

RECTIFICATIES

Rectificatie van de mededeling van de Commissie**Interpretatieve mededeling over Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd**

(Deze tekst annuleert en vervangt de tekst die is bekendgemaakt in Publicatieblad van de Europese Unie C 109 van 24 maart 2023, blz. 1)

(2023/C 143/06)

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

Interpretatieve mededeling over Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

INHOUDSOPGAVE

	<i>Bladzijde</i>
I. INLEIDING	11
A. De uitdagingen van de veranderende organisatie van het werk aangaan	11
B. Een vernieuwd engagement ter ondersteuning van juridische duidelijkheid en rechtszekerheid	13
C. Overzicht van de belangrijkste bepalingen	14
II. RECHTSGRONDSLAG EN DOEL VAN DE RICHTLIJN	15
III. WERKINGSSFEER VAN DE RICHTLIJN	16
A. Persoonlijk toepassingsgebied	16
1. Toepassing van de bepalingen van de richtlijn op “werknemers”	16
2. Toepassing van de richtlijn in het geval van gelijktijdige overeenkomsten	18
B. Materieel toepassingsgebied — betrokken sectoren	19
1. Beginsel: de richtlijn is van toepassing op alle sectoren	19
2. Afwijking: uitsluiting van bepaalde activiteiten in overheidsdienst	20
3. Afwijking: activiteiten van leden van de strijdkrachten	21
4. Zeevarenden	22
5. Sectoren en werknemers die aan specifieke wetgeving onderworpen zijn	22
C. Toepassingsgebied van de bepalingen	23
1. Wat valt er (niet) onder?	23
2. Minimumvoorschriften	24
3. Non-regressie	24
IV. DEFINITIES	26
A. “Arbeidstijden” en “rusttijden”	26
1. Definitie van “arbeidstijd” en “rusttijden”	26
2. Registratie van de arbeidstijd	28
3. Toepassing van de definitie van de richtlijn op specifieke perioden	29

B.	Nachttijd en nachtarbeider	33
C.	Ploegenarbeid en werknemers in ploegendienst	34
D.	Mobiele werknemer	34
E.	Offshorewerkzaamheden	35
F.	Passende rusttijd	35
V.	MINIMUMRUSTTIJDEN	36
A.	Dagelijkse rusttijd	36
B.	Pauzes	37
1.	Duur van de pauze	37
2.	Tijdstip van de pauze	37
3.	Omstandigheden van de pauze	37
4.	Omzettingsverplichtingen van de lidstaten	38
C.	Wekelijkse rusttijd	38
1.	Een minimumperiode van 35 ononderbroken uren wekelijkse rusttijd	39
2.	Rusttijd voor elk tijdvak van zeven dagen (“wekelijkse rusttijd”)	39
3.	Wekelijkse rusttijd over een referentieperiode van 14 dagen	39
4.	Een verkorte wekelijkse rusttijd in bepaalde gevallen	39
VI.	MAXIMALE WEKELIJKSE ARBEIDSTIJD	40
A.	Maximale wekelijkse arbeidstijd	41
1.	Welke tijd moet worden meegerekend voor de maximale wekelijkse arbeidstijd?	41
2.	Maximum vastgesteld op 48 uur	41
3.	Een onvoorwaardelijk maximum	41
B.	Een maximum waarvan een gemiddelde mag worden berekend	41
1.	Hoe lang is de referentieperiode?	41
2.	Wat is niet inbegrepen in de referentieperiode?	41
3.	Wat kan worden opgenomen in de referentieperiode?	42
C.	Een bepaling met rechtstreekse werking	42
VII.	JAARLIJKSE VAKANTIE MET BEHOUD VAN LOON	43
A.	Iedere werknemer heeft recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon	43
1.	Jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste 4 weken	44
2.	Minimumvakantie voor alle werknemers zonder voorwaarden	45
3.	Betaling tijdens de jaarlijkse vakantie	48
4.	Rechtstreekse werking van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon	50
B.	Recht op een financiële vergoeding ter vervanging van jaarlijkse vakantie met behoud van loon	50
1.	Recht op een financiële vergoeding	50
2.	Het bedrag van de vergoeding	52
3.	Aanvullend recht op vakantie	52

C.	Interactie tussen jaarlijkse vakantie met behoud van loon en andere soorten verlof	52
1.	Zwangerschapsverlof	52
2.	Ouderschapsverlof en andere soorten door het EU-recht beschermd verlof	53
3.	Ziekteverlof	53
4.	Andere soorten verlof op nationaal niveau	55
VIII.	NACHTARBEID, PLOEGENARBEID EN HET WERKROOSTER	56
A.	Duur van de nachtarbeid	56
1.	Gemiddelde beperking van nachtarbeid	56
2.	Maximale beperking op nachtarbeid met bijzondere risico's of grote lichamelijke of geestelijke spanningen	57
B.	Medische keuring en overgang van nachtarbeiders naar dagwerk	57
1.	Het recht van nachtarbeiders op medische keuring	58
2.	De overgang van nachtarbeiders naar dagwerk om gezondheidsredenen	59
C.	Garanties voor nachtarbeid	59
D.	Kennisgeving wanneer regelmatig gebruik wordt gemaakt van nachtarbeiders	59
E.	Bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid	60
F.	Werkrooster	61
IX.	AFWIJKingEN	61
A.	De afwijking voor "autonome werknemers"	62
1.	Toepassingsgebied van de afwijking voor "autonome werknemers"	62
2.	Gevolgen van de afwijking voor "autonome werknemers"	64
B.	Afwijkingen waarvoor gelijkwaardige compenserende rusttijden of passende bescherming moeten worden geboden	64
1.	De afwijking voor "bepaalde werkzaamheden" van artikel 17, lid 3	64
2.	De afwijking voor ploegenarbeid en opgesplitste arbeidstijd	66
3.	De afwijking voor alle sectoren bij collectieve overeenkomst	66
4.	Verplichting gelijkwaardige compenserende rusttijden of, in uitzonderlijke gevallen, passende bescherming te bieden	68
5.	Afwijkingen van de referentieperioden	70
C.	"Opt-out" van de maximale wekelijkse arbeidstijd	71
1.	Verplichting deze bepaling om te zetten	71
2.	Voorwaarden	71
3.	Gevolgen van de opt-out	73
D.	Specifieke afwijking voor mobiele werknemers en offshorewerkzaamheden	73
1.	Mobiele werknemers	74
2.	Offshorewerknemers	74
E.	Specifieke afwijking voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen	75
X.	CONCLUSIE	77

Deze mededeling actualiseert de interpretatieve mededeling uit 2017 over Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd ⁽¹⁾ aangezien het Hof van Justitie van de Europese Unie (“het Hof”) intussen meer dan 30 arresten en beschikkingen tot uitlegging van de richtlijn heeft gewezen/gegeven.

Om ervoor te zorgen dat de interpretatieve mededeling actueel en gebruiksvriendelijk is, wordt alle relevante jurisprudentie die vóór en na de interpretatieve mededeling van 2017 is gepubliceerd, in één document geconsolideerd.

Deze mededeling is bedoeld om de nationale autoriteiten, de burgers en de bedrijven te helpen bij de toepassing van Richtlijn 2003/88/EG. Alleen het Hof is bevoegd om het recht van de Unie op gezaghebbende wijze uit te leggen.

I. INLEIDING

De arbeidstijdenrichtlijn 2003/88/EG ⁽²⁾ (de “richtlijn” of de “arbeidstijdenrichtlijn”) is een belangrijk element van het acquis van de Europese Unie (EU). De richtlijn is een van de hoekstenen van Europa’s sociale model geworden. De eerste richtlijn van algemene strekking met betrekking tot de arbeidstijden – Richtlijn 93/104/EG ⁽³⁾ (de “richtlijn uit 1993”) – is bijna 30 jaar geleden vastgesteld.

De richtlijn stelt individuele rechten vast voor alle werknemers in de EU en geeft dus concreet invulling aan artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het “Handvest”), waarin als onderdeel van het “primaire EU-recht” het recht van elke werknemer wordt erkend op “gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden” en op “een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon”.

In de arbeidstijdenrichtlijn zijn de minimumvoorschriften bepaald inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd met betrekking tot dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd, jaarlijkse vakantie en aspecten van nacht- en ploegenarbeid en het werkrooster.

Het recht op beperking van de arbeidstijd, dagelijkse en wekelijkse rusttijden en jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt door het Handvest gewaarborgd en valt onder artikel 52 van het Handvest: “Beperkingen op de uitoefening van de in dit Handvest erkende rechten en vrijheden moeten bij wet worden gesteld en de wezenlijke inhoud van die rechten en vrijheden eerbiedigen. Met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel kunnen slechts beperkingen worden gesteld, indien zij noodzakelijk zijn en daadwerkelijk beantwoorden aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang of aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen”.

A. De uitdagingen van de veranderende organisatie van het werk aangaan

De richtlijn uit 1993 is bijna 30 jaar geleden in werking getreden in een samenleving waar de arbeidsverhoudingen over het algemeen homogener waren en de arbeidsorganisatie meer gestandaardiseerd was op basis van een werkdag van 9 tot 5. De afgelopen decennia moet bij de regelgeving met betrekking tot de arbeidstijd echter steeds vaker rekening worden gehouden met nieuwe vormen van werk en arbeidsorganisatie, bijvoorbeeld als gevolg van de toename van afstandswerk, mobiel werk, oproepwerk, platformwerk of meervoudig werk.

Deze veranderingen zijn veroorzaakt en/of versneld door het effect van de digitalisering op de economieën en samenlevingen in de EU. De digitale transformatie heeft namelijk flexibelere werkregelingen mogelijk gemaakt, waarbij zowel tegemoet wordt gekomen aan het verlangen van de werknemers naar evenwicht tussen werk en privéleven en welzijn op het werk als aan het streven van bedrijven naar meer productiviteit en flexibiliteit in een geglobaliseerde economie.

⁽¹⁾ PB C 165 van 24.5.2017, blz. 1.

⁽²⁾ 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 (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

⁽³⁾ Richtlijn 1993/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307 van 13.12.1993, blz. 18).

De arbeidstijdenrichtlijn wordt daarom uitgevoerd tegen de achtergrond van tal van nieuwe mogelijkheden en risico's. Flexibele arbeid kan ertoe leiden dat vaker van de afwijkingen van de richtlijn wordt gebruikgemaakt. De digitalisering doet het verschil tussen werk en rust vervagen en maakt een grotere versnippering van het werk mogelijk, zowel in ruimte als tijd. Tegelijkertijd ontstaan nieuwe technologische mogelijkheden om de arbeidstijd te monitoren.

Ook de wereldwijde COVID-19-pandemie heeft ernstige gevolgen voor de wereld van het werk gehad. De maatregelen die de overheden in de hele EU hebben genomen om de verspreiding van het virus tegen te gaan, hebben tot een aanzienlijke en plotse toename van afstandswerk geleid. De beperkingen vanwege sanitaire redenen hebben geleid tot verplicht telewerk thuis voor een groot aantal werknemers⁽⁴⁾. Toen de gezondheidssituatie een geleidelijke versoepeling van de beperkingen mogelijk maakte, heeft verplicht telewerk in grote mate plaats gemaakt voor vrijwillig telewerk. Voor het groeiend percentage werknemers die hun taken op afstand kunnen uitvoeren⁽⁵⁾, vormt de COVID-19-pandemie mogelijk het begin van een blijvende trend naar meer telewerk thuis in combinatie met aanwezigheid in de gebouwen van de werkgever tijdens een deel van de arbeidstijd ("hybride werk").

Tegen deze achtergrond actualiseert deze mededeling de vorige versie van 2017 met recente ontwikkelingen in de jurisprudentie van het Hof. De belangrijkste van deze arresten zijn:

- pHet arrest Matzak⁽⁶⁾ van 2018 en een aantal andere recentere arresten betreffende de kwalificatie van wachtdienst als "arbeidstijd" of als "rusttijd". Deze arresten gaan over wachtdienst buiten de werkplek, d.w.z. een periode waarin de werknemer niet op de werkplek hoeft te blijven, maar wel bereikbaar moet zijn en binnen een bepaalde termijn moet kunnen reageren. Het Hof oordeelde dat de vraag of wachtdienst als "rusttijd" dan wel als "arbeidstijd" wordt beschouwd, afhangt van de intensiteit van de verplichtingen die aan de werknemer worden opgelegd en die van invloed zijn op de wijze waarop hij of zij van wachtdienst kan gebruikmaken. Het Hof leek ook te erkennen dat, zelfs als wachtdienst als "rusttijd" wordt beschouwd, de verplichting om bereikbaar te zijn en te reageren – wat impliceert dat de werknemer niet het recht heeft om niet bereikbaar te zijn – schadelijk kan zijn voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers indien deze verplichting te vaak wordt opgelegd.
- Het arrest⁽⁷⁾ CCOO van 2019 over de registratie van arbeidstijd. In dit arrest heeft het Hof geoordeeld dat de lidstaten de werkgevers moeten verplichten een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd. Dit roept complexe vragen op, met name in het geval van werknemers die op afstand werken of telewerken en een zekere mate van flexibiliteit en autonomie kunnen genieten bij het organiseren en uitvoeren van werk zonder fysiek toezicht (bijvoorbeeld wanneer het gaat om de 11 uur ononderbroken dagelijkse rusttijd).
- Het arrest Academia de Studii Economice din București⁽⁸⁾ van 2021. In dat arrest heeft het Hof zich gebogen over de vraag of de bepalingen van de richtlijn absolute grenzen stellen bij gelijktijdige overeenkomsten met een of meer werkgevers, dan wel of zij van toepassing zijn op elke arbeidsverhouding afzonderlijk, in het specifieke geval dat een werknemer meerdere arbeidsovereenkomsten met dezelfde werkgever heeft gesloten. Het Hof was van oordeel dat de minimale dagelijkse rusttijd van toepassing is op al die overeenkomsten gezamenlijk en niet op elk van die overeenkomsten afzonderlijk.
- Het arrest Ministrstvo za obrambo⁽⁹⁾ van 2021, dat betrekking heeft op de toepasselijkheid van de arbeidstijdenrichtlijn op leden van de strijdkrachten. Het Hof heeft bevestigd dat de arbeidstijdenrichtlijn in beginsel van toepassing is op leden van de strijdkrachten, maar dat een aantal van hun activiteiten van de werkingsfeer van de richtlijn kunnen worden uitgesloten.

⁽⁴⁾ Volgens Eurofound (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, November 2022). In 2019 gaf 11 % van de werknemers in de 27 EU-lidstaten te kennen "soms" (d.w.z. minder dan de helft van de dagen, maar ten minste één uur in een referentieperiode van vier weken) of "gewoonlijk" (d.w.z. ten minste de helft van de dagen) thuis te werken, maar in 2020 is het percentage abrupt tot 19 % gestegen en in 2021 tot 22 %. In de e-enquête van Eurofound over leven, werk en COVID-19 van juli 2020 gaf maar liefst 34 % van de respondenten aan uitsluitend thuis te werken.

⁽⁵⁾ Geschat wordt (Sostero et al. (2020)) dat beroepen die goed zijn voor 37 % van de arbeid in een afhankelijke arbeidsverhouding in de EU, voor telewerk in aanmerking komen (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, november 2022).

⁽⁶⁾ Arrest van 21 februari 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ Arrest van 14 mei 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ Arrest van 17 maart 2021, Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ Arrest van 15 juli 2021, B. K./Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), C-742/19, ECLI: EU:C:2021:597.

B. Een vernieuwd engagement ter ondersteuning van juridische duidelijkheid en rechtszekerheid

Sinds 1993 zijn meer dan 80 arresten en beschikkingen van het Hof aan de arbeidstijdenrichtlijn en de uitlegging van de bepalingen ervan gewijd (onder meer wat betreft de werkingsfeer en beperkingen van de flexibiliteit waarin de richtlijn voorziet).

Een dergelijke omvangrijke jurisprudentie maakt het moeilijk voor de lidstaten, werknemers en werkgevers, andere belanghebbenden (bijvoorbeeld sociale partners of arbeidsinspecties) en geïnteresseerde burgers om de exacte inhoud en reikwijdte van de bepalingen van de richtlijn te begrijpen. Nochtans is die jurisprudentie belangrijk voor de correcte uitvoering van de richtlijn, aangezien misverstanden en een gebrek aan kennis van de meest recente ontwikkelingen in de jurisprudentie kunnen leiden tot problemen bij de naleving van de richtlijn en tot vermijdbare klachten of geschillen.

In overeenstemming met de nieuwe aanpak van de Commissie “*Betere resultaten door betere toepassing*”⁽¹⁰⁾ is deze mededeling bedoeld om een bijdrage te leveren aan een efficiënte toepassing, uitvoering en handhaving van de bestaande EU-wetgeving en om de lidstaten en het publiek te helpen ervoor te zorgen dat de EU-wetgeving daadwerkelijk wordt toegepast.

De specifieke doelstellingen zijn:

- de nationale autoriteiten meer rechtszekerheid en duidelijkheid bieden over de verplichtingen en flexibiliteitsbepalingen van de richtlijn om lasten en inbreuken te helpen verminderen;
- de bepalingen van de richtlijn beter helpen toepassen in het kader van nieuwe en flexibele arbeidsregelingen;
- de effectieve handhaving van de in de richtlijn opgenomen minimumnormen van de EU waarborgen en de werknemers dus, in het belang van alle partijen, beter beschermen tegen de veiligheids- en gezondheidsrisico's van te lange of onangepaste werktijden en onvoldoende rusttijden.
- ervoor zorgen dat het in de interpretatieve mededeling uit 2017 opgenomen volledig overzicht van de jurisprudentie van het Hof over de arbeidstijdenrichtlijn relevant blijft door die mededeling te actualiseren met recente jurisprudentie.

De mededeling wil de lidstaten en andere belanghebbenden juridische duidelijkheid en rechtszekerheid bieden bij de toepassing van de arbeidstijdenrichtlijn en de nationale autoriteiten, rechtsbeoefenaars en sociale partners helpen de richtlijn uit te leggen. Daartoe worden de bepalingen van de richtlijn en de jurisprudentie van het Hof waarin de bepalingen zijn uitgelegd, in één document samengebracht. De relevante jurisprudentie over de belangrijkste bepalingen van de richtlijn wordt vermeld en de verschillende toepassingsmogelijkheden die uit de tekst van de richtlijn zelf voortvloeien, worden verduidelijkt. In haar vorm volgt de mededeling voor zover mogelijk de volgorde van de hoofdstukken en artikelen van de richtlijn. Artikel 17, lid 5, (over artsen in opleiding) en de artikelen 24, 25, 26 en 27 (inzake verslagen, nieuw onderzoek van de bepalingen betreffende werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen en werknemers in het personenvervoer, en intrekking) worden echter niet behandeld. Het eerstgenoemde artikel wordt niet behandeld omdat de afwijkingen zijn vervallen, en de laatstgenoemde artikelen worden niet behandeld omwille van hun procedurele aard.

Daarnaast bevat de mededeling het standpunt van de Commissie over verscheidene aspecten. Daarbij baseert de Commissie zich zoveel mogelijk op de bestaande jurisprudentie en houdt zij rekening met de basiselementen voor de uitlegging van het Unierecht: de formulering⁽¹¹⁾, de context en de doelstellingen van de arbeidstijdenrichtlijn⁽¹²⁾. In gevallen waarbij die elementen geen specifiek resultaat opleveren, past de Commissie het beginsel *in dubio pro libertate* toe om advies te geven over mogelijke leemten in de richtlijn en de jurisprudentie, rekening houdend met de doelstelling van de richtlijn, namelijk de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk.

⁽¹⁰⁾ Mededeling van de Commissie “EU-wetgeving: betere resultaten door betere toepassing”, C(2016) 8600.

⁽¹¹⁾ Wat de formulering van de richtlijn betreft, kan zoals werd aangegeven door advocaat-generaal Kokott in haar opmerkingen in de zaak C-484/04, van meet af aan worden opgemerkt: “*De verschillende bepalingen van de richtlijn zijn al naar gelang van de taalversie en ook binnen de afzonderlijke taalversies zeer verschillend geformuleerd*”. Dat betekent dat bij de analyse van de bepalingen van de richtlijn niet alleen rekening moet worden gehouden met de bewoordingen in één taal maar met die van verschillende taalversies om de bedoelde betekenis van de onderzochte bepaling te achterhalen. Zie de conclusie van advocaat-generaal Kokott van 9 maart 2006, *Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punten 62-64.

⁽¹²⁾ Zie de conclusie van advocaat-generaal Kokott van 9 maart 2006, *Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punt 22.

De Commissie is van mening dat haar advies van bijzonder belang kan zijn voor de lidstaten aangezien zij, als hoedster van de Verdragen, de bevoegdheid heeft om toe te zien op de uitvoering van het EU-recht en om uiteindelijk inbreukprocedures in te leiden of af te sluiten op basis van alle bepalingen van de richtlijn, ook van die bepalingen waarover het Hof nog geen uitspraak heeft gedaan. Als de lidstaten op transparante wijze worden ingelicht over het standpunt van de Commissie over bepaalde onduidelijke aspecten van de richtlijn, kunnen zij daarmee rekening houden bij het opstellen van hun nationale wetgeving.

Tegelijkertijd beklemtoont de Commissie dat de mededeling niet bindend is en niet bedoeld is om nieuwe regels te creëren. De uiteindelijke bevoegdheid om EU-wetgeving uit te leggen, ligt bij het Hof, dat er via de uitlegging en de toepassing van de Verdragen voor zorgt dat de wet wordt nageleefd. Daarom worden de bijkomende aspecten waarvoor een beperkte of geen jurisprudentie bestaat en waarvoor de Commissie haar standpunt voorstelt duidelijk aangegeven met verticale strepen in de marge.

De Commissie presenteert twee documenten: deze interpretatieve mededeling en het in artikel 24 van de richtlijn bedoelde verslag over de tenuitvoerlegging ⁽¹³⁾. In dit laatste verslag wordt de stand van zaken bij de omzetting van de richtlijn geanalyseerd. Beide documenten hebben als doel de lidstaten in staat te stellen de richtlijn beter uit te voeren om te zorgen voor betere resultaten voor burgers, ondernemingen en overheden.

C. **Overzicht van de belangrijkste bepalingen**

Wat het materiële toepassingsgebied betreft, is de richtlijn van toepassing op alle soorten activiteiten, met inbegrip van activiteiten in verband met gebeurtenissen die, per definitie, niet te voorzien zijn, zoals brandbestrijding of civiele bescherming. Het Hof heeft immers geoordeeld dat uitsluiting van het toepassingsgebied van de richtlijn strikt beperkt was tot uitzonderlijke gebeurtenissen zoals “*technologische of natuurrampen, aanslagen, zware ongevallen of andere soortgelijke gebeurtenissen*” ⁽¹⁴⁾.

Wat de definitie van arbeidstijd betreft, heeft het Hof in zijn rechtspraak specifieke aanwijzingen gegeven met betrekking tot de kwalificatie van de perioden waarin werknemers in geval van nood beschikbaar moeten blijven om hun werk te hervatten, zoals “oproepdienst” en “wachtdienst” ⁽¹⁵⁾. Het Hof heeft geoordeeld dat de tijd van de “oproepdienst” in zijn geheel als “arbeidstijd” moet worden beschouwd in de zin van de richtlijn, indien de fysieke aanwezigheid van de werknemer op de werkplek vereist is en deze werkplek niet zijn/haar woonplaats is ⁽¹⁶⁾. De volledige “wachtdienst”, waarbij een werknemer te allen tijde bereikbaar moet zijn, maar niet verplicht is om op een door de werkgever bepaalde plaats te blijven, wordt als “arbeidstijd” aangemerkt, wanneer de door de werkgever tijdens de wachtdienst opgelegde verplichtingen een objectieve en zeer aanzienlijke impact hebben op de mogelijkheid van de werknemer om de tijd waarin van hem geen beroepsactiviteiten worden verlangd, vrij in te vullen en dus op de mogelijkheid om die tijd aan zijn eigen persoonlijke en sociale interesses te besteden ⁽¹⁷⁾. Wanneer deze verplichtingen echter geen dergelijke impact hebben op de mogelijkheid van een werknemer zich met zijn/haar eigen interesses bezig te houden, moet alleen de tijd die verbonden is met de daadwerkelijke verrichting van beroepsactiviteiten, als “arbeidstijd” worden beschouwd ⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Verslag van de Commissie over de uitvoering van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (COM(2023) 72 final) en het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie (SWD(2023) 40 final).

⁽¹⁴⁾ Beschikking van 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, punt 54; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 59.

⁽¹⁵⁾ Arrest van 3 oktober 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, punten 46-52; Arrest van 9 september 2003, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punten 44-71; Beschikking van 4 maart 2011, Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punten 42-58; Arrest van 21 februari 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punten 53-66; Arrest van 9 maart 2021, D.J. v Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, punten 32-56; Arrest van 9 maart 2021, RJ v Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, punten 33-55; Arrest van 11 november 2021, MG v Dublin City Council, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, punten 38-47; Arrest van 9 september 2021, XR/Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s., C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, punten 30-43, in de bijzondere context waarbij een werknemer tijdens pauzes beschikbaar moet zijn.

⁽¹⁶⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 48; Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 63; Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 48; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 33; Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punt 34; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punt 31.

⁽¹⁷⁾ Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punten 63-66; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punten 36-37; Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punten 37-38; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punten 33-34; Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punt 38.

⁽¹⁸⁾ Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punt 39; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 38 en de geciteerde jurisprudentie.

Het is belangrijk dat in de richtlijn een maximale wekelijkse arbeidstijd van 48 uur is vastgesteld. In de mededeling wordt benadrukt dat alle “arbeidstijd” moet worden meegerekend en dat die grens een gemiddelde is dat kan worden berekend over een referentieperiode van maximaal vier maanden, zelfs in situaties waarin de afwijkingen niet van toepassing zijn.

Wat jaarlijkse vakantie met behoud van loon betreft, wordt in de mededeling een overzicht gegeven van de uitgebreide jurisprudentie van het Hof over verschillende aspecten: van de verplichting om werknemers niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon te laten overdragen als zij die dagen niet hebben kunnen opnemen (bijvoorbeeld door ziekteverlof)⁽¹⁹⁾ tot de verduidelijking dat het in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie vastgestelde beginsel van jaarlijkse vakantie met behoud van loon een horizontale en verticale rechtstreekse werking heeft, d.w.z. dat het rechtstreeks kan worden aangevoerd in geschillen tussen particulieren⁽²⁰⁾ en tussen particulieren en emanaties van de staat⁽²¹⁾. Aanvullende, door de lidstaten toegekende perioden van jaarlijkse vakantie met behoud van loon bovenop de krachtens de richtlijn vereiste vier weken kunnen echter worden onderworpen aan voorwaarden van nationaal recht⁽²²⁾.

De richtlijn bevat eveneens een aanzienlijk aantal afwijkingen die specifieke vereisten voor bepaalde activiteiten of sectoren toestaan en tegelijkertijd de werknemers beschermen tegen ongunstige effecten van buitensporig lange werktijden en onvoldoende rusttijden. Gezien hun aantal en de verschillende voorwaarden waaraan zij onderworpen zijn, vormen zij een nogal ingewikkeld geheel en de mededeling probeert daarom de voorwaarden voor de toepassing van die afwijkingen te verduidelijken alsook de bepalingen en de mate waarin afwijkingen zijn toegestaan.

De voor autonome werknemers toegestane afwijking is bijvoorbeeld niet automatisch van toepassing, noch beperkt tot de drie categorieën werknemers die in het artikel worden opgesomd (leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid, arbeidskrachten in gezins- of familieverband en werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen), maar vereist dat de gehele arbeidstijd niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald⁽²³⁾, of door de werknemers zelf kan worden bepaald.

Met betrekking tot de individuele opt-out van de 48-uursgrens per week, herinnert de mededeling eraan dat de instemming individueel moet zijn en niet kan worden vervangen door de instemming van de vakbondsvertegenwoordigers (bijvoorbeeld in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst⁽²⁴⁾) en dat de werknemers moeten worden beschermd tegen elk mogelijk nadelig effect (en niet alleen tegen ontslag) als zij niet of niet langer instemmen met een opt-outregeling.

II. RECHTSGRONDSLAG EN DOEL VAN DE RICHTLIJN

De richtlijn uit 1993 was gebaseerd op artikel 118 bis van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Krachtens dat artikel konden geleidelijk uit te voeren minimumvoorschriften worden vastgesteld om “*de verbetering van met name het arbeidsmilieu te bevorderen wat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers betreft*”.

In antwoord op een betwisting van het gebruik van deze rechtsgrondslag heeft het Hof bevestigd dat het artikel betrekking heeft op alle factoren, fysieke of andere, die van invloed kunnen zijn op de gezondheid en de veiligheid van de werknemer in zijn arbeidsmilieu, en in het bijzonder op bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. De richtlijn is daarom naar behoren op de rechtsgrondslag ervan vastgesteld⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ Arrest van 10 september 2009, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, punt 19.

⁽²⁰⁾ Arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V./Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, punten 73-76.

⁽²¹⁾ Arrest van 6 november 2018, Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer en Volker Willmeroth/Martina Broßonn, gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871; punten 80, 85 en 92.

⁽²²⁾ Arrest van 24 januari 2012, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique en Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, punten 47-49; Arrest van 3 mei 2012, Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punten 34-37; Arrest van 19 november 2019, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelijärjestö (TSN) ry v Hyvinvointialan liitto ry en Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v Satamaoperaattorit ry, gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, punt 54.

⁽²³⁾ Arrest van 7 september 2006, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punt 20; Arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, punt 41.

⁽²⁴⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 74; Arrest van 5 oktober 2004, Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller en Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 tot en met C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punt 80.

⁽²⁵⁾ Arrest van 12 november 1996, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland/Raad van de Europese Unie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, punten 15-49; Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 93.

Als gevolg daarvan werd de huidige richtlijn, die de richtlijn uit 1993 introk en verving, vastgesteld door het Europees Parlement en de Raad op basis van het overeenkomende artikel 137, lid 2, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap ⁽²⁶⁾. Daardoor kunnen richtlijnen worden vastgesteld met minimumvereisten om met name het arbeidsmilieu te verbeteren en de veiligheid en gezondheid van de werknemers te beschermen.

Met uitzondering van het verruimde toepassingsgebied van de richtlijn en de schrapping van de oudere bepaling dat de wekelijkse rusttijd “*in beginsel de zondag omvat*”, zijn de bepalingen van de momenteel geldende arbeidstijdenrichtlijn opgesteld in termen die grotendeels identiek zijn aan die van de richtlijn uit 1993 en Richtlijn 2000/34/EG ⁽²⁷⁾, waarbij de richtlijn uit 1993 is gewijzigd ⁽²⁸⁾. Om die reden wordt in deze mededeling in voorkomend geval rekening gehouden met de antwoorden van het Hof op de vragen waarnaar in de vorige richtlijnen werd verwezen. Tenzij anders bepaald, zijn de bepalingen in deze mededeling dus ontleend aan de tekst van Richtlijn 2003/88/EG die momenteel van toepassing is. Waar nodig wordt naar de eerdere teksten verwezen ⁽²⁹⁾.

In overeenstemming met de rechtsgrondslag beoogt de richtlijn “*minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd*” vast te stellen (zie artikel 1, lid 1, en verscheidene overwegingen ⁽³⁰⁾).

De rechtsgrondslag en het doel van de richtlijn fungeren als leidraad bij de uitlegging van de richtlijn door het Hof en er moet dus rekening mee worden gehouden. Daarenboven heeft het Hof – in overeenstemming met overweging 4 van de richtlijn: “*De verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt mag worden gemaakt*” – geweigerd rekening te houden met de door de lidstaten aangehaalde economische en organisatorische gevolgen van de vraag of oproepdienst moet worden beschouwd als arbeidstijd ⁽³¹⁾.

III. WERKINGSFEER VAN DE RICHTLIJN

A. Persoonlijk toepassingsgebied

1. Toepassing van de bepalingen van de richtlijn op “werknemers”

Terwijl de richtlijn geen specifiek artikel bevat waarin het persoonlijk toepassingsgebied wordt bepaald, verwijzen de uitvoeringsbepalingen naar een “werknemer” (vaak naar “alle werknemers” of “elke werknemer”).

Het begrip “werknemer” wordt niet gedefinieerd in de richtlijn zelf. In het begeleidende document bij het voorstel voor de richtlijn van 1993 ⁽³²⁾ wordt gesuggereerd dat de definitie van Richtlijn 89/391/EEG ⁽³³⁾ van toepassing is, namelijk “*iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel*”. Het Hof heeft dat echter betwist op grond van het feit dat in de arbeidstijdenrichtlijn zelf niet wordt verwezen naar die bepaling van Richtlijn 89/391/EEG. Het Hof sloot ook een van nationaal recht en/of nationale gebruiken afgeleide definitie uit ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ Thans artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

⁽²⁷⁾ Richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 tot wijziging van Richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd om de van deze richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te bestrijken, (PB L 195 van 1.8.2000, blz. 41).

⁽²⁸⁾ Arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, punt 22; Arrest van 25 november 2010, Günter Fuß/Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, punt 32; Beschikking van 4 maart 2011, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punt 39.

⁽²⁹⁾ Het doel van deze interpretatieve mededeling blijft echter een stand van zaken te geven van de tekst die van toepassing is. Daarom zullen de gewijzigde bepalingen niet worden onderzocht tenzij die relevant zijn voor de ontwikkelingen. Dat geldt met name voor de bepaling dat de wekelijkse rusttijd normaliter op zondag moet vallen en voor de uitsluiting van de vervoersector die niet meer als zodanig bestaat.

⁽³⁰⁾ Zie met name de overwegingen 2 en 4.

⁽³¹⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punten 66-67.

⁽³²⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 final — SYN 295, blz. 3.

⁽³³⁾ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

⁽³⁴⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 27.

