



Datum van inontvangstneming : 11/06/2019

Zaak C-344/19

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

2 mei 2019

Verwijzende rechter:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

2 april 2019

Verzoekende partij:

D. J.

Verwerende partij:

Radiotelevizija Slovenija

[OMISSIS]

VERZOEK OM EEN PREJUDICIËLE BESLISSING

Bij de Vrhovno sodišče Republike Slovenije (hoogste rechterlijke instantie van de Republiek Slovenië) is een arbeidsrechtelijk geding aanhangig, dat is ingesteld door **D.J.** [OMISSIS], de verzoekende partij, tegen **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, een publiekrechtelijke instelling, [OMISSIS], de verwerende partij, Ljubljana, [OMISSIS],

om **betaling van het salarisverschil voor een totaalbedrag van 53 985,02 EUR** te verkrijgen.

Bij beschikking [OMISSIS] van 2 april 2019 heeft de Vrhovno sodišče Republike Slovenije de behandeling van de zaak geschorst en beslist een verzoek om een prejudiciële beslissing in te dienen bij het Hof van Justitie van de Europese Unie.

[Or. 2]

I. Feiten en rechtskader

1. Verzoeker is in dienstverband werkzaam geweest als technicus gespecialiseerd in transmissies. Hij was van 1 augustus 2008 tot en met 31 januari 2015 in dienst bij enkele zendcentra, meer bepaald tot en met juni 2013 bij het zendcentrum van Pohorje en vanaf juli 2013 bij dat van Krvavec. Door de aard van het werk, de afstand tussen de zendcentra en zijn woonplaats [OMISSIS] en de bij wijlen moeilijke toegankelijkheid van de zendcentra [OMISSIS] waar hij zijn arbeid verrichtte, had hij zich genoodzaakt gezien om dicht bij de plaats van de installaties te verblijven. Verweerster had ervoor gezorgd dat de werknemers konden verblijven in een onderkomen in het zendcentrum (met keuken, woonkamer, rustgedeelte en badkamer). In de zendcentra waren twee werknemers – twee technici – tegelijkertijd aan het werk, die elkaar bij toerbeurt of na een bepaalde tijdspanne aflosten. Na afloop van hun werkzaamheden konden de twee technici uitrusten in de woonkamer of vrijetijdsactiviteiten in de buurt uitoefenen. Zij konden hun vrije tijd besteden binnen de grenzen van de mogelijkheden die de betrokken plaats biedt.
2. De vaststellingen van de lagere rechters met betrekking tot de opdeling van de arbeidstijd en de regeling voor de uitvoering van het werk zijn weliswaar summier, maar daaruit blijkt voldoende duidelijk dat de twee werknemers in twee ploegen werkten, waarvan de ene liep van 6 tot 18 uur en de andere van 12 tot 24 uur. Het gaat hier om feitelijke vaststellingen die in cassatie niet meer ter discussie kunnen worden gesteld. De twee werknemers spraken onderling af wie in de eerste ploeg, dan wel in de tweede ploeg zou werken. Aangezien verzoeker graag naar films en televisieseries keek, werkte hij meestal in de ploeg die liep van 12 tot 24 uur. De in de aldus bepaalde periode verrichte arbeid was „normale arbeid”, vereiste de aanwezigheid op de werkplek en omvatte gemiddeld twee tot drie werkelijke werkuren (een inspectieronde in het transmissiecentrum, controles, metingen, het lezen van gegevens, kleine onderhoudswerkzaamheden, vervangen van filters, enzovoort), terwijl de werknemers de resterende tijd voor een scherm zaten om de lopende uitzendingen in de gaten te houden, wachtten op een eventueel alarm en telkens wanneer nodig ingrepen. Zelfs tijdens het tv-kijken kon het signaal worden gecontroleerd, zodat de twee technici zich tijdens hun werk ook in het daglokaal konden ophouden en naar tv konden kijken.
3. Verweerster kende aan verzoeker een salaris toe voor de twaalf uur normale arbeid (voor de daadwerkelijke aanwezigheid op de werkplek). Zij nam de periode van middernacht tot 6 uur 's morgens in aanmerking als rusttijd waarvoor zij geen vergoeding aan de betrokkene uitkeerde en beschouwde de resterende zes uur waarover de dagdienst zich niet uitstreckte (bijvoorbeeld van 6 tot 12 uur of van 18 uur tot middernacht) als een periode van permanente bereikbaarheid. In deze periode was de ene werknemer aan het werk (in de zin van normale arbeid in het kader van zijn dagdienst), terwijl de andere werknemer geen dienst had. Deze laatste mocht, zonder enige beperking, het transmissiecentrum verlaten, wandelen met de hond of naar een berghut in de buurt of [Or. 3] om het even welke andere plaats gaan. De werknemer diende evenwel op oproep bereikbaar te zijn en zo

