



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Wachtdiensten ambulancemedewerkers op Waddeneilanden vormen arbeidstijd

Zekić, N.

**Publication date**

2024

**Document Version**

Author accepted manuscript

**Published in**

Jurisprudentie Arbeidsrecht

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Zekić, N. (2024). Wachtdiensten ambulancemedewerkers op Waddeneilanden vormen arbeidstijd. 126. Case note on: HR, 15/03/24, ECLI:NL:HR:2024:426 *Jurisprudentie Arbeidsrecht*, 33(7), 1253-1290.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## JAR 2024/126, annotatie van mr. dr. N. Zekić

Noot bij Hoger Raad 15 maart 2024, [ECLI:NL:HR:2024:426](#)

Wachtdiensten – diensten waarbij de werknemer niet aan het werk is, maar wel bereikbaar moet zijn voor de werkgever om op oproep de werkzaamheden te hervatten – hebben reeds tot spraakmakende arresten van het Hof van Justitie van de EU (hierna: HvJ) geleid. De begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ uit de Arbeidstijdenrichtlijn (Richtlijn 2003/88/EG) sluiten elkaar immers uit, aldus het HvJ. De vraag is dan hoe de inactieve tijd tijdens de verschillende wachtdiensten gekwalificeerd moet worden. In *Matzak* oordeelde het HvJ dat wachtdiensten waarbij de werknemer niet verplicht is om op een bepaalde plaats te blijven toch integraal als arbeidstijd kunnen worden aangemerkt wanneer de verplichtingen die bij dergelijke diensten horen een ‘objectieve en zeer aanzienlijke beperking’ impliceren voor de mogelijkheden van de werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden (HvJ EU 21 februari 2018, C-518/15, *JAR* 2018/75). Later heeft het HvJ de ingezette koers verder verrijd. In *Radiotelevizija Slovenija* werden aspecten benoemd die met name relevant zijn in dit verband (HvJ EU 9 maart 2021, C-344/19, *JAR* 2021/105 m.nt. Govaert en Van Beers; zie bijv. N. Zekić, ‘Werktijd, vrije tijd en bereikbaar zijn naar Europees recht’, *TRA* 2022/88). Hoe korter het tijdsbestek waarbinnen de werknemer na een oproep zijn werk moet hervatten (hierna: de reactietijd), des te kleiner de mogelijkheid voor de werknemer om zijn tijd vrij in te vullen, dus des te eerder zal de wachtdienst als arbeidstijd worden aangemerkt. Hoe lager echter het gemiddeld aantal interventies tijdens een wachtdienst is (hierna: de frequentie), des te eerder zal die tijd als rusttijd aangemerkt worden.

Deze zaak over het ambulancepersoneel werkzaam op de Waddeneilanden, die een mooie inkijk geeft in het werkzame leven van ambulancepersoneel, laat zien hoe moeilijk die kwalificatietoets kan zijn. De twee belangrijkste gezichtspunten wijzen hier immers een andere kant op. De reactietijd is zeer kort: een ‘streeftijd’ van 2 minuten om na een oproep gekleed in uniform met de ambulance uit te rukken. De frequentie van de oproepen is echter laag. Op Terschelling bijvoorbeeld wordt een dienstdoend team van een chauffeur en verpleegkundige gemiddeld één per 8 dagen ’s avonds en één per 4 dagen ’s nachts opgeroepen.

Of een wachtdienst kwalificeert als arbeidstijd is niet op voorhand te zeggen. Een beoordeling van alle relevante omstandigheden van ieder afzonderlijk geval is noodzakelijk. Het gaat erom te bepalen of de verplichtingen die uit een wachtdienst voortvloeien de mogelijkheden van de werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden objectief en zeer aanzienlijk beperken. Het objectieverbaar maken van de druk die de werknemers tijdens zo’n bereikbaarheidsdienst ervaren luistert nauw. Zo neemt het Hof Arnhem-Leeuwarden in het bestreden arrest onder andere in aanmerking dat de werknemer geen alcohol mag drinken en dat lange strandwandelingen niet mogelijk zijn, omdat de werknemer steeds in de nabijheid van de piketfiets of -auto moet blijven. Toch voert het Hof de toets niet juist uit, zo concludeert de Hoge Raad.