Integendeel, het Hof heeft geoordeeld dat het begrip niet naargelang van het recht van de lidstaten verschillend mag worden uitgelegd, maar een specifieke betekenis in het recht van de Unie heeft. Het Hof was van mening dat het begrip “werknemer” niet strikt kon worden uitgelegd ⁽³⁵⁾ en concludeerde dat het “*moet worden omschreven aan de hand van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt*” ⁽³⁶⁾. Het Hof koppelde daarbij de uitlegging van “werknemer” voor de toepassing van de arbeidstijdenrichtlijn aan de jurisprudentie in het kader van het vrij verkeer van werknemers zoals vastgesteld in artikel 45 van het Verdrag.

Het Hof oordeelt dat “*voor de kwalificatie van de betrokkenen ten aanzien van het begrip werknemer [...] de nationale rechter zich [dient] te baseren op objectieve criteria en alle omstandigheden van de voor hem dienende zaak die te maken hebben met de aard van zowel de betrokken werkzaamheden als de betrokken arbeidsverhouding, in hun geheel [dient] te beoordelen.*” ⁽³⁷⁾.

Het Hof heeft echter advies uitgebracht over de toepassing van die criteria en heeft vastgesteld dat de hoedanigheid van “werknemer” in de zin van het recht van de Unie onafhankelijk is van die hoedanigheid naar nationaal recht ⁽³⁸⁾. Het Hof heeft bijvoorbeeld geoordeeld dat werknemers van publiekrechtelijke instellingen “werknemers” zijn in de zin van de richtlijn ongeacht hun ambtenarenstatus ⁽³⁹⁾. Het Hof redeneerde ook dat personeel dat incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam is met een overeenkomst voor bepaalde tijd en dat niet onderworpen is aan bepalingen van nationaal arbeidsrecht, onder het begrip “werknemer” valt ⁽⁴⁰⁾. Het Hof heeft ook geoordeeld dat het begrip “werknemer” van toepassing kan zijn op een persoon die in een centrum voor arbeidstherapie wordt opgevangen, ongeacht de productiviteit van de betrokkene, de herkomst van de middelen waaruit het loon wordt betaald of de geringe hoogte van het loon ⁽⁴¹⁾.

Niet de status van de persoon naar nationaal recht is doorslaggevend voor de toepasselijkheid van de arbeidstijdenrichtlijn. Zo kwalificeerde het Hof in het arrest *Matzak* een vrijwillige brandweerman naar Belgisch recht als “werknemer” in de zin van de richtlijn ⁽⁴²⁾. De toepasselijkheid van de richtlijn hangt echter af van de vraag of de betrokken persoon is aan te merken als “werknemer” volgens de definitie in de EU-jurisprudentie. Bepalend zijn aspecten van zijn of haar concrete arbeidsregeling, met name of de persoon reële en daadwerkelijke arbeid verricht onder leiding en toezicht van een andere persoon en tegen een vergoeding.

Dat betekent dat bepaalde personen die uit hoofde van het nationale recht “zelfstandigen” zijn, door het Hof toch kunnen worden aangemerkt als “werknemers” voor de toepassing van de arbeidstijdenrichtlijn ⁽⁴³⁾. Het Hof heeft inderdaad geoordeeld dat “*de kwalificatie als “zelfstandige” naar nationaal recht niet uitsluit dat een persoon moet worden aangemerkt als “werknemer” in de zin van het recht van de Unie, indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is en dus een echte arbeidsverhouding verhuult*” ⁽⁴⁴⁾. Het Hof wees op de volgende elementen als mogelijke indicatoren van de kwalificatie als “werknemer”: als de persoon onder leiding van een werkgever handelt, met name wat betreft de vrijheid om zijn of haar tijdschema en de plaats en de inhoud van zijn of haar werk te kiezen ⁽⁴⁵⁾, als de persoon niet deelt in de commerciële risico's van de werkgever ⁽⁴⁶⁾ en als hij of zij tijdens de duur van de arbeidsverhouding is opgenomen in de onderneming van de werkgever ⁽⁴⁷⁾. Anderzijds zijn de keuze van het soort werk en de uit te voeren taken, de wijze

⁽³⁵⁾ Beschikking van 7 april 2011, Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, punt 21.

⁽³⁶⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 28; Arrest van 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e. a./Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, punt 41; Arrest van 16 juli 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, punten 90 en 94; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 49.

⁽³⁷⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 29; Arrest in zaak C-658/18, Governo della Repubblica italiana, punt 91.

⁽³⁸⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 30.

⁽³⁹⁾ Beschikking in zaak C-519/09, May, punten 25-26.

⁽⁴⁰⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punten 30-32.

⁽⁴¹⁾ Arrest van 26 maart 2015, Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail “La Jouvène” and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, punten 29-41.

⁽⁴²⁾ Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punt 45.

⁽⁴³⁾ Zie naar analogie het arrest van 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punten 35-37.

⁽⁴⁴⁾ Arrest in zaak C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, punt 35.

⁽⁴⁵⁾ Arrest van 13 januari 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, punt 72.

⁽⁴⁶⁾ Arrest van 14 december 1989, The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, punt 36.

⁽⁴⁷⁾ Arrest van 16 september 1999, Strafzaak tegen Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV en Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, punt 26.

waarop de taken worden uitgevoerd, de keuze van de tijd en plaats van het werk en de grotere vrijheid bij de aanwerving van eigen personeel kenmerken die typisch met de functies van een onafhankelijke dienstverlener worden geassocieerd ⁽⁴⁸⁾.

Het Hof heeft geoordeeld dat – om te bepalen of een “zelfstandige” als “werknemer” moet worden gecategoriseerd – onderzocht moet worden of de *“onafhankelijkheid van die persoon niet fictief is en – ten tweede – of het niet mogelijk is het bestaan van een ondergeschikte verhouding vast te stellen tussen die persoon en zijn/haar vermeende werkgever”* ⁽⁴⁹⁾.

Dezelfde beoordeling – op basis van de bovenvermelde criteria – zou ertoe kunnen leiden dat personen in welke vorm van contractuele betrekking dan ook als “werknemers” worden gecategoriseerd en bijgevolg onder de arbeidstijdenrichtlijn vallen.

2. Toepassing van de richtlijn in het geval van gelijktijdige overeenkomsten

In de arbeidstijdenrichtlijn zijn minimumvereisten voor “werknemers” vastgesteld. Er is echter niet expliciet aangegeven of die bepalingen absolute grenzen aangeven in geval van gelijktijdige overeenkomsten met één of meer werkgever(s) dan wel of zij van toepassing zijn op elke arbeidsverhouding afzonderlijk.

Het Hof heeft verduidelijkt dat wanneer een werknemer met dezelfde werkgever meerdere arbeidsovereenkomsten heeft gesloten, de minimale dagelijkse rusttijd van toepassing is op al deze overeenkomsten gezamenlijk en niet op elk van die overeenkomsten afzonderlijk ⁽⁵⁰⁾.

Het Hof heeft zich echter nog niet hoeven uit te spreken over het geval van werknemers die meerdere arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers hebben gesloten.

Zoals aangegeven in vorige verslagen ⁽⁵¹⁾ is de Commissie van mening dat, aangezien de richtlijn beoogt de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verbeteren, de grenswaarden betreffende de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd en de dagelijkse en wekelijkse rusttijden voor zover mogelijk per werknemer moeten worden nageleefd. Om ervoor te zorgen dat de doelstelling van de arbeidstijdenrichtlijn (veiligheid en gezondheid) volledig wordt bereikt, moet de wetgeving van de lidstaten in geschikte toezichts- en handhavingssystemen voorzien.

Overeenkomstig het eerder beschreven toepassingsgebied is de richtlijn niet van toepassing op arbeidsverhoudingen betrekkingen waarbij de persoon geen “werknemer” is in de zin van het EU-recht. De arbeidstijd van “vrijwilligers” of “zelfstandigen” die geen “werknemers” zijn, valt dus bijvoorbeeld niet onder de richtlijn.

⁽⁴⁸⁾ Beschikking van 22 april 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, punt 32.

⁽⁴⁹⁾ Beschikking in zaak C-692/19, Yodel, punt 45.

⁽⁵⁰⁾ Arrest in zaak C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

⁽⁵¹⁾ Verslag van de Commissie over de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging van Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, COM(2000) 787 definitief; verslag van de Commissie over de uitvoering van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en begeleidend document, COM(2010) 802 definitief en SEC(2010) 1611 definitief; verslag van de Commissie over de uitvoering van Richtlijn 2003/38/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en begeleidend document, COM(2017) 254 definitief en SWD(2017) 204 definitief.

B. Materieel toepassingsgebied — betrokken sectoren

1. Beginsel: de richtlijn is van toepassing op alle sectoren

Artikel 1 van de arbeidstijdenrichtlijn luidt:

“[...] 3. Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG. [...]”

Artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk luidt:

“1. Deze richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (industriële, landbouw-, handels-, administratieve, dienstverlenende, educatieve, culturele, vrijetijdsactiviteiten enz.).

2. Deze richtlijn geldt niet wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, bijvoorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan.

In dat geval moet ervoor worden gezorgd dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zo veel mogelijk worden verzekerd, met inachtneming van de doelstellingen van deze richtlijn.”

Volgens de vaste rechtspraak van het Hof, die rekening houdt met de doelstelling van de richtlijn, namelijk de bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, en met de formulering van artikel 2, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG, moet het toepassingsgebied van de arbeidstijdenrichtlijn ruim worden opgevat ⁽⁵²⁾.

Daaruit volgt dat de uitsluitingen van het toepassingsgebied, die in artikel 2, lid 2, van Richtlijn 89/391/EEG zijn vastgesteld, restrictief moeten worden uitgelegd ⁽⁵³⁾ en “[zo] dat de strekking ervan wordt beperkt tot hetgeen strikt noodzakelijk is voor het veiligstellen van de belangen die de lidstaten op grond van deze uitzondering mogen beschermen” ⁽⁵⁴⁾.

In feite heeft het Hof geoordeeld dat die uitsluitingen niet van toepassing zijn op hele sectoren. Het enige doel van de uitsluiting is “de goede werking te garanderen van de diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de openbare veiligheid, gezondheid en orde in omstandigheden van uitzonderlijke ernst en omvang – bijvoorbeeld een ramp – die zich kenmerken door het feit dat de werknemers aan niet te verwaarlozen risico’s voor hun veiligheid en/of gezondheid kunnen worden blootgesteld en waarvoor wegens de aard ervan geen planning van de arbeidstijd van de interventie- en hulpverleningsdiensten kan worden gemaakt.” ⁽⁵⁵⁾.

Hoewel bepaalde diensten te maken hebben met gebeurtenissen die per definitie niet zijn te voorzien, heeft het Hof geoordeeld dat de als specifieke taken toegewezen activiteiten van die diensten onder normale omstandigheden op voorhand kunnen worden georganiseerd, met inbegrip van de arbeidsuren van het personeel en de preventie van risico’s voor veiligheid en/of gezondheid ⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵²⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 34; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 22.

⁽⁵³⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 35; Beschikking van 3 juli 2001, Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, punt 29; Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 52; Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 42; Arrest van 12 januari 2006, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Koninkrijk Spanje, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, punt 22; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 24; Arrest van 30 april 2020, UO/Készenléti Rendőrség, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, punt 32; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punten 55 en 65.

⁽⁵⁴⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 44; Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 54; Arrest in zaak C-132/04, Commissie/Spanje, punt 23; Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség, punt 32; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 55.

⁽⁵⁵⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 45; Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 55.

⁽⁵⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 57; Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 46.

Daaruit volgt dat uitsluiting van het toepassingsgebied niet afhangt van het feit of werknemers tot een van de in Richtlijn 89/391/EEG vermelde sectoren behoren. Het hangt veeleer af van de specifieke aard van bepaalde individuele taken die door werknemers in die sectoren worden verricht. Aangezien de bevolking doeltreffend moet worden beschermd, mogen dergelijke taken van de bepalingen van de richtlijn worden uitgesloten.

Daarom is de arbeidstijdenrichtlijn van toepassing op de activiteiten van de strijdkrachten, de politie en de civiele bescherming. De richtlijn is ook van toepassing op andere specifieke activiteiten van overheidsdiensten die worden verricht onder normale omstandigheden.

In zijn jurisprudentie heeft het Hof geoordeeld dat de richtlijn van toepassing is op de activiteiten van de ploegen voor eerstelijnszorg en van medisch en verplegend personeel dat diensten van eerstelijnszorg verricht ⁽⁵⁷⁾. De richtlijn is ook van toepassing op andere diensten die op noodsituaties reageren: medisch en verplegend personeel in ploegen voor eerstelijnszorg en in andere diensten die buiten het ziekenhuis dringende medische bijstand verlenen ⁽⁵⁸⁾, werknemers in een dienst voor medische spoedhulp ⁽⁵⁹⁾, interventieteams van de openbare brandweer ⁽⁶⁰⁾, gemeentelijke politiediensten ⁽⁶¹⁾ of niet-burgerpersoneel van openbare overheden, als zij hun taken onder normale omstandigheden uitvoeren ⁽⁶²⁾. De richtlijn is verder van toepassing op leden van de strijdkrachten ⁽⁶³⁾.

2. Afwijking: uitsluiting van bepaalde activiteiten in overheidsdienst

Er zijn echter van de werkingssfeer van de richtlijn uitgesloten activiteiten, en het Hof heeft in dit verband enkele verduidelijkingen gegeven ⁽⁶⁴⁾. De uitlegging van het Hof vloeit voort uit artikel 2, lid 2, van Richtlijn 89/391/EEG, waarin wordt bepaald dat *“deze richtlijn niet geldt wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, bij voorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, [...] de toepassing ervan in de weg staan”*.

Volgens de jurisprudentie van het Hof omvat de uitdrukking *“overheidsdienst”* niet alleen *“de sectoren waarin de werknemers organisch verbonden zijn aan de staat of aan een andere overheidsdienst, maar ook de sectoren waarin de werknemers hun werkzaamheden verrichten voor rekening van een particulier die onder toezicht van de overheid een taak van algemeen belang uitoefent die tot de essentiële taken van de staat behoort”* ⁽⁶⁵⁾.

Het Hof heeft echter verklaard dat artikel 2, lid 2, van Richtlijn 89/391/EEG niet voorziet in de uitsluiting van gehele sectoren van activiteiten, maar alleen in de uitsluiting van ⁽⁶⁶⁾ specifieke taken.

Het Hof heeft gepreciseerd dat de specifieke activiteiten in overheidsdienst alleen van Richtlijn 89/391/EEG mogen worden uitgesloten als ze dermate specifieke kenmerken vertonen dat zij zich naar hun aard dwingend ertegen verzetten dat de arbeidstijd wordt georganiseerd met inachtneming van de voorschriften van de arbeidstijdenrichtlijn ⁽⁶⁷⁾. Dit is met name het geval wanneer activiteiten slechts ononderbroken en uitsluitend door dezelfde werknemers kunnen worden verricht, zonder dat voor een beurtregeling kan worden gezorgd ⁽⁶⁸⁾.

Het Hof heeft verduidelijkt dat artikel 2, lid 2, van Richtlijn 89/391/EEG uitsluitingen toestaat in *“uitzonderlijke omstandigheden, waarbij het goede verloop van maatregelen ter bescherming van de bevolking in situaties van ernstig gevaar voor de gemeenschap vereist dat de werknemers die aan een dergelijk evenement het hoofd moeten bieden, absolute voorrang geven aan het bereiken van het met deze maatregelen nagestreefde doel.”* ⁽⁶⁹⁾.

⁽⁵⁷⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 41.

⁽⁵⁸⁾ Arrest in zaak C-241/99, CIG, punt 30.

⁽⁵⁹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 63.

⁽⁶⁰⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 52; Arrest in zaak C-429/09, Fuß, punt 57.

⁽⁶¹⁾ Arrest van 21 oktober 2010, Antonino Accardo e.a./Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, punt 39.

⁽⁶²⁾ Arrest in zaak C-132/04, Commissie/Spanje, punten 25-38.

⁽⁶³⁾ Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punten 63-64 en 68.

⁽⁶⁴⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a.; Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg; Arrest in zaak C-132/04, Commissie/Spanje; Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a.; Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség.

⁽⁶⁵⁾ Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., punt 56.

⁽⁶⁶⁾ Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., punt 55; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 56.

⁽⁶⁷⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 55; Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., punt 68; Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség, punt 43; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 60.

⁽⁶⁸⁾ Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., punten 70-74; Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség, punt 44; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 61.

⁽⁶⁹⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 53; Arrest in zaak C-132/04, Commissie/Spanje, punt 26.

Dat is het geval bij “*technologische of natuurrampen, aanslagen, zware ongevallen of andere soortgelijke gebeurtenissen waarvan de ernst en omvang maatregelen vereisen die onontbeerlijk zijn ter bescherming van het leven en de gezondheid alsook de veiligheid van de gemeenschap en waarvan het welslagen onzeker is indien alle voorschriften van de richtlijnen 89/391 en 93/104 [de arbeidstijdenrichtlijn] moeten worden nageleefd.*” ⁽⁷⁰⁾.

De activiteiten die in normale omstandigheden bij de veiligheids- en hulpdiensten worden uitgeoefend, vallen echter binnen de werkingssfeer van Richtlijn 89/391/EEG ⁽⁷¹⁾. Het Hof heeft vastgesteld dat de activiteiten van de brandweer die door interventieteams in het veld worden uitgeoefend ⁽⁷²⁾, en de hulpverlening aan gewonden of zieken ⁽⁷³⁾ van tevoren kunnen worden georganiseerd, met inbegrip van de arbeidsuren van het personeel en de preventie van risico's voor de veiligheid en/of de gezondheid. Het Hof heeft het aan de nationale rechter overgelaten om te beoordelen of de activiteiten van een politiedienst die belast is met de bewaking van de buitengrenzen van het Schengengebied, dergelijke specifieke kenmerken vertonen dan wel of de toestroom aan de grenzen de bewaking van die grenzen onder gebruikelijke omstandigheden heeft verhinderd ⁽⁷⁴⁾.

Alleen in het geval van pleegouders in dienst van de staat die voorzien in de opvoeding en het onderhoud van kinderen die aan het ouderlijk gezag zijn onttrokken, heeft het Hof tot dusver uitdrukkelijk geoordeeld dat specifieke activiteiten in overheidsdienst van de werkingssfeer van de richtlijn zijn uitgesloten. Het Hof heeft geoordeeld dat de bijzondere kenmerken van het ononderbroken verrichten van hun activiteit, ook tijdens wekelijkse rustdagen, feestdagen, niet-werkdagen en jaarlijkse vakantie, zich dwingend verzetten tegen de toepassing van de richtlijn op die pleegouders ⁽⁷⁵⁾.

In elk geval heeft het Hof benadrukt dat, zelfs als de richtlijn niet wordt toegepast in uitzonderlijke situaties, “*de bevoegde autoriteiten [...] de veiligheid en de gezondheid van de werknemers “zoveel mogelijk” [moeten] verzekeren.*” ⁽⁷⁶⁾.

3. Afwijking: activiteiten van leden van de strijdkrachten

Wat de activiteiten van leden van de strijdkrachten betreft, heeft het Hof in de zaak *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁷⁷⁾ geoordeeld dat een door een militair uitgeoefende bewakingsdienst van de werkingssfeer van deze richtlijn is uitgesloten ⁽⁷⁸⁾:

- wanneer deze activiteit wordt verricht in het kader van een aanvankelijke opleiding, een operationele training – ook in het kader van de dienstplicht – of een daadwerkelijke militaire operatie, ongeacht of de strijdkrachten permanent of incidenteel binnen of buiten de grenzen van een lidstaat worden ingezet;
- wanneer het gaat om een activiteit die zich vanwege de specifieke kenmerken ervan niet leent voor een roulatiesysteem dat aan de richtlijn voldoet;
- wanneer de toepassing van de richtlijn niet anders dan ten koste kan gaan van het goede verloop van de daadwerkelijke militaire operaties, doordat een roulatiesysteem of een systeem voor de planning van arbeidstijd moet worden ingevoerd; en
- wanneer blijkt dat de activiteit wordt verricht in een context van uitzonderlijke gebeurtenissen waarvan de ernst en de omvang maatregelen vereisen die onontbeerlijk zijn ter bescherming van het leven en de gezondheid alsook de veiligheid van de gemeenschap en waarvan het welslagen onzeker is indien alle voorschriften van de richtlijn moeten worden nageleefd.

Het Hof heeft echter benadrukt dat bepaalde activiteiten van leden van de strijdkrachten, zoals activiteiten op het gebied van administratie, onderhoud, reparatie, gezondheid, ordehandhaving of de vervolging van strafbare feiten, niet volledig van de werkingssfeer van Richtlijn 2003/88 kunnen worden uitgesloten ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁰⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 54; Arrest in zaak C-132/04, Commissie/Spanje, punt 27.

⁽⁷¹⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 51.

⁽⁷²⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 52.

⁽⁷³⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a.; punten 56 en 57.

⁽⁷⁴⁾ Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség, punten 44 en 47.

⁽⁷⁵⁾ Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., punt 76.

⁽⁷⁶⁾ Beschikking in zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punt 56; Arrest in zaak C-132/04, Commissie/Spanje, punt 28; Arrest in zaak C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., punt 78; Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség, punt 51.

⁽⁷⁷⁾ Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo.

⁽⁷⁸⁾ Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 88.

⁽⁷⁹⁾ Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 69.

Het Hof heeft zich gebaseerd op artikel 1, lid 3, van de richtlijn, gelezen in het licht van artikel 4, lid 2, VEU. Het laatstgenoemde artikel bepaalt dat “*de Unie (...) de essentiële staatsfuncties, met name de verdediging van de territoriale integriteit van de staat, de handhaving van de openbare orde en de bescherming van de nationale veiligheid, eerbiedigt*”. Voorts wordt bepaald dat de nationale veiligheid uitsluitend de verantwoordelijkheid van elke lidstaat blijft. Het Hof heeft er ook op gewezen dat de voornaamste taken van de strijdkrachten van de lidstaten, te weten de verdediging van de territoriale integriteit en de bescherming van de nationale veiligheid, uitdrukkelijk worden genoemd als essentiële taken van de staat ⁽⁸⁰⁾. Hoewel de organisatie van de arbeidstijd van militairen niet volledig buiten de werkingsfeer van het Unierecht valt, vereist artikel 4, lid 2, VEU niettemin dat de toepassing van de Unierechtelijke bepalingen betreffende die organisatie op militairen de goede uitvoering van die essentiële taken niet belemmert. Daarenboven moet het Unierecht de specifieke kenmerken die een lidstaat aan het opereren van zijn strijdkrachten toekent, naar behoren in aanmerking nemen, ongeacht of deze specifieke kenmerken voortvloeien uit, onder meer, de specifieke internationale verantwoordelijkheden van die lidstaat, uit de conflicten of bedreigingen waarmee hij wordt geconfronteerd, of uit de geopolitieke context waarin hij zich bevindt ⁽⁸¹⁾.

4. Zeevarenden

Artikel 1, lid 3, van de richtlijn luidt als volgt:

“[...] Onverminderd artikel 2, punt 8, is deze richtlijn niet van toepassing op zeevarenden als omschreven in Richtlijn 1999/63/EG. [...]”

Omgekeerd betekent dit dat de algemene arbeidstijdenrichtlijn van toepassing is op zeevarenden die niet vallen onder Richtlijn 1999/63/EG ⁽⁸²⁾, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2009/13/EG ⁽⁸³⁾.

In Richtlijn 1999/63/EG zijn minimumnormen vastgesteld inzake de arbeidstijd van zeevarenden. Overeenkomstig clausule 1 van de bijlage bij die richtlijn is die richtlijn van toepassing op “*zeevarenden op elk zeeschip, ongeacht of het staats- of particulier eigendom is, dat geregistreerd staat op het grondgebied van een lidstaat en gewoonlijk gebruikt wordt in de handelsscheepvaart*.” Zeevarende wordt in clausule 2 gedefinieerd als “*iedere persoon die in enige hoedanigheid werkzaam of aangemonsterd is aan boord van een zeeschip waarop deze overeenkomst van toepassing is*”.

Bijgevolg vallen werknemers aan boord van vaartuigen die gewoonlijk niet worden gebruikt in de “handelsscheepvaart”, niet onder Richtlijn 1999/63/EG. Op grond van artikel 1, lid 3, is de Commissie daarom van mening dat dergelijke werknemers onder de arbeidstijdenrichtlijn vallen.

5. Sectoren en werknemers die aan specifieke wetgeving onderworpen zijn

Artikel 14 van de richtlijn luidt:

“De bepalingen van deze richtlijn gelden niet wanneer andere communautaire besluiten meer specifieke voorschriften inzake de organisatie van de arbeidstijd voor bepaalde beroepen of beroepswerkzaamheden bevatten.”

Op basis van de bestaande instrumenten van de Unie is de arbeidstijdenrichtlijn niet van toepassing indien meer specifieke voorschriften bestaan. Dat is het geval voor:

- *Jonge werknemers*

Richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk ⁽⁸⁴⁾.

⁽⁸⁰⁾ Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punt 37.

⁽⁸¹⁾ Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punten 43 en 44.

⁽⁸²⁾ Richtlijn 1999/63/EG van de Raad van 21 juni 1999 inzake de overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) (PB L 167 van 2.7.1999, blz. 33).

⁽⁸³⁾ Richtlijn 2009/13/EG van de Raad van 16 februari 2009 tot tenuitvoerlegging van de overeenkomst tussen de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) inzake het verdrag betreffende maritieme arbeid van 2006 en tot wijziging van Richtlijn 1999/63/EG (PB L 124 van 20.5.2009, blz. 30).

⁽⁸⁴⁾ PB L 216 van 20.8.1994, blz. 12.

- *Burgerluchtvaart*

Richtlijn 2000/79/EG van de Raad van 27 november 2000 inzake de inwerkingstelling van de Europese Overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van mobiel personeel in de burgerluchtvaart gesloten door de Association of European Airlines (AEA), de European Transport Workers' Association (ETF), de European Cockpit Association (ECA), de European Regions Airline Association (ERA) en de International Air Carrier Association (IACA) ⁽⁸⁵⁾.

- *Wegvervoer*

Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen ⁽⁸⁶⁾ en Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad ⁽⁸⁷⁾.

- *Grensoverschrijdend spoorwegvervoer*

Richtlijn 2005/47/EG van de Raad van 18 juli 2005 betreffende de overeenkomst tussen de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) inzake bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten ⁽⁸⁸⁾.

- *Binnenwateren*

Richtlijn 2014/112/EU van de Raad van 19 december 2014 tot uitvoering van de Europese Overeenkomst betreffende de regeling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaart die is gesloten door de Europese Binnenvaartunie (EBU), de Europese Schippersorganisatie (ESO) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) ⁽⁸⁹⁾.

- *Werkzaamheden in de visserij*

Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad van 19 december 2016 tot uitvoering van de op 21 mei 2012 door het Algemeen Comité van de landbouwcoöperaties van de Europese Unie (Cogeca), de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) en de Vereniging van de nationale organisaties van visserijondernemingen in de Europese Unie (Europêche) gesloten Overeenkomst betreffende de uitvoering van het Verdrag betreffende werk in de visserijsector van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 2007 ⁽⁹⁰⁾.

Zoals voor zeevarenden moet het precieze toepassingsgebied van die richtlijnen worden vastgesteld aangezien een aantal werknemers in de betrokken sectoren mogelijk van het toepassingsgebied is uitgesloten en dus onder de algemene bepalingen van de arbeidstijdenrichtlijn valt ⁽⁹¹⁾.

C. *Toepassingsgebied van de bepalingen*

1. **Wat valt er (niet) onder?**

Zoals aangegeven in artikel 1, lid 2, van de arbeidstijdenrichtlijn, is zij van toepassing op:

"[...] a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd;

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

⁽⁸⁵⁾ PB L 302 van 1.12.2000, blz. 57.

⁽⁸⁶⁾ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35.

⁽⁸⁷⁾ PB L 102 van 11.4.2006, blz. 1.

⁽⁸⁸⁾ PB L 195 van 27.7.2005, blz. 15.

⁽⁸⁹⁾ PB L 367 van 23.12.2014, blz. 86.

⁽⁹⁰⁾ PB L 25 van 31.1.2017, blz. 12.

⁽⁹¹⁾ Bijvoorbeeld spoorwagarbeiders die geen interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten en niet onder Richtlijn 2005/47/EG van de Raad vallen. Of mobiele werknemers in het wegvervoer die passagiers vervoeren op geregelde diensten van hoogstens 50 km en niet onder Richtlijn 2002/15/EG vallen.

Omgekeerd betekent dit dat de “wettelijke” arbeidstijd voor werknemers, d.w.z. de wettelijke duur van de werkweek waarboven werkgevers vaak overwerk moeten betalen, niet wordt geregeld door de richtlijn en aan de lidstaten wordt overgelaten, waarbij de in artikel 6 van de richtlijn vastgestelde maximumgrens voor de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd moet worden gerespecteerd (zie hoofdstuk VI).

De arbeidstijdenrichtlijn behandelt ook de kwestie van vergoeding niet, waaronder het niveau van de bezoldigingen en de vergoedingsmethoden en verscheidene loonschalen die op nationaal niveau kunnen worden vastgesteld ⁽⁹²⁾. Het Hof heeft geoordeeld dat dit duidelijk bleek zowel uit het doel als uit de formulering van de richtlijn. Het is ook een ondubbelzinnig gevolg van artikel 153, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie ⁽⁹³⁾. De enige door het Hof erkende uitzondering op dit beginsel is die van de gewaarborgde beloning tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer (zie hoofdstuk VII).

2. Minimumvoorschriften

In overeenstemming met de rechtsgrondslag zijn in de arbeidstijdenrichtlijn minimumnormen vastgesteld op de bovengenoemde gebieden. De minimumvoorschriften bieden een “vangnet” voor de veiligheid en de gezondheid van de betrokken werknemers ⁽⁹⁴⁾. Ze zijn bindend voor de lidstaten, die ze in hun nationaal recht moeten omzetten. Het minimumkarakter van de richtlijn weerhoudt de lidstaten er echter niet van nationale bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers ⁽⁹⁵⁾.

In artikel 15 van de richtlijn wordt specifiek op dit aspect gewezen:

“Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.”

Dat betekent op zijn beurt dat, als werknemers kunnen profiteren van aanvullende bescherming uit hoofde van het nationale recht, het aan de lidstaten is om te beslissen over de voorwaarden en dat de uitlegging van het Hof met betrekking tot de bepalingen van de richtlijn niet van toepassing is op beter beschermende bepalingen op nationaal niveau ⁽⁹⁶⁾.

Als de lidstaten beter beschermende bepalingen invoeren of toepassen, moet de eerbiediging van de bij de richtlijn vastgestelde regels enkel worden getoetst aan de bij de richtlijn gestelde grenzen. De lidstaten blijven verplicht “te waarborgen dat elk minimumvoorschrift van de richtlijn wordt geëerbiedigd” ⁽⁹⁷⁾.

3. Non-regressie

Zoals hierboven aangegeven, bevat de richtlijn minimumvoorschriften die door de lidstaten in nationaal recht moeten worden omgezet.

⁽⁹²⁾ Beschikking van 11 januari 2007, *Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, punten 32-35; 32-35; Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punten 48-49; 48-49; Beschikking in zaak C-258/10, *Grigore*, punt 81; Arrest van 26 juli 2017, *Hannele Hälvä e.a./SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, ECLI:EU:C:2017:617, punt 25; Arrest in zaak C-518/15, *Matzak*, punt 24; Arrest in zaak C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, punt 35; Arrest in zaak C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punt 23; Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punten 57-58; Arrest in zaak C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punten 56-57.

⁽⁹³⁾ Arrest van 1 december 2005, *Abdelkader Dellas e.a./Premier ministre et Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punten 38-39; Arrest van 7 juli 2022, *Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH/L.B. en R.G.*, gevoegde zaken C-257/21 en C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, punt 47.

⁽⁹⁴⁾ Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295, blz. 3.

⁽⁹⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 48.

⁽⁹⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 36.

⁽⁹⁷⁾ Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*, punt 53.

De lidstaten hebben een zekere vrijheid bij de omzetting en uitvoering van die voorschriften, maar artikel 23 van de richtlijn bepaalt:

“Onverminderd het recht van de lidstaten om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie, andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen aan te nemen op het gebied van de arbeidstijd en mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn, vormt de tenuitvoerlegging van deze richtlijn geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers.”

Het Hof heeft nog geen uitspraak gedaan over deze bepaling van de arbeidstijdenrichtlijn, maar heeft wel al een uitspraak gedaan over een gelijkaardige bepaling van de richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ⁽⁹⁸⁾, namelijk clausule 8, lid 3, die luidt: “De uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene niveau van bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen”.

In die context heeft het Hof geoordeeld dat die clausule niet restrictief kon worden uitgelegd als gevolg van het doel van de overeenkomst, namelijk de levens- en arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemers verbeteren ⁽⁹⁹⁾.

Het Hof heeft ook twee criteria vastgesteld die moeten worden onderzocht ten aanzien van die clausule ⁽¹⁰⁰⁾:

- het bestaan van een verlaging van “het algemene beschermingsniveau” en
- het feit dat die verlaging verband houdt met de “uitvoering” van de overeenkomst.

Terwijl het Hof oordeelde dat het aan de nationale rechterlijke instanties is om uitspraak te doen over het bestaan van een verlaging van de bescherming van de werknemers ⁽¹⁰¹⁾, was het echter ook van mening dat, wat het eerste criterium betreft, het feit dat de vermindering betrekking heeft op het “algemene beschermingsniveau” betekende dat alleen een “vermindering die de nationale regeling [...] globaal aantast” onder die bepaling valt ⁽¹⁰²⁾.

Wat het tweede criterium betreft, heeft het Hof geoordeeld dat het verband met de “uitvoering van de overeenkomst” niet beperkt was tot de oorspronkelijke omzetting van de richtlijn, maar ook betrekking had op “elke nationale maatregel die beoogt te verzekeren dat het met de richtlijn nagestreefde doel wordt bereikt, daaronder begrepen de maatregelen die na de eigenlijke omzetting de reeds vastgestelde nationale regels aanvullen of wijzigen” ⁽¹⁰³⁾. Het Hof sloot echter verlagingen uit die worden gerechtvaardigd door de noodzaak “het bereiken van een ander doel te bevorderen [dan de uitvoering van de overeenkomst]” ⁽¹⁰⁴⁾.

