

ADVIES Nr. 2.324

---

Zitting van dinsdag 25 oktober 2022

---

Arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18)

x                    x                    x

## **ADVIES Nr. 2.324**

---

**Onderwerp:** Arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18)

Op vraag van een organisatie heeft de Nationale Arbeidsraad zich uit eigen beweging gebogen over de vraag wat de gevolgen zijn van het arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18) voor het Belgische arbeidsrecht.

In het kader van de adviesaanvraag over het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, werd de Raad bij brief van 7 maart 2022 door de heer P.-Y. Dergagne, minister van Werk, verzocht om zelf voorstellen te formuleren over hoe uitvoering moet worden gegeven aan de door het arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18) opgelegde verplichting om op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier de door iedere werknemer gepresteerde dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd te registreren.

De bespreking van het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van het Bureau heeft de Raad op 25 oktober 2022 het volgende advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

Op vraag van een organisatie heeft de Nationale Arbeidsraad zich uit eigen beweging gebogen over de vraag wat de gevolgen zijn van het arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18) voor het Belgische arbeidsrecht.

Er werden hoorzittingen georganiseerd met academische experts en experts uit het werkveld.

In het kader van de adviesaanvraag over het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, werd de Raad bij brief van 7 maart 2022 door de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, verzocht om zelf voorstellen te formuleren over hoe uitvoering moet worden gegeven aan de door het arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18) opgelegde verplichting om op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier de door iedere werknemer gepresteerde dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd te registreren.

### **II. STANDPUNT VAN DE RAAD**

De Raad heeft een grondig onderzoek gewijd aan het arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18). Hij heeft geen eenparig standpunt kunnen innemen.

#### **A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen**

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, staan volledig achter de algemene invoering van een systeem voor arbeidstijdregistratie in België.

Deze wens is in lijn met het arrest "CCOO v. Deutsche Bank" van 14 mei 2019 van het HvJ-EU, waarin het HvJ-EU het volgende oordeelde: "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."<sup>1</sup>

In een wereld waarin er steeds meer "flexibele" vormen van arbeidsorganisatie zijn en waarin het aantal burn-outs en het ziekteverzuim toeneemt, is de invoering van een dergelijk systeem voor de registratie van de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd vandaag de dag van het grootste belang.<sup>2</sup> Op die manier kan er onder andere voor worden gezorgd dat de werkgever zijn meest elementaire verplichtingen inzake arbeidsduur nakomt, met name wat het in acht nemen van rust- en pauzetijden en het presteren van overuren betreft.

Als voorbeelden van deze "flexibilisering" van de arbeidsorganisatie kunnen we de recente invoering van de "vierdagenweek" noemen, die zal leiden tot langere werkdagen, of de exponentiële ontwikkeling van telewerk in België, in het kader waarvan het pres van "gratis" overuren schering en inslag is.

Een dergelijk systeem zou aldus ook bijdragen aan de doelstelling om te zorgen voor een evenwicht tussen werk en privéleven voor de werknemers.

Op het vlak van de bewijsvoering is de invoering van een arbeidstijdregistratiesysteem van bijzonder belang. Voor een werknemer die betwist dat zijn werkgever zijn verplichtingen inzake arbeidstijd nakomt, is het namelijk nooit eenvoudig om daarvoor de arbeidsrechtbanken concrete bewijzen van aan te voeren. In die context stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, met spijt vast dat de toepassing van de rechtspraak van het HvJ-EU door de nationale rechtbanken versnipperd is.

---

<sup>1</sup> Punt 60.

<sup>2</sup> D. CUYPERS, "Europese rechtspraak in kort bestek – Hof van Justitie – 14 mei 2019", *Rechtskundig Weekblad* 2019-20, nr. 32, p. 1278.

Terwijl sommige rechtbanken van oordeel zijn dat het ontbreken van een systeem voor de registratie van de arbeidstijd bij een werkgever, zoals door het HvJ-EU gedefinieerd in zijn arrest, de bewijslast verlicht die op de schouders van de werknemer rust met betrekking tot overuren<sup>3</sup>, minimaliseren andere rechtbanken de draagwijdte ervan<sup>4</sup>. Deze verdeeldheid in de rechtspraak is bijzonder schadelijk voor de rechtszekerheid en doet afbreuk aan de fundamentele doelstelling van de richtlijn 2003/88 om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen.

Hoewel er in het Belgisch recht weliswaar reeds bepaalde mechanismen bestaan voor het meten van de arbeidstijd, met name in het geval van glijdende uurroosters en deeltijdse arbeid, zijn deze bijzonder beperkt en voldoen zij niet aan de voorwaarden die het HvJ-EU stelt in zijn arrest. Soortgelijke specifieke regels voor bepaalde werknemerscategorieën bestonden ook reeds in Spanje, wat het Hof van Justitie er niet van heeft weerhouden de Spaanse wetgeving strijdig te verklaren met het EU-recht vanwege het gebrek aan een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie.

