

Beste lezer van *SoCompact*,

Voor u ligt het laatste nummer van *SoCompact* van het gerechtelijk jaar 2010-2011.

Tijdens de zomermaanden juli en augustus gaat de redactie van *SoCompact* er even tussenuit.

Vanaf september zijn we terug op post om u wekelijks te informeren over de recentste sociaalrechtelijke actualiteit.

We wensen u alvast een mooie zomer.

De redactie van *SoCompact*.

---

## Arbeidstijd en loon zijn geen Siamese tweelingen

---

Cass. 6 juni 2011, S.10.0070.F

Het Hof van Cassatie heeft uiteindelijk ook eens de kans gehad het te zeggen: het is niet omdat uren of dagen als arbeidstijd te beschouwen zijn, dat zij ook zouden moeten worden bezoldigd met hetzelfde loon als de gewerkte uren of dagen. Het is inderdaad een veel voorkomende redeneerfout arbeidstijd en recht op loon aan elkaar te koppelen. In beginsel staan beide los van elkaar (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Het recht op loon is onlosmakelijk verbonden aan *het verrichten van arbeid*. Arbeidstijd daarentegen is naar Belgisch recht de tijd gedurende dewelke een werknemer *ter beschikking staat* van zijn werkgever. Dat is uiteraard het geval met de tijd die de werknemer besteedt aan het verrichten van arbeid, maar ook tijdens periodes waarin niet wordt gewerkt, kan de werknemer ter beschikking staan van de werkgever en zijn die periodes dus te beschouwen als arbeidstijd. Dat betekent dat zij mee in aanmerking komen om uit te maken of de arbeidstijdgrenzen niet zijn overschreden. De wettelijke en collectief-conventionele arbeidstijdregelen voorzien in de regel in een maximale arbeidsduur.

Of een werknemer recht heeft op loon voor periodes waarin hij niet aan het werk was, maar wel ter beschikking stond van de werkgever, wordt bepaald door de regels die er zijn in verband met loon. De wet bepaalt enkel dat de werknemer recht heeft op het overeengekomen loon. Als bedongen is, in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of zelfs door een eenzijdig aangegane verbintenis van de werkgever, dat ook bepaalde uren waarop de werknemer niet werkt, zullen worden betaald, dan is voor die uren het overeengekomen loon verschuldigd. Het "tarief" van dat loon hangt af van de verbintenis: het kan gelijk zijn aan (en natuurlijk ook hoger dan) het loon voor effectieve arbeid, maar ook lager.

Dat laatste is precies wat het Hof van Cassatie bevestigt in het hierboven vermelde arrest. Uit de Belgische wet, meer bepaald uit het artikel luidens welk onder arbeidstijd wordt verstaan, de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever, volgt niet dat het loon voor de uren waarop de werknemer ter beschikking staat van de werkgever zonder effectieve arbeid te moeten verrichten, hetzelfde moet zijn als dat van de uren effectieve arbeid. Ook uit de bepalingen van de Europese arbeidstijdrichtlijn kan dat gevolg niet worden getrokken: die bepalin-

gen leggen de lidstaten alleen op maatregelen te nemen om, met het oog op de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer, de wekelijkse en dagelijkse arbeidsduur te beperken. De als arbeidstijd te beschouwen uren waarvoor, in de zaak waarin het Hof van Cassatie uitspraak deed, loon werd gevorderd, betroffen uren waarin een werknemer van Sun Microsystems Belgium inactief van wacht of *stand by* was, d.w.z. uren waarin de werknemer de verplichting had eventuele oproepen van de werkgever te beantwoorden zonder zich op een bepaalde plaats te moeten bevinden of zijn gewone arbeidsprestaties te moeten verrichten. Wel moest hij in geval van een oproep binnen twee uren bij een klant kunnen zijn.

Zoals gezegd, handelde de zaak waarin het Hof uitspraak deed, over een situatie waarin de werknemer tijdens de wachttijd niet aan een vaste plaats was gebonden. De uitspraak was misschien anders geweest als hij wel op een bepaalde plaats had moeten zijn en blijven.

Als men de tekst van het arrest goed leest, dan ziet men dat het Hof van Cassatie enkel zegt dat voor de voornoemde wachturen niet hetzelfde loon moet worden betaald als voor gewerkte uren. Dat komt omdat Sun de werknemer voor de wachttijd een forfaitaire vergoeding lager dan het gewone loon betaalde en de werknemer het verschil vorderde. De vordering van de werknemer zou echter evenzeer moeten afgewezen zijn als voor de wachtperiode geen loon was overeengekomen of toegezegd.

Ten slotte nog dit: vanzelfsprekend had de werknemer aanspraak kunnen maken op het gewone loon als hij was opgeroepen en aan die oproep een gevolg had gegeven.

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---