De Commissie is van oordeel dat hetzelfde geldt voor de arbeidstijdenrichtlijn, gezien het doel ervan de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen en de gelijkaardige formulering van artikel 23 en clausule 8, punt 3 van de richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat betekent dat artikel 23 niet restrictief kan worden uitgelegd en dat de twee bovengenoemde criteria van toepassing zijn op de karakterisering van een verlaging van het algemene niveau van bescherming in verband met de uitvoering van de richtlijn, wat verboden is.

⁽⁹⁸⁾ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

⁽⁹⁹⁾ Arrest van 23 april 2009, Kiriaki Angelidaki e.a./Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou en Georgios Karabousanos en Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, gevoegde zaken C-378/07 tot en met C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, punten 112-113. 112-113.

⁽¹⁰⁰⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-378/07 tot en met C-380/07, Angelidaki e.a., punt 126.

⁽¹⁰¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-378/07 tot en met C-380/07, Angelidaki e.a., punt 129.

⁽¹⁰²⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-378/07 tot en met C-380/07, Angelidaki e.a., punt 140.

⁽¹⁰³⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-378/07 tot en met C-380/07, Angelidaki e.a., punt 131.

⁽¹⁰⁴⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-378/07 tot en met C-380/07, Angelidaki e.a., punt 133.

IV. DEFINITIES

A. “Arbeidstijden” en “rusttijden”

In artikel 2 wordt de definitie van “arbeidstijd” en “rusttijd” gegeven:

“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;”.

Volgens overweging 5 van de richtlijn moet het begrip “rusttijd” worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan.

1. Definitie van “arbeidstijd” en “rusttijden”

Het Hof heeft geoordeeld dat volgens de logica van de richtlijn arbeidstijd staat “tegenover de rusttijd, welke twee begrippen elkaar uitsluiten” ⁽¹⁰⁵⁾ en dat de richtlijn “niet voorziet in een tussencategorie tussen arbeidstijden en rusttijden” ⁽¹⁰⁶⁾.

Het Hof heeft geoordeeld dat de begrippen “arbeidstijd” en “rusttijd” “niet moeten worden uitgelegd op basis van de voorschriften van de verschillende nationale regelingen van de lidstaten, maar begrippen van gemeenschapsrecht zijn die volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van die richtlijn, die beoogt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren. Slechts een dergelijke autonome uitlegging kan namelijk de volle werking van deze richtlijn en een uniforme toepassing van die begrippen in alle lidstaten verzekeren” ⁽¹⁰⁷⁾.

Dat betekent ook dat de lidstaten niet eenzijdig de strekking van die begrippen kunnen bepalen ⁽¹⁰⁸⁾. Dat wordt verder bevestigd door het feit dat de richtlijn geen enkele afwijking toelaat van artikel 2 van de richtlijn ⁽¹⁰⁹⁾, waarin onder meer de definities van “arbeidstijd” en “rusttijd” zijn vastgesteld.

Onder verwijzing naar de tekst van artikel 2, lid 1, de jurisprudentie van het Hof ⁽¹¹⁰⁾ en historische documenten ⁽¹¹¹⁾, bepalen drie cumulatieve criteria of bepaalde perioden worden beschouwd als “arbeidstijd”:

⁽¹⁰⁵⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 47; Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 48, Beschikking in zaak C-437/05, Vorel, punt 24; Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 42; Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punt 25; Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punt 55; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 29; Arrest in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 30; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punt 28.

⁽¹⁰⁶⁾ Beschikking in zaak C-437/05, Vorel, punt 25; Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 43; Beschikking in zaak C-258/10, Grigore, punt 43; Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punt 26; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 29; Arrest in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 30; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punt 28; Arrest van 8 oktober 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, punt 38.

⁽¹⁰⁷⁾ Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 44; Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 58; Beschikking in zaak C-437/05, Vorel, punt 26; Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punt 27; Beschikking in zaak C-258/10, Grigore, punt 44. Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 30; Arrest in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 31; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punt 29.

⁽¹⁰⁸⁾ Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 45.

⁽¹⁰⁹⁾ Beschikking in zaak C-258/10, Grigore, punt 45; Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punt 28; Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punten 34-38.

⁽¹¹⁰⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punten 30, 35 en 43.

⁽¹¹¹⁾ Memorie van toelichting betreffende de mededeling van de Commissie betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de van Richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 uitgesloten sectoren en activiteiten, 18 november 1998, COM(1998) 662 def., punt 6.

- *de werknemer is werkzaam*

Dit eerste criterium is een ruimtelijk criterium: de werknemer moet “aan het werk” zijn of “op zijn werkplek aanwezig zijn”. Dit criterium wordt verwoord met kleine verschillen tussen de diverse taalversies van de richtlijn: in het Engels staat er bijvoorbeeld “*the worker is working*” en in het Duits “*ein Arbeitnehmer ... arbeitet*”, terwijl er in het Frans “*le travailleur est au travail*” en in het Spaans “*el trabajador permanece en el trabajo*” staat en niet “*le travailleur travaille*” of “*el trabajador trabaja*”.

Aangezien de bepalingen van Europees recht uniform moeten worden uitgelegd, moet bij de uitlegging en de toepassing van de richtlijn rekening worden gehouden met de versies in de andere officiële talen. Als er een verschil is, moet de bepaling worden uitgelegd in het licht van het doel en het algemene opzet van de voorschriften ⁽¹¹²⁾.

In het geval van de arbeidstijdenrichtlijn heeft die uitlegging ertoe geleid dat het Hof het criterium “*de werknemer is werkzaam*” heeft beschouwd als een ruimtelijk criterium: de werknemer moet “op de werkplek” of “op een door de werkgever bepaalde plaats” zijn. Dit is duidelijk uitgelegd door advocaat-generaal Bot ⁽¹¹³⁾ en impliciet door het Hof ⁽¹¹⁴⁾, dat er herhaaldelijk op heeft gewezen dat de vraag of de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats beslissend is voor de bepaling van “arbeidstijd” ⁽¹¹⁵⁾.

De door de werkgever bepaalde plaats hoeft niet de werkplek te zijn. Daarnaast heeft het Hof – zoals hieronder uiteengezet – geoordeeld dat de reistijd in bepaalde gevallen ook als arbeidstijd kan gelden, aangezien de arbeidstijd van sommige werknemers (bijvoorbeeld de werknemers zonder vaste werkplek in de zaak-*Tyco* ⁽¹¹⁶⁾) niet kan worden beperkt tot de tijd die zij doorbrengen in het bedrijf van hun werkgever of van de klanten.

Het Hof heeft in het kader van de kwalificering van “oproepdienst” of “wachtdienst” als “arbeidstijd” of “rusttijd” verduidelijkt dat wanneer “oproepdienst” of “wachtdienst” plaatsvindt op een door de werkgever bepaalde plaats die verschilt van de woning van de werknemer, de gehele periode van die dienst systematisch als “arbeidstijd” in de zin van de richtlijn wordt aangemerkt, zonder dat verdere beoordeling noodzakelijk is ⁽¹¹⁷⁾. Wanneer de werkplek echter ook de woning van de werknemer is, hangt de kwalificatie als “arbeidstijd” of “rusttijd” af van de intensiteit van de door de werkgever aan de werknemer opgelegde verplichtingen ⁽¹¹⁸⁾.

- *de werknemer staat ter beschikking van de werkgever*

Van beslissend belang is dat de werknemer beschikbaar is om zo nodig onmiddellijk de nodige prestaties te verlenen ⁽¹¹⁹⁾.

⁽¹¹²⁾ Zie naar analogie: arrest van 19 april 2007, *UAB Profisa v Muitinès departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, punten 13-15.

⁽¹¹³⁾ Conclusie van advocaat-generaal Bot van 11 juni 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Dalail Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, punten 31 en 48.

⁽¹¹⁴⁾ Zie met name het arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punt 48, waarin het Hof van mening is dat aan de eerste twee voorwaarden van de arbeidstijd (“is werkzaam” en “ter beschikking van de werkgever”) is voldaan in het geval van oproepdienst in het gezondheidscentrum; zie ook het arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punt 43, waarin het Hof met betrekking tot de toepassing van het criterium “is werkzaam” op de reistijd van/naar een klant stelt dat “*de werkplek van werknemers [...] niet [kan] worden beperkt tot de plaatsen, op de locaties van de klanten van hun werkgever*”.

⁽¹¹⁵⁾ Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punt 35; Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*, punt 48; Beschikking in zaak C-437/05, *Vorel*, punt 28; Beschikking in zaak C-258/10, *Grigore*, punt 63; Arrest in zaak C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, punt 40.

⁽¹¹⁶⁾ Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punten 43-46.

⁽¹¹⁷⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punt 48; Arrest in zaak C-151/02, *Jaeger*, punt 63; Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*, punt 48; Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 33; Arrest in zaak C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punt 34; Arrest in zaak C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punt 31.

⁽¹¹⁸⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 43 en de geciteerde jurisprudentie; Arrest in zaak C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punt 43.

⁽¹¹⁹⁾ Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punt 35; Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*, punt 48; Beschikking in zaak C-437/05, *Vorel*, punt 28; Beschikking in zaak C-258/10, *Grigore*, punt 63.

Dat is het geval wanneer werknemers wettelijk verplicht zijn de instructies van hun werkgever te volgen en hun werkzaamheden voor die werkgever uit te voeren. Als werknemers daarentegen hun tijd vrijer kunnen besteden en zich met hun eigen zaken bezig kunnen houden, kan dat erop wijzen dat die tijd geen arbeidstijd is ⁽¹²⁰⁾.

Als werknemers in het kader van “wachtdienst” hun verblijfplaats vrij kunnen kiezen, houdt dit in dat de nationale rechter in elk concreet geval moet nagaan of de beperkingen die de werkgever aan de werknemer oplegt, van dien aard zijn dat zij een objectieve en aanzienlijke impact hebben op zijn/haar mogelijkheden om tijdens die perioden de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem/haar worden verlangd, vrij in te vullen en aan zijn/haar eigen interesses te besteden ⁽¹²¹⁾. Alleen als dit het geval is, wordt de gehele periode van de “wachtdienst” als “arbeidstijd” aangemerkt. Wanneer, omgekeerd, de verplichtingen die de werkgever de werknemer tijdens de wachtdienst oplegt, de werknemer niet beletten zich met zijn/haar eigen interesses bezig te houden, moet alleen de tijd die verbonden is met de daadwerkelijke verlening van diensten als “arbeidstijd” worden beschouwd ⁽¹²²⁾.

- *de werknemer moet zijn werkzaamheden of functie uitoefenen*

Wat het derde criterium betreft, is het belangrijk erop te wijzen dat zowel de intensiteit als eventuele onderbrekingen van de uitgevoerde werkzaamheden irrelevant zijn.

In overeenstemming met het doel van de arbeidstijdenrichtlijn voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te zorgen, oordeelde het Hof dat “*al varieert de daadwerkelijk ontplooiende activiteit naargelang de omstandigheden, de aan [de werknemers] opgelegde 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*” ⁽¹²³⁾. Het Hof heeft benadrukt dat de intensiteit van de door de werknemer verrichte werkzaamheden en zijn of haar productiviteit niet tot de bepalende kenmerken van het begrip “arbeidstijd” in de zin van de richtlijn behoren ⁽¹²⁴⁾ en dat de tijd als arbeidstijd kan worden aangemerkt “*ook wanneer hij [...] niet continu daadwerkelijk beroepswerkzaamheden verricht*” ⁽¹²⁵⁾.

Als nationale rechterlijke instanties wordt gevraagd te oordelen of een periode moet worden aangemerkt als “arbeidstijd” dan wel als “rusttijd”, moeten zij hun analyse niet beperken tot de bepalingen van nationaal recht. Zij moeten de voorwaarden onderzoeken die in de praktijk van toepassing zijn op de arbeidstijden van de betrokken werknemer ⁽¹²⁶⁾.

Ten slotte moet een periode die niet aan deze criteria voldoet, als “rusttijd” worden beschouwd overeenkomstig de richtlijn en de jurisprudentie van het Hof.

2. Registratie van de arbeidstijd

Om het nuttig effect van de in artikel 3, artikel 5 en artikel 6, punt b), van de arbeidstijdenrichtlijn verankerde rechten te verzekeren, moeten de lidstaten aan werkgevers de verplichting opleggen “*om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd*” ⁽¹²⁷⁾ ⁽¹²⁸⁾.

Niettemin beschikken de lidstaten over een beoordelingsmarge wanneer ze de concrete regeling voor de toepassing van dat systeem uitwerken. Ze hebben met name het recht te beslissen over de aan het systeem te geven vorm, waarbij ze – indien nodig – rekening houden met het specifieke karakter van alle betrokken branches en zelfs met de specifieke kenmerken van bepaalde ondernemingen, zoals hun omvang ⁽¹²⁹⁾.

⁽¹²⁰⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punten 36-37; Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 50.

⁽¹²¹⁾ Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punten 63-66; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punten 36-37; Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punten 37-38; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punten 33-34; Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punt 38.

⁽¹²²⁾ Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punt 39; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 38 en de geciteerde jurisprudentie.

⁽¹²³⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 48.

⁽¹²⁴⁾ Beschikking in zaak C-437/05, Vorel, punt 25; Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 43.

⁽¹²⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 93.

⁽¹²⁶⁾ Beschikking in zaak C-258/10, Grigore, punt 50.

⁽¹²⁷⁾ Arrest in zaak C-55/18, CCOO, punt 60.

⁽¹²⁸⁾ Het Hof heeft geoordeeld dat de registers van arbeidstijd persoonsgegevens zijn krachtens de EU-regels inzake de bescherming van persoonsgegevens; Arrest van 30 mei 2013, Worten – Equipamentos para o Lar SA/Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ Arrest in zaak C-55/18, CCOO, punt 63.

Er is één uitzondering op deze regel. Wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, kunnen de lidstaten van de artikelen 3 tot en met 6 van de arbeidstijdenrichtlijn afwijken en hoeven ze geen systeem voor de registratie van de arbeidstijd voor die werkzaamheid op te zetten ⁽¹³⁰⁾.

3. Toepassing van de definitie van de richtlijn op specifieke perioden

a) “Oproepdienst” en “wachtdienst”

Het Hof heeft specifiek advies uitgebracht over perioden van “oproepdienst” en “wachtdienst”, met name in de zaken *Simap*, *Jaeger* en *Dellas*, over artsen in teams voor eerstelijnszorg en in het ziekenhuis en over een gespecialiseerd opvoeder in instellingen voor residentiële hulpverlening aan gehandicapte jongeren of volwassenen ⁽¹³¹⁾.

Het Hof oordeelde in die zaken dat de tijd van de oproepdienst in zijn geheel als arbeidstijd moet worden beschouwd in de zin van de richtlijn, indien de fysieke aanwezigheid van de werknemers op de werkplek vereist is. De betrokken werknemers moeten immers gedurende de hele periode op een door de werkgever bepaalde plaats beschikbaar zijn om hun diensten te verlenen. Voor die werknemers gelden aanzienlijk zwaardere beperkingen, omdat zij niet in hun gezin en sociale omgeving verblijven en minder vrijheid hebben om de tijd te beheren waarin ze geen beroepsactiviteiten hoeven uit te voeren ⁽¹³²⁾.

Het Hof heeft gargumenteerd dat – wanneer de oproepdienst met verplichte fysieke aanwezigheid niet als arbeidstijd wordt beschouwd – de verwezenlijking van de doelstelling de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen, door voor minimumrusttijden en voldoende pauzes te zorgen, ernstig in het gedrang komt ⁽¹³³⁾.

Wanneer de werknemer echter verplicht is op de werkplek te blijven die de woonplaats van de werknemer omvat of daarmee samenvalt, volstaat dit enkele feit niet om die periode als “arbeidstijd” in de zin van de richtlijn te beschouwen; de kwalificatie van dergelijke oproepdienst als “arbeidstijd” of “rusttijd” hangt eerder af van de intensiteit van de door de werkgever aan de werknemer opgelegde verplichtingen. In dat geval impliceert het aan de werknemer opgelegde verbod om zijn/haar werkplek te verlaten immers niet noodzakelijk dat hij/zij gescheiden moet blijven van zijn/haar gezin en sociale omgeving. De kans is dus kleiner dat de verplichting om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven, zijn/haar mogelijkheden belemmert om de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem/haar worden verlangd, vrij in te vullen ⁽¹³⁴⁾.

Oproepdienst wordt als “arbeidstijd” beschouwd, ongeacht of de betrokkene daadwerkelijk werkzaam is gedurende die oproepdienst ⁽¹³⁵⁾. Dat betekent dat perioden van inactiviteit tijdens de oproepdienst irrelevant zijn voor de status van de oproepdienst als “arbeidstijd” ⁽¹³⁶⁾. Ook als de werknemers een rustkamer ter beschikking hebben en zij kunnen rusten of slapen wanneer ze geen beroepsactiviteiten hoeven uit te voeren, heeft dat geen gevolgen voor de status van de oproepdienst als arbeidstijd ⁽¹³⁷⁾.

Vaak worden stelsels van gelijkstelling toegepast om de oproepdienst verhoudingsgewijs te berekenen. Het Hof heeft geoordeeld dat die stelsels in strijd zijn met de richtlijn wanneer zij niet waarborgen dat aan alle minimumvoorschriften inzake de veiligheid en de gezondheid van de werknemers wordt voldaan ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³⁰⁾ Arrest in zaak C-55/18, CCOO, punt 63.

⁽¹³¹⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*; Arrest in zaak C-151/02, *Jaeger*; Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*

⁽¹³²⁾ Arrest in zaak C-151/02, *Jaeger*, punt 65.

⁽¹³³⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punt 49.

⁽¹³⁴⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 43; Arrest in zaak C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punt 44.

⁽¹³⁵⁾ Beschikking in zaak C-437/05, *Vorel*, punt 27; Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*, punt 46.

⁽¹³⁶⁾ Beschikking in zaak C-437/05, *Vorel*, punt 28.

⁽¹³⁷⁾ Arrest in zaak C-151/02, *Jaeger*, punten 60 en 64.

⁽¹³⁸⁾ Arrest in zaak C-14/04, *Dellas e.a.*, punt 63.

Bij “wachtdienst” – wanneer de werknemers te allen tijde bereikbaar moeten zijn maar hun verblijfplaats vrij kunnen kiezen, of wanneer ze op een werkplek moeten blijven die ook hun woning is – moet de nationale rechter echter per geval beoordelen of de door de werkgever aan de werknemers opgelegde verplichtingen de werknemers beletten tijd aan hun eigen interesses te besteden. Indien dit het geval is, omvat de “arbeidstijd” alle perioden van “wachtdienst” ⁽¹³⁹⁾.

Wanneer, omgekeerd, de verplichtingen die de werknemer krijgt opgelegd hem/haar de mogelijkheid laten om zonder al te veel problemen zijn/haar tijd te beheren en zich met zijn/haar eigen interesses bezig te houden, vormt enkel de tijd die verbonden is met de werkprestatie die tijdens een dergelijke dienst daadwerkelijk wordt verricht, “arbeidstijd” ⁽¹⁴⁰⁾.

In zijn recente jurisprudentie heeft het Hof gepreciseerd welke elementen in aanmerking moeten worden genomen om de intensiteit te bepalen van de verplichtingen die werknemers tijdens de “wachtdienst” worden opgelegd.

Ten minste één van de volgende twee elementen volstaat in beginsel om de volledige “wachtdienst” als “arbeidstijd” te beschouwen:

- een zeer korte tijd (“enkele minuten”) is nodig om de werkzaamheden in geval van nood te hervatten ⁽¹⁴¹⁾, en
- een hoge frequentie van oproepen in combinatie met een “vrij lange” duur van de daadwerkelijke activiteit van de werknemer, indien deze frequentie objectief kan worden ingeschat ⁽¹⁴²⁾.

Als de werknemer tijdens zijn wachtdienstperioden zelden moet interveniëren, zijn die perioden toch geen “rusttijden”, wanneer het tijdsbestek waarbinnen hij/zij zijn/haar beroepsactiviteiten moet hervatten, zijn/haar mogelijkheden objectief en aanzienlijk beperkt om de tijd waarin geen beroepswerkzaamheden van hem/haar worden verlangd, vrij in te vullen ⁽¹⁴³⁾.

Zelfs indien een van de twee elementen aanwezig is, kan het echter nog steeds zijn dat het niet-actieve deel van de “wachtdienst” als “rusttijd” wordt beschouwd, wanneer de aan de werknemer geboden faciliteiten en/of speelruimte hem/haar in staat stellen de tijd aan zijn/haar eigen interesses te besteden ⁽¹⁴⁴⁾.

Om de intensiteit van de aan de werknemer opgelegde verplichtingen te beoordelen, kan alleen rekening worden gehouden met de verplichtingen en faciliteiten die door de werkgevers zelf, de wetgeving of collectieve overeenkomsten worden opgelegd respectievelijk geboden ⁽¹⁴⁵⁾. Het kan bij dergelijke verplichtingen/beperkingen bijvoorbeeld gaan om de verplichting over een specifieke uitrusting ⁽¹⁴⁶⁾ te beschikken of om sancties bij de overschrijding van de reactietijd ⁽¹⁴⁷⁾. Bij de faciliteiten kan het gaan om het gebruik van een dienstvoertuig met bijzondere verkeersrechten ⁽¹⁴⁸⁾, het ontbreken van de verplichting op alle oproepen te reageren ⁽¹⁴⁹⁾ of de mogelijkheid een andere beroepsactiviteit tijdens de oproepdienst uit te oefenen ⁽¹⁵⁰⁾.

Daarentegen zijn verplichtingen/beperkingen die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van de rust van de werknemers tijdens de “wachtdienst”, maar die niet door de werkgever, de wetgeving of collectieve overeenkomsten worden opgelegd, niet relevant voor de beoordeling of de wachtdienst als “arbeidstijd” moet worden beschouwd. Het kan gaan om natuurlijke omstandigheden ⁽¹⁵¹⁾ of om de keuze van de werknemers zelf ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹³⁹⁾ Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punten 63-66; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punten 36-37; Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punten 37-38; Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punten 33-34; Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punt 38.

⁽¹⁴⁰⁾ Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punt 39; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 38 en de geciteerde jurisprudentie.

⁽¹⁴¹⁾ Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punt 47; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 48.

⁽¹⁴²⁾ Arrest in zaak C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punten 50-53; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punten 51-53.

⁽¹⁴³⁾ Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 54.

⁽¹⁴⁴⁾ Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punten 41-42.

⁽¹⁴⁵⁾ Arrest in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 40; Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 39.

⁽¹⁴⁶⁾ Arrest in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 49.

⁽¹⁴⁷⁾ Conclusie van advocaat-generaal Pitruzzella van 6 oktober 2020 in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 120 en Conclusie van advocaat-generaal Pitruzzella van 6 oktober 2020 in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 111.

⁽¹⁴⁸⁾ Arrest in zaak C-580/19, Offenbach am Main, punt 49.

⁽¹⁴⁹⁾ Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punt 44.

⁽¹⁵⁰⁾ Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punten 43-44.

⁽¹⁵¹⁾ Arrest in zaak C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punt 50 (werkplek op een afgelegen locatie met beperkte recreatiemogelijkheden).

⁽¹⁵²⁾ Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punt 45 (keuze van de werknemer waar hij/zij een andere beroepsactiviteit uitoefent tijdens de oproepdienst).

Bij “wachtdienst” tijdens de pauze van een werknemer, zijn alleen de beperkingen die voortvloeien uit de verplichting om binnen een zeer korte termijn beschikbaar te zijn voor een oproep, relevant voor de beoordeling of “wachtdienst” als “arbeidstijd” dan wel als “rusttijd” moet worden beschouwd. Het feit dat de beperkte duur van een pauze onvermijdelijk ook tot beperkingen leidt, is voor deze beoordeling niet relevant ⁽¹⁵³⁾.

Ook het feit dat op de werkplek of vlakbij de werkplek een dienstwoning ter beschikking wordt gesteld, is irrelevant ⁽¹⁵⁴⁾.

Zelfs wanneer het niet-actieve deel van de “wachtdienst” als “rusttijd” wordt beschouwd, betekent dit niet dat de werkgevers vrij spel hebben met betrekking tot de duur en de timing van de “wachtdienst”. De werkgevers moeten altijd aan hun verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 89/391/EEG voldoen om de veiligheid van de werknemers te beschermen ⁽¹⁵⁵⁾. Het Hof heeft verduidelijkt dat uit artikel 5, lid 1, van die richtlijn volgt dat werkgevers verplicht zijn alle risico’s voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te evalueren en te voorkomen. Daartoe behoren ook bepaalde psychosociale risico’s, zoals stress of burn-out ⁽¹⁵⁶⁾. De werknemers moeten zich dus gedurende een voldoende aantal opeenvolgende uren aan hun werkomgeving kunnen onttrekken om de invloed van het werk op hun veiligheid en gezondheid op te heffen ⁽¹⁵⁷⁾. Bijgevolg kunnen de werkgevers geen zodanig lange of frequente wachtdiensten invoeren dat deze een risico voor de gezondheid van de werknemers opleveren ⁽¹⁵⁸⁾. Het Hof heeft aangegeven dat de lidstaten de nadere regels voor de toepassing van deze verplichting moeten bepalen ⁽¹⁵⁹⁾.

b) Pauzes

Het Hof heeft in de zaak *Dopravní podnik hl. m. Prahy* geoordeeld dat de aan een werknemer tijdens zijn dagelijkse arbeidstijd toegestane pauze, waarin hij binnen twee minuten op een oproep moet kunnen reageren, “arbeidstijd” in de zin van artikel 2 vormt aangezien “de aan die werknemer opgelegde beperkingen tijdens die pauze van dien aard zijn dat zij objectief gesproken en in zeer aanzienlijke mate gevolgen hebben voor zijn mogelijkheden om de tijd waarin er geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd vrijelijk in te vullen en aan zijn eigen interesses te besteden” ⁽¹⁶⁰⁾.

c) Reistijd van werknemers zonder vaste werkplek tussen hun woonplaats en de locatie van hun eerste en laatste klant

Het Hof heeft in de zaak-Tyco onderzocht of de reistijd van werknemers zonder vaste werkplek naar hun eerste klant en van hun laatste klant als “arbeidstijd” kan worden beschouwd ⁽¹⁶¹⁾.

De zaak betrof technici die op verschillende plaatsen binnen een aan hen toegewezen geografisch gebied beveiligingsapparatuur installeerden en onderhielden. Zij reisden minstens eenmaal per week naar het kantoor van een expediteur om gereedschap op te halen dat zij nodig hadden voor hun werkzaamheden. Op andere dagen reden zij rechtstreeks van hun woning naar de plaatsen waar zij hun werkzaamheden verrichtten.

Het Hof oordeelde dat aan de drie criteria voor “arbeidstijd” was voldaan. Ten eerste oordeelde het Hof dat het voor de werknemers noodzakelijk was om naar de door hun werkgever aangeduide klanten te rijden om er technische werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Bijgevolg concludeerde het Hof dat die perioden moeten worden beschouwd als perioden waarin de werknemers hun werkzaamheden of functie uitoefenen ⁽¹⁶²⁾. Ten tweede oordeelde het Hof dat – aangezien de betrokken werknemers een reisschema kregen voor hun verplaatsingen en zij gedurende die tijd niet vrij over hun tijd konden beschikken en zich niet met hun eigen zaken konden bezighouden – de werknemers ook tijdens die periode ter beschikking van hun werkgever stonden ⁽¹⁶³⁾. Ten derde bevestigde het Hof dat werknemers die van of naar een

⁽¹⁵³⁾ Arrest in zaak C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punt 39.

⁽¹⁵⁴⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 50.

⁽¹⁵⁵⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 61; Arrest in zaak C-580/19, *Offenbach am Main*, punt 60.

⁽¹⁵⁶⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 62.

⁽¹⁵⁷⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 64.

⁽¹⁵⁸⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 65.

⁽¹⁵⁹⁾ Arrest in zaak C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punt 65.

⁽¹⁶⁰⁾ Arrest in zaak C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punt 43.

⁽¹⁶¹⁾ Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

⁽¹⁶²⁾ Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punten 30-34.

⁽¹⁶³⁾ Arrest in zaak C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punten 35-39.

klant reizen en dus hun functie uitoefenen, ook tijdens die reizen als werkzaam moeten worden beschouwd. Aangezien reizen een wezenlijk kenmerk is van werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek, kan hun werkplek niet worden beperkt tot de locaties van de klanten van hun werkgever ⁽¹⁶⁴⁾.

d) *Door de werkgever vereiste beroepsopleiding*

Het Hof heeft benadrukt dat onder werkplek elke plaats wordt verstaan waar de werknemer op verzoek van de werkgever een activiteit moet verrichten, ook wanneer dit niet de plaats is waar hij zijn beroepsactiviteit gewoonlijk uitoefent. Bijgevolg heeft het Hof geoordeeld dat de periode waarin een werknemer door zijn werkgever wordt opgedragen een beroepsopleiding te volgen op een andere dan de gebruikelijke werkplek en geheel of gedeeltelijk buiten de normale arbeidstijd, als “arbeidstijd” moet worden beschouwd ⁽¹⁶⁵⁾.

e) *Andere tijdsperioden*

Aangezien het Hof slechts uitspraak heeft gedaan over een beperkt aantal soorten perioden die als “arbeidstijd” kunnen worden aangemerkt, vindt de Commissie het noodzakelijk richtsnoeren te verstrekken met betrekking tot andere soorten perioden. Hieronder volgt het standpunt van de Commissie ten aanzien van het begrip “arbeidstijd” met betrekking tot andere tijdsperioden.

- Reizen van een afspraak naar een andere tijdens de werkdag

Reizen van de ene afspraak naar de andere tijdens de werkdag worden niet behandeld in de zaak-Tyco, omdat in dat specifieke geval die perioden al door de werkgever werden meegerekend als onderdeel van de dagelijkse arbeidstijd ⁽¹⁶⁶⁾.

Gezien deze uitspraak en afhankelijk van de concrete feiten van elke specifieke zaak is de Commissie van mening dat reizen van de ene afspraak naar de andere tijdens de werkdag ook als arbeidstijd moeten worden beschouwd indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de reizen zijn noodzakelijk om technische werkzaamheden bij de klanten te kunnen uitvoeren; zij moeten dan worden beschouwd als perioden waarin de werknemers hun werkzaamheden of functie uitoefenen;
- de werknemers staan gedurende die periode ter beschikking van hun werkgever: zij volgen de instructies van de werkgever op en kunnen hun tijd niet vrij gebruiken om zich met hun eigen zaken bezig te houden;
- de reistijd maakt integraal deel uit van het werk van de werknemers en de werkplek van de werknemers kan dus niet worden beperkt tot de locaties van de klanten van hun werkgever.

- Onregelmatige reizen van werknemers naar een andere werkplek

Volgens dezelfde redenering als voor reizen van een afspraak naar een andere tijdens de werkdag kunnen – in het licht van de bovenvermelde criteria en het doel van de richtlijn de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen – reizen van werknemers, die in plaats van naar hun gebruikelijke werkplek rechtstreeks naar hun afspraken gaan of, op vraag van hun werkgever, naar een andere werkplek, worden beschouwd als arbeidstijd. Tijdens die perioden bevinden de werknemers zich inderdaad in een gelijkaardige situatie als de werknemers in de zaak-Tyco aangezien zij door hun werkgever naar een andere plaats dan de gebruikelijke werkplek worden gestuurd ⁽¹⁶⁷⁾.

⁽¹⁶⁴⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punten 43-46.

⁽¹⁶⁵⁾ Arrest in zaak C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D.

⁽¹⁶⁶⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punt 16.

⁽¹⁶⁷⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras.

- Reizen naar en van het werk

Wat de dagelijkse reistijd naar een vaste werkplek betreft, wijst niets erop dat die perioden zouden moeten worden beschouwd als “arbeidstijd” in het kader van de richtlijn.

Werknemers met een vaste werkplek kunnen de afstand tussen hun woonplaats en de werkplek bepalen en vrij over hun tijd beschikken op weg naar en van het werk om zich met hun eigen zaken bezig te houden. De situatie is dus anders dan in de zaak-Tyco, waarin het Hof van oordeel was dat werknemers die geen vaste werkplek hebben de afstand tussen hun woonplaats en de werkplek waar ze gewoonlijk hun werkdag beginnen en eindigen ⁽¹⁶⁸⁾, niet kunnen bepalen.

B. *Nachttijd en nachtarbeider*

Artikel 2, leden 3 en 4, luidt:

“3. nachttijd: een tijdvak van ten minste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen vierentwintig uur en vijf uur omvat;

4. nachtarbeider:

- a) enerzijds, een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd; en
- b) anderzijds, een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld, naar keuze van de betrokken lidstaat, bij:
 - i) de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners; of
 - ii) collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau;”.

Wat de definitie van “nachttijd” betreft, is de inhoud ervan vergelijkbaar met die van “nachtarbeid” in het Verdrag betreffende nachtarbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie (“IAO”) ⁽¹⁶⁹⁾. Via de definitie werd het uiteindelijk mogelijk elke lidstaat op grond van de arbeidstijdenrichtlijn te verplichten een tijdvak van 7 uur in zijn nationale wetgeving te definiëren als “nachttijd”. Dat betekent dat alle in dat tijdvak uitgevoerde werkzaamheden, ongeacht de duur ervan, worden aangemerkt als nachtarbeid.

Deze definitie is aangevuld met een definitie van “nachtarbeider”. Nachtarbeiders zijn: a) werknemers die minstens 3 uur van hun dagelijkse arbeidstijd werkzaam zijn binnen de nachttijd of b) werknemers die een bepaald gedeelte van hun jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam zijn.