nodig binnen een uur naar zijn werkplek terug te keren. De taken mochten op het meest gepaste tijdstip worden voltooid: enkel de dringende taken moesten onmiddellijk worden verricht, terwijl de overige taken ook 's anderendaags mochten worden uitgevoerd. Verweerster paste voor die bereikbaarheidsperiode een salaristoelage (vergoeding) ten belope van 20 % van het basissalaris toe, die zij aan verzoeker uitbetaalde, maar indien de werknemer tijdens die bereikbaarheidsperiode ingevolge een oproep evenwel daadwerkelijk moest ingrijpen (en daarvoor naar zijn werkplek moest terugkeren), werd de gewerkte tijd als normale arbeid in aanmerking genomen en vergoed. Alle werkelijk gewerkte uren werden door verweerster gelijkmatig verdeeld over de referentieperiode van zes maanden, zodat aan het einde van die referentieperiode geen normale arbeidstijd overbleef.

4. Verweerster heeft verzoeker het salaris en de toeslagen uit hoofde van haar arbeidstijdregeling uitgekeerd, waarvan artikel 16 bepaalt dat de permanente bereikbaarheid om dienstredenen erin bestaat dat de werknemer buiten zijn arbeidstijd telefonisch of via een ander communicatiemiddel bereikbaar moet zijn om te verzekeren dat hij zo nodig op zijn werkplek kan arriveren. Verweerster verzette zich ertegen dat die tijd als wacht dienst zou worden beschouwd. Volgens artikel 8 van de genoemde bedrijfsregeling wordt als wacht dienst beschouwd, de periode waarin de werknemer zijn tijd niet vrijelijk kan invullen en ter beschikking moet zijn op zijn door de leidinggevende van de groep bepaalde werkplek, zodat hij zijn normale arbeid en/of bepaalde werkzaamheden en taken in verband met zijn werk kan aanvatten.

II. Procesverloop en argumenten van partijen

5. Verzoeker heeft een vordering ingesteld om betaling te verkrijgen van salarissen die op grond van verschillende aanspraken verschuldigd zouden zijn. De beslissing van de Vrhovno sodišče op het cassatieberoep heeft betrekking op het verzoek om betaling voor de uren gedurende welke verzoeker permanent bereikbaar diende te zijn (zes uur), meer bepaald het voorgeschreven bedrag voor de buiten de normale arbeidstijd verrichte arbeid (overuren voor een bruto totaalbedrag van 53 985,02 EUR). Verzoeker stelde dat verweerster de periode van permanente bereikbaarheid waarin hij in de regel geen dienst had, als arbeidstijd in aanmerking had moeten nemen, dan wel als werkelijk gewerkte uren had moeten beschouwen, ongeacht of hij in die periode al dan niet had gewerkt. Ter ondersteuning van zijn verzoek wees verzoeker op de omstandigheid dat hij leefde op de plaats waar hij werkte en dus moest worden geacht steeds op zijn werkplek aanwezig te zijn, in wezen 24 uur per dag. Volgens verzoeker was in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden met de inspanningen die de vakorganisatie voor werknemers uit de omroepsector hadden ondernomen om de situatie van de werknemers in de zendcentra te regelen. Verweerster heeft de arbeidstijdregeling (in 2011) vastgesteld en heeft de permanente bereikbaarheid daarin omschreven als tijd die niet als arbeidstijd in aanmerking wordt genomen. Het werk en het verblijf in de transmissiecentra

waren evenwel van dien aard [**Or. 4**] dat verzoeker zijn tijd niet vrijelijk kon invullen, zelfs niet in periodes waarin hij geen dienst had, aangezien hij tijdens de bereikbaarheidsperiode, telkens wanneer nodig, gehoor moest geven aan oproepen en binnen een uur op zijn werkplek moest arriveren. Gelet op het feit dat de plaats van de zendcentra niet veel mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding bood, bracht verzoeker meestal al zijn tijd door in het zendcentrum. Verzoeker stelde dat die tijd als wacht dienst en dus als werkelijk verrichte arbeid moest worden aangemerkt, zodat die tijd, aangezien hij buiten de normale arbeidstijd viel, als buiten de normale arbeidstijd verrichte arbeid (overuren) moest worden vergoed, hoewel verweerster formeel gezien niet de opdracht had gegeven, noch had gevraagd om een wacht dienst te vervullen en dus gedurende die zes uur fysiek aanwezig te zijn op de werkplek.

