



Datum van inontvangstneming : 27/10/2015

Zaak C-518/15**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie****Datum van indiening:**

28 september 2015

Verwijzende rechter:

Arbeidshof te Brussel (België)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

14 september 2015

Verzoekende partij:

Stad Nijvel

Verwerende partij:

Rudy Matzak

I – Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Rudy Matzak is vrijwillig brandweerman van de Stad Nijvel. Eén week op vier verricht hij met name 's avonds en in het weekend wachtdiensten thuis. Tijdens deze wachtdiensten thuis moet hij bereikbaar blijven, en zich desgevallend zo snel mogelijk naar de kazerne begeven. Matzak stelt dat hij binnen de 8 minuten na de oproep in de kazerne moet kunnen zijn, hetgeen niet wordt betwist.
- 2 De Stad Nijvel beloont de wachtdiensten thuis enkel indien het personeel aan een interventie heeft moeten deelnemen. Voor het overige worden de uren van de wachtdienst thuis niet beloond (zogenaamde niet-actieve wachtdiensten).
- 3 Matzak klaagt verschillende aspecten aan van de geldelijke regeling voor de vrijwillige brandweerlieden, en meer bepaald de ontoereikende beloning van de wachtdiensten. Hij heeft de arbeidsrechtbank van Nijvel aangezocht en die heeft in haar vonnis van 22 maart 2012 de verschillende vorderingen tot schadevergoeding in dat verband grotendeels toegewezen.

- 4 De Stad Nijvel heeft tegen het vonnis hoger beroep ingesteld bij het Arbeidshof te Brussel.
- 5 In zijn verwijzingsarrest van 14 september 2015 heeft het Arbeidshof te Brussel uitspraak gedaan over een aantal vorderingen tot schadevergoeding en de beslissing over de gevraagde schadevergoeding als beloning voor de uren van de wachtdiensten thuis, en legt het hierover vier vragen voor aan het Hof van Justitie.

II – Toepasselijke bepalingen

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

- 6 Artikel 153:

„1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld:

[...]

5. Dit artikel is niet van toepassing op de beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht of het recht tot uitsluiting.”

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 (tot intrekking en vervanging van richtlijn 93/104/EEG)

- 7 Artikel 1

„Doel en toepassingsgebied

1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en

b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.

[...]”

- 8 Artikel 2

„Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: 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;

2. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;

[...]”

9 Artikel 17

„Afwijkingen

[...]

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kunnen bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners de in de leden 3, 4 en 5 bedoelde afwijkingen worden vastgesteld.

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3 [dagelijkse rusttijd], 4 [pauzes], 5 [wekelijkse rusttijd], 8 [duur van de nachtarbeid] en 16 [referentieperioden] toegestaan:

[...]

c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van: [...]

iii) [...] diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming;

[...]”

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

10 Artikel 2

„Bij deze wet wordt de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet.”

11 Artikel 8

„1. De arbeidsduur van de werknemers mag niet meer dan gemiddeld achtendertig uren per week belopen over een referentieperiode van vier maanden.

Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever.”

III – Beoordeling door het Arbeidshof

Het begrip arbeidstijd

- 12 In het Belgisch recht wordt arbeidstijd in de regel omschreven als de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De plaats waar de werknemer zich bevindt lijkt dus niet doorslaggevend.
- 13 Artikel 2 van richtlijn 2003/88 preciseert dat voor de toepassing ervan „arbeidstijd” als volgt wordt omschreven:

„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 Hieruit blijkt dat de arbeidstijd in het Unierecht aan drie criteria moet voldoen: de aanwezigheid op de arbeidsplaats, het ter beschikking staan van de werkgever en de daadwerkelijke uitvoering van de activiteiten.
- 15 In haar rechtspraak heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat „ de [...] verplichting om met het oog op het verrichten van hun beroepswerkzaamheden op de werkplek aanwezig en beschikbaar te zijn, [moet] worden geacht onder de uitoefening van hun functies te vallen” (arresten Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 48; Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:4379, punt 49; en Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, punt 48).
- 16 Daarom is er enkel sprake van arbeidstijd in de zin van de richtlijn, wanneer de werknemer „ fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich er tot diens beschikking moet houden teneinde zo nodig onmiddellijk de adequate prestaties te kunnen verlenen” (beschikkingen Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punt 28; en Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punten 53 en 63).
- 17 Het Hof van Justitie heeft op basis daarvan geoordeeld dat de „situatie [waarbij] de artsen in de teams voor eerstelijnszorg dienst verrichten waarbij zij permanent bereikbaar moeten zijn, doch zonder dat hun aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is” geen arbeidstijd is, want „hoewel zij immers ter beschikking van hun werkgever staan, in die zin dat zij bereikbaar moeten zijn, neemt dit niet weg dat de artsen in die situatie hun tijd vrijer kunnen besteden en zich met hun eigen zaken kunnen bezighouden, zodat enkel de tijd die is verbonden met het werkelijk verrichten van eerstelijnszorg als ‚arbeidstijd’ in de zin van richtlijn 93/104 moet worden beschouwd” (arresten Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 50; en Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punt 51).