De Engelse formulering van de richtlijn lijkt fout omdat de criteria a) en b) verbonden zijn met “en”, wat inhoudt dat zij kunnen worden gecumuleerd. Tegelijkertijd worden beide leden apart ingeleid met “enerzijds” en “anderzijds”. Enkele andere taalversies hebben geen “en” ⁽¹⁷⁰⁾, wat impliceert dat de voorwaarden alternatieven zijn. Die tweede betekenis wordt blijkbaar gesteund door het Hof, dat in de zaak-Simap verklaarde dat “volgens artikel 2, punt 4, sub a, van de richtlijn 93/104 als nachtarbeider wordt beschouwd een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd” en dat “Krachtens artikel 2, punt 4, sub b, van die richtlijn [...] bovendien aan de nationale wetgever of naar keuze van de betrokken lidstaat aan de sociale partners op nationaal of regionaal niveau de mogelijkheid [wordt] gelaten om andere werknemers die gedurende een bepaald gedeelte van hun jaarlijkse arbeidstijd 's nachts werkzaam zijn, als nachtarbeider te beschouwen.” ⁽¹⁷¹⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punt 44.

⁽¹⁶⁹⁾ Internationale Arbeidsorganisatie, Convention concerning Night Work, C171, 26 juni 1990.

⁽¹⁷⁰⁾ Zie met name de Franse en Duitse teksten van de arbeidstijdenrichtlijn.

⁽¹⁷¹⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 55.

Daarom is de Commissie van mening dat de criteria alternatieven zijn en dat werknemers die aan één van beide criteria voldoen, moeten worden beschouwd als “nachtarbeiders”.

In het oorspronkelijke voorstel ⁽¹⁷²⁾ werd uitdrukkelijk vermeld dat nachtarbeiders ploegenarbeid kunnen verrichten. Het was niet de bedoeling dat de verschillende categorieën elkaar zouden uitsluiten: een werknemer kan tegelijkertijd “werknemer in ploegendienst” en “nachtarbeider” zijn. Het Hof heeft dit standpunt bevestigd in het *González Castro*-arrest: een werknemster die “in ploegendienst werkt in het kader waarvan zij slechts een gedeelte van haar taken gedurende de nacht verricht, moet worden beschouwd arbeid te verrichten tijdens de “nachttijd” en derhalve worden aangemerkt als “nachtarbeider” in de zin van Richtlijn 2003/88” ⁽¹⁷³⁾.

C. Ploegenarbeid en werknemers in ploegendienst

Artikel 2, leden 5 en 6, luidt:

“5. ploegenarbeid: een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken;

6. werknemer in ploegendienst: een werknemer die volgens een ploegendienstrooster werkt;”.

De definities van “ploegenarbeid” en “werknemer in ploegendienst” zijn slechts beperkt uitgelegd door het Hof. In het arrest-*Simap* heeft het Hof geoordeeld dat de arbeidstijd van artsen die bij toerbeurt na elkaar op dezelfde plaats werken, voldoet aan de definitie van ploegenarbeid ⁽¹⁷⁴⁾. In dit specifieke geval werkten de werknemers (artsen in openbare gezondheidszorg) normaal van 8 uur 's morgens tot 3 uur 's middags. Zij deden echter ook om de 11 dagen een wachtdienst van 3 uur 's middags tot 8 uur 's morgens. Het Hof oordeelde dat die periode van “oproepdienst” in het gezondheidscentrum of van “wachtdienst” (waarin de werknemers voortdurend bereikbaar moesten zijn) voldeed aan de definitie van ploegenarbeid omdat:

- de werknemers bij toerbeurt na elkaar op dezelfde plaats werkten;
- en de artsen, ondanks het feit dat de wachtdiensten met regelmatige tussenpozen werden verricht, over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moesten werken.

In deze zaak oordeelde het Hof niet dat het “normale” werkschema van de artsen ploegenarbeid was, mogelijk wegens het feit dat de werknemers dan tegelijkertijd op verschillende plaatsen werkten ⁽¹⁷⁵⁾.

Volgens de definitie is “ploegenarbeid” niet beperkt tot de bekende “toerbeurt”, waarbij werknemers gedurende een periode tijdens bepaalde uren werken en vervolgens rouleren naar andere werkuren, die meestal zijn georganiseerd in drie perioden van 8 uur per dag.

Ten slotte kunnen, zoals hierboven aangegeven, “werknemers in ploegendienst” ook “nachtarbeiders” zijn ⁽¹⁷⁶⁾. Een werknemer die tot meer dan één categorie behoort, heeft recht op de beschermende maatregelen die voor elke categorie gelden.

D. Mobiele werknemer

Artikel 2, lid 7, luidt:

“7. mobiele werknemer: een werknemer die als lid van het rijdend, varend of vliegend personeel in dienst is van een bedrijf dat diensten verricht voor het vervoer van passagiers of goederen over de weg, in de lucht of in de binnenvaart;”.

⁽¹⁷²⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 final — SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ Arrest van 19 september 2018, Isabel González Castro/Mutua Univale e.a., C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, punt 46.

⁽¹⁷⁴⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punten 59-64.

⁽¹⁷⁵⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punt 61.

⁽¹⁷⁶⁾ Arrest in zaak C-41/17, *González Castro*, punten 44-46.

Het onderscheid tussen mobiele en niet-mobiele werknemers bij de toepassing van de arbeidstijdenrichtlijn was een van de aspecten die tijdens de voorbereiding van Richtlijn 2000/34/EG – waarbij de richtlijn uit 1993 is gewijzigd – zijn besproken en in die richtlijn zijn opgenomen ⁽¹⁷⁷⁾.

In het kader van de richtlijn uit 1993 bestond er twijfel over de vraag of de uitsluiting van bepaalde sectoren moest gelden voor alle werknemers in die sectoren of alleen voor de werknemers voor wie specifieke mobiliteitsverplichtingen golden ⁽¹⁷⁸⁾. Richtlijn 2000/34/EG was er daarom op gericht specifieke bepalingen vast te stellen voor mobiele werknemers en tegelijkertijd te waarborgen dat niet-mobiele werknemers in sectoren met mobiele werknemers zouden profiteren van een organisatie van de arbeidstijd die aan de algemene bepalingen voldoet.

Daarom is de kwalificatie “mobiele werknemers” in de arbeidstijdenrichtlijn beperkt tot werknemers die tegelijkertijd:

- lid zijn van het rijdend, varend of vliegend personeel;
- werken voor een bedrijf dat diensten verricht voor het vervoer van passagiers of goederen;
- werken in het weg-, lucht- of binnenvaartvervoer.

De betekenis van de term “mobiele werknemers” is specifiek voor de arbeidstijdenrichtlijn en onlosmakelijk verbonden met het criterium “rijdend, varend of vliegend”. De term is erop gericht rekening te houden met de specifieke arbeidsvoorwaarden en speciale kenmerken van de activiteiten van de betrokken werknemers (bv. werken en wonen op de werkplek gedurende bepaalde perioden, vooral in het kader van grensoverschrijdende werkzaamheden). Dat verschilt van mobiele werknemers in de zin van gedetacheerde of migrerende werknemers of grensarbeiders. Het betekent ook dat niet alle werknemers die “rijden”, “varen” of “vliegen” worden beschouwd als “mobiele werknemers”.

Deze definitie in de arbeidstijdenrichtlijn houdt verband met de in artikel 20 van die richtlijn ingevoerde afwijking voor mobiele werknemers (zie punt IX.D.1 hieronder).

Zoals hierboven aangegeven in punt III.B.5 gelden de richtlijn en de afwijkingen ervan echter alleen voor mobiele werknemers die niet onder een specifieke vervoerwetgeving vallen.

E. **Offshorewerkzaamheden**

Artikel 2, lid 8, luidt:

“8. offshorewerkzaamheden: werkzaamheden die hoofdzakelijk op of vanaf offshore-installaties (waaronder boortorens) worden verricht en die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de exploratie, winning of exploitatie van minerale hulpbronnen, met inbegrip van koolwaterstoffen, alsmede duikwerkzaamheden uitgevoerd vanaf een offshore-installatie of een vaartuig in verband met dergelijke werkzaamheden;”.

Tot dusver zijn blijkbaar geen specifieke problemen gerezen in verband met die definitie en er is geen jurisprudentie van het Hof.

F. **Passende rusttijd**

Artikel 2, lid 9, luidt:

“9. passende rusttijd: regelmatige, in tijdseenheden uitgedrukte rustperioden die voldoende lang en ononderbroken zijn om ervoor te zorgen dat de werknemers als gevolg van vermoeidheid wegens lange werktijden of andere onregelmatige werkroosters geen letsel toebrengen aan zichzelf, hun collega's of anderen en hun gezondheid op korte of op lange termijn niet schaden.”

⁽¹⁷⁷⁾ Memorie van toelichting betreffende de mededeling van de Commissie betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de van Richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 uitgesloten sectoren en activiteiten, 18 november 1998, COM(1998) 662 def., punt 27.

⁽¹⁷⁸⁾ Er kan echter worden opgemerkt dat het Hof dat aspect uiteindelijk heeft verduidelijkt in zijn arrest van 4 oktober 2001, J.R. Bowden, J.L. Chapman en J.J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, waarin het oordeelde dat de uitsluiting van bepaalde vervoerssectoren die was vastgelegd in artikel 1, lid 3, van Richtlijn 93/104/EG niet alleen mobiele werknemers, maar alle werknemers in die sectoren uitsloot van het toepassingsgebied van de richtlijn en de toepassing van de bepalingen ervan.

Naar het begrip “passende rusttijd” wordt zowel in overweging 5 van de richtlijn (“Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden”) als in de artikelen 20 (afwijkingen voor mobiele werknemers en offshore-werkzaamheden) en 21 (afwijkingen voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen) verwezen. Het begrip wordt daarom gebruikt in verband met werknemers die niet onder de specifieke rusttijdbepalingen van de artikelen 3 tot en met 5 vallen. In die specifieke uitzonderingen is bepaald dat dergelijke werknemers recht hebben op “passende rusttijd” als minimumniveau van bescherming ⁽¹⁷⁹⁾.

Bij gebrek aan kwantitatieve limieten en jurisprudentie over dit begrip is de Commissie van mening dat het begrip “passende rusttijd” moet worden onderzocht in het licht van de specifieke omstandigheden waarin het wordt toegepast. Er moet met name rekening worden gehouden met de specifieke verschillen in de organisatie van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden van de drie soorten betrokken werknemers: mobiele en offshorewerknemers en werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen.

V. MINIMUMRUSTTIJDEN

Het recht van werknemers op minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden is vastgelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

In overweging 5 van de arbeidstijdenrichtlijn wordt het belang van die rusttijden bevestigd: “Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. Het begrip “rusttijd” moet worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan. De werknemers in de Gemeenschap moeten - dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse - minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. [...]”

In de richtlijn worden drie soorten rusttijd gedefinieerd: dagelijkse rusttijd (artikel 3), pauzes (artikel 4) en wekelijkse rusttijd (artikel 5). Artikel 7 voorziet ook in een periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die oorspronkelijk “jaarlijkse rusttijd” ⁽¹⁸⁰⁾ werd genoemd en verder wordt besproken in hoofdstuk VII.

De met die afwijkingen verbonden voorwaarden en beschermingsmaatregelen worden beschreven in hoofdstuk IX.

A. Dagelijkse rusttijd

Artikel 3 luidt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.”

De eis dat elke werknemer recht heeft op een rusttijd van 11 aaneengesloten uren is een minimumnorm en vaak voorziet het nationaal recht bij de omzetting van de richtlijn in meer bescherming voor de werknemers (bijvoorbeeld door een langere periode van dagelijkse rust of een maximale dagelijkse arbeidstijd vast te stellen). De Commissie beschouwde de eis als een “vangnet” voor de gezondheid en de veiligheid van de betrokken werknemers, waarbij ook rekening werd gehouden met economische eisen en ploegdienstcycli ⁽¹⁸¹⁾.

De 11 uren van de rusttijd moeten aaneengesloten zijn. Dat betekent dat de rusttijd van de werknemers niet mag worden onderbroken, tenzij de lidstaat anders heeft bepaald onder de toegestane afwijkingen (zie hoofdstuk IX).

Werknemers hebben recht op één periode dagelijkse rusttijd per tijdvak van 24 uur. Dat tijdvak wordt in de richtlijn echter niet gedefinieerd als een kalenderdag. Een dergelijke benadering zou feitelijk neerkomen op het opleggen van een werkschema dat niet zou stroken met de gebruikelijke werktijden ⁽¹⁸²⁾.

⁽¹⁷⁹⁾ De artikelen 20 en 21 bepalen respectievelijk dat mobiele werknemers en werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen niet onder de artikelen 3, 4, of 5 vallen, maar dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat die werknemers toch recht hebben op “passende rusttijd”.

⁽¹⁸⁰⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 final — SYN 295.

⁽¹⁸¹⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 final — SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Het zou de werknemers opleggen te werken tussen 00 en 13 uur en hun rusttijd te genieten tussen 13 en 24 uur of te rusten van 00 tot 11 uur en te werken van 11 tot 24 uur.

Door echter een kader van tijdvakken van 24 uur vast te stellen, legt de richtlijn een zekere regelmaat in de dagelijkse rusttijden op. Het Hof heeft in dit verband geoordeeld dat “*ter verzekering van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer [...] dus in het algemeen in een regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd [moet] worden voorzien*” ⁽¹⁸³⁾. Het doel van de dagelijkse rusttijd is werknemers in staat te stellen zich een aantal uren uit hun arbeidsmilieu terug te trekken. Die uren moeten aaneengesloten zijn en “*onmiddellijk op de arbeidstijd volgen, zodat de belanghebbende zich kan ontspannen en kan bekomen van de inspanningen van het werk*” ⁽¹⁸⁴⁾.

Als er geen afwijking van toepassing is, wordt de aaneengesloten arbeidstijd dus beperkt tot 13 uur (waarvan de pauze moet worden afgetrokken) en gevolgd door ten minste 11 aaneengesloten uren rust. Volgens de “normale” bepalingen van de richtlijn is het niet toegestaan dat werknemers langer dan 13 aaneengesloten uren werken aangezien dat in strijd zou zijn met het doel van deze bepaling. Dergelijke regelingen zijn daarom alleen toegestaan onder de voorwaarden die in hoofdstuk IX zijn beschreven.

B. Pauzes

Artikel 4 luidt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving.”

Volgens artikel 4 hebben werknemers recht op een pauze als hun werkdag langer is dan 6 uur. De vaststelling van de duur en de voorwaarden wordt echter overgelaten aan collectieve overeenkomsten of nationale wetgeving.

1. Duur van de pauze

In overweging 5 is bepaald dat rusttijden (met inbegrip van pauzes) moeten worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan, en dat werknemers “*passende rusttijden*” moeten worden toegekend ⁽¹⁸⁵⁾.

De Commissie is derhalve van mening dat de rustpauzes waarop werknemers recht hebben, duidelijk moeten worden uitgedrukt in tijdseenheden en dat, hoewel de duur van de pauze moet worden bepaald bij collectieve overeenkomst of nationale wetgeving, uiterst korte onderbrekingen in strijd zijn met de bepalingen van de richtlijn.

2. Tijdstip van de pauze

Hoewel volgens de richtlijn de voorwaarden voor pauzes moeten worden vastgesteld in collectieve overeenkomsten of nationale wetgeving, moet de pauze de werknemers ook daadwerkelijk in staat stellen te rusten tijdens een werkdag van meer dan 6 uur. De pauze moet daarom worden aangepast aan het werkschema van de werknemers en uiterlijk na 6 uur werk ingaan.

3. Omstandigheden van de pauze

De “pauze” waarop werknemers recht hebben uit hoofde van artikel 4 van de richtlijn, moet als “rusttijd” worden beschouwd. Dat blijkt duidelijk uit overweging 5 en uit het feit dat pauzes aan bod komen in het hoofdstuk “*minimumrusttijden*”.

⁽¹⁸³⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 95.

⁽¹⁸⁴⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 95.

⁽¹⁸⁵⁾ Het Hof heeft bijvoorbeeld ook naar het begrip “*passende rusttijden*” verwezen in zijn arrest van 14 oktober 2010, Günter Fuß/Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, punt 32.

In het licht van de definities van “arbeidstijd” en “rusttijd” betekent dit dat de werknemers niet mogen worden verplicht op hun werkplek te blijven, ter beschikking van de werkgever te staan of hun werkzaamheden of functie uit te oefenen. Pauzes waarin werknemers hun tijd vrijer kunnen besteden en zich met hun eigen zaken kunnen bezighouden, zijn geen arbeidstijd ⁽¹⁸⁶⁾. Pauzes hoeven daarom niet als “arbeidstijd” te worden beschouwd aangezien pauzes “rusttijden” zijn. De nationale wetgevingen kunnen nochtans verschillen, zoals hierboven is beklemtoond, aangezien de lidstaten bepalingen mogen toepassen die gunstiger zijn voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, bijvoorbeeld door pauzes tijdens een werkdag als “arbeidstijd” te beschouwen.

Een periode waarin werknemers door hun werkgever worden gevraagd op hun werkplek te blijven en beschikbaar te zijn om eventueel diensten te verlenen, zelfs als zij geen werkzaamheden uitvoeren, moet echter als “arbeidstijd” worden beschouwd. Een dergelijke periode geldt bijgevolg niet als pauze tijdens de werkdag.

Het Hof heeft geoordeeld dat een periode waarin werknemers binnen een termijn van twee minuten moet kunnen uitrukken voor een interventie, “arbeidstijd” vormt wanneer blijkt dat de aan die werknemers opgelegde beperkingen in zeer aanzienlijke mate gevolgen hebben voor hun mogelijkheden om hun tijd vrijelijk in te vullen ⁽¹⁸⁷⁾.

4. Omzettingsverplichtingen van de lidstaten

Uit hoofde van de richtlijn kunnen de duur en de voorwaarden voor toekenning van pauzes bij collectieve arbeidsovereenkomsten worden vastgesteld. De lidstaten moeten de richtlijn echter omzetten ⁽¹⁸⁸⁾. Het is daarom hun verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat alle werknemers, met inbegrip van werknemers die mogelijk niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen, recht hebben op pauze.

Krachtens de richtlijn worden de duur en de voorwaarden voor toekenning van pauzes bij collectieve overeenkomsten of nationale wetgeving vastgesteld. Dat betekent dat bij de nationale omzetting van de richtlijn de duur en de voorwaarden voor toekenning van pauzes niet bij individuele overeenkomsten tussen werknemer en werkgever mogen worden vastgesteld.

C. Wekelijkse rusttijd

Artikel 5 luidt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.”

Artikel 16 luidt daarenboven:

“De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

- a) voor de toepassing van artikel 5 (wekelijkse rusttijd), niet langer is dan veertien dagen; [...]

De richtlijn uit 1993 had een enigszins andere formulering. In artikel 5 was namelijk de volgende zin opgenomen: “De in de eerste alinea bedoelde minimumrusttijd omvat in beginsel de zondag”. Die bepaling is echter door het Hof nietig verklaard. Het Hof beschouwde de verplichting om de zondag – en niet een andere dag – als wekelijkse rustdag vast te leggen ongerechtvaardigd in het licht van de rechtsgrondslag van deze richtlijn, die verband houdt met de veiligheid en de gezondheid van de werknemers ⁽¹⁸⁹⁾. De zin is daarna geschrapt bij de wijziging door Richtlijn 2000/34/EG.

⁽¹⁸⁶⁾ Arrest in zaak C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punten 36-37; Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 50.

⁽¹⁸⁷⁾ Arrest in zaak C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, pun 43.

⁽¹⁸⁸⁾ Artikel 288 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaalt: “Een richtlijn is verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij bestemd is, doch aan de nationale instanties wordt de bevoegdheid gelaten vorm en middelen te kiezen.”

⁽¹⁸⁹⁾ Arrest in zaak C-84/94, Verenigd Koninkrijk/Raad.

Hoewel de jurisprudentie over de wekelijkse rusttijd tot dusver beperkt is, maakt de Commissie toch graag de volgende overwegingen in het licht van de formulering en de doelstelling van de richtlijn:

1. Een minimumperiode van 35 ononderbroken uren wekelijkse rusttijd

Zoals hierboven vermeld, is in artikel 5 van de arbeidstijdenrichtlijn vastgesteld dat werknemers “voor elk tijdvak van zeven dagen” een rusttijd genieten van 24 uur plus de dagelijkse rusttijd van 11 uur. Die periode van 11 uur kan dus niet worden afgetrokken van de wekelijkse rusttijd.

Dat betekent een aaneengesloten rusttijd van 35 uur.

Zoals hierboven aangegeven, gaat het hierbij om een minimumvoorwaarde. Het staat de lidstaten vrij om aanvullende of langere rusttijden vast te stellen, zolang de minimumvoorwaarde wordt nageleefd.

2. Rusttijd voor elk tijdvak van zeven dagen (“wekelijkse rusttijd”)

In artikel 5 is vastgesteld dat werknemers “voor elk tijdvak van zeven dagen” recht hebben op wekelijkse rusttijd. In het licht van het doel van veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen, wordt in de richtlijn een zekere regelmaat vereist in de wekelijkse rusttijd waarop de werknemer recht heeft.

Het Hof heeft geoordeeld dat artikel 5 niet preciseert op welk tijdstip deze minimale wekelijkse rusttijd moet worden genomen en biedt de lidstaten dus enige speelruimte bij de keuze van dat tijdstip. De rusttijd kan op elk ogenblik binnen elk tijdvak van zeven dagen worden toegekend ⁽¹⁹⁰⁾. De richtlijn eist niet dat de wekelijkse rusttijd wordt toegekend op dezelfde dag van de week in elk tijdvak van zeven dagen.

3. Wekelijkse rusttijd over een referentieperiode van 14 dagen

Naast de bovenvermelde flexibiliteit bij het bepalen van de wekelijkse rusttijden voor elk tijdvak van 7 dagen, kan krachtens artikel 16 van de arbeidstijdenrichtlijn een referentieperiode van 14 dagen worden vastgesteld voor de wekelijkse rusttijd. Het voorstel van de Commissie ⁽¹⁹¹⁾ vermeldde in dat verband dat de voorgestelde rusttijden “redelijke minima [zijn] die rekening houden met economische eisen en ploegendienstcycli aangezien de wekelijkse rusttijd geldt als gemiddelde voor twee weken. Dit voor de nodige flexibiliteit, zoals blijkt uit de toename van de “productiviteitsafspraken” tussen werkgevers en werknemers.”

Dat betekent dat nationale wetgeving zou kunnen toelaten een gemiddelde te berekenen van de wekelijkse rusttijden van 2 weken. De werknemers zouden dan recht hebben op twee perioden van 35 uur of op één dubbele periode wekelijkse rust.

De artikelen 5 en 16 leggen weer een zekere regelmaat op door te waarborgen dat werknemers recht hebben op een vaste hoeveelheid rust per tijdvak van 14 dagen. Die artikelen houden echter geen enkele verplichting in dat die rust op dezelfde dagen valt in elk tijdvak van 14 dagen. Dat betekent dat de nationale omzettingwetgeving ervoor moet zorgen dat twee wekelijkse rusttijden van 35 uur of één dubbele periode wekelijkse rust worden toegekend voor elk tijdvak van 14 dagen.

4. Een verkorte wekelijkse rusttijd in bepaalde gevallen

Overeenkomstig artikel 5, laatste zin, is het mogelijk de wekelijkse rusttijd te beperken tot 24 uur op grond van objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden.

Het Hof heeft deze bepaling tot dusver nog niet uitgelegd. Het is daarom moeilijk het precieze toepassingsgebied ervan te definiëren. Twee aspecten kunnen echter wel als richtsnoer dienen bij de verklaring van deze bepaling.

⁽¹⁹⁰⁾ Arrest van 9 november 2017, António Fernando Maio da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, punten 39 en 44.

⁽¹⁹¹⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 final — SYN 295.

Ten eerste is deze bepaling in het gemeenschappelijk standpunt opgenomen naar aanleiding van het mogelijke probleem van werknemers in ploegendienst die op zaterdag late dienst en op maandag vroege dienst hebben en zodoende slechts 24 opeenvolgende uren rust krijgen ⁽¹⁹²⁾. Ten tweede heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat, in het licht van de doelstelling van de richtlijn, de uitsluitingen van het toepassingsgebied en de afwijkingen van de bepalingen daarvan restrictief moeten worden uitgelegd ⁽¹⁹³⁾.

Hoewel deze overwegingen niet doorslaggevend zijn en deze afwijking ook voor andere werknemers dan werknemers in ploegendienst kan gelden, moet de toepassing ervan zorgvuldig per geval worden overwogen.

VI. MAXIMALE WEKELIJKSE ARBEIDSTIJD

Het recht van werknemers op een beperking van de maximale arbeidstijd is vastgelegd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

De arbeidstijdenrichtlijn geeft concreet vorm aan dit recht, aangezien artikel 6 voorziet in een maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

- a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;
- b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.”

Dat recht is ingebed in een referentieperiode die is vastgesteld in artikel 16:

“De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

[...] b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde; [...]”.

Met betrekking tot de beperking van de wekelijkse arbeidstijd gelden alleen afwijkingen voor “autonome werknemers” en voor werknemers die hebben ingestemd met de “opt-out”, maar er zijn wel afwijkingen van de krachtens artikel 16 toegestane referentieperiode mogelijk in andere gevallen die onderstaand worden beschreven, maar die door artikel 19 worden beperkt, zoals vermeld in hoofdstuk IX.

Het Hof heeft de speciale status van de beperking van de wekelijkse arbeidstijd benadrukt en heeft herhaaldelijk geoordeeld dat: *“gelet zowel op de bewoordingen als op de doelstelling en de opzet van [de richtlijn], de verschillende voorschriften inzake maximale arbeidstijd en minimale rusttijd die daarin zijn neergelegd, moeten worden beschouwd als bijzonder belangrijke voorschriften van communautair sociaal recht die voor alle werknemers gelden als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en hun gezondheid”* ⁽¹⁹⁴⁾.

⁽¹⁹²⁾ Zoals vermeld in de memorie van toelichting betreffende het opnieuw behandeld voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 16 november 1993, COM(93) 578 def. — SYN 295, blz. 3, amendement nr. 5.

⁽¹⁹³⁾ Zie in verband met de uitsluitingen van het toepassingsgebied: Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 35; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 24; Arrest in zaak C-211/19, Készenléti Rendőrség, punt 32; Arrest in zaak C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punten 55 en 65. Zie in verband met de afwijkingen: Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 89; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 40; Arrest in zaak C-518/15, Matzak, punt 38; Arrest in zaak C-585/19, Academia de Studii Economice din București, punt 61.

⁽¹⁹⁴⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 100; Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 49; Beschikking in zaak C-437/05, Vorel, punt 23; Arrest van 11 april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure v Premier ministre e.a., C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, punt 32. Arrest in zaak C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., punt 36; Arrest in zaak C-214/20, Dublin City Council, punt 37.

A. *Maximale wekelijkse arbeidstijd*

1. *Welke tijd moet worden meegerekend voor de maximale wekelijkse arbeidstijd?*

De maximale wekelijkse grenswaarde is van toepassing op het begrip arbeidstijd, dat hierboven is uiteengezet en wordt gebruikt door het Hof ⁽¹⁹⁵⁾.

Krachtens de richtlijn moet ook overwerk worden meegerekend bij de berekening van de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd. Dat is in overeenstemming met de bovenstaande definitie van arbeidstijd, die geen onderscheid maakt tussen “wettelijke” arbeidstijd en perioden die bijvoorbeeld volgens nationaal recht als “overwerk” of “oproepdienst” kunnen worden aangemerkt en vooral met het oog op beloning anders kunnen worden behandeld.

2. *Maximum vastgesteld op 48 uur*

De maximale wekelijkse arbeidstijd is vastgesteld op 48 uur per tijdvak van 7 dagen. Het gaat om een minimumnorm en de lidstaten mogen voor meer bescherming zorgen, zoals hierboven vermeld.

3. *Een onvoorwaardelijk maximum*

In zijn jurisprudentie heeft het Hof benadrukt dat de lidstaten niet eenzijdig de reikwijdte van de bepalingen van de arbeidstijdenrichtlijn kunnen bepalen. Zo kunnen de lidstaten geen voorwaarden of beperkingen verbinden aan het bij artikel 6, lid 2, van de richtlijn vastgestelde recht van de werknemer om niet meer dan 48 uur per week te werken ⁽¹⁹⁶⁾.

Het Hof heeft geoordeeld dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat die bepaling niet wordt uitgehold. Het concludeerde bijvoorbeeld dat de gedwongen overplaatsing van een werknemer naar een andere dienst omdat hij gevraagd had de maximale wekelijkse arbeidstijd te eerbiedigen de bepaling uitholt aangezien “*de vrees voor een dergelijke vergeldingsmaatregel waartegen generlei beroep zou openstaan, [...] werknemers die menen door een maatregel van hun werkgever te zijn benadeeld immers [zou] kunnen ontmoedigen hun rechten voor het gerecht te doen gelden, en zou de verwezenlijking van de door de richtlijn beoogde doelstelling derhalve ernstig in gevaar brengen*” ⁽¹⁹⁷⁾.

Het Hof heeft ook geoordeeld dat de overschrijding van dat maximum als zodanig in strijd is met de bepaling, zonder dat een specifiek nadeel hoeft te worden aangetoond ⁽¹⁹⁸⁾.

B. *Een maximum waarvan een gemiddelde mag worden berekend*

1. *Hoe lang is de referentieperiode?*

Zoals aangegeven in artikel 6 mag van de wekelijkse arbeidstijd een gemiddelde worden berekend om na te gaan of het maximum wordt gerespecteerd. De lidstaten mogen voor alle sectoren en activiteiten een referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd vaststellen van maximaal 4 maanden.

Bij wijze van afwijking kunnen de referentieperioden worden verlengd in bepaalde gevallen waarop artikel 19 van toepassing is. Nadere bijzonderheden over de voorwaarden en de reikwijdte van de afwijkingen worden belicht in hoofdstuk IX. In het licht van de beperkingen op de afwijkingen van de referentieperiode, heeft het Hof in ieder geval bevestigd dat “de referentieperiode in geen geval langer dan twaalf maanden mag zijn” en dat “de minimale bescherming die hoe dan ook moet worden geboden, [...] dus precies [kan] worden vastgesteld” ⁽¹⁹⁹⁾.

2. *Wat is niet inbegrepen in de referentieperiode?*

Wat de referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd betreft, is in artikel 16 van de richtlijn vastgesteld dat “[...] *De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof [...] niet [worden] meegerekend of [...] neutraal [zijn] voor de berekening van het gemiddelde [...]*”.

⁽¹⁹⁵⁾ Zie met name: Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punten 93-95; Arrest in zaak C-14/04, Dellas e.a., punt 50.

⁽¹⁹⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punt 99; Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punt 52; Arrest in zaak C-429/09, Fuß, punt 34.

⁽¹⁹⁷⁾ Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punten 65-66.

⁽¹⁹⁸⁾ Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punt 53.

⁽¹⁹⁹⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 69.

Dat betekent dat de afwezigheid op het werk tijdens die perioden andere perioden waarin de wekelijkse arbeidstijd boven het maximum lag, niet kan compenseren.

Bij de jaarlijkse vakantie met behoud van loon gaat het om de 4 weken uit hoofde van de richtlijn. Het recht op ziekteverlof en “de wijze waarop daarvan gebruik kan worden gemaakt [zijn] echter thans niet geregeld in het gemeenschapsrecht”⁽²⁰⁰⁾. Daarom moet naar de nationale definitie(s) van ziekteverlof worden gekeken om te weten welke perioden niet mogen worden meegerekend of neutraal zijn voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd.

3. Wat kan worden opgenomen in de referentieperiode?

In het licht van artikel 16, onder b), en ondanks de afwezigheid van jurisprudentie van het Hof is de Commissie van mening dat als werknemers volgens de nationale wetgeving recht hebben op aanvullende jaarlijkse vakantie met behoud van loon bovenop het minimum van 4 weken, de betrokken lidstaat vrij mag beslissen of die aanvullende perioden al dan niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd.

C. Een bepaling met rechtstreekse werking

Het Hof heeft geoordeeld dat artikel 6, lid 2, in samenhang met de bepalingen betreffende de referentieperiode, voldoet aan alle voorwaarden voor rechtstreekse werking⁽²⁰¹⁾.

Ondanks de mogelijke aanpassingen van de voor de maximale wekelijkse arbeidstijd toepasselijke referentieperiode, oordeelde het Hof dat “een dergelijke beoordelingsmarge [immers niet uit]sluit [...] dat minimumrechten kunnen worden vastgesteld” en dat de bepalingen nauwkeurig en onvoorwaardelijk zijn⁽²⁰²⁾. Bijgevolg oordeelde het Hof dat de bepalingen van artikel 6, lid 2, van de richtlijn aan particulieren “een recht verlenen op grond waarvan de referentieperiode voor de toepassing van de maximale wekelijkse arbeidstijd niet langer is dan 12 maanden”⁽²⁰³⁾.

De richtlijn kan echter niet uit zichzelf verplichtingen opleggen aan particulieren en kan dus niet als zodanig worden toegepast in gedingen tussen uitsluitend particulieren (“horizontale rechtstreekse werking”)⁽²⁰⁴⁾.

De nationale rechter moet in ieder geval voorzien in de juridische bescherming die een particulier afleidt van die regeling en dus het nationale recht zoveel mogelijk in het licht van de formulering en de doelstelling van de richtlijn uitleggen om het gewenste resultaat te bereiken⁽²⁰⁵⁾.