6. Verweerster betwistte verzoekers rechtsvordering. Zij betoogde dat verzoeker na de twaalf uur waarin hij aan zijn arbeidsplicht had voldaan, geen wacht dienst had aangezien hij geen dienst had of permanent bereikbaar moest zijn, welke situatie niet onder arbeidstijd valt. Verweerster heeft overeenkomstig haar arbeidstijdregeling een salaristoelage voor de permanente bereikbaarheid (en daarbovenop een toelage voor de onregelmatige opdeling van de arbeidstijd) toegepast en aan verzoeker uitbetaald.
7. De rechter in eerste aanleg heeft het verzoek om betaling van overwerk [OMISSIS] afgewezen. Hij heeft geoordeeld dat de uren gedurende welke verzoeker permanent bereikbaar moest zijn, gelet op de aard van diens verplichtingen in die periode, niet kunnen worden beschouwd als wacht dienst. De werkelijk gewerkte uren zijn als normale arbeid aan verzoeker betaald en zijn, in het kader van een herverdeling van de arbeidstijd, gelijkmatig verdeeld over de referentieperiode van zes maanden. De resterende tijd waarin verzoeker enkel bereikbaar moest zijn en op eventuele oproepen wachtte, wordt daarentegen niet beschouwd als daadwerkelijke arbeid (daadwerkelijk uitvoeren van taken) die als wacht dienst of als overwerk – aangezien hij buiten de normale arbeidstijd werd verricht – had moeten worden beschouwd en vergoed. In die periode werd van verzoeker niet verwacht dat hij fysiek aanwezig was op de werkplek. Daarom wordt die periode beschouwd als een bereikbaarheidsperiode, waarvoor verzoeker een aangepaste vergoeding (20 % van het basissalaris) heeft ontvangen, en niet als arbeidstijd. Verweerster heeft de werknemer niet bevolen een wacht dienst te vervullen en heeft hem evenmin gevraagd om tijdens de bereikbaarheidsperiode op de werkplek aanwezig te zijn. Verder bevond verzoeker zich volgens de rechter in eerste aanleg uit vrije wil op de werkplek of in de kantoren van het zendcentrum, wat geen grondslag kan vormen om de door hem ingestelde rechtsvordering toe te wijzen.
8. De rechter in tweede aanleg heeft het door verzoeker ingestelde hoger beroep [OMISSIS] in dat opzicht verworpen. Die rechter heeft geoordeeld dat verzoeker ten aanzien van de periode waarvoor hij aanspraak maakt op de vergoeding uit hoofde van buiten de normale arbeidstijd verrichte arbeid en waarin hij wacht dienst zou hebben gehad, niet de opdracht had gekregen om wacht dienst te

vervullen en verweerster hem evenmin had gevraagd om fysiek aanwezig te zijn op de werkplek, maar hem enkel had gevraagd om zo nodig binnen een uur naar zijn werkplek terug te keren. De aanwezigheid van verzoeker [Or. 5] in het zendcentrum nadat hij gedurende twaalf uur normale arbeid had verricht, vormt geen wachtdienst, ook al was hij na die periode niet naar huis – „beneden in het dal” – teruggekeerd. De in die periode op verzoeker rustende arbeidsplicht stemt overeen met de definitie van permanente bereikbaarheid om dienstredenen als bedoeld in artikel 16 van verweersters arbeidstijdregeling. De duur van de werkelijke (normale) arbeid bedroeg twaalf uur, welke periode door verweerster is erkend als normale arbeid en waarvoor zij tevens de overeenkomstige vergoeding aan verzoeker heeft betaald. Verweerster heeft ook de werkelijke werkuren die verzoeker tijdens een bereikbaarheidsperiode heeft gepresteerd nadat hij op oproep op de werkplek aanwezig moest zijn, erkend en vergoed als normale arbeid. Die uren zijn, in het kader van de gelijkmatige verdeling over de referentieperiode van zes maanden, aan verzoeker ten goede gekomen. Voorts heeft de rechter in tweede aanleg gepreciseerd dat de arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) in zaken C-303/98, ██████ en C-151/02, ██████ niet zagen op situaties die volledig vergelijkbaar zijn met de onderhavige.