De kosten van de invoering van een dergelijk systeem in ondernemingen zijn bovendien geen relevant argument, want het HvJ-EU brengt in zijn arrest het volgende in herinnering: "Wat [...] de [...] kosten betreft die voor werkgevers mogelijkermits gemoeid zijn met het opzetten van een dergelijk systeem, moet er, zoals blijkt uit overweging 4 van richtlijn 2003/88, op worden gewezen dat de doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet aan zuiver economische overwegingen ondergeschikt mag worden gemaakt".<sup>5</sup>

Tot slot dient eraan te worden herinnerd dat de lidstaten thans verplicht zijn om aan de werkgever de verplichting op te leggen om een systeem in te voeren waarmee de door iedere werknemer gepresteerde dagelijkse arbeidstijd kan worden gemeten, indien een dergelijke verplichting nog niet kan worden afgeleid uit een conforme interpretatie van het nationaal recht ten aanzien van het Unierecht.<sup>6</sup>

De Spaanse overheid heeft gevolg gegeven aan het arrest via een koninklijke besluitwet 8/2019, die op 12 mei 2019 in werking is getreden.

---

<sup>3</sup> Arbeidshof Brussel (3<sup>de</sup> kamer), 22 mei 2020, A.R. 2018/AB/424, beschikbaar op [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); Arbeidshof Luik, 4 juni 2021 (3<sup>de</sup> kamer), A.R. 2020/AL/479, beschikbaar op [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>4</sup> Arbeidshof Brussel (6<sup>de</sup> kamer), 17 november 2021, A.R. nr. 2019/AB/431, beschikbaar op [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>5</sup> Punt 66.

<sup>6</sup> G. BUSSCHAERT, « L'arrêt de la Cour de justice « CCOO c. Deutsche Bank » du 14 mai 2019 – Vers un système général d'enregistrement du temps de travail en Belgique », *Orientations* 2020/6, p. 5.

Deze besluitwet voert voor alle werkgevers een verplichting in om de arbeidstijd te registreren via een objectief en betrouwbaar systeem. De verplichting geldt voor alle werkgevers, ongeacht de categorie van werknemers, de activiteitssector of de grootte van de onderneming. Zo moeten ook de arbeidsuren van de mobiele werknemers, handelsvertegenwoordigers, tijdelijke werknemers en telewerkers worden geregistreerd, tenzij voor deze werknemers reeds specifieke bepalingen in een verplichting tot arbeidstijdregistratie voorzien.

De geregistreerde gegevens moeten door de werkgevers gedurende een voldoende lange tijd van 4 jaar worden bewaard en moeten beschikbaar zijn voor de werknemers, de werknemersvertegenwoordigers en de arbeidsinspectie. Op de niet-naleving van de verplichting worden boetes gesteld die oplopen tot 6.250 euro.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, menen, aangezien de Belgische situatie een significante gelijkenis vertoont met de Spaanse, dat de Belgische wetgever verplicht is om eveneens wetgevend op te treden om uitvoering te geven aan de richtlijn 2003/88 en aan artikel 31, paragraaf 2 van het Handvest, zoals geïnterpreteerd door het Hof van Justitie in het arrest "CCOO v. Deutsche Bank". De door de Spaanse overheid ingevoerde regeling kan daarbij als bron van inspiratie dienen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen er daarnaast op dat de rechtspraak in afwachting van een wetgevend optreden verplicht is om een richtlijnconforme interpretatie van de nationale wetgeving toe te passen wanneer een richtlijnconforme interpretatie mogelijk is.

Een dergelijke richtlijnconforme interpretatie werd door het Duitse Bundesarbeitsgericht toegepast in een arrest van 22 september 2022.<sup>7</sup> Hoewel de Duitse wetgeving geen expliciete verplichting voor de werkgevers inhield om de arbeidstijd te registreren, werd deze verplichting door het hoogste arbeidsrechtelijke rechtscollege wel afgeleid uit een richtlijnconforme interpretatie van de Duitse welzijns-wetgeving.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Bundesarbeitsgericht, 13 September 2022, ref. 1 ABR 22/21.

<sup>8</sup> Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG).

Het Bundesarbeitsgericht leidde de verplichting om de arbeidstijd te registreren af uit sectie 3, paragraaf 2, 1. van het ArbSchG, waarin het volgende wordt bepaald: "Der Arbeitgeber ist verpflichtet (...) für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen" (vertaling: "De werkgever moet zorgen voor een passende organisatie en de nodige middelen ter beschikking stellen") om de gezondheid van de werknemer te beschermen.

Vergelijkbare bepalingen met de door het Bundesarbeitsgericht in aanmerking genomen bepaling, zijn terug te vinden in:

- artikel 5 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, met betrekking tot het treffen door de werkgever van de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- artikel 6, § 1, 2° van de Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965, met betrekking tot de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon; en
- artikel 20 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, met betrekking tot de verplichting van de werkgever om de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn daarom van oordeel dat ook in België in afwachting van een wetgevend optreden de bestaande regels richtlijnconform dienen te worden geïnterpreteerd en de werkgevers verplicht zijn om de arbeidstijd te registreren via een systeem dat voldoet aan de door het arrest "CCOO v. Deutsche Bank" gestelde voorwaarden.