Daarenboven stelt de rechtstreekse werking van een bepaling de burgers in staat zich rechtstreeks op de bepaling te beroepen in rechtshandelingen tegen de staat of openbare lichamen die “emanaties van de staat” zijn, zoals regionale overheden, steden of gemeenten⁽²⁰⁶⁾, ook in hun hoedanigheid van werkgever, met name wanneer zij een bepaling niet of onjuist in nationaal recht hebben omgezet⁽²⁰⁷⁾ (“verticale rechtstreekse werking”). Dat kan op zijn beurt leiden tot de toepassing van het beginsel dat de staat aansprakelijk is voor schade die particulieren lijden als gevolg van schendingen van het recht van de Unie. De staat kan dan aansprakelijk worden gesteld en moet particulieren schadevergoeding toekennen onder bepaalde voorwaarden die door de nationale rechter moeten worden onderzocht⁽²⁰⁸⁾.

Er geldt wel een uitzondering als de betrokken lidstaat van een relevante afwijking gebruikmaakt, zoals die voor autonome werknemers of de individuele opt-out. In dat geval moet wel zijn voldaan aan alle voorwaarden voor de betrokken afwijkingen uit hoofde van de richtlijn⁽²⁰⁹⁾.

⁽²⁰⁰⁾ Arrest van 20 januari 2009, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund en Stringer e.a./Her Majesty's Revenue and Customs, gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punt 27.

⁽²⁰¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punten 104-106; Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punt 59; Arrest in zaak C-429/09, Fuß, punt 35.

⁽²⁰²⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 68.

⁽²⁰³⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 70.

⁽²⁰⁴⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punten 108-109.

⁽²⁰⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer e.a., punten 110-113.

⁽²⁰⁶⁾ Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punt 61; Arrest in zaak C-429/09, Fuß, punt 38.

⁽²⁰⁷⁾ Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punt 56; Arrest in zaak C-429/09, Fuß, punten 38-39.

⁽²⁰⁸⁾ Arrest in zaak C-429/09, Fuß, punten 45-48.

⁽²⁰⁹⁾ Zie met name het arrest in zaak C-243/09, Fuß, punten 58-59 over de opt-out.

VII. JAARLIJKSE VAKANTIE MET BEHOUD VAN LOON

Het Hof heeft veel aandacht besteed aan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en heeft met name geoordeeld dat het een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie is ⁽²¹⁰⁾.

Dit recht is bovendien uitdrukkelijk vastgesteld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat dezelfde juridische waarde heeft als de Verdragen. Artikel 31, lid 2, van het Handvest luidt: “Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon”.

A. Iedere werknemer heeft recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon

Artikel 7, lid 1, luidt:

“1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.”

De richtlijn laat geen enkele afwijking van artikel 7, lid 1, toe ⁽²¹¹⁾. Het Hof heeft bepaald dat die vakantie een dubbel doel heeft: de werknemer de gelegenheid geven uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken ⁽²¹²⁾.

⁽²¹⁰⁾ Arrest van 26 juni 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, punt 43; Arrest in zaak C-342/01, *Merino Gómez, punt 29*; Arrest van 16 maart 2006, C. D. *Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd en Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd en J. C. Caulfield en anderen/Hanson Clay Products Ltd, gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04*, ECLI:EU:C:2006:177, punt 48; Arrest van 6 april 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, zaak C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, punt 28; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, *Schultz-Hoff e.a.*, punt 22; Arrest in zaak C-277/08, *Vicente Pereda*, punt 18; Arrest van 22 april 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/ Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, punt 28; Arrest van 15 september 2011, *Williams en anderen/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, punt 17; Arrest van 22 november 2011, *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, punt 23; Arrest in zaak C-282/10, *Dominguez*, punt 16; Arrest in zaak C-337/10, *Neidel*, punt 28; Arrest van 21 juni 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) en anderen*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, punt 16; Arrest van 8 november 2012, *Alexander Heimann en Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH, gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11*, ECLI:EU:C:2012:693, punt 22; Beschikking van 21 februari 2013, *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, punt 16; Beschikking van 13 juni 2013, *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, punt 27; Arrest van 22 mei 2014, *Z.J.R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, punt 14; Arrest van 12 juni 2014, *Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, punt 15; Arrest van 11 november 2015, *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, punt 26; Arrest van 30 juni 2016, *Alicja Sobczynszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punt 19; Arrest van 20 juli 2016, *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, punt 25; Arrest van 29 november 2017, *Conley King/The Sash Window Workshop Ltd en Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, punt 32; Arrest van 4 oktober 2018, *Ministerul Justiției and Tribunalul Botoșani/Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, punt 24; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, *Bauer en Willmeroth*, punt 38; Arrest van 6 november 2018, *Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, punt 28; Arrest in zaak C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punt 19; Arrest van 13 december 2018, *Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, punt 22; Arrest van 25 juni 2020, *QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en CV/Iccrea Banca SpA, gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19*, ECLI:EU:C:2020:504, punten 53-54; Arrest van 25 november 2021, *WD/job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, punt 24; Arrest van 9 december 2021, *XXXX/Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, punt 19; Arrest van 13 januari 2022, *DS/Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, punten 23-24.

⁽²¹¹⁾ Arrest in zaak C-173/99, *BECTU*, punten 41-43; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, *Schultz-Hoff en anderen*, punt 24; Arrest in zaak C-78/11, *ANGED*, punt 16. Zie ook: Arrest in zaak C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punt 34; Arrest in zaak C-233/20, *job-medium*, punt 24. Het Hof heeft in zijn arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, *Robinson-Steele en anderen*, punt 52, toegevoegd dat van dit recht niet bij overeenkomst kan worden afgeweken.

⁽²¹²⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, *Schultz-Hoff en anderen*, punt 25; Arrest in zaak C-277/08, *Vicente Pereda*, punt 21; Arrest in zaak C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punt 30; Arrest in zaak C-214/10, *KHS*, punt 31; Arrest in zaak C-78/11, *ANGED*, punt 19; Arrest in zaak C-194/12, *Maestre García*, punt 18; Arrest in zaak C-178/15, *Sobczynszyn*, punt 23; Arrest in zaak C-341/15, *Maschek*, punt 34; Arrest in zaak C-12/17, *Dicu*, punt 27; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, *Bauer en Willmeroth*, punt 41; Arrest in zaak C-214/16, *King*, punt 37; Arrest in zaak C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punt 30.

Het Hof heeft geoordeeld dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd ⁽²¹³⁾ en dat de bevoegde nationale autoriteiten het recht moeten uitvoeren binnen de uitdrukkelijk in de richtlijn vermelde grenzen ⁽²¹⁴⁾.

1. Jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste 4 weken

Vier weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon is een minimumvoorschrift. Tijdens die periode “*moet de werknemer in normale omstandigheden in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust [...] kunnen genieten*” ⁽²¹⁵⁾.

De werknemers hebben recht op 4 weken jaarlijkse vakantie. Dat betekent dat zij gedurende 4 kalenderweken moeten worden vrijgesteld van hun werk, ongeacht of zij voltijds of deeltijds werken.

Bij het omzetten van de 4 weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon naar een aantal werkdagen waarop de werknemer is vrijgesteld van zijn werk moet “*het recht op de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon [...] in de zin van richtlijn 2003/88 [...] worden berekend op basis van het aantal dagen, uren en/of delen daarvan dat is gewerkt en dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.*” ⁽²¹⁶⁾.

Het Hof heeft geoordeeld dat “*wat de opbouw van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon betreft, [...] bijgevolg een onderscheid [moet] worden gemaakt tussen de tijdvakken waarin de werknemer volgens verschillende werkschema's werkte, aangezien het aantal opgebouwde eenheden jaarlijkse rusttijd in verhouding tot het aantal gewerkte arbeidseenheden voor ieder tijdvak afzonderlijk moet worden berekend.*” ⁽²¹⁷⁾.

In geval van gedeeltelijke werkloosheid, waarbij de arbeidsverhouding wordt voortgezet maar zonder dat de werknemer daadwerkelijk voor de werkgever werkt, heeft het Hof geoordeeld dat een werknemer alleen recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan opbouwen tijdens de perioden waarin hij of zij daadwerkelijk werkt (pro rata temporis). Geen enkel vakantierecht wordt opgebouwd voor perioden waarin niet wordt gewerkt ⁽²¹⁸⁾. Zo bouwen werknemers tijdens perioden van ouderschapsverlof ook geen recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op ⁽²¹⁹⁾.

Voor werknemers die overstappen van voltijdwerk naar deeltijdwerk heeft het Hof geoordeeld dat het in strijd is met de richtlijn om het “pro rata temporis”-beginsel met terugwerkende kracht toe te passen op het recht dat is verworven in een tijdvak van voltijdwerk, aangezien dat zou leiden tot verlies van een aantal opgebouwde rechten ⁽²²⁰⁾. Een vermindering van het aantal werkuren kan dus niet leiden tot verlies van een opgebouwd recht op jaarlijkse vakantie ⁽²²¹⁾. Omgekeerd moet voor werknemers die van deeltijdwerk naar voltijdwerk overstappen, in elk geval het “pro rata temporis”-beginsel worden toegepast voor de periode na het begin van de voltijd baan ⁽²²²⁾.

⁽²¹³⁾ Arrest in zaak C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punt 29; Arrest in zaak C-78/11, ANGED, punt 18; Arrest in de gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, Heimann en Toltschin, punten 22-23; Arrest in zaak C-194/12, Maestre García, punt 16; Arrest in zaak C-415/12, Brandes, punt 29; Arrest in zaak C-219/14, Greenfield, punt 28; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 31; Arrest in zaak C-233/20, job-medium, punt 26.

⁽²¹⁴⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punt 43; Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punt 29; Arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, Robinson Steele en anderen, punt 48; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 18; Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 17; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 19;

⁽²¹⁵⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punt 44; Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punt 30; Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 29; Arrest in zaak C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punt 31. Arrest in zaak C-233/20, job-medium, punt 24.

⁽²¹⁶⁾ Arrest in zaak C-219/14, Greenfield, punt 32.

⁽²¹⁷⁾ Zie ook het arrest in zaak C-219/14, Greenfield, punt 35.

⁽²¹⁸⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punten 28 en 29.

⁽²¹⁹⁾ Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punten 36-38.

⁽²²⁰⁾ Arrest in zaak C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punten 32-34; Arrest in de gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, Heimann en Toltschin, punt 35; Arrest in zaak C-219/14, Greenfield, punt 37.

⁽²²¹⁾ Arrest in zaak C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punt 32; Arrest in de gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, Heimann en Toltschin, punt 35; Arrest in zaak C-415/12, Brandes, punt 30; Arrest in zaak C-219/14, Greenfield, punt 34.

⁽²²²⁾ Arrest in zaak C-219/14, Greenfield, punten 38 en 44.

De richtlijn laat het recht van de lidstaten onverlet om bepalingen vast te stellen die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers ⁽²²³⁾. De lidstaten kunnen de werknemers bijvoorbeeld meer dan vier weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon toekennen. In dergelijke gevallen kunnen de lidstaten andere voorwaarden voor het recht op en de toekenning van de aanvullende vakantie vaststellen ⁽²²⁴⁾ waarbij zij in dit verband niet verplicht zijn de beschermingsregels die het Hof met betrekking tot die minimumperiode heeft ontwikkeld, in acht te nemen ⁽²²⁵⁾. Het Hof heeft bijvoorbeeld geoordeeld dat, indien de lidstaten vakantierechten toekennen boven op het recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken, zij niet hoeven te voorzien in de uitbetaling van een financiële vergoeding (zie punt VII.B hieronder) voor de aanvullende vakantie die niet is opgenomen bij het einde van de arbeidsverhouding ⁽²²⁶⁾. Zo heeft het Hof ook geoordeeld dat het de lidstaten vrij staat meer dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te kennen dan de vastgelegde minimumperiode van vier weken en kunnen uitsluiten dat die vakantiedagen wegens ziekte worden overgedragen ⁽²²⁷⁾. In geval van gedeeltelijke werkloosheid waarbij het pro rata temporis-beginsel wordt toegepast op de opbouw van de rechten, heeft het Hof ook geoordeeld dat de lidstaten werknemers recht kunnen geven op een langere periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon dan die waarin de richtlijn voorziet, ongeacht of die werknemers wegens gedeeltelijke werkloosheid slechts gedurende een beperkte periode hebben gewerkt ⁽²²⁸⁾.

Hoewel dergelijke situaties buiten het toepassingsgebied van artikel 7 van de richtlijn en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ⁽²²⁹⁾ vallen, kunnen de bepalingen van nationaal recht die gunstiger zijn voor de werknemers niet worden gebruikt om een mogelijke inbreuk op de minimale door het EU-recht gegarandeerde bescherming te compenseren ⁽²³⁰⁾.

2. Minimumvakantie voor alle werknemers zonder voorwaarden

Krachtens artikel 7, lid 1, hebben alle werknemers recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het Hof heeft uitgelegd dat werknemers die korte tijd of langdurig afwezig zijn wegens ziekte ook tot “alle werknemers” behoren, ongeacht of zij daadwerkelijk hebben gewerkt in de loop van het referentiejaar ⁽²³¹⁾.

Het Hof heeft een oordeel geveld in het bijzondere geval van werknemers die onrechtmatig waren ontslagen en weer in dienst genomen waren overeenkomstig het nationaal recht na de nietigverklaring van het ontslag door de rechter. Het Hof was van oordeel dat die werknemers recht hebben op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en de wederindienstneming hoewel ze tijdens die periode niet daadwerkelijk hebben gewerkt voor hun werkgever ⁽²³²⁾. Het Hof heeft uitgelegd dat het feit dat een werknemer niet in de mogelijkheid verkeert om te werken als gevolg van een ontslag dat vervolgens onrechtmatig wordt geacht, in beginsel onvoorzienbaar is en plaatsvindt buiten de wil van de werknemer. Die situatie is het gevolg van de handelingen van de werkgever en een werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, moet daarvan de gevolgen dragen. Daarom moet de periode tussen het onrechtmatige ontslag en de wederindienstneming van de werknemer worden gelijkgesteld met een periode van daadwerkelijke arbeid om de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen. Wanneer de werknemer echter in een ander dienstverband werkzaam is geweest in die periode, kan hij of zij alleen ten aanzien van de nieuwe werkgever rechten op jaarlijkse vakantie voor die periode doen gelden.

⁽²²³⁾ Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punt 43; Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 33.

⁽²²⁴⁾ Arrest in zaak C-282/10, Dominguez, punten 47-48; Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punten 34-37.

⁽²²⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 36.

⁽²²⁶⁾ Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punt 36; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 39.

⁽²²⁷⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 40.

⁽²²⁸⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 31.

⁽²²⁹⁾ Volgens de definitie van het toepassingsgebied van het Handvest in artikel 51, lid 1, zijn de bepalingen van het Handvest uitsluitend gericht tot de lidstaten wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen. Wanneer de lidstaten in hun nationale wetgeving bepalingen vastleggen die gunstiger zijn voor werknemers dan de arbeidstijdenrichtlijn, dan vallen ze niet binnen het toepassingsgebied van het EU-recht. Daarom is artikel 31, lid 2, van het Handvest niet van toepassing op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die de minimumperiode van vier weken overschrijdt. Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punten 42 en 55.

⁽²³⁰⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 43. Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 35.

⁽²³¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 40.

⁽²³²⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria. Hierover kan nog een uitspraak van het Hof worden verwacht in zaak C-57/22.

In de richtlijn is vastgesteld dat jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt toegekend “overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie”. Het is dus aan de lidstaten om in hun nationale wetgeving de voorwaarden voor de uitoefening en toepassing van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te stellen door te bepalen in welke concrete omstandigheden werknemers van dat recht kunnen gebruikmaken ⁽²³³⁾. Het Hof heeft nochtans geoordeeld dat de richtlijn verbiedt dat lidstaten het aan alle werknemers toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon eenzijdig beperken door het te doen afhangen van voorwaarden die tot gevolg hebben dat bepaalde werknemers van dit recht worden uitgesloten ⁽²³⁴⁾. Het Hof heeft bijvoorbeeld geoordeeld dat de lidstaten niet als voorwaarde voor het recht op vakantie mogen stellen dat de werknemers gedurende 13 weken ononderbroken voor dezelfde werkgever hebben gewerkt ⁽²³⁵⁾. De lidstaten mogen evenmin voorwaarden opleggen die het voor bepaalde werknemers onmogelijk maken hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen ⁽²³⁶⁾.

Rekening houdend met het feit dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van artikel 7 van de richtlijn ook is verankerd in artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, heeft het Hof uitdrukkelijk vermeld dat dat recht slechts kan worden beperkt onder de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, van het Handvest en in het bijzonder onder eerbiediging van de wezenlijke inhoud van dat recht ⁽²³⁷⁾.

Toch hebben de lidstaten enige speelruimte om de voorwaarden voor de uitoefening van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te stellen. Die kunnen bijvoorbeeld omvatten: “het plannen van de vakantietijd, de eventuele verplichting van de werknemer om de werkgever op voorhand mee te delen wanneer hij vakantie wil nemen, het vereiste van de vervulling van een minimumarbeidstijd alvorens vakantie te kunnen nemen, de criteria voor de evenredige berekening van het recht op jaarlijkse vakantie wanneer de duur van het dienstverband minder dan één jaar bedraagt, enzovoort” ⁽²³⁸⁾.

- Recht op en toekenning van vakantie tijdens de eerste weken van het dienstverband

Terwijl de lidstaten bijvoorbeeld mogen vaststellen “op welke wijze de werknemers de vakantie kunnen opnemen waarop zij tijdens de eerste weken van hun dienstverband recht hebben” ⁽²³⁹⁾, mogen zij geen regeling vaststellen waardoor de werknemers pas recht hebben op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als zij gedurende een minimumperiode ononderbroken voor dezelfde werkgever hebben gewerkt ⁽²⁴⁰⁾.

- Planning van de vakantie

De richtlijn regelt de planning van jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet. Dat wordt overgelaten aan het nationale recht, gebruiken of collectieve overeenkomsten. Zoals hier is uitgelegd, is in de richtlijn echter vastgesteld dat een werknemer die geen jaarlijkse vakantie kan nemen omdat hij om een andere reden afwezig is (ziekteverlof, zwangerschapsverlof of een andere periode van verlof met een ander doel dan jaarlijkse vakantie), de jaarlijkse vakantie mag opnemen in een andere periode, in voorkomend geval buiten de referentieperiode ⁽²⁴¹⁾, met bepaalde beperkingen van de overdrachtstermijn in geval van langdurig ziekteverlof ⁽²⁴²⁾.

⁽²³³⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 41; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 34.

⁽²³⁴⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punten 48-53; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 28; Arrest in zaak C-214/16, King, punt 34; Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 26; Arrest in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punt 56; Arrest in zaak C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punt 22.

⁽²³⁵⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punt 64; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 28.

⁽²³⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 48; Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 26; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 17; Arrest in zaak C-118/13, Bollacke, punt 16; Arrest in zaak C-214/16, King, punt 34.

⁽²³⁷⁾ Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 54.

⁽²³⁸⁾ Betoog van de Commissie in zaak C-173/99 waarnaar wordt verwezen in de conclusie van advocaat-generaal Tizzano van 8 februari 2001, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, punt 34 en in de conclusie van advocaat-generaal Trstenjak van 16 juni 2011, Williams e. a./British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, punt 37.

⁽²³⁹⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punt 61.

⁽²⁴⁰⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punt 64.

⁽²⁴¹⁾ Arrest in zaak C-194/12, Maestre García, punt 16.

⁽²⁴²⁾ Arrest in zaak C-214/10, KHS.

- *Verplichtingen van de werkgever in verband met het opnemen van de vakantie*

Het Hof heeft geoordeeld dat werkgevers het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van hun werknemers niet mogen beperken. Ieder handelen of nalaten van een werkgever dat een werknemer ervan zou kunnen weerhouden zijn jaarlijkse vakantie op te nemen is, evenals prikkels om de vakantie niet op te nemen onverenigbaar met het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ⁽²⁴³⁾. Het feit dat een werknemer tijdens de referentieperiode niet heeft verzocht om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, kan er niet automatisch toe leiden dat de werknemer de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op het einde van de referentieperiode verliest en wel zonder dat voorafgaandelijk wordt nagegaan of de werkgever die werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid heeft gesteld om zijn recht op vakantie uit te oefenen ⁽²⁴⁴⁾.

Het Hof heeft uitgelegd dat de werkgever de werknemer nauwkeurig en tijdig over zijn recht op vakantie moet inlichten ⁽²⁴⁵⁾. De werkgever moet de werknemer ook kennisgeven van het feit dat als hij of zij de vakantie niet opneemt, de vakantie verloren zal gaan aan het einde van de referentieperiode of toegestane overdrachtsperiode dan wel bij de beëindiging van het dienstverband ⁽²⁴⁶⁾. Volgens het Hof moeten werkgevers hun werknemers aanmoedigen en de gelegenheid geven om vakantie te nemen, maar ze hoeven hun werknemers niet te dwingen om daadwerkelijk hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen ⁽²⁴⁷⁾.

De bewijslast ter zake rust op de werkgever. Indien de werkgever niet kan aantonen dat hij met alle vereiste zorgvuldigheid heeft gehandeld opdat de werknemer daadwerkelijk in staat is gesteld de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen waarop hij recht had, vervalt het recht op die vakantie niet en, in geval van beëindiging van het dienstverband, vervalt ook de financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie niet ⁽²⁴⁸⁾. Het feit dat de werkgever ten onrechte van mening was dat de werknemer geen recht had op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, is niet van belang. De werkgever moet namelijk alle informatie vergaren met betrekking tot zijn verplichtingen ter zake ⁽²⁴⁹⁾.

Indien de werkgever in staat is het door hem in dit verband te leveren bewijs aan te dragen, zodat blijkt dat de werknemer bewust en met volledige kennis van de daaruit voortvloeiende gevolgen ervan heeft afgezien zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen nadat hij in de gelegenheid is gesteld zijn recht op die vakantie daadwerkelijk uit te oefenen, verzet de richtlijn zich niet tegen het verlies van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ⁽²⁵⁰⁾.

Volgens het Hof moet, anders dan in een situatie van cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die deze vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte, de werkgever die een werknemer niet in de gelegenheid stelt zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, daarvan de gevolgen dragen ⁽²⁵¹⁾. Bij gebrek aan wettelijke of contractuele nationale bepalingen waarbij het recht op overdracht van vakantie in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht wordt beperkt, kan jaarlijkse vakantie met behoud van loon op het einde van de referentieperiode niet vervallen ⁽²⁵²⁾. Het Hof heeft uitgelegd dat als werd aanvaard dat de werknemer in dergelijke omstandigheden zijn verworven rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verliest, "een handelwijze zou worden bekrachtigd waardoor de werkgever zich onrechtmatig verrijkt, en zou afbreuk worden gedaan aan [...] de gezondheid van de werknemer [...]" ⁽²⁵³⁾.

Wanneer de werkgever de werknemer niet in staat heeft gesteld zijn recht op vakantie uit te oefenen, vervalt dat recht niet aan het einde van de toegestane overdrachtsperiode of zelfs op een later tijdstip als de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte in de loop van het vakantiejaar ⁽²⁵⁴⁾. Het recht mag evenmin verjaren op het einde van een termijn van drie jaar die een aanvang neemt op het einde van het jaar waarin het recht is ontstaan ⁽²⁵⁵⁾.

⁽²⁴³⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 49; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 42; Arrest in zaak C-214/16, King, punt 39; Arrest in zaak C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punten 32 en 41.

⁽²⁴⁴⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 56; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punten 40 en 61.

⁽²⁴⁵⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 52; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 45.

⁽²⁴⁶⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 52; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 45.

⁽²⁴⁷⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punten 51 en 52; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 44.

⁽²⁴⁸⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 53, Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 46.

⁽²⁴⁹⁾ Arrest in zaak C-214/16, King, punt 61.

⁽²⁵⁰⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 54; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punten 47 en 56.

⁽²⁵¹⁾ Arrest in zaak C-214/16, King, punt 63.

⁽²⁵²⁾ Arrest in zaak C-214/16, King, punt 64.

⁽²⁵³⁾ Arrest in zaak C-214/16, King, punt 64.

⁽²⁵⁴⁾ Arrest van 22 september 2022, XP/Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide en AR/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, gevoegde zaken C-518/20 en C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ Arrest van 22 september 2022, LB/TO, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

- Overdracht en mogelijk verlies van vakantie

In nationaal recht kunnen ook voorwaarden worden vastgesteld om het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen, waaronder voorwaarden voor de overdracht aan het einde van een referentieperiode.

In verband met de overdracht heeft het Hof geoordeeld dat *“het positieve effect van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer zich ten volle doet gevoelen wanneer deze vakantie in het daartoe voorziene jaar, te weten het lopende jaar, wordt genomen, maar deze rusttijd niet aan belang inboet wanneer hij in een volgende periode wordt genomen”* ⁽²⁵⁶⁾.

Het Hof is ingegaan op de noodzaak te voorzien in overdracht wanneer de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat niet de mogelijkheid heeft gehad van zijn recht gebruik te maken ⁽²⁵⁷⁾. Het standpunt van het Hof was dat een overdracht onvermijdelijk is wanneer perioden van door het Unierecht gewaarborgd verlof ⁽²⁵⁸⁾ elkaar overlappen en in het geval van ziekteverlof ⁽²⁵⁹⁾. Het Hof heeft ook geoordeeld dat als een werkgever weigert loon uit te betalen voor de vakantieperioden waarop de werknemer recht had, het recht op overdracht blijft bestaan tot het tijdstip van beëindiging van het dienstverband ⁽²⁶⁰⁾.

Het verlies van het recht op vakantie is dus beperkt tot gevallen waarin de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad van dat recht gebruik te maken ⁽²⁶¹⁾. Het kan bijvoorbeeld niet vervallen aan het einde van de naar nationaal recht vastgestelde referentieperiode, als de werknemer met ziekteverlof was tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan en niet de mogelijkheid heeft gehad jaarlijkse vakantie te nemen ⁽²⁶²⁾, behalve voor de uitzondering die door het Hof is toegelaten waarbij de overdrachtstermijn wordt beperkt in het geval van langdurig ziekteverlof (zie deel C). Daarenboven kan het niet automatisch vervallen en zonder dat voorafgaandelijk wordt nagegaan of de werkgever de werknemer – met name door het verstrekken van adequate informatie – daadwerkelijk in de gelegenheid heeft gesteld om zijn recht op vakantie uit te oefenen ⁽²⁶³⁾.

3. Betaling tijdens de jaarlijkse vakantie

Het Hof heeft benadrukt dat *“de richtlijn het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan behandelt als twee aspecten van één recht”* aangezien het doel van de betaling tijdens de jaarlijkse vakantie is *“de werknemer in staat [te stellen] de vakantie waarop hij recht heeft daadwerkelijk op te nemen”* ⁽²⁶⁴⁾. Bijgevolg was het Hof van mening dat *“het vereiste van betaling van vakantieloon [...] tot doel [heeft] de werknemer tijdens de jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes”* ⁽²⁶⁵⁾.

De werknemer *“[dient] voor deze rustperiode zijn normale loon [...] te ontvangen”* ⁽²⁶⁶⁾ en *“een dergelijke verlaging van de beloning van een werknemer uit hoofde van zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die hem ervan kan weerhouden zijn recht op een dergelijke vakantie daadwerkelijk uit te oefenen, is in strijd met het doel van artikel 7”* ⁽²⁶⁷⁾; wanneer de verlaging wordt doorgevoerd, doet niet terzake ⁽²⁶⁸⁾.

⁽²⁵⁶⁾ Arrest in zaak C-178/15, Sobczyszyn, punt 33; zie ook: Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 30; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 30; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 24.

⁽²⁵⁷⁾ Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 19; Arrest in zaak C-178/15, Sobczyszyn, punt 22. Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punten 42 en 45.

⁽²⁵⁸⁾ Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 24.

⁽²⁵⁹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen.

⁽²⁶⁰⁾ Arrest in zaak C-214/16, King, punt 65.

⁽²⁶¹⁾ Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 35.

⁽²⁶²⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punten 43 en 55; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 19.

⁽²⁶³⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 56; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punten 40 en 61.

⁽²⁶⁴⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, Robinson Steele en anderen, punt 58; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 60; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 17; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 40.

⁽²⁶⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, Robinson Steele en anderen, punten 58-59; Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 33.

⁽²⁶⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, Robinson Steele en anderen, punt 50; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 58; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 16.

⁽²⁶⁷⁾ Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 21; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 23; Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 44; Arrest in zaak C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punt 33.

⁽²⁶⁸⁾ Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 23.

Het Hof heeft geoordeeld dat betaling van de jaarlijkse vakantie in delen die over het betrokken werkjaar worden gespreid, niet verenigbaar is met de richtlijn. Het heeft benadrukt dat de betaling moet gebeuren voor een bepaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie opneemt ⁽²⁶⁹⁾: het moment waarop de betaling van het loon voor jaarlijkse vakantie plaatsvindt, moet de werkgever tijdens deze vakantie in een situatie plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens gewerkte perioden ⁽²⁷⁰⁾.

Het Hof heeft geoordeeld dat wanneer het loon bestaat uit verschillende componenten een specifieke analyse moet worden uitgevoerd om te bepalen “wat het gebruikelijke loon is waarop deze werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie” ⁽²⁷¹⁾. Volgens het Hof mag de normale vakantievergoeding niet lager zijn dan het gewone loon dat werknemers in perioden van daadwerkelijke arbeid gemiddeld ontvangen ⁽²⁷²⁾. In het specifieke geval van gedeeltelijke werkloosheid mogen perioden waarin de werknemers niet hoeven te werken niet in aanmerking worden genomen om het normale gemiddelde loon te berekenen ⁽²⁷³⁾.

Wat het “normale loon” betreft, heeft het Hof gepreciseerd dat alle componenten van het globale loon die samenhangen met de personeels- en beroepsstatus van de werknemer doorbetaald moeten worden tijdens zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het gaf het voorbeeld van premies uit hoofde van de hoedanigheid van hiërarchische meerdere, anciënniteit en beroepskwalificaties ⁽²⁷⁴⁾.

Als premies intrinsiek samenhangen met de uitvoering van de taken door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst en worden gerekend tot de globale beloning van de werknemer, moeten zij deel uitmaken van het loon waarop de werknemer recht heeft tijdens zijn jaarlijkse vakantie ⁽²⁷⁵⁾. Op dezelfde manier moet bij de berekening van de beloning rekening worden gehouden met de provisie (bijvoorbeeld verkoopprovisie) die de werknemer ontvangt voor het uitvoeren van zijn taken in het kader van zijn arbeidsovereenkomst ⁽²⁷⁶⁾. Het is aan de nationale rechter te oordelen over de representatief geachte referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde component van de jaarlijkse vakantie ⁽²⁷⁷⁾.

Het is echter niet noodzakelijk rekening te houden met componenten van de beloning die alleen strekken tot vergoeding van “incidentele of bijkomende kosten die worden gemaakt bij de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst” ⁽²⁷⁸⁾ of “aanvullend vakantiegeld [naast dit gemiddelde gewone loon]” ⁽²⁷⁹⁾.

Vanwege het uitzonderlijke en onvoorspelbare karakter ervan, maken vergoedingen voor gemaakte overuren in beginsel geen deel uit van het gewone loon ⁽²⁸⁰⁾. Wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, moet de vergoeding voor overuren echter worden meegeteld voor het gewone loon ⁽²⁸¹⁾.

Om te bepalen of de drempel voor het krijgen van een overwerktoeslag is bereikt, moeten de uren die overeenkomen met de door de werknemer opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon als gewerkte uren worden meegeteld ⁽²⁸²⁾.

Daarnaast heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat, wat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon betreft, werknemers die tijdens de referentieperiode arbeidsongeschikt zijn op dezelfde manier moeten worden behandeld als werknemers die tijdens die periode daadwerkelijk hebben gewerkt. Bijgevolg heeft het Hof in het geval van een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt was wegens ziekte en jaarlijkse vakantie met behoud van loon wenste te nemen, geoordeeld dat bij de vaststelling van het loon tijdens de vakantie rekening moet worden gehouden met het normale loon en niet met de korting die als gevolg van zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid werd toegepast op het loon dat hij dat hij in het referentietijdvak ontving ⁽²⁸³⁾.

⁽²⁶⁹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, Robinson Steele en anderen, punt 63.

⁽²⁷⁰⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, Robinson Steele en anderen, punten 59-63.

⁽²⁷¹⁾ Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 22; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 27.

⁽²⁷²⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 52.

⁽²⁷³⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 44.

⁽²⁷⁴⁾ Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 27; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 30.

⁽²⁷⁵⁾ Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 24; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 29; Arrest in zaak C-233/20, job-medium, punt 31.

⁽²⁷⁶⁾ Arrest in zaak C-539/12, Lock, punten 32-33.

⁽²⁷⁷⁾ Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 26; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 34.

⁽²⁷⁸⁾ Arrest in zaak C-155/10, Williams en anderen, punt 25; Arrest in zaak C-539/12, Lock, punt 31.

⁽²⁷⁹⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 52.

⁽²⁸⁰⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 46.

⁽²⁸¹⁾ Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 47.

⁽²⁸²⁾ Arrest in zaak C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punten 43-46.

⁽²⁸³⁾ Arrest in zaak C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, punt 41.

4. Rechtstreekse werking van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon

Indien een nationale bepaling indruist tegen artikel 7 van de richtlijn, heeft het Hof geoordeeld dat de nationale rechter het interne recht zo veel mogelijk moet “uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken” ⁽²⁸⁴⁾. Volgens het Hof vereist dit dat de nationale rechter “binnen zijn bevoegdheden, met inachtneming van het gehele interne recht en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, al het mogelijke doet om de volle werking van de betrokken richtlijn te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling” ⁽²⁸⁵⁾. Dit houdt “voor de nationale rechterlijke instanties de verplichting in om in voorkomend geval vaste rechtspraak te wijzigen wanneer deze berust op een met de doelstellingen van een richtlijn onverenigbare uitlegging van het nationale recht” ⁽²⁸⁶⁾.