- 18 De omschrijvingen van arbeidstijd in het Belgisch recht en in het Unierecht lijken dus niet helemaal overeen te komen: de aanwezigheid op de arbeidsplaats lijkt naargelang van het uitgangspunt een verschillende betekenis te hebben.

Wachtdiensten van vrijwillige brandweerlieden

- 19 Het Arbeidshof stelt vast dat er in de Belgische rechtspraak een tendens is om zaken over de beloning van wachtdiensten thuis van (vrijwillige) brandweerlieden te beslechten door zich voornamelijk, of zelfs uitsluitend, te baseren op de omschrijving van de arbeidstijd in het Unierecht.

In een hoger beroep tegen een vonnis waarbij de vordering van verschillende brandweerlieden van de Stad Dinant tot beloning van de wachtdienst was afgewezen, heeft het Arbeidshof te Luik in een belangrijk arrest van 2 oktober 2012 (RG nr. 2011/AN/085) beslist dat de niet-actieve wachtdiensten thuis niet moeten worden beloond omdat „het feit dat de brandweerlieden zich klaar moeten houden om zich op zeer korte tijd naar de kazerne te begeven daar niets aan afdoet. Zij zijn niet op hun arbeidsplaats en werken niet.”

Het cassatieberoep tegen dat arrest – dat de verwijzing naar de richtlijn niet betwistte – is afgewezen bij arrest van 18 mei 2015 dat verwijst naar de omschrijving die het Hof van Justitie heeft gegeven van het begrip arbeidstijd:

„Artikel 8, [lid 1, tweede alinea,] van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, bepaalt dat onder arbeidsduur de tijd wordt verstaan gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever.

Naar luid van artikel 2 ervan, strekt die wet tot omzetting van richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, die zelf 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.

Artikel 2, [lid 1,] van richtlijnen 93/104 en 2003/88, omgezet bij artikel 8, [lid 1], omschrijft de arbeidstijd als 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.

Blijkens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie moet voor de toepassing van deze bepaling, wanneer werknemers wachtdiensten verrichten waarbij zij permanent bereikbaar moeten zijn, doch zonder dat hun aanwezigheid op de arbeidsplaats of op een door de werkgever bepaalde plaats vereist is, enkel als arbeidstijd worden beschouwd de tijd die is verbonden met de in geval van een oproep daadwerkelijk verrichte arbeid.”

Er is geen enkele reden om artikel 8, lid 1, van de wet van 14 december 2000 anders uit te leggen.

Het arrest, waarin het heet dat de verplichting van de brandweerlieden van de stad Dinant die thuis een wachtdienst verrichten, er enkel in bestaat om bereikbaar te zijn en zich klaar te houden om zich zeer snel naar de kazerne te begeven rechtvaardigt vanuit een juridisch oogpunt dat deze niet-actieve wachtdiensten niet als arbeidstijd worden beschouwd (Cass. 18 mei 2015, zie ook Cass. 10 maart 2014, 5.13.0029.N en Cass. 6 juni 2011, S.10.0070.F).

- 20 Het Arbeidshof heeft vragen bij de gegrondheid van deze tendens, meer bepaald in gedingen die, zoals in de onderhavige zaak, enkel gaan over de vergoeding van bepaalde wachtdienstperioden.
- 21 Naar luid van artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt de richtlijn „minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd” en is zij van toepassing „op de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd” en op „bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster”.

Vaststaat dat de richtlijn niet van toepassing is op de beloning van arbeidsprestaties (arrest Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, punten 38 en 39) en dat zij zich ertoe beperkt bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd te regelen (beschikking Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punt 32).

De kwestie van de beloningen valt trouwens buiten de bevoegdheid van de Europese Unie ingevolge artikel 153, lid 5, VWEU.

Het onderhavige geding betreft evenwel enkel een looneis.

In bepaalde gevallen, met name inzake overuren, kan het logisch lijken om vragen te stellen bij de grenzen van de arbeidstijd zoals bepaald door de richtlijnen en wettelijke bepalingen inzake de arbeidstijd, om de overuren te berekenen waarvoor extra bedragen bovenop het salaris moeten worden toegekend.

Buiten die hypothese, is het niet zeker dat het begrip arbeidstijd waarvan is uit te gaan voor het bepalen van de beloningen, hetzelfde moet zijn als het begrip dat wordt gehanteerd in de richtlijnen inzake de gezondheid en veiligheid van werknemers.

Aangezien het om verschillende kwesties gaat, is het niet uitgesloten dat verschillen omschrijvingen naast elkaar kunnen bestaan.