9. Verzoeker heeft cassatieberoep ingesteld bij de verwijzende rechter, waarbij hij verklaarde dat verweerster de arbeidstijd en de duur van de diensten niet duidelijk had bepaald, maar de twee werknemers in de zendcentra de mogelijkheid had geboden om dienaangaande onderling afspraken te maken. Volgens verzoeker heeft het gerecht het begrip „werkelijke arbeidstijd” onjuist opgevat, aangezien dit begrip niet alleen ziet op de tijd waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht, maar ook alle tijd waarin de werknemer aanwezig is op de door de werkgever aangewezen plaats. Verweerster heeft in wezen via het werkschema diensten van meerdere werkdagen ingevoerd. Zij heeft misbruik gemaakt van de regeling voor permanente bereikbaarheid om verzoeker te benadelen ten aanzien van de vergoeding voor de tijd waarin hij ter beschikking moest zijn. In de periode waarin hij een „dienst van meerdere werkdagen” moest vervullen, kon hij zijn eigen tijd niet vrijelijk invullen aangezien hij zich op de berg Pohor of op de berg Krvavec bevond, wat de reden vormt waarom hij niet akkoord gaat met de stelling dat hij tijdens deze periode niet aan het werk was. Volgens verzoeker houdt de permanente bereikbaarheid of permanente aanwezigheid op de plaats van het zendcentrum in dat hij in feite (minstens) achttien uur per dag werkte, terwijl de permanente aanwezigheid in het zendcentrum vereist was omdat in de zendcentra diensten van 24 uur moesten worden vervuld.

III. Nationale bepalingen

10. De arbeidstijd is gedefinieerd in artikel 142 van de Zakon o delovnih razmerjih (wet op de arbeidsverhoudingen) [ZDR-1; Uradni list RS (Sloveens Publicatieblad) nr. 21/2013 en volgende], dat luidt als volgt:

„Artikel 142

(1) Arbeidstijd is de werkelijke arbeidstijd en de pauzes, in de zin van artikel 154¹ van de onderhavige wet, alsmede de met gewettigde afwezigheden op het werk overeenstemmende tijd overeenkomstig de wet en de collectieve overeenkomst of een algemene regelgevingshandeling.

[Or. 6]

(2) Werkelijke arbeidstijd is alle tijd waarin de werknemer werkt, waaronder moet worden verstaan de tijd waarin de werknemer ter beschikking van de werkgever staat en zijn arbeidsverplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst vervult.

(3) De werkelijke arbeidstijd vormt de basis voor de berekening van de arbeidsproductiviteit”.

11. Artikel 46 van de Kolektivna pogodba za javni sektor (collectieve overeenkomst voor de openbare sector; Sloveens Publicatieblad 1. nr. 57/2008 en volgende) bepaalt het volgende:

„Een ambtenaar heeft voor een periode van permanente bereikbaarheid recht op een salaristoelage ten belope van 20 % van het uurtarief van het basissalaris. De periodes waarin een ambtenaar permanent bereikbaar moet zijn, worden niet als arbeidstijd in aanmerking genomen”.

12. De arbeidstijdregeling van RTV (verweerster) van 22 december 2010 bepaalt het volgende:

„Artikel 6

In het kader van de administratieve eenheid of administratieve diensten mag een wachtdienst of een andere vorm van bereikbaarheid om dienstredenen worden ingevoerd wanneer dit noodzakelijk is omdat een bepaald werk ononderbroken, op een bepaalde dag of binnen een bepaalde termijn moet worden verricht om redenen van bescherming tegen natuurrampen of andersoortige incidenten, of wegens uitzonderlijke omstandigheden buiten de wil van de werkgever, die hij niet kan voorkomen.

Artikel 8

Wachtdienstperiodes zijn periodes waarin de werknemer zijn tijd niet vrijelijk kan invullen en ter beschikking moet blijven op zijn werkplek of op een door de directie bepaalde andere werkplek, zodat de werknemer zijn normale arbeid en/of bepaalde werkzaamheden en taken in verband met zijn arbeid kan aanvatten. Ook

¹ Artikel 154 ZDR 1 regelt de pauzes tijdens de werkuren, die als arbeidstijd in aanmerking worden genomen.

de tijd gedurende welke de werknemer zich wegens verplaatsingen als passagier aan boord van een voertuig bevindt, wordt als wachtdienst beschouwd.