Het Hof heeft daarnaast geoordeeld dat de leden 1 en 2 van artikel 7 voldoen aan de criteria voor rechtstreekse werking (onvoorwaardelijk, ondubbelzinnig en nauwkeurig) ⁽²⁸⁷⁾. Dit betekent dat een particulier naar de nationale rechter kan stappen om zijn recht op minimum 4 weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon te laten gelden tegenover de staat of openbare lichamen in hun hoedanigheid van werkgever of van overheid, als een lidstaat die bepaling niet of onjuist omzet in nationaal recht ⁽²⁸⁸⁾. De nationale rechterlijke instanties zijn dienaangaande gehouden om de strijdige nationale regeling buiten toepassing te laten ⁽²⁸⁹⁾.

Hoewel het normaal gezien niet mogelijk is de “rechtstreekse werking” van een richtlijn in te roepen in gedingen tussen particulieren ⁽²⁹⁰⁾, heeft het Hof “horizontale” rechtstreekse werking van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bevestigd aangezien het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een wezenlijk beginsel van sociaal recht van de Unie uitmaakt ⁽²⁹¹⁾. In gedingen tussen particulieren zijn de nationale rechters dus verplicht de volle werking van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te waarborgen en indien nodig elke met dat beginsel strijdige nationale regeling buiten beschouwing te laten ⁽²⁹²⁾. De horizontale rechtstreekse werking van artikel 31, lid 2, is alleen van toepassing op de minimumperiode van vier weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon en niet op rechten die bovenop dat minimum komen, noch op de voorwaarden voor de overdracht van die aanvullende rechten ⁽²⁹³⁾.

B. Recht op een financiële vergoeding ter vervanging van jaarlijkse vakantie met behoud van loon

Artikel 7, lid 2, luidt:

“2. de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

1. Recht op een financiële vergoeding

De richtlijn laat een financiële vergoeding toe ter vervanging van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarop de werknemer recht had op de datum van de beëindiging van de arbeidsverhouding indien die vakantie niet is opgenomen ⁽²⁹⁴⁾.

⁽²⁸⁴⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punten 66 en 69.

⁽²⁸⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 67.

⁽²⁸⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 68. De verplichting voor de nationale rechter om bij de uitlegging en de toepassing van de relevante bepalingen van het interne recht te refereren aan het Unierecht, wordt begrensd door de algemene rechtsbeginselen en kan niet dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht. Arrest in zaak C-385/17, Hein, punt 51.

⁽²⁸⁷⁾ Arrest in zaak C-282/10, Dominguez, punten 33-35; Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 22; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punten 72 en 73.

⁽²⁸⁸⁾ Arrest in zaak C-282/10, Dominguez, punten 34-39.

⁽²⁸⁹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 75.

⁽²⁹⁰⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 77; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punten 66 en 67.

⁽²⁹¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punten 80 en 85; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punten 72 en 74.

⁽²⁹²⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punten 86 en 91; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punten 75 en 80.

⁽²⁹³⁾ De aanvullende rechten bovenop de minimumperiode van vier weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon vallen niet onder het toepassingsgebied van artikel 31, lid 2, van het Handvest. Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN, punt 54.

⁽²⁹⁴⁾ Arrest in zaak C-118/13, Bollacke, punt 23; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 27.

Het doel van de financiële vergoeding in plaats van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon is te voorkomen dat door de beëindiging van de arbeidsverhouding de werknemer niet langer de mogelijkheid heeft daadwerkelijk jaarlijkse vakantie op te nemen en daardoor “*van dit recht, zelfs in de vorm van een financiële vergoeding, verstoken blijft*” ⁽²⁹⁵⁾.

Voor het recht op een financiële vergoeding gelden twee voorwaarden: “*dat de arbeidsverhouding is beëindigd en voorts dat de werknemer niet alle jaarlijkse vakantie heeft opgenomen waarop hij op de datum van de beëindiging van die verhouding recht had*” ⁽²⁹⁶⁾. De richtlijn legt geen aanvullende voorwaarde op. Het Hof heeft met name geoordeeld dat geen voorafgaande aanvraag is vereist ⁽²⁹⁷⁾.

Het Hof heeft benadrukt dat jaarlijkse vakantie met behoud van loon krachtens artikel 7, lid 2, alleen bij beëindiging van de arbeidsverhouding door een financiële vergoeding kan worden vervangen: de werknemer moet in normale omstandigheden daadwerkelijke rust kunnen genieten om zijn veiligheid en gezondheid doeltreffend te beschermen ⁽²⁹⁸⁾. “*De mogelijkheid van een financiële vergoeding voor de overgedragen jaarlijkse minimumvakantie vormt echter in elk geval een met het doel van de richtlijn onverenigbare prikkel om afstand te doen van vakantierust of om werknemers ertoe te brengen daarvan afstand te doen*” ⁽²⁹⁹⁾.

Als de werknemer vóór het tijdstip van beëindiging van het dienstverband niet heeft verzocht om zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te mogen uitoefenen, kan de werknemer het recht op een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet automatisch verliezen, zonder dat voorafgaandelijk wordt nagegaan of de werkgever die werknemer – met name door het verstrekken van adequate informatie – daadwerkelijk in de gelegenheid heeft gesteld om zijn recht op vakantie vóór die beëindiging uit te oefenen ⁽³⁰⁰⁾. De bewijslast rust op de werkgever ⁽³⁰¹⁾.

Als de overeenkomst niet is beëindigd, mag geen financiële vergoeding worden betaald. Of de werknemer geen jaarlijkse vakantie kon opnemen om redenen in verband met de productie of de organisatie van de onderneming is irrelevant ⁽³⁰²⁾.

Als de overeenkomst is beëindigd, is de reden daarvan irrelevant ⁽³⁰³⁾. Om de doeltreffendheid van deze bepaling van de richtlijn te waarborgen, kan jaarlijkse vakantie met behoud van loon ook door een financiële vergoeding worden vervangen als de werknemer zelf heeft gevraagd een einde te maken aan de arbeidsverhouding ⁽³⁰⁴⁾, als hij met pensioen gaat ⁽³⁰⁵⁾ of zelfs als hij overlijdt ⁽³⁰⁶⁾. Het recht op vervanging door een financiële vergoeding vervalt niet bij het overlijden van de werknemer, maar maakt deel uit van het vermogen dat toekomt aan de erfgenamen ⁽³⁰⁷⁾.

In geval van beëindiging van een arbeidsverhouding nadat de betrokken werknemer onrechtmatig werd ontslagen en nadien overeenkomstig het nationale recht opnieuw in dienst is genomen na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag, heeft deze werknemer recht op een financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming ⁽³⁰⁸⁾. Wanneer de betrokken werknemer echter in een ander dienstverband werkzaam is geweest in die periode, kan hij van zijn eerste werkgever geen vergoeding verlangen voor de periode waarin hij voor de nieuwe werkgever heeft gewerkt.

⁽²⁹⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 56; Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punt 29; Arrest in zaak C-118/13, Bollacke, punt 17; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 26; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 43.

⁽²⁹⁶⁾ Arrest in zaak C-118/13, Bollacke, punt 23; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 27. Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 44; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 23.

⁽²⁹⁷⁾ Arrest in zaak C-118/13, Bollacke, punten 27-28.

⁽²⁹⁸⁾ Arrest in zaak C-173/99, BECTU, punt 44; Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punten 29-30; Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 29; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 23; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 20; Arrest in zaak C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punt 31.

⁽²⁹⁹⁾ Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 32.

⁽³⁰⁰⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 56; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 61.

⁽³⁰¹⁾ Arrest in zaak C-619/16, Kreuziger, punt 53; Arrest in zaak C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punt 46.

⁽³⁰²⁾ Arrest in zaak C-194/12, Maestre García, punten 28-29.

⁽³⁰³⁾ Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 28; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 45; Arrest in zaak C-233/20, job-medium, punt 32.

⁽³⁰⁴⁾ Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 29.

⁽³⁰⁵⁾ Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punt 31;

⁽³⁰⁶⁾ Arrest in zaak C-118/13, Bollacke, punt 24; Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 50.

⁽³⁰⁷⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-569/16 en C-570/16, Bauer en Willmeroth, punt 48.

⁽³⁰⁸⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria.

2. Het bedrag van de vergoeding

In de richtlijn is niet vastgesteld hoe de financiële vergoeding ter vervanging van de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden berekend.

Het Hof heeft evenwel geoordeeld dat de lidstaten erop moeten toezien dat in de nationale uitvoeringsbepalingen de uit de richtlijn zelf voortvloeiende grenzen in acht worden genomen. Zij moeten eisen dat de vergoeding “aldus [...] wordt berekend dat die werknemer in een situatie wordt gebracht die vergelijkbaar is met die waarin hij zou hebben verkeerd wanneer hij tijdens zijn arbeidsverhouding van dit recht gebruik had gemaakt”⁽³⁰⁹⁾. Dit betekent dat het normale salaris van de werknemer, dat moet worden doorbetaald tijdens de vakantie, bepalend is⁽³¹⁰⁾ voor de berekening van de financiële vergoeding van aan het einde van de arbeidsverhouding niet opgenomen jaarlijkse vakantie⁽³¹¹⁾.

3. Aanvullend recht op vakantie

Als de lidstaten voorzien in extra jaarlijkse vakantie bovenop de in de richtlijn vereiste 4 weken, kunnen zij beslissen of zij werknemers die hun vakantie niet hebben kunnen opnemen vóór het einde van hun arbeidsverhouding, al dan niet een financiële vergoeding toekennen en mogen zij de voorwaarden voor die toekenning vaststellen⁽³¹²⁾.

C. Interactie tussen jaarlijkse vakantie met behoud van loon en andere soorten verlof

Het Hof heeft geoordeeld dat “een door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof niet kan afdoen aan het recht om een ander door dit recht gewaarborgd verlof te nemen”⁽³¹³⁾, ook als verschillende verlofperiodes samenvallen en overdracht van jaarlijkse vakantie of een gedeelte daarvan naar het volgende jaar onvermijdelijk is⁽³¹⁴⁾.

In het geval van recht op verlof volgens nationaal recht, oordeelde het Hof dat het doel van het verlof moet worden beoordeeld om conclusies te trekken over overlapping met de jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

1. Zwangerschapsverlof

Het Hof heeft geoordeeld dat de doelstellingen van zwangerschapsverlof en jaarlijkse vakantie met behoud van loon verschillen: het eerste verlof heeft als doel de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap en de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de bevalling te beschermen⁽³¹⁵⁾. Die uitlegging werd nodig geacht “om de aan de arbeidsovereenkomst van een werknemster in geval van zwangerschapsverlof verbonden rechten te garanderen”⁽³¹⁶⁾.

Werkneemsters die met zwangerschapsverlof zijn en daardoor niet kunnen werken, moet een recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden gewaarborgd. Dat recht mag niet worden onderworpen aan de voorwaarde daadwerkelijk te hebben gewerkt. Indien zij afwezig zijn wegens zwangerschapsverlof tijdens de referentieperiode voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon, moeten ze worden behandeld als werknemers die tijdens die periode daadwerkelijk hebben gewerkt⁽³¹⁷⁾.

Daarom moet “een werknemster haar jaarlijkse vakantie in een andere periode [...] kunnen nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof, ook wanneer het zwangerschapsverlof samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie die algemeen bij bedrijfsakkoord is vastgesteld voor het gehele personeel”⁽³¹⁸⁾. Deze formulering laat uitschijnen dat het een absoluut beginsel is en dat, in tegenstelling tot de situatie in het geval van ziekteverlof (zie hieronder), de overdracht van jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan worden beperkt. Het Hof heeft inderdaad beklemtoond dat “een door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof niet kan afdoen aan het recht om een ander door dit recht gewaarborgd verlof te nemen”⁽³¹⁹⁾.

⁽³⁰⁹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punten 57-60.

⁽³¹⁰⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, Heimann en Toltschin, punt 25.

⁽³¹¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 61.

⁽³¹²⁾ Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punten 36-37; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 39.

⁽³¹³⁾ Arrest van 14 april 2005, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Groothertogdom Luxemburg, C-519/03, ECLLEU:C:2005:234, punt 33; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 26.

⁽³¹⁴⁾ Arrest in zaak C-519/03, Commissie/Luxemburg, punt 33; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 26.

⁽³¹⁵⁾ Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punt 32; Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 34.

⁽³¹⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 27.

⁽³¹⁷⁾ Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 30.

⁽³¹⁸⁾ Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punt 41.

⁽³¹⁹⁾ Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punten 32-33; Arrest in zaak C-519/03, Commissie/Luxemburg, punt 33; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 26; Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 24; Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 37.

In het licht van de richtlijn ter bescherming van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie ⁽³²⁰⁾, heeft het Hof daaraan toegevoegd dat dit niet alleen van toepassing is op de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maar ook op elk extra verlof uit hoofde van de nationale wetgeving ⁽³²¹⁾.

2. Ouderschapsverlof en andere soorten door het EU-recht beschermd verlof

Het Hof heeft over ouderschapsverlof geoordeeld in het kader van de Raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof ⁽³²²⁾, die sindsdien is ingetrokken bij Richtlijn (EU) 2019/1158 ⁽³²³⁾.

Artikel 10, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers stelt dat rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van onder meer ⁽³²⁴⁾ ouderschapsverlof blijven behouden tot het einde van dat verlof en dat die rechten na afloop van dat verlof van toepassing zijn.

Het doel van die bepaling is het verlies of de beperking te voorkomen van de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende verworven rechten waarop werknemers op de datum van ingang van het ouderschapsverlof aanspraak kunnen maken, en te verzekeren dat ze zich, na afloop van het verlof, in dezelfde situatie bevinden als voor de ingang van het verlof. Het Hof heeft geoordeeld dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een van de rechten is die rechtstreeks zijn afgeleid van de arbeidsverhouding van elke werknemer. Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat is verworven in de periode voor het begin van het ouderschapsverlof kan tijdens dat ouderschapsverlof niet vervallen ⁽³²⁵⁾.

Ook al blijft een werknemer met ouderschapsverlof, gedurende die periode, een werknemer in de zin van het Unierecht, op grond van het nationale recht kan zijn arbeidsbetrekking geschorst worden en daarbij ook de wederzijdse verplichtingen van de partijen ⁽³²⁶⁾. In dergelijk geval kan *“het tijdvak van ouderschapsverlof dat de betrokken werknemer tijdens de referentieperiode heeft opgenomen, [...] niet [...] worden gelijkgesteld met een tijdvak van daadwerkelijke arbeid voor de berekening van zijn rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit hoofde van artikel 7 van richtlijn 2003/88”* ⁽³²⁷⁾.

Als andere vormen van verlof in het EU-recht worden opgenomen, dan is de Commissie van mening dat het door het Hof bepaalde beginsel dat *“een door het gemeenschapsrecht gegarandeerd verlof niet [kan] afdoen aan het recht om een ander door dit recht gewaarborgd verlof te nemen”* ⁽³²⁸⁾ van toepassing is. Als verschillende soorten door het EU-recht beschermd verlof samenvallen, kan dat tot gevolg hebben dat jaarlijkse vakantie of delen daarvan naar het volgende jaar worden overgedragen.

3. Ziekteverlof

In tegenstelling tot het recht op zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof, vallen het recht op ziekteverlof en de voorwaarden om daarvan gebruik te maken niet onder het EU-recht. Het Hof stelt echter grenzen aan het nationale recht, als jaarlijkse vakantie met behoud van loon en ziekteverlof elkaar overlappen.

⁽³²⁰⁾ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

⁽³²¹⁾ Arrest in zaak C-342/01, Merino Gómez, punt 45.

⁽³²²⁾ Raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, gehecht aan Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4), als gewijzigd bij Richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997 (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 24); Herzienne raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 18 juni 2009, gehecht aan Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

⁽³²³⁾ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

⁽³²⁴⁾ Artikel 10, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/1158 regelt vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof en arbeidsverzuim wegens overmacht.

⁽³²⁵⁾ Arrest in zaak C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punten 48-56.

⁽³²⁶⁾ Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 35.

⁽³²⁷⁾ Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 36.

⁽³²⁸⁾ Arrest in zaak C-519/03, Commissie/Luxemburg, punt 33; Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 26, Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 37.

Die aanpak is gebaseerd op de verschillende doelstellingen van beide vormen van verlof. Het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Het doel van het recht op ziekteverlof is de werknemer in staat te stellen te herstellen van een ziekte die tot zijn arbeidsongeschiktheid heeft geleid ⁽³²⁹⁾.

a) *Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van ziekteverlof*

Zoals hierboven vermeld, kunnen werknemers met ziekteverlof jaarlijkse vakantie met behoud van loon blijven opbouwen, aangezien het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet onderworpen is aan de voorwaarde dat de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt tijdens de referentieperiode ⁽³³⁰⁾.

b) *Uitoefening van het recht in geval van ziekteverlof*

Het Hof heeft duidelijk geoordeeld dat het aan de lidstaten is het nemen van jaarlijkse vakantie tijdens een periode van ziekteverlof toe te staan of te verbieden ⁽³³¹⁾.

Als de werknemer echter geen jaarlijkse vakantie wenst op te nemen tijdens die periode, moet hem de jaarlijkse vakantie worden toegekend voor een andere periode ⁽³³²⁾. Dat betekent met name dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens de jaarlijkse vakantieperiode die is vastgelegd in de vakantieplanning van de onderneming, het recht heeft op zijn verzoek die jaarlijkse vakantie op te nemen tijdens een andere periode ⁽³³³⁾, ongeacht of het ziekteverlof begint vóór of tijdens de geplande jaarlijkse vakantie ⁽³³⁴⁾.

Bij het plannen van de vakantie van de werknemer kan rekening worden gehouden met de belangen van de werkgever. De toekenning van jaarlijkse vakantie op een later tijdstip kan echter niet ter discussie worden gesteld ⁽³³⁵⁾. De werkgever moet de werknemer dus jaarlijkse vakantie toekennen tijdens een andere periode die verenigbaar is met die belangen, zonder bij voorbaat uit te sluiten dat die periode buiten de referentieperiode voor de betrokken jaarlijkse vakantie ligt ⁽³³⁶⁾.

c) *Overdracht in geval van ziekteverlof*

Als de werknemer ziek is geweest gedurende de hele referentieperiode of een deel ervan, is hij misschien niet in staat geweest jaarlijkse vakantie met behoud van loon te nemen, hoewel hij er nog steeds recht op heeft.

Zoals hierboven vermeld, heeft het Hof enerzijds geoordeeld dat “het positieve effect van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer zich ten volle doet gevoelen wanneer deze vakantie in het daartoe voorziene jaar, te weten het lopende jaar, wordt genomen”, maar was het anderzijds ook van mening dat “deze rusttijd [...] echter niet aan belang in[boet] wanneer hij in een volgende periode wordt genomen” ⁽³³⁷⁾. Daarom heeft het Hof geoordeeld dat voor een werknemer die met ziekteverlof is geweest gedurende het gehele referentiejaar of een gedeelte daarvan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan het einde van de referentieperiode niet kan vervallen ⁽³³⁸⁾ maar dat de werknemer zijn vakantie moet kunnen overdragen door ze indien nodig te plannen buiten de referentieperiode voor de jaarlijkse vakantie ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 25; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 21; Arrest in zaak C-78/11, ANGED, punt 19; Beschikking in zaak C-194/12, Maestre García, punt 19; Arrest in zaak C-178/15, Sobczyszyn, punt 25; Arrest van 4 juni 2020, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) en anderen/Grupo de Empresas DIA S.A. en Twins Alimentación S.A., C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, punt 33; Arrest in zaak C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, punt 25.

⁽³³⁰⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 41; Arrest in zaak C-282/10, Dominguez, punt 20; Arrest in de gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, Heimann en Toltschin, punt 24; Arrest in zaak C-12/17, Dicu, punt 29; Arrest in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punt 59; Arrest in zaak C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, punt 29.

⁽³³¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punten 28-31; Beschikking in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 25.

⁽³³²⁾ Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 25.

⁽³³³⁾ Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 22; Arrest in zaak C-78/11, ANGED, punt 20; Beschikking in zaak C-194/12, Maestre García, punt 19; Arrest in zaak C-178/15, Sobczyszyn, punt 26.

⁽³³⁴⁾ Arrest in zaak C-78/11, ANGED, punt 21.

⁽³³⁵⁾ Beschikking in zaak C-194/12, Maestre García, punt 24.

⁽³³⁶⁾ Arrest in zaak C-78/11, ANGED, punt 23; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 23; Beschikking in zaak C-194/12, Maestre García, punt 23.

⁽³³⁷⁾ Arrest in zaak C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punt 30.

⁽³³⁸⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punten 38-49; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 19.

⁽³³⁹⁾ Arrest in zaak C-78/11, ANGED, punt 23; Arrest in zaak C-277/08, Vicente Pereda, punt 23.

De lidstaten kunnen de overdrachtstermijn voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon beperken ⁽³⁴⁰⁾. Het Hof heeft erkend dat een werknemer zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet onbeperkt kan blijven cumuleren tijdens zijn arbeidsongeschiktheid ⁽³⁴¹⁾.

Het Hof heeft echter ook geoordeeld dat “[e]lke overdrachtsperiode [...] de duur van de referentieperiode waarvoor zij wordt toegekend, wezenlijk [moet] overschrijden” ⁽³⁴²⁾. Daarom heeft het Hof geoordeeld dat een overdrachtstermijn van negen maanden, wat minder lang is dan de referentieperiode waarmee hij samenhangt, het positieve effect van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon als rustperiode niet waarborgde en dus niet kon worden gebruikt om het vervallen van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen ⁽³⁴³⁾. Het Hof heeft echter wel een overdrachtstermijn van 15 maanden aanvaard ⁽³⁴⁴⁾.

Tot slot heeft het Hof verduidelijkt dat de lidstaten, wanneer zij besluiten werknemers rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te kennen die verder gaan dan de minimumperiode van vier weken van de richtlijn, niet verplicht zijn te voorzien in overdracht van dergelijke aanvullende vakantie aangezien die aanvullende vakantie (meer dan 4 weken) niet onder de richtlijn valt ⁽³⁴⁵⁾.

d) Financiële vergoeding in geval van ziekteverlof tot het einde van de arbeidsverhouding

In het geval van een werknemer die met ziekteverlof was gedurende het hele referentiejaar of een deel daarvan en/of gedurende de overdrachtstermijn tot het einde van de arbeidsverhouding, heeft het Hof geoordeeld dat het onverenigbaar is met artikel 7, lid 2, geen financiële vergoeding uit te betalen voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie ⁽³⁴⁶⁾.

4. Andere soorten verlof op nationaal niveau

Als werknemers recht hebben op andere vormen van verlof uit hoofde van nationaal recht, is het doel van het verlof van cruciaal belang bij de beoordeling van eventuele overlappingsen met jaarlijkse vakantie met behoud van loon ⁽³⁴⁷⁾.

In het geval van “verlof tot herstel van de gezondheid” heeft het Hof geoordeeld dat de overwegingen voor ziekteverlof van toepassing zijn. Het stelde het beginsel vast dat als de doelstellingen van het op nationaal niveau verleende verlof en van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon verschillen, de betrokken werknemer een andere jaarlijkse vakantieperiode moet worden toegekend ⁽³⁴⁸⁾.

Het Hof was echter van oordeel dat in het geval van een bijzonder type verlof uit hoofde van nationaal recht, de nationale rechter moest bepalen of het doel van dat recht verschilde van het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, tegen de achtergrond van de uitlegging door het Hof en zijn aanwijzingen en de factoren op nationaal niveau voor de toekenning van het verlof ⁽³⁴⁹⁾.

De lidstaten kunnen werknemers bijzonder verlof met behoud van loon toekennen dat hen in staat stelt te voldoen aan bepaalde behoeften of verplichtingen die een persoonlijke aanwezigheid vereisen, zoals een huwelijk, de geboorte van een kind, een ziekenhuisopname, het overlijden van een naast familielid of vakbondswerk. Het Hof heeft geoordeeld dat dergelijke bijzondere verlofdagen niet binnen het toepassingsgebied van de arbeidstijdenrichtlijn vallen, maar onder de uitoefening van de eigen bevoegdheden door een lidstaat ⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ Arrest in zaak C-214/10, KHS, punten 28-35.

⁽³⁴¹⁾ Arrest in zaak C-214/10, KHS, punten 28-35.

⁽³⁴²⁾ Arrest in zaak C-214/10, KHS, punten 38-40.

⁽³⁴³⁾ Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punten 41-43; Arrest in zaak C-214/10, KHS, punt 38.

⁽³⁴⁴⁾ Arrest in zaak C-214/10, KHS, punt 44; Arrest in zaak C-214/16, King, punt 55; Arrest in de gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punt 71.

⁽³⁴⁵⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-609/17 en C-610/17, TSN.

⁽³⁴⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, Schultz-Hoff en anderen, punt 62; Arrest in zaak C-337/10, Neidel, punt 30; Arrest in zaak C-341/15, Maschek, punt 31.

⁽³⁴⁷⁾ Nationale maatregelen tegen de verspreiding van COVID-19 hebben recent aanleiding gegeven tot een prejudiciële verwijzing door een nationale rechtbank naar het Hof (zaak C-206/22). De vraag is of aan de verplichting jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te staan is voldaan als de werknemer tijdens een toegekende vakantie wordt getroffen door een onvoorziene gebeurtenis, zoals een van overheidswege opgelegde quarantaine. Het Hof heeft zich daarover nog niet uitgesproken.

⁽³⁴⁸⁾ Arrest in zaak C-178/15, Sobczyszyn, punt 32.

⁽³⁴⁹⁾ Arrest in zaak C-178/15, Sobczyszyn, punten 24-31.

⁽³⁵⁰⁾ Arrest in zaak C-588/18, FETICO en anderen.

VIII. NACTARBEID, PLOEGENARBEID EN HET WERKROOSTER

De arbeidstijdenrichtlijn erkent de bijzondere aard van nachtarbeid en van bepaalde belastende vormen van werkorganisatie ⁽³⁵¹⁾. Naast algemene bepalingen inzake rusttijden en de maximale wekelijkse arbeidstijd bevat de richtlijn dan ook specifieke bepalingen inzake nachtarbeid, ploegenarbeid en andere werkroosters die hieronder nader worden beschreven.

A. Duur van de nachtarbeid

Artikel 8 van de richtlijn bepaalt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

- a) de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur;
- b) nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

Voor de toepassing van punt b) wordt arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten en/of gebruiken of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.”

In dit artikel worden twee verschillende beperkingen voor nachtarbeiders vastgesteld: één die van toepassing is op alle nachtarbeiders en een andere voor nachtarbeiders die in hun werk blootstaan aan bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen. De definitie van het begrip “nachtwerk” wordt belicht in Hoofdstuk IV.B.

1. Gemiddelde beperking van nachtarbeid

De richtlijn beperkt de gemiddelde arbeidstijd van alle nachtarbeiders tot 8 uur per tijdvak van 24 uur.

a) De beperking van “arbeidstijd”

Deze beperking is van toepassing op de werkuren van “nachtarbeiders”. Daarom wordt verwezen naar alle arbeidstijd, niet enkel naar “nachttijd” (zie hoofdstuk IV).

Hoewel in artikel 8 wordt verwezen naar “normale arbeidstijd”, impliceren de definities van “arbeidstijd” en “rusttijd” in hoofdstuk IV en overweging 8 van de richtlijn dat alle “arbeidstijd”, met inbegrip van overwerk, moet worden meegerekend voor de beperking van nachtarbeid.

Aangezien de beperking een gemiddelde is, kunnen de lidstaten beslissen over de referentieperiode. Uit hoofde van artikel 16, onder c), moet de referentieperiode worden bepaald na raadpleging van de sociale partners of rechtstreeks door collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau.

b) Het gemiddelde over een “referentieperiode”

Het oorspronkelijke voorstel voor een referentieperiode van maximaal 14 dagen ⁽³⁵²⁾ komt niet voor in de vastgestelde richtlijn. De referentieperiode is vastgesteld door de lidstaten en/of de sociale partners zonder enige uitdrukkelijke beperking.

⁽³⁵¹⁾ Richtlijn 2003/88/EG, overweging 7: “Onderzoek heeft uitgewezen dat het menselijk organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie en dat lange perioden van nachtarbeid schadelijk voor de gezondheid van de werknemers zijn en hun veiligheid op het werk in gevaar kunnen brengen.”

⁽³⁵²⁾ Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295.

Het doel van de richtlijn is echter minimumvoorschriften vast te stellen inzake veiligheid en gezondheid en er moet ook voor worden gezorgd dat de bepaling inzake nachtarbeid doeltreffend blijft. Daarom moet de referentieperiode voor nachtarbeid aanzienlijk korter zijn dan de periode voor de maximale werkweek. Dezelfde referentieperioden voor de twee vaststellen, zou inderdaad de bepaling inzake nachtarbeid de facto zinloos maken aangezien de naleving van de gemiddelde werkweek van 48 uur en de wekelijkse rusttijd automatisch een dagelijkse arbeidstijd van gemiddeld 8 uur zou waarborgen.

Als de wekelijkse minimumrusttijd in de referentieperiode voor de berekening van de nachtarbeid valt, wordt daarmee uit hoofde van artikel 16, onder c), geen rekening gehouden voor de berekening van het gemiddelde. In de overwegingen 5 en 7 van de richtlijn staat “Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden” en “lange perioden van nachtarbeid [kunnen] schadelijk voor de gezondheid van de werknemers zijn”. De dagelijkse rustperiode, die de arbeidstijd van de betrokken werknemers beperkt en ervoor zorgt dat zij regelmatige rustperioden genieten, wordt echter wel meegerekend voor het gemiddelde.

2. Maximale beperking op nachtarbeid met bijzondere risico's of grote lichamelijke of geestelijke spanningen

a) Absolute beperking

Deze absolute beperking tot 8 uur is van toepassing op de werkuren van “nachtarbeiders”. Dat houdt alle arbeidstijd (bv. overwerk) in, niet alleen “nachtijd”.

In tegenstelling tot de gemiddelde beperking is de maximale beperking op dit bijzonder type nachtarbeid van artikel 8, onder b), van toepassing op “elke periode van 24 uur”. Zij kan niet als een gemiddelde worden berekend. Dat betekent dat terwijl de betrokken werknemers minder mogen werken in bepaalde perioden van 24 uur, zij nooit meer mogen werken dan het maximum van 8 uur in andere perioden wanneer zij nachtarbeid verrichten.

In tegenstelling tot de gemiddelde beperking die van toepassing is op de arbeidstijd van nachtarbeiders, is deze absolute beperking echter enkel van toepassing op de periode waarin de betrokken werknemers daadwerkelijk nachtarbeid verrichten. Dat betekent dat als een “nachtarbeider wiens werk bijzondere risico's dan wel grote spanningen meebrengt” geen nachtarbeid verricht in een specifieke periode van 24 uur, de gemiddelde beperking geldt en niet de absolute beperking van 8 uur. De werknemer zou dus langer kunnen werken dan 8 uur als hij geen nachtarbeid verricht tijdens die periode.

b) Arbeid die bijzondere risico's meebrengt

In de richtlijn worden de begrippen “bijzondere risico's” of “grote lichamelijke of geestelijke spanningen” niet gedefinieerd. Die definitie wordt overgelaten aan de nationale wetten en/of gebruiken of aan collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners.

Hoe arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt ook wordt gedefinieerd, in de richtlijn is vastgesteld dat die definitie rekening moet houden met de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid. In overweging 7 wordt verwezen naar “verstoringen van het milieu” en “bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie” die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid van de betrokken werknemers. In het oorspronkelijke voorstel van de Commissie werden “stukwerk, werk aan de lopende band of werk in een van tevoren vastgesteld tempo” als voorbeelden gegeven ⁽³⁵³⁾.

B. Medische keuring en overgang van nachtarbeiders naar dagwerk

Artikel 9 legt de lidstaten de volgende verplichtingen op:

“1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

- a) nachtarbeiders, alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring;
- b) nachtarbeiders met gezondheidsproblemen waarvan vaststaat dat deze verband houden met de nachtarbeid, waar mogelijk passend dagwerk krijgen.

⁽³⁵³⁾ Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295.

2. Bij de in lid 1, onder a), bedoelde gratis medische keuring moet het medisch geheim worden gerespecteerd.
3. De in lid 1, onder a), bedoelde gratis medische keuring kan deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg.”

1. Het recht van nachtarbeiders op medische keuring

a) Medische keuring vóór aanstelling

Artikel 9 van de richtlijn kent alle “nachtarbeiders” volgens artikel 2, lid 4, (zie hoofdstuk IV hierboven) een recht toe op medische keuring alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet.

Die bepaling is vergelijkbaar met die van artikel 4 van IAO-verdrag nr. 171: “Op hun verzoek hebben de werknemers het recht een gratis medische keuring te ondergaan en advies te krijgen over de manier waarop zij gezondheidsproblemen die verband houden met hun werk kunnen verminderen of vermijden: a) alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet; [...]” (eigen vertaling).

De medische keuring moet plaatsvinden voor de werknemer bij nachtarbeid wordt ingezet, d.w.z. voordat de betrokken werknemer nachtarbeid begint te verrichten.

In tegenstelling tot het IAO-verdrag verwijst de richtlijn niet naar het verzoek van een werknemer, maar geeft zij alle nachtarbeiders het recht op medische keuringen voordat zij met nachtarbeid beginnen.

b) Medische keuring op gezette tijden

“Nachtarbeiders” hebben ook recht op medische keuring “op gezette tijden”. De tussenpozen worden niet gedefinieerd en het is dus aan de lidstaten om die vast te stellen.

Tijdens de goedkeuringsprocedure van de richtlijn van 1993, stelde het Europees Parlement ⁽³⁵⁴⁾ één keuring per jaar voor tot de leeftijd van 40 en twee per jaar vanaf die leeftijd. Dat werd door de Commissie overgenomen ⁽³⁵⁵⁾ maar is niet in de definitieve tekst opgenomen ⁽³⁵⁶⁾.

c) De medische keuringen moeten gratis zijn

In de richtlijn is wel vastgesteld dat de medische keuring gratis moet zijn voor de werknemer, maar niet of de kosten moeten worden gedragen door de werkgever of een derde partij (bijvoorbeeld door bedrijfsgeneeskundige diensten). Die beslissing wordt dus aan de lidstaten overgelaten.

d) Medisch geheim

Volgens de arbeidstijdenrichtlijn moet bij de gratis medische keuring waarop de werknemers vóór het verrichten van nachtarbeid en daarna op gezette tijden recht hebben, het medisch geheim worden gerespecteerd.

