



Laga Newsflash

Europees Hof van Justitie verplicht tijdsregistratiesysteem – Wat betekent dit voor België?

Het Europees Hof van Justitie heeft in zijn arrest van 14 mei 2019 (C-55/18) geoordeeld: *"Om het nuttig effect van de in richtlijn 2003/88 opgenomen rechten en van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde fundamentele recht te verzekeren, moeten de lidstaten aan werkgevers dan ook de verplichting opleggen om een **objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem** op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd."*

Wat betekent deze uitspraak voor het Belgische arbeidsrecht?

Arrest Hof van Justitie

Achtergrond

Op 26 juli 2017 heeft een vakbond bij de Spaanse *Audiencia Nacional* een collectieve actie ingesteld tegen Deutsche Bank waarbij gevorderd werd dat de bank verplicht zou worden een systeem in te voeren voor de registratie van het dagelijks aantal gewerkte uren door haar personeel, zodat nagegaan kan worden of de vastgestelde arbeidstijden in acht worden genomen en, of de verplichting om de informatie over maandelijkse overuren naar de werknemersvertegenwoordigers te sturen, wordt nagekomen.

De Spaanse rechtbank herinnert eraan dat artikel 35 van het Spaanse werknemersstatuut (getiteld "overuren") bepaalt dat, voor de berekening van de overuren, de arbeidstijd van elke werknemer dagelijks moet worden geregistreerd en dat de

totale arbeidstijd moet worden berekend op het tijdstip dat voor de betaling van het loon is vastgesteld.

De Spaanse rechtbank merkt op dat deze wetgeving volgens het Spaanse Hooggerechtshof alleen vereist dat er een registratie van de *overuren* wordt bijgehouden, tenzij anders is overeengekomen.

De Spaanse rechtbank vraagt zich af of de uitlegging van artikel 35 van het werknemersstatuut in overeenstemming is met de Europese wetgeving. De rechtbank haalt aan dat uit een enquête is gebleken dat 53,7% van de gewerkte overuren niet wordt geregistreerd. Bovendien moest het aantal normale gewerkte uren precies bekend zijn om te bepalen of er overuren werden gemaakt. Volgens de Spaanse rechtbank kan de Spaanse wet niet garanderen dat de in de Europese richtlijn 2003/88 genoemde verplichtingen met betrekking tot de minimale rusttijden en de maximale wekelijkse arbeidstijd of de verplichtingen met betrekking tot de rechten van werknemersvertegenwoordigers daadwerkelijk worden nagekomen.

Bijgevolg heeft de Spaanse rechtbank het Hof van Justitie drie prejudiciële vragen gesteld, in essentie om te vragen of het recht van de Europese Unie zich verzet tegen wetgeving van een lidstaat die, volgens de uitlegging die de nationale rechtspraak eraan geeft, de werkgevers niet verplicht om een systeem te voorzien dat de dagelijkse arbeidstijd van elke werknemer meet.

Het arrest

Volgens het Hof van Justitie zijn de lidstaten krachtens de Europese richtlijn 2003/88 verplicht de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat iedere werknemer recht heeft op een minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijd en dat de maximale wekelijkse arbeidstijd niet wordt overschreden. De lidstaten beschikken daartoe over een beoordelingsmarge, maar moeten er wel voor zorgen dat het nuttig effect van die rechten integraal wordt verzekerd.

Volgens het Hof kan de werknemer, als zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, ervan worden weerhouden zijn rechten uit te oefenen jegens zijn werkgever uit vrees voor represailles. Daarom moet worden vastgesteld dat indien er geen systeem is waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd, niet objectief en betrouwbaar kan worden vastgesteld hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt en op welke tijdstippen en hoeveel overuren er bovenop de normale arbeidstijd zijn gemaakt. In die omstandigheden lijkt het voor de werknemers buitengewoon moeilijk, zo niet in de praktijk onmogelijk om de rechten af te dwingen die zij hebben op grond van het Handvest en richtlijn 2003/88.

Aangezien de lidstaten alle nodige maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat de minimale rusttijden in acht worden genomen en dat elke overschrijding van de maximale wekelijkse arbeidstijd wordt voorkomen, zodat de volle werking van de richtlijn wordt verzekerd, **is een nationale regeling waarbij geen verplichting wordt opgelegd om een instrument te gebruiken waarmee het per dag en per**

week gewerkte aantal uren objectief en betrouwbaar kan worden bepaald, ongeschikt om een nuttig effect te verzekeren van het Handvest en de richtlijn.

Wat betekent dit voor België?

De Belgische arbeidswetgeving voorziet geen algemene verplichting om een tijdsregistratiesysteem te gebruiken. Een tijdsregistratiesysteem is enkel verplicht voor bedrijven die glijdende werkroosters hanteren (waarbij een werknemer kan kiezen wanneer hij begint en stopt met werken en wanneer hij pauzes neemt), of wanneer een deeltijdse werknemer buiten het geplande deeltijdse werkrooster werkt (en de werkgever geen gebruik maakt van een schriftelijk register waarin de afwijkingen van het voorziene werkrooster worden genoteerd).