Artikel 9

Alle tijd die in wachtdienst wordt doorgebracht, wordt beschouwd als arbeidstijd.

[Or. 7]

Artikel 16

De periode van permanente bereikbaarheid om dienstredenen kan ten aanzien van de werknemer worden vastgesteld op basis van het productieproces en de jaarlijkse verdeling van het werk op het niveau van de organisatorische eenheid of eenheid voor programmaproductie. De permanente bereikbaarheid bestaat erin dat de werknemer buiten zijn arbeidstijd telefonisch of via een ander communicatiemiddel bereikbaar moet zijn om te verzekeren dat hij zo nodig op zijn werkplek kan arriveren. De maximaal aanvaardbare tijdspanne om de werkplek te bereiken is één uur. De opdracht inzake de permanente bereikbaarheid moet minstens twee dagen op voorhand schriftelijk en met instemming van de werknemer worden gegeven. De schriftelijke opdracht (formulier 5) voor de periode van permanente bereikbaarheid op het werk kan op maand-, week- of dagbasis worden vastgesteld.

De periodes van permanente bereikbaarheid worden ten aanzien van de werknemer niet als arbeidstijd in aanmerking genomen.”

IV. Motivering van de prejudiciële verwijzing

13. Het onderhavige arbeidsrechtelijke geding heeft betrekking op de vergoeding voor de tijd die verzoeker in het kader van de permanente bereikbaarheid heeft doorgebracht. De verwijzende rechter is zich bewust van het feit dat de kwestie van de vergoeding niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 valt. Ten aanzien van de beslissing op het door verzoeker ingestelde cassatieberoep stelt de verwijzende rechter niettemin vast dat over de gegrondheid van de door verzoeker ingestelde rechtsvordering pas uitspraak kan worden gedaan nadat de hier opgeworpen vragen zijn beantwoord. Vanwege de bijzonderheden van het onderhavige geval kan geen eenduidig antwoord worden gevonden in de arresten waarin soortgelijke vraagstukken werden behandeld, meer bepaald in de arresten in de zaken:

- [REDACTED] (C-303/98), waarin het Hof de fysieke aanwezigheid en de beschikbaarheid van de werknemer op de werkplek ter verlening van gespecialiseerde diensten heeft beschouwd als het verrichten van arbeidstaken, zelfs wanneer de daadwerkelijk verrichte arbeid varieert naargelang de omstandigheden (wachtdiensten van medisch personeel);

- ██████ (C-151/02), waarin het Hof heeft geoordeeld dat in een situatie waarin de werknemer om dienstredenen permanent bereikbaar moet zijn, doch zonder dat hij op de werkplek aanwezig hoeft te zijn, en waarin hij weliswaar ter beschikking van de werkgever moet blijven, in die zin dat hij bereikbaar moet zijn, maar zijn tijd, op enkele geringe beperkingen na, vrijelijk kan besteden en zich met zijn eigen zaken kan bezighouden, enkel de tijd in verband met het werkelijk verlenen van de diensten als „arbeidstijd” in de zin van de richtlijn wordt beschouwd;

[Or. 8]