In tegenstelling tot het IAO-verdrag maakt de richtlijn geen uitdrukkelijke uitzondering voor een “advies van ongeschiktheid voor nachtarbeid” ⁽³⁵⁷⁾.

e) De medische keuringen kunnen worden uitgevoerd in het kader van de nationale gezondheidszorg

Volgens de richtlijn kunnen die medische keuringen deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg, maar is dat niet vereist.

⁽³⁵⁴⁾ Besluit van het Europees Parlement betreffende het gemeenschappelijk standpunt, door de Raad vastgesteld met het oog op de aanneming van een richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (C3-0241/93 – SYN 295)(PB C 315 van 22.11.1993, blz. 125).

⁽³⁵⁵⁾ Wijziging van het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 23 april 1991, COM(91) 130 def. — SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

⁽³⁵⁷⁾ Internationale Arbeidsorganisatie, Convention concerning Night Work, C171, 26 juni 1990, artikel 4, lid 2.

2. De overgang van nachtarbeiders naar dagwerk om gezondheidsredenen

Deze bepaling is vergelijkbaar met artikel 6 van IAO-Verdrag nr. 171 ⁽³⁵⁸⁾ en vereist dat nachtarbeiders met gezondheidsproblemen die verband houden met de nachtarbeid, waar mogelijk worden overgeplaatst naar passend dagwerk.

De richtlijn bevat geen bijzonderheden over de procedure of de wijze waarop de gezondheidsproblemen en het verband daarvan met het nachtwerk moeten worden bewezen. Daarover kan dus op nationaal niveau worden beslist.

Wat de functie betreft waarnaar de werknemers moeten worden overgeplaatst, vereist de richtlijn enkel dat de werknemers worden overgeplaatst naar “dagwerk” dat voor hen passend is. De overplaatsing moet “waar mogelijk” plaatsvinden.

In tegenstelling tot het IAO-verdrag²⁴² bevat de richtlijn geen details over situaties waarbij geen overplaatsing mogelijk is. Zij precificeert ook niet de voordelen of de bescherming tegen ontslag van werknemers voor wie een overplaatsing niet mogelijk blijkt ondanks hun gezondheidsproblemen door nachtwerk.

C. Garanties voor nachtarbeid

Artikel 10 luidt:

“De lidstaten kunnen de arbeid van bepaalde categorieën nachtarbeiders die bij hun werk in nachttijd een veiligheids- of gezondheidsrisico lopen, op bepaalde, in de nationale wetten en/of gebruiken vastgestelde voorwaarden, afhankelijk stellen van bepaalde garanties.”

Deze bepaling biedt de lidstaten de mogelijkheid om meer beschermende maatregelen in te voeren voor bepaalde “categorieën nachtarbeiders”. Zij laat geen afwijkingen toe, maar bepaalt uitdrukkelijk dat aanvullende beschermende maatregelen kunnen worden ingevoerd.

Informatie uit het goedkeuringsdossier van de richtlijn laat vermoeden dat het Europees Parlement met die bepaling de bescherming van zwangere vrouwen en moeders in de eerste 6 maanden na de geboorte of na de adoptie van een kind beoogde ⁽³⁵⁹⁾. Artikel 10 is echter open geformuleerd en de lidstaten mogen vrij beslissen over de aard van de garanties en voor welke categorieën nachtarbeiders die garanties gelden.

D. Kennisgeving wanneer regelmatig gebruik wordt gemaakt van nachtarbeiders

Artikel 11 luidt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat werkgevers die regelmatig gebruikmaken van nachtarbeiders, de bevoegde autoriteiten daarvan op hun verzoek in kennis stellen.”

Volgens het oorspronkelijke voorstel ⁽³⁶⁰⁾ moesten de werkgevers de gezondheids- en veiligheidsautoriteiten systematisch in kennis stellen van het regelmatige gebruik van nachtarbeiders in het licht van de nadelige gevolgen van nachtarbeid voor de gezondheid ⁽³⁶¹⁾.

Volgens de definitieve tekst moeten de bevoegde autoriteiten enkel in kennis worden gesteld als zij daarom vragen. De lidstaten mogen dus nog steeds verlangen dat werkgevers de bevoegde autoriteiten systematisch in kennis stellen van het regelmatige gebruik van nachtarbeiders, maar dat wordt door de richtlijn niet vereist. Volgens de richtlijn beslissen de bevoegde autoriteiten in welke situaties zij in kennis moeten worden gesteld.

⁽³⁵⁸⁾ Internationale Arbeidsorganisatie, Convention concerning Night Work, C171, 26 juni 1990, artikel 6.

⁽³⁵⁹⁾ Besluit van het Europees Parlement betreffende het gemeenschappelijk standpunt, door de Raad vastgesteld met het oog op de aanneming van een richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (C3-0241/93 – SYN 295) (PB C 315 van 22.11.1993, blz. 125).

⁽³⁶⁰⁾ Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295, punt 28.

De verplichting de autoriteiten in kennis te stellen, geldt voor werkgevers die “regelmatig” gebruikmaken van nachtarbeiders. De exacte reikwijdte van de term “regelmatig” wordt in de richtlijn niet gedefinieerd en is ook niet aan bod gekomen in gerechtelijke procedures.

De Commissie is van mening dat de bepalingen van nationaal recht die werkgevers verplichten informatie te verstrekken over hun werknemers, de arbeidstijden en de organisatie van het werk, aan die eis voldoen.

E. **Bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid**

Artikel 12 van de richtlijn luidt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

- a) nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een mate van bescherming genieten die op de aard van hun werk is afgestemd;
- b) de passende beschermings- en preventiediensten of -voorzieningen voor de veiligheid en de gezondheid van nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst gelijkwaardig zijn aan die welke voor andere werknemers gelden, en steeds ter beschikking staan.”

Deze bepaling betreft nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst en verplicht de lidstaten te zorgen voor passende bescherming van de veiligheid en gezondheid. Beschermings- en preventiediensten of -voorzieningen moeten steeds voor deze werknemers beschikbaar zijn en gelijkwaardig aan de diensten en voorzieningen voor andere werknemers.

Onder a) is vastgesteld dat werknemers die in nacht- of ploegdienst werken, moeten kunnen profiteren van passende maatregelen die op de aard van hun werk zijn afgestemd. In overweging 7 wordt erop gewezen dat “*het menselijk organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie*”. Het voorstel van de Commissie vermeldde ook dat het doel was rekening te houden met “*het feit dat dit soort werk veeleisender is en met de problemen die meestal optreden wanneer de cycli van de ploegdienst veranderen*”⁽³⁶²⁾. Artikel 12 betekent dus dat bij de bescherming van de werknemers zowel rekening moet worden gehouden met het feit dat de werknemers nachtarbeid of arbeid in ploegdienst verrichten als met de omstandigheden waaronder zij werken. Wat de beschermende maatregelen betreft die kunnen worden genomen, wordt in de memorie van toelichting van de Commissie het voorbeeld gegeven van planning van rusttijden en pauzes³⁴⁶, maar in de richtlijn wordt dat niet gespecificeerd.

Het Hof heeft artikel 12, punt a), uitgelegd met een verwijzing naar overweging 6⁽³⁶³⁾. Wat de organisatie van de arbeidstijd betreft, met name van nachtwerk, moet rekening worden gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie, volgens dewelke de compensatie voor nachtarbeiders op het gebied van arbeidsduur, loon of soortgelijke voordelen de erkenning van de aard van nachtarbeid moeten weerspiegelen⁽³⁶⁴⁾. Het Hof heeft geoordeeld dat krachtens artikel 12, punt a), nachtarbeiders beschermingsmaatregelen moeten genieten op het gebied van de arbeidsduur, het loon, de vergoedingen of soortgelijke voordelen, ter compensatie van de bijzondere belasting die hun nachtarbeid meebrengt⁽³⁶⁵⁾. Een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in hogere loontoeslag voor incidentele nachtarbeid dan voor regelmatig nachtarbeid valt echter niet binnen het toepassingsgebied van de richtlijn⁽³⁶⁶⁾.

De tekst onder b) houdt verband met overweging 10: “*de beschermende en preventieve diensten en voorzieningen moeten doeltreffend zijn qua organisatie en werking*”. De methoden die de lidstaten vaststellen om te voldoen aan hun verplichtingen kunnen in verband worden gebracht met de middelen die zijn vermeld in artikel 5 van IAO-verdrag nr. 171: “*Voor werknemers die nachtarbeid verrichten, moeten passende eerste-hulpvoorzieningen beschikbaar worden gesteld, met inbegrip van voorzieningen waardoor die werknemers indien nodig snel naar een plaats kunnen worden vervoerd waar een geschikte*”

⁽³⁶²⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295, punt 29.

⁽³⁶³⁾ Arrest van 24 februari 2022, VB/ Glavna d reksia “Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, punt 54.

⁽³⁶⁴⁾ Artikel 8 van IAO-Verdrag 171.

⁽³⁶⁵⁾ Arrest in zaak C-262/20 Glavna direksia “Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”, punt 55.

⁽³⁶⁶⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-257/21 en C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, punt 53.

behandeling kan worden toegediend.”(eigen vertaling) De richtlijn is echter ruimer, aangezien zij niet alleen bescherming betreft, maar ook verwijst naar preventieve diensten en voorzieningen. De precieze omvang van de vereisten hangt af van de beschermings- en preventievoorzieningen die voor arbeid overdag zijn vastgesteld in de lidstaten en in andere EU-richtlijnen inzake de veiligheid en de gezondheid van de werknemers ⁽³⁶⁷⁾.

F. **Werkrooster**

Artikel 13 luidt:

“De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name teneinde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten.”

Deze bepaling is vooral belangrijk voor arbeid in ploegdienst maar is daartoe niet uitdrukkelijk beperkt. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de werkgevers rekening houden met het “algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de werknemer” wanneer zij een nieuw werkrooster invoeren of een bestaand rooster wijzigen. In de richtlijn wordt hier het belang van pauzes benadrukt, maar de reikwijdte van de beschermende maatregelen die moeten worden genomen, wordt niet beperkt.

IX. **AFWIJKINGEN**

De arbeidstijdenrichtlijn is een complexe tekst omdat de richtlijn beoogt ruimte te laten voor passende flexibiliteit voor verschillende activiteiten en tegelijkertijd te voorzien in voldoende minimumbescherming. Die flexibiliteit is verankerd in de afwijkingen, die talrijk en uiteenlopend zijn zowel wat betreft de werknemers en sectoren als de bepalingen van de richtlijn waarop zij kunnen worden toegepast.

Aangezien de meeste in de richtlijn vastgestelde rechten ook beschermd worden uit hoofde van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moet benadrukt worden dat artikel 52 in deze context van toepassing is: “Beperkingen op de uitoefening van de in dit Handvest erkende rechten en vrijheden moeten bij wet worden gesteld en de wezenlijke inhoud van die rechten en vrijheden eerbiedigen. Met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel kunnen slechts beperkingen worden gesteld, indien zij noodzakelijk zijn en daadwerkelijk beantwoorden aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang of aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen”.

De afwijkingen van de arbeidstijdenrichtlijn hebben de volgende gemeenschappelijke kenmerken:

Ten eerste moeten zij op een geldige manier worden omgezet om te kunnen worden gebruikt. Het Hof oordeelde dat: “Aangezien de in de betrokken afwijkende bepalingen vastgestelde afwijkingen facultatief zijn, verplicht het Unierecht de lidstaten immers niet om ze in nationaal recht om te zetten.” ⁽³⁶⁸⁾ Het Hof oordeelde dat, om gebruik te kunnen maken van de mogelijkheid af te wijken van sommige bepalingen, “de lidstaten voor die mogelijkheid [moeten] kiezen” ²⁴⁸.

Toch was het Hof van mening dat “wanneer, ook bij gebreke van uitdrukkelijke maatregelen ter omzetting van [de arbeidstijdenrichtlijn], de in artikel 17 genoemde voorwaarden in het op een bepaalde activiteit toepasselijke nationale recht in acht zijn genomen, dat recht in overeenstemming is met de richtlijn en niets aan de toepassing ervan door de nationale rechterlijke instanties in de weg staat.” ⁽³⁶⁹⁾ Als het nationale recht voldoet aan de voorwaarden van de afwijking, mag het dus worden toegepast, zelfs als dat recht niet de uitdrukkelijke omzetting is van de in de richtlijn vastgestelde afwijkingen. De lidstaten moeten er echter voor zorgen dat de algemene beginselen van het EU-recht worden nageleefd, met inbegrip van het rechtszekerheidsbeginsel, en dat bijgevolg de bepalingen die facultatieve afwijkingen toestaan, worden toegepast met de “specificiteit, nauwkeurigheid en duidelijkheid die nodig zijn om te voldoen aan dit beginsel.” ⁽³⁷⁰⁾

⁽³⁶⁷⁾ Met name Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1) en Richtlijn 89/654/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen, (PB L 393 van 30.12.1989, blz. 1).

⁽³⁶⁸⁾ Arrest in zaak C-227/09, Accardo en anderen, punt 51.

⁽³⁶⁹⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 44.

⁽³⁷⁰⁾ Arrest in zaak C-227/09, Accardo en anderen, punt 55.

Ten tweede, “als uitzonderingen op de in richtlijn 2003/88 bepaalde regeling van de Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd, moeten die afwijkingen aldus worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen.”⁽³⁷¹⁾. Dat betekent niet alleen dat afwijkingen beperkt zijn tot de gevallen waarin zij uitdrukkelijk zijn toegestaan door de richtlijn, maar ook dat de reikwijdte van elke afwijking beperkt is tot de limitatief in de richtlijn opgesomde bepalingen⁽³⁷²⁾.

Ten derde gelden voor de toepassing van de afwijkingen “strikte voorwaarden ter verzekering van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers”⁽³⁷³⁾.

Hoewel de richtlijn voor elke afwijkende bepaling al een aantal voorwaarden bevat, is de Commissie van mening dat, indien meerdere aspecten van de bescherming waarin de richtlijn voorziet, worden gewijzigd door het cumulatieve gebruik van afwijkingen, nadere beschermende maatregelen nodig zijn om de doelstelling van de richtlijn (de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers) te respecteren.

A. De afwijking voor “autonome werknemers”

Artikel 17, lid 1, bevat de volgende afwijkingsbepaling:

“1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, en met name wanneer het gaat om:

- a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;
- b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband; of
- c) werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen”.

1. Toepassingsgebied van de afwijking voor “autonome werknemers”

Op grond van artikel 17, lid 1, van de richtlijn zijn afwijkingen toegestaan “wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald”.

Zoals reeds vermeld, moet artikel 17, lid 1, zo worden uitgelegd dat het toepassingsgebied ervan beperkt is tot wat strikt noodzakelijk is om de met die afwijkingen beschermde belangen te vrijwaren⁽³⁷⁴⁾.

Deze afwijking betreft twee soorten situaties die allebei “wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid” moeten worden beoordeeld. Daarom kan een dergelijke afwijking volgens de Commissie niet ruim worden toegepast op een volledige categorie werknemers.

Het eerste criterium voor deze afwijking bepaalt dat de “duur van de arbeidstijd niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald” en volgens het tweede criterium moeten de werknemers zelf de duur van de arbeidstijd kunnen bepalen.

⁽³⁷¹⁾ Arrest in zaak C-227/09, Accardo en anderen, punt 58; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 40.

⁽³⁷²⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 89; Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 77.

⁽³⁷³⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 77; Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punt 34.

⁽³⁷⁴⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punten 39-40.

Over de beide criteria heeft het Hof geoordeeld dat uit de formulering duidelijk is dat “*deze geldt voor werknemers van wie de gehele arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald*”⁽³⁷⁵⁾ (onderstreping door de Commissie). Dit betekent dat de afwijking niet van toepassing is op werknemers van wie de arbeidstijd slechts gedeeltelijk niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald of slechts gedeeltelijk door de werknemers zelf kan worden bepaald.

In de zaak-Isère onderzocht het Hof of deze afwijking van toepassing is op “werknemers die met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra”. Het baseerde zijn oordeel op het feit dat de beschrijving van de activiteiten van de betrokken werknemers en de werking van dergelijke centra erop wees dat de werknemers niet “*zelf kunnen bepalen hoeveel uren zij werken*”. Het Hof stelde ook vast dat niets erop wees dat de werknemers “*niet verplicht zijn op vaste uren aanwezig te zijn op hun werkplek*”, en concludeerde dat de werknemers niet binnen het toepassingsgebied van de afwijking vielen⁽³⁷⁶⁾. In de zaak- Hålvä heeft het Hof bevestigd dat “vervangers van vervangouders” die tijdelijk de vervangouders vervangen niet onder de “afwijking voor autonome werknemers” van artikel 17, lid 1, vallen⁽³⁷⁷⁾, ondanks het feit dat de vervangers van de vervangouders over een zekere autonomie op het gebied van hun tijdsbesteding beschikken en meer in het bijzonder bij de indeling van hun dagelijkse taken, hun verplaatsingen en de perioden waarin zij geen arbeid verrichten⁽³⁷⁸⁾. Voor de toepassing van de afwijking voor autonome werknemers van artikel 17, lid 1, is het dus van essentieel belang dat werknemers zelf kunnen bepalen hoeveel uur zij werken en die werkuren kunnen plannen.

In het licht van deze elementen is de Commissie van mening dat de afwijking van toepassing kan zijn op bepaalde hooggeplaatste managers van wie de arbeidstijd als geheel niet wordt gemeten of vooraf bepaald, aangezien zij niet verplicht zijn op vaste uren op de werkplek aanwezig te zijn maar autonoom over hun werkplanning kunnen beslissen. De afwijking is bijvoorbeeld ook van toepassing op bepaalde deskundigen, ervaren juristen in een arbeidsverhouding of academici die hun arbeidstijd grotendeels zelf bepalen.

In artikel 17, lid 1, worden verder drie specifieke categorieën werknemers opgesomd van wie de arbeidstijd mogelijk niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald of die hun arbeidstijd zelf kunnen bepalen: “leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid”, “arbeidskrachten in gezins- of familieverband” en “werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen”.

Aangezien de drie categorieën worden ingeleid met de zinsnede “*en met name wanneer het gaat om*”, is de Commissie van oordeel dat deze opsomming niet limitatief is.

In de richtlijn worden die werknemers als voorbeeld aangehaald omdat zij in het algemeen in grote mate zelf hun arbeidstijd kunnen organiseren en als autonome werknemers kunnen worden beschouwd. Toch komen niet alle werknemers die behoren tot de opgesomde categorieën (bijvoorbeeld niet alle leidinggevend personeel) in aanmerking voor de afwijking voor “autonome werknemers” van artikel 17, lid 1.

Werknemers die niet tot die categorieën behoren, kunnen ook in aanmerking komen als hun arbeidstijd niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald of als zij de arbeidstijd zelf kunnen bepalen wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid.

⁽³⁷⁵⁾ Arrest in zaak C-484/04, Commissie/Verenigd Koninkrijk, punt 20; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 41. Het Hof zei echter niets over de precieze elementen die tot deze uitlegging hebben geleid. In de conclusie van advocaat-generaal Kokott in dezelfde zaak wordt een analyse gemaakt van de formulering, de context en de doelstellingen van de richtlijn om tot de conclusie te komen dat de afwijking niet kan worden toegepast in gevallen waarin de duur van de arbeidstijd slechts gedeeltelijk niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald of slechts gedeeltelijk door de werknemers zelf kan worden bepaald. Zie zaak C-484/04, Conclusie van advocaat-generaal Kokott, 9 maart 2006, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, ECLI:EU:C:2006:166, punten 22-32.

⁽³⁷⁶⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punten 41-43.

⁽³⁷⁷⁾ Arrest in zaak C-175/16, Hålvä en anderen.

⁽³⁷⁸⁾ Arrest in zaak C-175/16, Hålvä en anderen, punt 35.

2. Gevolgen van de afwijking voor “autonome werknemers”

Zogenoemde “autonome werknemers” vallen binnen het toepassingsgebied van de richtlijn (slechts in zeer uitzonderlijke gevallen is uitsluiting toegestaan, zie hoofdstuk III. B. 2). Zoals hierboven aangegeven is het toepassingsgebied van deze afwijking onderworpen aan de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en beperkt tot de in artikel 17, lid 1, vermelde bepalingen:

- dagelijkse rusttijd (artikel 3);
- pauzes (artikel 4);
- wekelijkse rusttijd (artikel 5);
- maximale wekelijkse arbeidstijd (artikel 6);
- duur van nachtarbeid (artikel 8);
- referentieperioden voor de toepassing van de wekelijkse rusttijd, de maximale wekelijkse arbeidstijd en de duur van de nachtarbeid (artikel 16).

Artikel 17, lid 1, bevat geen voorwaarden voor de afwijkingen van deze bepalingen. Autonome werknemers blijken dus, in tegenstelling tot werknemers die vallen onder onderstaande afwijkingen, volledig uitgesloten te zijn van die bepalingen en geen recht te hebben op compenserende rusttijden.

Alle andere bepalingen van de richtlijn zijn wel van toepassing op de betrokken werknemers.

B. Afwijkingen waarvoor gelijkwaardige compenserende rusttijden of passende bescherming moeten worden geboden

Artikel 17, lid 3, voorziet in uitzonderingen op de artikelen 3 (dagelijkse rusttijd), 4 (pauzes), 5 (wekelijkse rusttijd), 8 (duur van nachtarbeid) en 16 (referentieperioden) voor bepaalde activiteiten. Artikel 17, lid 4, voorziet in afwijkingen van de artikelen 3 en 5; artikel 18 in afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 via collectieve overeenkomst. Alle andere bepalingen van de richtlijn blijven van toepassing.

Voor al deze afwijkingen geldt echter de in artikel 17, lid 2, (en in artikel 18) vermelde voorwaarde dat: “*de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden*”⁽³⁷⁹⁾.

1. De afwijking voor “bepaalde werkzaamheden” van artikel 17, lid 3

Artikel 17, lid 3, luidt:

“3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

- a) voor werkzaamheden waarbij de arbeidsplaats en de woonplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn - waaronder offshorewerkzaamheden - of waarbij de verschillende arbeidsplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;
- b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;
- c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:
 - i) diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen of soortgelijke instellingen, waaronder de activiteiten van artsen in opleiding, tehuizen en gevangenis,
 - ii) haven- en luchthavenpersoneel,
 - iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,

⁽³⁷⁹⁾ De formulering van artikel 18 in de Engelse versie verschilt licht. Daar wordt als voorwaarde vermeld dat “*gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden aan de betrokken werknemers of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden*”. Dit kleine verschil in formulering komt niet in dezelfde mate voor in de Franse, Duitse of Italiaanse versies van de richtlijn.

- iv) gas-, water- en elektriciteitsproductie en -voorziening, huisvuilophaaldiensten of verbrandingsinstallaties,
- v) bedrijven waar het arbeidsproces om technische redenen niet kan worden onderbroken,
- vi) onderzoek- en ontwikkelingsactiviteiten;
- vii) landbouw,
- viii) werknemers die werkzaam zijn in het geregeld stedelijk personenvervoer; diensten;
- d) in geval van te verwachten toename van het werk, met name:
 - i) in de landbouw,
 - ii) in het toerisme,
 - iii) bij de posterijen;
- e) voor het spoorwegpersoneel:
 - i) met onregelmatige werkzaamheden,
 - ii) dat zijn arbeidstijd aan boord van treinen doorbrengt, of
 - iii) met werkzaamheden die samenhangen met de dienstregeling en die de continuïteit en stiptheid van het spoorwegverkeer verzekeren;
- f) in de in artikel 5, lid 4, van Richtlijn 89/391/EEG bedoelde omstandigheden;
- g) in geval van ongeval of dreigend ongeval.”.

a) *Betrokken sectoren en werkzaamheden*

De meeste elementen in artikel 17, lid 3, hebben betrekking op specifieke sectoren en werkzaamheden. Deze afwijking kan echter ook worden gebruikt in geval van een ongeval of dreigend ongeval (punt g) of bij “*feiten die te wijten zijn aan abnormale en onvoorzienbare omstandigheden buiten de wil van de werkgevers of buitengewone gebeurtenissen, indien de gevolgen van die omstandigheden of gebeurtenissen ondanks alle betrachte zorgvuldigheid niet hadden kunnen worden voorkomen.*” ⁽³⁸⁰⁾ (punt f).

Het Hof heeft geoordeeld dat de lijst van sectoren en werkzaamheden van artikel 17, lid 3, niet limitatief is ⁽³⁸¹⁾.

Het Hof oordeelde met name dat de volgende werkzaamheden onder de afwijkingen van artikel 17, lid 3, kunnen vallen: werkzaamheden van medisch en verplegend personeel in ploegen voor eerstelijnszorg ⁽³⁸²⁾, ambulancediensten ⁽³⁸³⁾, werkzaamheden in vakantie- en vrijetijdscentra waarbij de continuïteit van de dienst moet worden gewaarborgd ⁽³⁸⁴⁾, brandbestrijding ⁽³⁸⁵⁾, en werkzaamheden van militairen die binnen de werkingssfeer van de richtlijn vallen ⁽³⁸⁶⁾.

Dit betekent dat de afwijkingen van toepassing kunnen zijn op werkzaamheden die niet uitdrukkelijk in artikel 17, lid 3, zijn vermeld, voor zover zij verband houden met een van de daarin opgesomde werkzaamheden.

b) *Bepalingen waarvan afwijkingen zijn toegestaan*

De afwijkingen hebben betrekking op de volgende bepalingen:

— dagelijkse rusttijd (artikel 3);

— pauzes (artikel 4);

⁽³⁸⁰⁾ Artikel 5, lid 4, van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

⁽³⁸¹⁾ Arrest in zaak C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punt 48.

⁽³⁸²⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punten 42-45; Arrest in zaak C-241/99, *CIG*, punten 29-32.

⁽³⁸³⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, *Pfeiffer en anderen*, punt 97.

⁽³⁸⁴⁾ Arrest in zaak C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punt 49.

⁽³⁸⁵⁾ Arrest in zaak C-243/09, *Fuß*, punt 49.

⁽³⁸⁶⁾ Arrest in zaak C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punten 86 en 87.

- wekelijkse rusttijd (artikel 5);
- duur van nachtarbeid (artikel 8);
- referentieperioden voor de toepassing van de wekelijkse rusttijd, de maximale wekelijkse arbeidstijd en de duur van de nachtarbeid (artikel 16).

De andere bepalingen van de richtlijn blijven van toepassing en het Hof heeft beklemtoond dat “niet [mag] worden afgeweken van de definities van de begrippen “arbeidstijd” en “rusttijd” in artikel 2 van deze richtlijn” ⁽³⁸⁷⁾.

2. De afwijking voor ploegenarbeid en opgesplitste arbeidstijd

Artikel 17, lid 4, luidt:

“4. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3 en 5 toegestaan:

- a) voor ploegenarbeid, telkens wanneer de werknemer van ploeg verandert en tussen het eind van de ene dienst en het begin van de volgende geen dagelijkse en/of wekelijkse rusttijd kan genieten;
- b) bij werkzaamheden waarbij de arbeidstijd over de dag is opgesplitst, inzonderheid het werk van schoonmaakpersoneel.”

Over deze afwijking bestaat geen jurisprudentie van het Hof.

De afwijkingen blijven beperkt tot de bepalingen inzake dagelijkse en wekelijkse rusttijd. Alle andere bepalingen van de richtlijn blijven dus van toepassing en zoals voor alle afwijkingen die in dit deel worden behandeld, geldt de voorwaarde dat de werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden moeten worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, passende bescherming.

3. De afwijking voor alle sectoren bij collectieve overeenkomst

Artikel 18 luidt:

“Van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 mag worden afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau.

Lidstaten waarin geen wettelijke regeling bestaat voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau op de door deze richtlijn bestreken gebieden, of lidstaten waar daartoe een specifiek wetgevend kader bestaat, binnen de grenzen van genoemd kader, kunnen overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken toestaan dat van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 wordt afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een passend collectief niveau.

De afwijkingen bedoeld in de eerste en de tweede alinea zijn slechts toegestaan mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden.

De lidstaten kunnen regels opstellen:

- a) voor de toepassing van dit artikel door de sociale partners, en
- b) voor de uitbreiding van de bepalingen van de overeenkomstig dit artikel gesloten collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tot andere werknemers, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken”.

⁽³⁸⁷⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 91.

In haar voorstel voor de richtlijn van 1993 ⁽³⁸⁸⁾ heeft de Commissie benadrukt dat, gezien de verschillen die voortvloeien uit nationale gebruiken, het onderwerp van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen onder de autonomie van de sociale partners valt, die vaak optreden in plaats van de overheid en/of haar maatregelen aanvullen. Zij benadrukte echter ook dat, hoewel collectieve overeenkomsten een bijdrage kunnen leveren tot de toepassing van de richtlijnen, dit de lidstaten echter niet ontslaat van hun verantwoordelijkheid om de via de richtlijnen nagestreefde doelstellingen te bereiken.

a) *Wanneer kan de afwijking worden gebruikt?*

Het Hof heeft geoordeeld dat artikel 18 een autonome draagwijdte heeft ten opzichte van artikel 17, lid 3, dat de afwijkingen beperkt tot een aantal sectoren en werkzaamheden (zie punt 1) ⁽³⁸⁹⁾.

Dit betekent dat artikel 18 afwijkingen toestaat in alle sectoren als zij zijn vastgesteld “bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau”.

Het begrip “collectieve overeenkomst” wordt niet gedefinieerd in de richtlijn en lijkt ook niet te zijn gedefinieerd in andere Europese wetgeving of door het Hof.

Het begrip “collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau” wordt ook niet nader bepaald in de richtlijn.

De Commissie is daarom van mening dat deze begrippen moeten worden gedefinieerd in nationale wetgeving en gebruiken. Daarbij moeten de lidstaten wel rekening houden met de bestaande internationale normen inzake collectieve onderhandelingen en collectieve overeenkomsten ⁽³⁹⁰⁾. Zoals blijkt uit het standpunt van het Hof inzake andere begrippen die in het EU-recht en de arbeidstijdenrichtlijn worden gebruikt, volstaat het immers niet een document enkel de titel “collectieve overeenkomst” te geven ⁽³⁹¹⁾.

b) *Wat staat de afwijking toe?*

De bepalingen waarvan bij collectieve overeenkomst mag worden afgeweken zijn opgesomd in artikel 18 en hebben betrekking op:

- dagelijkse rusttijd (artikel 3);
- pauzes (artikel 4);
- wekelijkse rusttijd (artikel 5);
- duur van nachtarbeid (artikel 8);
- referentieperioden voor de toepassing van de wekelijkse rusttijd, de maximale wekelijkse arbeidstijd en de duur van de nachtarbeid (artikel 16).

Alle andere bepalingen van de richtlijn blijven van toepassing.

⁽³⁸⁸⁾ Memorie van toelichting betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 20 september 1990, COM(90) 317 def. — SYN 295, blz. 4.

⁽³⁸⁹⁾ Arrest in zaak C-227/09, Accardo en anderen, punten 32-36.

⁽³⁹⁰⁾ Zie met name: International Labour Organization, Recommendation concerning Collective Agreements, R091, 29 juni 1951; Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining, R163, 19 juni 1981; Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, C098, 1 juli 1949; Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining, C154, 3 juni 1981. Zie ook: International Labour Organization, Convention concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service, C151, 27 juni 1978, artikel 7, waarin de internationale arbeidsorganisatie niet alleen “onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen de betrokken overheden en de ambtenarenorganisaties” erkende, maar ook “andere methoden die de vertegenwoordigers van ambtenaren in staat stellen deel te nemen aan de vaststelling van deze aangelegenheden”.

⁽³⁹¹⁾ Het Hof heeft met name herhaaldelijk geoordeeld dat de “omstandigheid dat een arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft, geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het recht van de Unie”, zie met name het arrest in zaak C-316/13, Fenoll, punt 31.

4. **Verplichting gelijkwaardige compenserende rusttijden of, in uitzonderlijke gevallen, passende bescherming te bieden**

Artikel 17, lid 2, luidt:

“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.”

In artikel 18 is ook vastgesteld:

“[...]De afwijkingen bedoeld in de eerste en de tweede alinea zijn slechts toegestaan mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden. [...]”

Ondanks kleine verschillen tussen bepaalde taalversies, stellen de beide bepalingen dezelfde voorwaarden voor afwijkingen uit hoofde van artikel 17, leden 3 en 4, en artikel 18 ⁽³⁹²⁾.

Er zijn voorwaarden op twee “niveaus”: in de meeste gevallen moeten de werknemers “gelijkwaardige compenserende rusttijden” worden geboden; in “uitzonderlijke gevallen”, waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, moet de betrokken werknemers “passende bescherming” worden geboden.

a) *Verplichting gelijkwaardige compenserende rusttijden te bieden*

Elke afwijking moet worden gecompenseerd met een gelijkwaardige periode van rust. Een werknemer die een volledige rustperiode of een deel daarvan (dagelijkse en wekelijkse rusttijd of pauzes) niet heeft gekregen, moet de resterende rusttijd krijgen ter compensatie.

De Commissie is van oordeel dat bij afwijkingen van de gemiddelde duur van nachtwerk en van de referentieperioden, de compenserende rusttijd automatisch wordt toegekend. Het gemiddelde blijft inderdaad gelden, maar wordt over een ander tijdvak berekend, waardoor in dat tijdvak voor compensatie wordt gezorgd. Elke andere benadering zou het onmogelijk maken van deze bepalingen af te wijken.