- 22 Artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 staat bovendien toe om „diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming” uit te sluiten van

de toepassing van de artikelen 3 [dagelijkse rusttijd], 4 [pauzes], 5 [wekelijkse rusttijd], 8 [duur van de nachtarbeid] en 16 [referentieperioden].

Op het eerste gezicht is artikel 2 van de richtlijn, dat de voornaamste daarin gehanteerde begrippen omschrijft, met name de begrippen arbeidstijd en rusttijd, niet een van de bepalingen van de richtlijn waarvan kan worden afgeweken (zie arrest *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, punt 61).

De interpretatieve wet van 30 december 2009 heeft in België de vrijwillige brandweerlieden evenwel in wezen uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (houdende omzetting van de richtlijn).

De uitsluiting waarin die wet voorziet zou ook als gevolg kunnen hebben dat het in het kader van het onderhavige geding niet relevant is om te verwijzen naar de omschrijving van de arbeidstijd in het Unierecht: dit argument veronderstelt wel dat die uitsluiting niet verder gaat dan wat de richtlijn toestaat, iets waarvan het Arbeidshof niet is overtuigd.

- 23 Aangezien de richtlijn enkel minimale voorschriften bevat, lijkt het bovendien hoe dan ook niet uitgesloten dat de rechter naar het nationale recht kan verwijzen als dat laatste een minder restrictieve omschrijving van de arbeidstijd inhoudt.
- 24 Tot slot, als de omschrijving van de arbeidstijd in het Unierecht wel degelijk moet worden toegepast in het onderhavige geding, heeft het Arbeidshof een laatste vraag over de omvang ervan.

Volgens de hierboven aangehaalde rechtspraak van het Hof van Justitie is er enkel sprake van arbeidstijd wanneer de werknemer „fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich er tot diens beschikking moet houden teneinde zo nodig onmiddellijk de adequate prestaties te kunnen verlenen” (beschikkingen *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, punt 28; en *Grigore*, C-258/10, EU:C:2011:122, punten 53 en 63).

Voor het Arbeidshof is duidelijk dat een werknemer die zich in de onderneming bevindt, ipso facto ter beschikking staat van de werkgever. Voor het Arbeidshof is echter niet duidelijk of het omgekeerde ook ipso facto geldt. Het Arbeidshof is met andere woorden van oordeel dat de beoordelingsmarge van de nationale rechter onzeker is:

- ofwel is ze onbestaande, wanneer er geen aanwezigheid is op de arbeidsplaats, waardoor, in die hypothese, de wachtdienst thuis geen arbeidstijd is;
- ofwel kan de rechter oordelen dat de wachtdienst, hoewel hij thuis wordt verricht, in feite wordt uitgevoerd op „een door de werkgever bepaalde

plaats” waar de werknemer in de praktijk verplicht is om fysiek aanwezig te zijn, wanneer de modaliteiten van de wachtdienst zijn mogelijkheden om andere activiteiten te verrichten, aanzienlijk beperken.

Het Arbeidshof wenst te vernemen of het domicilie of de woonplaats van de werknemer kunnen worden gelijkgesteld met „een door de werkgever bepaalde plaats” wanneer de werknemer aan aanzienlijke beperkingen wordt onderworpen.

IV – Prejudiciële vragen

25 Met betrekking tot de beloning van wachtdiensten thuis, legt [het Arbeidshof] volgende prejudiciële vragen voor aan het Hof van Justitie, overeenkomstig artikel 267 VWEU:

- Moet artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd aldus worden uitgelegd dat de lidstaten bepaalde categorieën van brandweerlieden die aangeworven zijn door openbare brandweerdiensten kunnen uitsluiten van het geheel van de bepalingen waarbij deze richtlijn is omgezet, met inbegrip van de bepaling waarbij de arbeidstijden en de rusttijden zijn vastgesteld?
- Moet richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, die slechts voorziet in minimale voorschriften, aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die een minder beperkende omschrijving van het begrip arbeidstijd handhaaft of vaststelt?
- Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, dat de belangrijkste daarin gebruikte begrippen omschrijft, met name de begrippen arbeidstijd en rusttijden, gelet op artikel 153, lid 5, VWEU en de doelstellingen van voornoemde richtlijn, aldus worden uitgelegd dat het niet van toepassing is op het begrip arbeidstijd op grond waarvan moet kunnen worden bepaald welke beloning verschuldigd is bij wachtdiensten thuis?
- Staat richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd eraan in de weg dat de wachtdienst thuis wordt beschouwd als arbeidstijd wanneer de beperkingen die tijdens de wachtdienst op de werknemer rusten (zoals de verplichting om binnen de 8 minuten gevolg te geven aan de oproepen van de werkgever), de mogelijkheden om andere activiteiten uit te oefenen aanzienlijk beperken, ook al wordt de wachtdienst bij de werknemer thuis verricht?