Buiten deze gevallen moet een werkgever enkel specifieke procedures volgen om zijn personeel op wettige wijze overuren te laten presteren. Deze procedures voorzien echter geen enkel systeem om deze afwijkingen van de werkroosters te registreren. Dit betekent dat, zelfs wanneer de werkgever de geldende procedures in geval van overwerk in acht neemt, nog steeds moet worden vastgesteld hoeveel uren er buiten de werkroosters zijn gepresteerd, wanneer de werknemer effectief is gestart en gestopt, of rusttijd heeft genomen.

Het is daarom ten eerste de vraag of de Belgische arbeidswetgeving voldoet aan de minimumvoorschriften van het Hof van Justitie, die veeleisender lijken te zijn ter bescherming van de rechten van de werknemers door de Europese wetgeving toegekend.

Onmiddellijke impact?

Het is moeilijk te voorspellen wat de onmiddellijke impact van het arrest van het Hof van Justitie voor België zal zijn.

In eerste instantie is het de verantwoordelijkheid van elke lidstaat om ervoor te zorgen dat de minimale rusttijden in acht worden genomen en de maximale wekelijkse arbeidstijd niet wordt overschreden.

Voor zover de Belgische arbeidswetgeving niet in de minimaal vereiste bescherming voorziet, wat niet onwaarschijnlijk lijkt in het licht van de Spaanse zaak, kan België worden opgelegd om de bestaande verplichting om een tijdsregistratiesysteem te gebruiken, te veralgemenen.

België blijft evenwel discretionair bevoegd om de wijze en de middelen te kiezen om deze verplichting ten uitvoer te leggen en om de praktische regeling vast te stellen die het toezicht op de naleving van de regels inzake de beperking van de arbeidstijd mogelijk maken. De huidige technologie maakt de meest uiteenlopende systemen voor de vaststelling van de arbeidstijd mogelijk (papier registers, computerprogramma's, elektronische badges), die kunnen gedifferentieerd worden naargelang de kenmerken en behoeften van de afzonderlijke ondernemingen.

Hoewel Europese richtlijnen geen rechtstreekse werking hebben, heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat sommige bepalingen van een richtlijn bij wijze van uitzondering

rechtstreekse werking kunnen hebben in een lidstaat, ook al heeft deze lidstaat nog geen omzettingsbesluit genomen, in geval: (a) de richtlijn niet of onjuist in nationaal recht is omgezet; (b) de bepalingen van de richtlijn dwingend, voldoende duidelijk en nauwkeurig zijn; en (c) de bepalingen van de richtlijn rechten verlenen aan particulieren.

Indien deze voorwaarden zijn vervuld, kunnen werknemers zich in hun verhouding met de overheid op de betrokken bepaling beroepen. Anderzijds kan een werknemer zich niet beroepen op de rechtstreekse werking van een niet-omgezette richtlijn in zijn verhouding met andere personen (het "horizontale effect"). Op dit moment kunnen werknemers zich dus niet baseren op de richtlijn 2003/88 om de (particuliere) werkgever te verzoeken om een tijdsregistratiesysteem in te voeren.

Advocaat-generaal Pitruzella heeft in zijn conclusie wel geopperd dat werknemers zich mogelijk zouden kunnen beroepen op artikel 31, 2^e lid van het Handvest volgens hetwelk iedere werknemer recht heeft op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Eerder heeft het Hof van Justitie immers al geoordeeld dat het in dat artikel beschermde recht op jaarlijkse vakantie horizontale werking heeft tussen particulieren.

Voorlopige conclusies

Het is nu aan de overheid om te oordelen of er veranderingen in de wetgeving nodig zijn.

In ieder geval, terwijl er een algemene vraag naar meer flexibiliteit is – zowel van werkgevers als van werknemers – die al (gedeeltelijk) wordt beantwoord door de wetgever met de Wet Peeters van 5 maart 2017, legt het Hof van Justitie duidelijk op dat deze flexibiliteit gepaard dient te gaan met de registratie van arbeidsuren om te voorkomen dat de fundamentele rechten van de werknemers worden aangetast.

Het Employment, pensions & benefits-team staat in ieder geval ter beschikking om te adviseren over de arbeidstijdregels in België en zal de gevolgen van het arrest van het Hof van Justitie op de voet volgen.

Stijn Demeestere, Advocaat-vennoot/Avocat associé
Tel: + 32 2 800 71 42, Email: sdemeestere@laga.be

Julien Hick, Advocaat-vennoot/Avocat associé
Tel: + 32 2 800 70 66, Email: juhick@laga.be

Karel De Schoenmaeker, Avocaat/Avocat
Tel: + 32 800 71 69, E-mail: kdeschoenmaeker@laga.be



Laga
Gateway building
Luchthaven Brussel Nationaal 1J
1930 Zaventem
Belgium

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in Brussels (Zaventem and Watermael-Boitsfort), Antwerp, Ghent and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, financial institutions, and private clients to government bodies.

More information: www.laga.be

© 2019, Laga, Belgium - The content and layout of this communication are the copyright of the law firm Laga or its contributors, and are protected under copyright and other relevant and intellectual property rights laws and regulations. No reproduction in any form or through any medium is allowed without the explicit consent of Laga or its contributors.

[Subscribe](#) | [Unsubscribe](#)