In het licht van de jurisprudentie van het Hof worden de gelijkwaardige compenserende rusttijden “gekenmerkt door het feit dat gedurende die perioden op de werknemer jegens zijn werkgever geen enkele verplichting rust die hem kan belemmeren om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, zodat de gevolgen van de arbeid voor de veiligheid en de gezondheid van belanghebbende worden geneutraliseerd” (onderstreping door de Commissie) ⁽³⁹³⁾. Het Hof heeft benadrukt dat “de werknemer immers de mogelijkheid [moet] hebben om zich [...] uit zijn arbeidsmilieu terug te trekken” zodat hij “zich kan ontspannen en kan bekomen van de inspanningen van het werk” ⁽³⁹⁴⁾.

De Commissie begrijpt dat het ontbreken van een verplichting jegens de werkgever ook betekent dat de werknemer niet “stand-by” kan zijn tijdens die periode, ongeacht of die periode van stand-by wordt beschouwd als werktijd of als rusttijd (zie hoofdstuk IV). Tijdens de compenserende rusttijd moet de werknemer zich dus ononderbroken met zijn eigen zaken kunnen bezighouden.

⁽³⁹²⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 90.

⁽³⁹³⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 94; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 50.

⁽³⁹⁴⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 95.

Wat het tijdstip betreft waarop de gelijkwaardige compenserende rust moet worden toegekend, heeft het Hof verduidelijkt dat, in het geval van dagelijkse rusttijd, deze periode onmiddellijk moet volgen op de arbeidstijd die zij geacht wordt te compenseren ⁽³⁹⁵⁾ aangezien de rusttijden “niet alleen aaneensluitend [moeten] zijn maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd [moeten] volgen” ⁽³⁹⁶⁾. Inderdaad: “Ter verzekering van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer moet dus in het algemeen in een regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd worden voorzien” ⁽³⁹⁷⁾. “Een reeks arbeidsperioden die worden volbracht zonder dat zij worden onderbroken door de noodzakelijke rusttijd kan daarentegen in voorkomend geval de werknemer schaden, of brengt althans het risico mee dat van hem te grote fysieke inspanningen worden gevegd, waardoor zijn gezondheid en veiligheid in gevaar komen zodat een ná die perioden toegekende rusttijd niet op juiste wijze de bescherming van de betrokken belangen kan verzekeren” ⁽³⁹⁸⁾.

Een lidstaat kan dus, in bepaalde omstandigheden, de mogelijkheid bieden om, op strikt tijdelijke basis, alle of een deel van de minimale dagelijkse rusttijden uit te stellen, maar uitsluitend op voorwaarde dat de werknemer in de daaropvolgende periode alle rusttijden krijgt waarop hij recht heeft.

Het Hof heeft geen specifieke uitspraak gedaan over het tijdstip van gelijkwaardige compenserende rusttijden bij afwijkingen van de wekelijkse rusttijden, pauzes, gemiddelde en absolute grenswaarden voor nachtarbeid en de referentieperioden.

Wat pauzes betreft, is de Commissie van mening dat, zoals voor de dagelijkse rusttijd, de compensatie zo snel mogelijk, en uiterlijk voor de volgende arbeidsperiode, moet worden toegekend.

Wat de wekelijkse rusttijd betreft, is de Commissie van mening dat de situatie enigszins verschilt van die van de dagelijkse rusttijd, zowel in het licht van de fysiologische behoeften van de werknemers als van de bestaande referentieperiode van 2 weken voor de toekenning van de wekelijkse rusttijd. Daarom is zij van mening dat compensatie voor gemiste wekelijkse rustperioden niet “onmiddellijk” moet worden toegekend, maar binnen een termijn die garandeert dat de werknemer regelmatig kan rusten om zijn veiligheid en gezondheid te beschermen. De regelmatige afwisseling van werk- en rusttijden wordt immers al gegarandeerd door dagelijkse of compenserende rusttijden.

b) *Uitzondering “passende bescherming”*

Een voorwaarde van het “tweede niveau” voor een afwijking is het waarborgen van passende bescherming als gelijkwaardige compenserende rusttijden niet kunnen worden toegekend.

Zoals door het Hof is opgemerkt: “Enkel in volstrekt uitzonderlijke omstandigheden mag de werknemer volgens artikel 17 een “andere passende bescherming” worden geboden, wanneer het op objectieve gronden niet mogelijk is overeenkomstige compenserende rusttijden te bieden.” ⁽³⁹⁹⁾.

In zijn latere arrest in de zaak-Isère verwijst het Hof echter naar overweging 15: “Gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, dient in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn te worden voorzien, maar dienen daarbij de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht te worden genomen.”.

In dat arrest oordeelde het Hof dat de werknemers in die zaak (personeelsleden die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaamheden verrichten die gericht zijn op de vorming en de opvoeding van kinderen in vakantie- en vrijetijdscentra en die permanent toezicht houden op die kinderen) kunnen vallen onder het tweede niveau van afwijking uit hoofde van artikel 17, lid 2 ⁽⁴⁰⁰⁾.

⁽³⁹⁵⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 94.

⁽³⁹⁶⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 95.

⁽³⁹⁷⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 95; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 51.

⁽³⁹⁸⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 96.

⁽³⁹⁹⁾ Arrest in zaak C-151/02, Jaeger, punt 98; Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 55.

⁽⁴⁰⁰⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punten 45 en 57.

Het Hof is dus blijkbaar van mening dat door de bijzondere aard van het werk of de bijzondere omstandigheden waarin het wordt verricht, uitzonderlijk kan worden afgeweken van de dagelijkse rusttijden en van de verplichting om te voorzien in een regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd ⁽⁴⁰¹⁾.

Het Hof was echter, zelfs in dergelijke situaties, van mening dat hoewel bij artikel 17, lid 2, “aan de lidstaten en in voorkomend geval aan de sociale partners een zekere beoordelingsmarge wordt toegekend voor de vaststelling, in uitzonderlijke gevallen, van een passende bescherming voor de betrokken werknemers, dit [...] niet weg[neemt] dat deze bescherming, die de veiligheid en de gezondheid van deze werknemers betreft, net als de in artikel 3 van deze richtlijn bepaalde minimale dagelijkse rusttijd of de in artikel 17, lid 2, bepaalde gelijkwaardige compenserende rusttijd, tot doel heeft, die werknemers de mogelijkheid te bieden zich te ontspannen en te bekomen van de inspanningen van het werk.” ⁽⁴⁰²⁾.

Daarom heeft het Hof geoordeeld dat de vaststelling van een jaarlijks maximaantal werkdagen alleen in geen geval als “passende bescherming” kan worden beschouwd in de zin van artikel 17, lid 2 ⁽⁴⁰³⁾.

De Commissie is van mening dat, overeenkomstig de doelstelling van de richtlijn de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen, zelfs in dergelijke specifieke gevallen, de “passende bescherming” die de werknemer moet worden geboden voldoende moet zijn om rusttijd te waarborgen in het betrokken tijdvak en aanvullende compensatie na dat tijdvak.

5. Afwijkingen van de referentieperioden

Artikel 19 beperkt de mogelijkheid om af te wijken van de referentieperiode voor maximale wekelijkse arbeidstijd op de volgende manier:

“De in artikel 17, lid 3, en de in artikel 18 bedoelde mogelijkheid om af te wijken van artikel 16, punt b), mag niet tot gevolg hebben dat er een referentieperiode wordt vastgesteld die langer is dan zes maanden.

De lidstaten kunnen evenwel, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, toestaan dat om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners langere referentieperioden worden vastgesteld, die echter in geen geval langer mogen zijn dan twaalf maanden.

Vóór 23 november 2003 beziet de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat vergezeld gaat van een evaluatieverslag, de bepalingen van dit artikel opnieuw en beslist hij welk gevolg daaraan moet worden gegeven”.

Zoals uiteengezet in hoofdstuk VI kan van de wekelijkse arbeidstijd een gemiddelde worden berekend. Artikel 16, punt b), laat voor de berekening van dat gemiddelde een referentieperiode toe van maximaal 4 maanden in alle sectoren en voor alle activiteiten.

Artikel 17, lid 3, en artikel 18 laten echter in bepaalde gevallen afwijkingen toe van de bepaling over de referentieperioden. De toegelaten afwijkingen betreffen daarom de referentieperioden voor toekenning van wekelijkse rustperioden en voor de berekening van de duur van nachtwerk en de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd. Artikel 19 regelt de laatstgenoemde mogelijkheid om af te wijken van de referentieperioden voor de berekening van de wekelijkse arbeidstijd en beperkt de referentieperiode tot:

- 6 maanden bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, in bepaalde sectoren of voor specifieke activiteiten in de zin van artikel 17, lid 3, van de richtlijn;
- 12 maanden bij collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners als objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen dat rechtvaardigen en met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Dat is mogelijk in bepaalde sectoren of voor specifieke activiteiten in de zin van artikel 17, lid 3, van de richtlijn, in alle sectoren uit hoofde van artikel 18 van de richtlijn of voor mobiele en offshore-werknemers uit hoofde van artikel 20 van de richtlijn.

⁽⁴⁰¹⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 60.

⁽⁴⁰²⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 59.

⁽⁴⁰³⁾ Arrest in zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punt 58.

Het Hof heeft de gelegenheid gehad zich uit te spreken over de kwestie van vaste en verschuivende referentieperioden; vaste referentieperioden beginnen en eindigen op vaste kalenderdagen; het begin en het einde van verschuivende referentieperioden verschuift constant naarmate de tijd verloopt. In een zaak waarbij een lidstaat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd op 48 uur had vastgesteld en de referentieperiode voor de berekening van dat maximum had verlengd tot 6 maanden, heeft het Hof geoordeeld dat in de nationale wetgeving referentieperioden mogen worden vastgesteld die beginnen en eindigen op vaste kalenderdagen op voorwaarde dat die wetgeving voorziet in mechanismen die ervoor zorgen dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uur in acht wordt genomen gedurende elke periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt ⁽⁴⁰⁴⁾.

C. “Opt-out” van de maximale wekelijkse arbeidstijd

Artikel 22, lid 1, van de richtlijn betreft de zogenoemde “opt-out”, die als volgt is geformuleerd:

“1. Een lidstaat kan, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij door de nodige maatregelen te treffen het volgende waarborgt:

- a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b, bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;
- b) geen enkele werknemer mag nadeel ondervinden van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten;
- c) de werkgever houdt registers bij van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten;
- d) de registers worden ter beschikking gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;
- e) de werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan 48 uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode.

Vóór 23 november 2003 beziet de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat vergezeld gaat van een evaluatieverslag, de bepalingen van dit lid opnieuw en beslist hij welk gevolg daaraan moet worden gegeven”.

1. Verplichting deze bepaling om te zetten

Om van toepassing te zijn, moet deze bepaling, zoals de andere hierboven belichte afwijkingen, worden omgezet in nationaal recht. Het Hof heeft geoordeeld dat zonder omzetting in nationaal recht de afwijking niet van toepassing was en dus niet relevant was voor de beslechting van een specifieke zaak ⁽⁴⁰⁵⁾. Voor de betrokken werknemers bleef dus de gemiddelde maximale arbeidstijd van 48 uur voor elk tijdvak van 7 dagen, met inbegrip van overwerk, van toepassing.

2. Voorwaarden

Het artikel legt een aantal specifieke cumulatieve voorwaarden op ⁽⁴⁰⁶⁾.

a) Instemming van de werknemer

Het Hof heeft meermaals geoordeeld dat instemming van de individuele werknemer vereist is ⁽⁴⁰⁷⁾.

⁽⁴⁰⁴⁾ Arrest in zaak C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*.

⁽⁴⁰⁵⁾ Arrest in zaak C-243/09, *Fuß*, punten 36-38.

⁽⁴⁰⁶⁾ Arrest in zaak C-243/09, *Fuß*, punt 50.

⁽⁴⁰⁷⁾ Arrest in zaak C-303/98, *Simap*, punt 74; Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, *Pfeiffer en anderen*, punt 80.

Het Hof heeft met name geoordeeld dat “de instemming van de vakbondsvertegenwoordigers in het kader van een overeenkomst of een collectieve overeenkomst niet in de plaats kan komen van die van de werknemer zelf” ⁽⁴⁰⁸⁾. Het Hof gaf hiervoor als argument de afwezigheid van artikel 6 in de lijst van artikelen waarvan kan worden afgeweken bij collectieve overeenkomsten uit hoofde van artikel 18 ⁽⁴⁰⁹⁾.

Het Hof heeft ook gepreciseerd dat “ingeval [de betrokken werknemer] ertoe wordt gebracht afstand te doen van een sociaal recht dat hem bij die richtlijn rechtstreeks is verleend, [hij] dit uit vrije wil en met kennis van zaken [moet kunnen doen]” ⁽⁴¹⁰⁾ en dat hij uitdrukkelijk zijn instemming moet geven ⁽⁴¹¹⁾.

Het Hof heeft geoordeeld dat “aan deze voorwaarden [...] niet [is] voldaan wanneer in de arbeidsovereenkomst van de belanghebbende enkel wordt verwezen naar een cao die overschrijding van de maximale wekelijkse arbeidstijd toestaat. Het is immers geenszins zeker dat de betrokken werknemer bij het sluiten van een dergelijke overeenkomst op de hoogte was van de beperking van de rechten die hij aan richtlijn 93/104 ontleent.” ⁽⁴¹²⁾

Hoewel de richtlijn de schriftelijke instemming van de werknemer niet uitdrukkelijk vereist, kan het, in het licht van de jurisprudentie, nuttig zijn een geschreven document te gebruiken met de exacte omvang van de overeenkomst om de uitdrukkelijke en individuele instemming van de werknemer te bewijzen.

Het Hof benadrukte dat “deze vereisten [...] des te belangrijker [zijn] omdat de werknemer moet worden aangemerkt als de zwakkere partij bij de arbeidsovereenkomst, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om voorbij te gaan aan de wil van de medecontractant of om hem een beperking van zijn rechten op te leggen zonder dat de werknemer in dit opzicht zijn uitdrukkelijke instemming heeft gegeven.” ⁽⁴¹³⁾

In het licht daarvan is de Commissie van mening dat de instemming van de werknemer herroepelijk moet zijn om het vrije karakter ervan te bewaren. Hoewel het opzeggingsrecht kan worden beperkt (bijvoorbeeld door vooraankondiging te eisen om de werkgever in staat te stellen alternatieve oplossingen te vinden), lijkt het in strijd te zijn met de doelstellingen van de richtlijn en met deze specifieke bepaling de opt-outs van werknemers onbeperkt en onherroepelijk te maken.

b) Geen nadeel

De tweede voorwaarde is dat de werkgever geen enkele werknemer nadeel mag berokkenen omdat hij niet bereid is meer dan het gemiddelde wekelijkse maximum te werken.

De Commissie is van mening dat het begrip “nadeel” niet alleen ontslag inhoudt, maar ook andere vormen van schade of nadelen, bijvoorbeeld gedwongen overplaatsing naar een andere dienst of functie ⁽⁴¹⁴⁾. De Commissie is ook van mening dat deze verplichting om de werknemer te beschermen tegen elke vorm van nadeel van toepassing is wanneer de werknemer zijn instemming herroept.

Om effectief aan deze voorwaarde te voldoen, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat beroepsmogelijkheden beschikbaar zijn.

⁽⁴⁰⁸⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 74; Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 80.

⁽⁴⁰⁹⁾ Arrest in zaak C-303/98, Simap, punt 73.

⁽⁴¹⁰⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 82.

⁽⁴¹¹⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 82.

⁽⁴¹²⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 85.

⁽⁴¹³⁾ Arrest in de gevoegde zaken C-397/01 tot en met C-403/01, Pfeiffer en anderen, punt 82.

⁽⁴¹⁴⁾ Arrest in zaak C-243/09, Fuß, punten 41-55. Deze zaak betrof weliswaar een werknemer die geen opt-out had, aangezien die bepaling niet in nationaal recht was omgezet. Toch stelde het Hof impliciet dat die werknemer een nadeel had ondervonden doordat hij gedwongen werd overgeplaatst naar een andere dienst nadat hij had gevraagd de gemiddelde maximale arbeidstijd van 48 uur na te leven.

c) *Bijhouden van registers*

Als de opt-out wordt gebruikt, moeten de werkgevers bij nationale wetgeving worden verplicht actuele registers bij te houden van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten.

d) *Beschikbaarheid van die registers voor de autoriteiten*

De registers van alle werknemers met een opt-outregeling moeten ter beschikking worden gesteld van de bevoegde autoriteiten, die de bevoegdheid moeten hebben om het gebruik van de opt-out te beperken of te verbieden om veiligheids- of gezondheidsredenen.

e) *Beschikbaarheid van inlichtingen over werknemers met een opt-outregeling*

De werkgever moet de bevoegde autoriteiten inlichtingen verstrekken over de gevallen waarin werknemers met een opt-out hebben ingestemd.

3. **Gevolgen van de opt-out**

Als de opt-out is omgezet in nationaal recht kunnen individuele werknemers langer dan 48 uur werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde over een referentieperiode van maximaal 4 maanden.

In het licht van deze formulering en van de mogelijkheid voor de lidstaten om bepalingen toe te passen die gunstiger zijn voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, betekent dit volgens de Commissie dat de opt-out op verschillende manieren kan worden toegepast:

- volledige afwijking van artikel 6 en artikel 16, onder b): een werknemer mag gemiddeld meer dan 48 uur werken tijdens een te bepalen referentieperiode die ook langer kan zijn dan 12 maanden;
- beperkte afwijkingen van artikel 6 of van artikel 16, onder b), of van beide artikelen tegelijkertijd. Mogelijke voorbeelden zijn:
 - werknemers gemiddeld langer laten werken dan 48 uur per week tijdens de referentieperiode die ook van toepassing is voor andere werknemers, door een hogere maximumgrens vast te stellen voor de wekelijkse arbeidstijd van de werknemers, rekening houdend met de bepalingen over rusttijden;
 - werknemers het gemiddelde maximum van 48 uur over 4 maanden laten overschrijden en hen verplichten die grenswaarde tijdens een langere referentieperiode aan te houden— dit komt neer op een afwijking van de referentieperiode voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd.

In ieder geval moet worden benadrukt dat de opt-outregeling geen afwijkingen toelaat van andere bepalingen dan artikel 6, ook niet van de artikelen inzake minimale rusttijden. Afwijkingen van de minimale rusttijden of de beperking van nachtwerk zijn bijvoorbeeld niet toegelaten en op die manier wordt een natuurlijke grens gesteld aan het gebruik van de opt-out.

Zoals eerder vermeld, is in artikel 22 vastgesteld dat het gebruik van de opt-out onderworpen is aan “*inachtneming van de algemene beginselen inzake de veiligheid en de gezondheid van de werknemers*”. Het artikel bepaalt uitdrukkelijk dat de bevoegde autoriteiten ook werknemers met een opt-out kunnen verbieden meer dan gemiddeld 48 uur per week te werken of de regeling kunnen beperken “*in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers*”. De precieze grenzen die om veiligheids- en gezondheidsredenen moeten worden gesteld, hangen af van de exacte omstandigheden en de aard van de activiteiten, maar liggen waarschijnlijk onder het theoretische maximum van 78 uur ⁽⁴¹³⁾.

D. **Specifieke afwijking voor mobiele werknemers en offshorewerkzaamheden**

Artikel 20 luidt:

- “1. De artikelen 3, 4, 5 en 8 zijn niet van toepassing op mobiele werknemers.

⁽⁴¹³⁾ Enkel rekening houdend met de dagelijkse en wekelijkse rusttijden van de in totaal 168 uur (24 uur × 7 dagen) per week, komen de door de richtlijn verplichte minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden al op gemiddeld 90 uur (6 dagen × 11 uur dagelijkse rusttijd + 24 uur wekelijkse rusttijd). Zonder rekening te houden met pauzes en de eventuele strengere beperkingen bij nachtwerk kan de arbeidstijd dus gemiddeld niet meer bedragen dan 78 uur per week.

De lidstaten nemen echter de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat dergelijke mobiele werknemers, behalve in de omstandigheden bedoeld in artikel 17, lid 3, onder f) en g), recht hebben op een passende rusttijd.

2. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, en mits er sprake is van raadpleging van de betrokken sociale partners en van inspanningen om alle relevante vormen van sociale dialoog, met inbegrip van overleg indien de partners zulks wensen, kunnen de lidstaten, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode tot twaalf maanden verlengen voor werknemers die hoofdzakelijk offshorewerkzaamheden verrichten.

3. Uiterlijk op 1 augustus 2005 onderwerpt de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau, de uitvoering van de bepalingen betreffende de offshorewerknemers vanuit het oogpunt van gezondheid en veiligheid aan een nieuw onderzoek, met het doel zo nodig adequate wijzigingen voor te stellen”.

Deze bepaling — en de volgende, inzake werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen — is toegevoegd toen de richtlijn van 1993 werd gewijzigd bij Richtlijn 2000/34/EG. De doelstelling van de nieuwe richtlijn was “*alle bepalingen van de richtlijn toe te passen op zoveel mogelijk werknemers, onder wie niet-mobiele werknemers, alle mobiele en niet-mobiele spoorwagenaarbeiders en offshorearbeiders; om de bepalingen van de richtlijn betreffende de jaarlijkse vakantie van 4 weken en sommige bepalingen in verband met nachtarbeid en arbeid in ploegdienst (waaronder medische keuringen) tot bepaalde mobiele werknemers uit te breiden; en om deze werknemers de garantie van een passende rusttijd te geven en het aantal jaarlijks door hen gewerkte uren te begrenzen. De laatste bepaling zal ook van toepassing zijn op de offshorearbeiders.*”⁽⁴¹⁶⁾. In de uiteindelijke tekst vallen mobiele en offshorewerknemers daarom binnen het toepassingsgebied van de arbeidstijdenrichtlijn maar is er voorzien in specifieke afwijkingen.

1. Mobiele werknemers

Als mobiele werknemers niet binnen het toepassingsgebied van een van de sectorspecifieke richtlijnen vallen, die een alternatief vormen voor de afwijkingen uit hoofde van artikel 17, lid 3, en artikel 18 (zie deel B), staat de richtlijn toe dat zij worden uitgesloten van de regels in verband met dagelijkse rusttijden, pauzes, wekelijkse rusttijden en de duur van nachtarbeid zonder dat gelijkwaardige compenserende rusttijden of passende bescherming wordt geboden.

Toch vereist de richtlijn niet alleen de naleving van de algemene beginselen in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, maar ook dat werknemers recht hebben op “passende rusttijd” (zie hoofdstuk IV) behalve in geval van ongeval of dreigend ongeval. Ondanks het oorspronkelijke voorstel van de Commissie⁽⁴¹⁷⁾ laat de vastgestelde tekst geen ruimte voor aanvullende afwijkingen van de referentieperiode voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd van mobiele werknemers.

2. Offshorewerknemers

Voor offshorewerknemers mogen de lidstaten de afwijkingen van artikel 17, lid 3, gebruiken aangezien die bedoeld zijn voor “*werkzaamheden waarbij de arbeidsplaats en de woonplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn - waaronder offshorewerkzaamheden*”. In dergelijke gevallen hebben de werknemers recht op gelijkwaardige compenserende rusttijden of passende bescherming, zoals is uiteengezet in deel B.

Bovenop die afwijkingen en als uitzondering op artikel 19 betreffende de afwijkingen van de referentieperiode voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd, laat artikel 20 echter ook een referentieperiode van 12 maanden toe voor werknemers die hoofdzakelijk offshorewerkzaamheden verrichten. De lidstaten kunnen die verlengde referentieperiode vaststellen om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, op voorwaarde dat de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers worden geraadpleegd en dat de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht worden genomen.

⁽⁴¹⁶⁾ Memorie van toelichting betreffende de mededeling van de Commissie betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de van Richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 uitgesloten sectoren en activiteiten, 18 november 1998, COM(1998) 662 def. punt 13.

⁽⁴¹⁷⁾ Memorie van toelichting betreffende de mededeling van de Commissie betreffende de organisatie van de arbeidstijd in de van Richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 uitgesloten sectoren en activiteiten, 18 november 1998, COM(1998) 662 def. punt 13.

Deze flexibele benadering van de rusttijden voor offshorewerknemers beoogde met name “het behoud van op 2 ploegendiensten × 12 uur × 14 dagen gebaseerde ploegenstelsels mogelijk te maken en de internationale en seizoensgebonden aard van de werkpatronen van de bedrijfstak te erkennen door een berekening van de arbeidstijd op jaarbasis mogelijk te maken” ⁽⁴¹⁸⁾. In 2006 werd een beoordeling van deze specifieke bepalingen uitgevoerd en werd geconcludeerd dat zij adequaat waren voor deze bedrijfstak ⁽⁴¹⁹⁾.

E. **Specifieke afwijking voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen**

Artikel 21 luidt:

“1. De artikelen 3 tot en met 6 en 8 zijn niet van toepassing op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren.

De lidstaten nemen echter de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat alle werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren, recht hebben op een passende rusttijd en om het aantal arbeidsuren te beperken tot gemiddeld 48 per week, berekend over een referentieperiode van maximaal twaalf maanden.

2. Binnen de in de leden 1, tweede alinea, 3 en 4, vastgestelde grenzen nemen de lidstaten de nodige maatregelen om, gezien de noodzaak om de veiligheid en de gezondheid van die werknemers te beschermen, ervoor te zorgen:

- a) dat de arbeidsuren worden beperkt tot een maximaal aantal uren dat binnen een bepaalde periode niet mag worden overschreden, of
- b) dat een minimaal aantal rusturen binnen een bepaalde periode wordt gewaarborgd.

Het maximaal aantal arbeidsuren en het minimaal aantal rusturen worden nader bepaald door middel van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners.

3. De grenzen voor het aantal arbeidsuren of rusturen worden als volgt bepaald:

a) het maximaal aantal werkuren mag niet meer bedragen dan:

- i) 14 uur in elke periode van 24 uur en
- ii) 72 uur in elke periode van zeven dagen;

of

b) het minimaal aantal rusturen mag niet minder bedragen dan:

- i) 10 uur in elke periode van 24 uur en
- ii) 77 uur in elke periode van zeven dagen.

4. De rusttijd mag in niet meer dan twee rustperiodes - waarvan er één minstens zes uur moet bedragen - worden opgedeeld en de tijdruimte tussen twee opeenvolgende rustperiodes mag niet langer zijn dan 14 uur.

5. Met inachtneming van de algemene beginselen van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, en om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, kunnen de lidstaten uitzonderingen toestaan - waaronder de vaststelling van referentieperiodes - op de in de leden 1, tweede alinea, 3 en 4, vastgestelde grenzen. Dergelijke uitzonderingen voldoen zoveel mogelijk aan de gestelde normen, maar er kan rekening worden gehouden met meer frequente of langere vakanties, of met de toekenning van compensatieverlof aan de werknemers. Deze uitzonderingen kunnen worden vastgelegd in:

- a) wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, mits er sprake is van raadpleging, waar mogelijk, van de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers en er inspanningen worden gedaan om alle relevante vormen van sociale dialoog aan te moedigen, of

⁽⁴¹⁸⁾ Witboek over de van de richtlijn betreffende de arbeidstijd uitgesloten sectoren en activiteiten, 15 juli 1997, COM(97) 334 def., punt 60.

⁽⁴¹⁹⁾ Verslag van de Commissie over de toepassing van de bepalingen van richtlijn 2003/88/EG met betrekking tot offshorewerknemers, 22 december 2006, COM(2006) 853 definitief.

b) collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners.

6. De kapitein van een zeevissersvaartuig heeft het recht om van een werknemer aan boord te verlangen alle uren te werken die noodzakelijk zijn voor de onmiddellijke veiligheid van het vaartuig, de personen aan boord of de lading, of om bijstand te verlenen aan andere vaartuigen of personen die op zee in nood verkeren.

7. Lidstaten kunnen bepalen dat werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die krachtens de nationale wetgeving of praktijk tijdens een bepaalde periode van het kalenderjaar welke een maand overschrijdt niet mogen varen, hun jaarlijkse vakantie uit hoofde van artikel 7 tijdens deze periode moeten nemen”.

Werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen (net als mobiele en offshorewerknemers) die niet binnen het toepassingsgebied van de meer specifieke bepalingen vallen ⁽⁴²⁰⁾, ressorteren onder de arbeidstijdenrichtlijn, die ook specifieke bepalingen bevat voor werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren.

Artikel 21 bepaalt dat de lidstaten mogen afwijken van de bepalingen over dagelijkse rusttijden, pauzes, wekelijkse rusttijden, maximale wekelijkse arbeidstijd en duur van nachtarbeid voor dergelijke werknemers.

De lidstaten moeten echter de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de betrokken werknemers recht hebben op “passende rusttijd” (zie hoofdstuk IV) en dat de maximale wekelijkse arbeidstijd beperkt blijft tot gemiddeld 48 uur over een referentieperiode van maximaal 12 maanden.

De betrokken werknemers moeten zich bovendien houden aan een maximumaantal werkuren of aan een minimumaantal rusturen waarvoor referentiegrenzen zijn vastgesteld in artikel 21, lid 3. In de richtlijn is ook vastgesteld dat de rusttijd in niet meer dan twee rustperioden mag worden opgedeeld, dat één rustperiode minstens 6 uur moet bedragen en dat de tijdruimte tussen de rustperioden niet langer mag zijn dan 14 uur. Deze bepalingen komen overeen met de bepalingen van Richtlijn (EU) 2017/159 ⁽⁴²¹⁾.

Van deze flexibele bepalingen kan nog op twee voorwaarden worden afgeweken via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of collectieve overeenkomsten: i) de uitzonderingen moeten overeenstemmen met de algemene beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid; en ii) de uitzonderingen kunnen enkel worden toegestaan om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen. Dergelijke uitzonderingen moeten zoveel mogelijk voldoen aan de gestelde normen, maar kunnen leiden tot “*meer frequente of langere vakanties, of [...] de toekenning van compensatieverlof aan de werknemers*”.

Daarenboven heeft de kapitein van een zeevissersvaartuig het recht om van de regels inzake arbeidstijd en minimale rusttijden af te wijken voor de onmiddellijke veiligheid van het vaartuig, de personen aan boord of de lading, of om bijstand te verlenen aan andere vaartuigen of personen die op zee in nood verkeren.

Volgens artikel 21, lid 7, mogen de lidstaten ook bepalen dat werknemers hun jaarlijkse vakantie moeten nemen tijdens een bepaalde periode van het kalenderjaar van een maand of meer waarin hun vaartuig(en) niet mag (mogen) varen.

⁽⁴²⁰⁾ In het bijzonder vissers en vissersvaartuigen die bij commerciële visserij betrokken zijn en vallen onder Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad van 19 december 2016 tot uitvoering van de op 21 mei 2012 door het Algemeen Comité van de landbouwcoöperaties van de Europese Unie (Cogeca), de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) en de Vereniging van de nationale organisaties van visserijondernemingen in de Europese Unie (Europêche) gesloten Overeenkomst betreffende de uitvoering van het Verdrag betreffende werk in de visserijsector van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 2007. De Overeenkomst betreffende de uitvoering van het Verdrag betreffende werk in de visserijsector van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 2007 is gehecht aan Richtlijn (EU) 2017/159 en is van toepassing op “vissers”, d.w.z. “*elke persoon die tewerkgesteld of in dienst genomen is of in enige hoedanigheid werkzaamheden verricht aan boord van een vissersvaartuig*” dat is gedefinieerd als “*schepen of boten die de vlag van een lidstaat voeren of onder de volledige rechtsmacht van een lidstaat geregistreerd zijn, van welke aard ook en ongeacht de eigendomsvorm, en die gebruikt worden of bestemd zijn om gebruikt te worden voor de commerciële visserij*”. Havenloodsen en walpersoneel dat werkzaamheden verricht aan boord van een vissersvaartuig aan de kade zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de overeenkomst. In verband met een van de toepassingscriteria is in de overeenkomst bepaald dat “[b]ij twijfel over de vraag of een vaartuig bij commerciële visserij betrokken is, hakt de bevoegde autoriteit na overleg de knoop door”.

⁽⁴²¹⁾ Richtlijn (EU) 2017/159 van de Raad van 19 december 2016 tot uitvoering van de op 21 mei 2012 door het Algemeen Comité van de landbouwcoöperaties van de Europese Unie (Cogeca), de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) en de Vereniging van de nationale organisaties van visserijondernemingen in de Europese Unie (Europêche) gesloten Overeenkomst betreffende de uitvoering van het Verdrag betreffende werk in de visserijsector van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 2007.

X. CONCLUSIE

De arbeidstijdenrichtlijn is een complex instrument. Zij beoogt de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen door middel van minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd. Die doelstelling mag niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt worden gemaakt.

De richtlijn blijft een flexibel document. Zoals in dit document is aangetoond, biedt zij immers mogelijkheden voor een flexibele toepassing van de belangrijkste normen, alsook een aantal afwijkingen die het mogelijk maken rekening te houden met de specifieke kenmerken van bepaalde bedrijfstakken of bepaalde categorieën werknemers, terwijl de werknemers toch worden beschermd tegen de schadelijke gevolgen van buitensporig lange werktijden en onvoldoende rusttijden.

Zoals het geval is voor alle EU-richtlijnen, is de arbeidstijdenrichtlijn bindend voor de lidstaten, maar de bepalingen van de richtlijn moeten in nationaal recht worden omgezet. Daarom is het eerst en vooral de verantwoordelijkheid van de lidstaten om hun juridische kaders te ontwikkelen zodat zij de beschermende bepalingen van de richtlijn kunnen toepassen, om indien nodig gebruik te maken van de flexibiliteit die de richtlijn biedt, en bepalingen in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

In het licht van de complexe architectuur van de richtlijn, heeft deze mededeling tot doel de uitlegging van de richtlijn zoveel mogelijk te verduidelijken aan de hand van advies dat in de eerste plaats is gebaseerd op de jurisprudentie. Het is niet de bedoeling met de mededeling nieuwe regels te creëren, en de elementen die erin worden belicht, blijven dus onderworpen aan verdere ontwikkelingen en aanvullingen door het Hof.