- ██████ (C-266/14), waarin het Hof heeft geoordeeld dat ook de tijd waarin de werknemer zich met een voertuig naar het werk begeeft als arbeidstijd wordt beschouwd, aangezien de werkzaamheid wordt verricht op het grondgebied en de verplaatsing naar de woonplaats van de klanten, waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, deel uitmaakt van de arbeidsverplichting;
 - ██████ (C-518/15), waarin het Hof heeft geoordeeld dat ook de bereikbaarheid van een brandweerman, die thuis permanent bereikbaar moet zijn en zich binnen acht minuten na een oproep naar zijn werkplek dient te begeven, arbeidstijd vormt, los van het feit dat zijn verplaatsingen en de mogelijkheid om zijn tijd vrijelijk te besteden ingevolge de bereikbaarheidsplicht beperkt zijn, waarbij moet worden aangenomen dat in die context twee omstandigheden van belang zijn, met name dat de werknemer tijdens de bereikbaarheidsperiode thuis moet zijn (aangeduide plaats) en dat de tijd waarin hij moet reageren kort is (8 minuten).
14. Wegens de specifieke kenmerken van de verrichte arbeid en de ligging van de plaats van uitvoering van de werkzaamheden verschillen de aan de verwijzende rechter voorgelegde omstandigheden in de onderhavige zaak van die van voornoemde zaken. In casu gaat het om zendcentra die op moeilijk bereikbare plaatsen zijn gelegen, vooral wanneer de weersomstandigheden ongunstig zijn. Het zendcentrum van Pohorje bevindt zich op een hoogte van 1 050 meter boven zeeniveau, terwijl dat van Krvavec zich op een hoogte van 1 740 meter boven zeeniveau bevindt, met als gevolg dat de werknemers die in die zendcentra worden ingezet, de gehele tijd ter plaatse verblijven. Die plaatsen bieden weinig mogelijkheden om zich tijdens de vrije tijd te ontspannen. Een van de twee plaatsen is trouwens zo ver verwijderd van verzoekers gewone verblijfplaats dat het zelfs theoretisch niet mogelijk is om naar huis terug te keren wanneer de weersomstandigheden overwegend gunstig zijn. De verwijzende rechter is van oordeel dat verzoekers situatie verschilt van die van de werknemers in de zaken waarover het Hof zich heeft gebogen. De verwijzende rechter ontwaart een verschil ten opzichte van de zaak ██████ (C-303/98), dat erin bestaat dat in de onderhavige zaak de fysieke aanwezigheid van verzoeker en zijn beschikbaarheid op de werkplek noch noodzakelijk was noch was gevraagd, behalve ingeval hij moest ingrijpen. Ten opzichte van de zaak ██████ (C-151/02), die de meeste gelijkenissen vertoont, is er volgens de verwijzende rechter een verschil dat

gelegen is in het feit dat de verzoeker, door die ligging van de plaatsen (en niet omdat hij bereikbaar moest zijn), veel beperkingen ondervond om zijn tijd in te vullen en zich met zijn eigen zaken bezig te houden. De precieze plaats waar verzoeker zich moest bevinden, was door verweerster niet vastgelegd. De reden waarom verzoeker leefde op de plaats waar hij werkte, schuilde niet in het feit dat hij tijdens de bereikbaarheidsperiode beschikbaar moest zijn, maar wel in de geografische kenmerken van de plaats waar hij werkzaam was. Volgens de verwijzende rechter kan, anders dan in de omstandigheden welke in de zaak [REDACTED] (C-266/14) zijn onderzocht, het afleggen van het traject naar de woonplaats van de klanten, als onderdeel van het arbeidsproces, niet worden gelijkgesteld met een bereikbaarheidssituatie. Ten slotte is het verschil ten opzichte van de zaak [REDACTED] (C-518/15) volgens de verwijzende rechter gelegen in het feit dat verzoeker zich niet op een bepaalde plaats hoefde te bevinden en dat de tijd waarin hij aan de oproep gehoor diende te geven, aanzienlijk langer was.

[Or. 9]

15. De verwijzende rechter legt de volgende vragen aan het Hof voor:

- Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat in omstandigheden als in de onderhavige zaak de periode van permanente bereikbaarheid waarin de in een zendstation voor radio- en televisie-uitzendingen werkzame werknemer, in de tijd waarin hij vrij is (wanneer hij niet fysiek aanwezig hoeft te zijn op de werkplek), op oproep bereikbaar moet zijn en zo nodig binnen een uur op zijn werkplek moet arriveren, als arbeidstijd wordt beschouwd?
- Is in omstandigheden als in de onderhavige zaak het feit dat de werknemer verblijft in een onderkomen dat is ingericht op de plaats waar hij zijn arbeid verricht (een zendstation voor radio- en televisie-uitzendingen), aangezien het wegens de geografische kenmerken van de plaats voor hem onmogelijk (of heel moeilijk) is om elke dag naar huis („beneden in de vallei”) terug te keren, van invloed op de bepaling van de aard van de permanente bereikbaarheid?
- Luidt het antwoord op de twee voornoemde vragen anders wanneer het gaat om een plaats waar door de geografische kenmerken van de plaats weinig mogelijkheden zijn voor vrijetijdsactiviteiten, of de werknemer aanzienlijke beperkingen ondervindt om zijn vrije tijd in te vullen of om zich met zijn eigen interesses bezig te houden (waarvan geen sprake zou zijn indien hij thuis zou wonen)?

[OMISSIS]