldus worden uitgelegd dat een oproepdienst van een werknemer, wanneer hij op een of meer zelf gekozen locaties „oproepbaar” is, zonder de werkgever tijdens de oproepdienst op enig moment op de hoogte te hoeven stellen van zijn locatie, maar alleen op voorwaarde dat de werknemer binnen een gewenste tijd van vijf en ten hoogste tien minuten op een oproep kan reageren, als arbeidstijd wordt beschouwd?
2. Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, kan een werknemer die enkel binnen een gewenste tijd van vijf en ten hoogste tien minuten op een oproep dient te reageren en die tijdens de oproepdienst onbeperkt gelijktijdig in dienst kan zijn bij een andere werkgever of werkzaamheden als zelfstandige kan verrichten, dan worden geacht „arbeidstijd” op te bouwen bij de werkgever voor wie hij of zij oproepbaar is?
3. Indien het antwoord op de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord, betekent dit dan, indien de werknemer daadwerkelijk in dienst is bij een tweede werkgever terwijl hij of zij oproepbaar is, met als enige voorwaarde dat de tweede werkgever de werknemer moet laten gaan wanneer hij of zij door de eerste werkgever wordt opgeroepen, dat de tijd waarin de werknemer oproepbaar is en voor de tweede werkgever werkt, als arbeidstijd in de zin van zijn of haar betrekking met de eerste werkgever moet worden beschouwd? [**Or. 7**]
4. Indien de derde vraag bevestigend wordt beantwoord, bouwt een werknemer die tijdens een oproepdienst bij zijn eerste werkgever, voor een tweede werkgever werkt, dan bij zowel de eerste als de tweede werkgever gelijktijdig arbeidstijd op?

**Bij beschikking van de Labour Court**

[OMISSIS]

7 mei 2020

[OMISSIS]