De Hoge Raad volgt de jurisprudentie van het HvJ getrouw en citeert verschillende rechtsoverwegingen uit *Radiotelevizija Slovenija*. Daarbij benadrukt de Hoge Raad eerst dat de bepalingen van de Arbeidstijdenrichtlijn in het licht van art. 31 lid 2 van het Handvest van de grondrechten van de EU moeten worden uitgelegd wat als gevolg heeft dat ze met name niet restrictief worden uitgelegd ten koste van de rechten die de werknemer aan deze richtlijn ontleent. De Hoge Raad concludeert dat het Hof onvoldoende kenbaar in aanmerking heeft genomen welke impact de zeer korte reactietijd als zodanig heeft op de mogelijkheden van de werknemers om tijdens hun bereikbaarheidsdiensten hun tijd vrij in te vullen. Het Hof had met name het zelfroostersysteem benadrukt en daaruit afgeleid dat de werknemers daarbij rekening houden met

hun sociale activiteiten en verplichtingen. De stellingen van de werknemers over de impact van de zeer korte reactietijd had het Hof vooral verworpen op de grond dat de frequentie van de oproepen laag is. De impact van de reactietijd als zodanig had echter beoordeeld moeten worden.

De reactietijd is wellicht het belangrijkste gezichtspunt, zoals al afgeleid kon worden uit het *Matzak*-arrest waar de reactietijd 8 minuten was. Dan valt het inderdaad op dat het Hof Arnhem-Leeuwarden en de A-G beide relatief weinig gewicht toekennen aan de reactietijd van 2 minuten. UAZ (de werkgever) had dit voorzien en daarom een incidenteel beroep ingesteld. Reactietijd van 2 minuten is geen verplichting die aan de werknemers wordt opgelegd, maar een publiekrechtelijke norm die over de hele organisatie wordt gemeten, terwijl overschrijding van de reactietijd geen (arbeidsrechtelijke) gevolgen heeft voor de werknemer, aldus de klacht. Een rechter mag volgens het HvJ alleen die verplichtingen meewegen die aan werknemers worden opgelegd. De Hoge Raad constateert echter terecht dat ook dergelijke 'streeftijden' niet zonder betekenis zijn, zeker wanneer werknemers een toelichting moeten geven als zij die streeftijd niet halen. De druk van deze reactietijd weegt dus mee bij de impact van de aan de werknemers opgelegde verplichtingen, ook al was het een streeftijd. Dit had het Hof overigens ook geoordeeld.

Ook het dragen van een uniform tijdens de wachtdienst was niet verplicht, maar de werknemers deden dit (meestal) wel, omdat zij, gelet op de korte reactietijd, geen tijd hebben om eerst te douchen of zich te verkleeden. Het uniform moet immers schoon, geur- en virusvrij zijn, wat volgens de werknemers beperkingen meebrengt voor vrijetijdsbesteding, zoals bij eten bereiden, sporten en tuinieren. Toch had het Hof – naar het oordeel van de Hoge Raad onterecht – overwogen dat het dragen van een uniform op zichzelf (fysiek) niet belastend of beperkend is bij privé-activiteiten. Ook had het Hof de door de werknemers beschreven 'pieperdruk', de wetenschap dat zij tijdens een bereikbaarheidsdienst kunnen worden opgepiept, afgedaan als 'een subjectieve beleving'. De Hoge Raad benadrukt echter terecht dat uit de rechtspraak van het HvJ blijkt dat de onvoorspelbaarheid van de oproepen en de onzekerheid die daarmee samenhangt tot gevolg kunnen hebben dat de werknemer in een permanente staat van paraatheid verkeert (HvJ EU 9 september 2021, C-107/19, *JAR* 2021/250 (*Dopravní*)). Ook wanneer de frequentie van de oproepen relatief laag is, kan de wetenschap dat je elk moment kan worden opgeroepen in combinatie met de zeer korte reactietijd ervoor zorgen dat men in een permanente staat van paraatheid verkeert, wat een bijkomend beperkend effect kan hebben op de mogelijkheden de tijd vrijelijk te beheren. Deze (streng) toetsing van allerhande bereikbaarheidsdiensten is noodzakelijk gezien de functie van de arbeidstijdenwetgeving, namelijk het beschermen van de gezondheid en veiligheid van de werknemers en in veel gevallen van het algemene publiek.

mr. dr. Nuna Zekić

Universitair hoofddocent arbeidsrecht, Universiteit van Amsterdam