
Wachtdiensten, oproepingen en vergoeding: het plaatje is rond

Cass. 18 mei 2015, S.13.00243.F

Bij wachtdiensten zonder verplichte aanwezigheid op een welbepaalde plek, moet enkel de tijd die een werknemer als gevolg van een oproep *effectief werkt*, als arbeidstijd worden beschouwd. Dat volgt, aldus het Hof van Cassatie, uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie m.b.t. de Arbeidstijdrichtlijn. Weliswaar heeft het cassatiearrest betrekking op een arbeidstijdregeling van de publieke sector, maar die hanteert dezelfde definitie van arbeidstijd als artikel 19 van de Arbeidswet.

In een vroeger arrest heeft het Hof het al gehad over de *wachttijd* zelf: periodes van wachtdienst waarbij de werknemer permanent bereikbaar moet zijn om een gebeurlijke oproep van de werkgever te kunnen beantwoorden, maar waarbij de fysieke aanwezigheid op de arbeidsplaats niet vereist is, zijn geen arbeidstijd. De omstandigheid dat de bewegingsvrijheid van de werknemer tijdens de wachtdienst beperkt is omdat hij binnen een bepaalde straal van de arbeidsplaats moet verblijven om die binnen een bepaalde tijd te kunnen bereiken, doet daaraan niets af (Cass. 10 maart 2014, S.13.0029.N).

Nog vroeger had het Hof al beslist dat inactieve wachtturen niet alleen geen arbeidsuren zijn, maar ook niet moeten worden vergoed met een loon gelijk aan dat van de effectieve arbeidsuren (Cass. 6 juni 2011, S.10.0070.F). Of de werknemer een *vergoeding* ontvangt en zo ja, hoe hoog die dan moet zijn, hangt af van de toepasselijke cao, van andere collectieve toezeggingen of van individuele verbintenissen van de werkgever. Ook een ondernemingsgebruik komt daarvoor in aanmerking.

Daarmee is het plaatje rond.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)