Bij gebrek aan een dergelijke conforme interpretatie van het nationaal recht en indien er geen systeem voor de registratie van de arbeidstijd conform het arrest van het HvJ-EU wordt ingevoerd, blijft België in gebreke om zijn verplichtingen op basis van de richtlijn 2003/88 en artikel 31, paragraaf 2 van het Handvest na te komen. Deze schending van het Europees recht dreigt ertoe te leiden dat de werknemers de Belgische staat voor de rechtbank aansprakelijk stellen. Ook zou de Europese Commissie een inbreukprocedure kunnen opstarten, met financiële sancties als mogelijk gevolg.<sup>9</sup>

Ter conclusie vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat de Belgische staat de verplichtingen die hem door het Europees recht worden opgelegd, nakomt door een algemeen, objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren aan de hand waarvan de gepresteerde arbeidstijd kan worden gemeten. De gezondheid en veiligheid van alle werknemers staat op het spel.

## B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

### 1. Context

In het kader van de Arbeidsdeal vroeg de regering aan de sociale partners om met concrete voorstellen te komen rond arbeidstijdregistratie. Een consensus hierover onder sociale partners bleek niet mogelijk. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat een wettelijk initiatief hierrond noch wenselijk, noch aangewezen is op basis van volgende argumenten.

### 2. Argumenten op basis van het Europees wettelijk kader

Het Hof van Justitie van de EU (HvJ-EU) is in het kader van het verzoek om een prejudiciële vraag bevoegd om het Europees recht uit te leggen en niet om het nationale recht (in C-55/18: het Spaanse recht) of de verenigbaarheid van het nationale recht met het Europees recht te interpreteren. Het HvJ-EU bepaalt de criteria voor de uitlegging van het Europees recht die van toepassing zijn op de prejudiciële vraag, maar laat het aan de nationale rechter over om hierover te beslissen. De nationale rechter moet bij de toepassing van de nationale wetgeving, die de belangrijkste referentienorm is voor de arbeidsverhoudingen tussen de werkgever en zijn werknemers, het beginsel van richtlijnconforme interpretatie volgen.

---

<sup>9</sup> P. SICHEN, "Tijd om de arbeidstijd te registeren ? Draait het Hof van Justitie de klok terug?" in K. NEVENS, K. SALOMEZ, E. TIMBERMONT en G. Van LIMBERGHEN, *Liber Amicorum Wilfried Rauws*, Intersentia, 2021, p. 154.



Er is geen enkele indicatie dat de Belgische regelgeving inzake arbeidstijd niet conform zou zijn met de richtlijn 2003/88 (hierna: Arbeidstijdenrichtlijn). België werd immers niet veroordeeld. De vaststellingen die gedaan werden in het arrest van het HvJ-EU met betrekking tot een Spaans geval kunnen niet zomaar *mutatis mutandis* worden overgenomen en toegepast op België.

- Ten eerste legt de Arbeidstijdenrichtlijn de ondernemingen geen algemene verplichting tot registratie van de arbeidstijd op. Het HvJ-EU stelde in het arrest vast dat de nationale rechters oordeelden dat de Spaanse regelgeving niet kan garanderen dat de in de Arbeidstijdenrichtlijn genoemde verplichtingen daadwerkelijk worden nagekomen. Het is vreemd dat het HvJ-EU grijpt naar het instrument van de arbeidstijdregistratie, waarin de Arbeidstijdenrichtlijn niet voorziet, en hiervan een bijkomende verplichting maakt voor alle lidstaten.
  
- Ten tweede betwisten de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat er op Europees niveau nieuwe wetgeving of jurisprudentie nodig is om de effectiviteit van de bij Arbeidstijdenrichtlijn ingevoerde rechten te waarborgen. Uiteraard betwisten zij niet dat de doeltreffendheid ("*effet utile*") van de uit de richtlijnen voortvloeiende rechten en verplichtingen moet worden gewaarborgd, doch dit kan perfect op nationaal niveau worden bereikt. Volgens artikel 288 VWEU beschikken de lidstaten immers over een beoordelingsmarge om de in de richtlijnen vastgestelde rechten en verplichtingen in hun nationale wetgeving om te zetten. In de nationale rechtsorde kunnen dus verschillende mechanismen worden samengevoegd om de daadwerkelijke naleving van de rechten van de werknemers te waarborgen, zoals het geval is in België met betrekking tot de naleving van de arbeidstijd en zoals hieronder wordt toegelicht.
  
- Ten slotte is de Belgische wetgeving inzake de naleving van de arbeidstijd nooit door de EU aangevochten, noch via inbreukprocedures, noch via andere soorten mogelijke veroordelingen.

### 3. Argumenten op basis van het Belgisch wettelijk kader

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn de mening toegedaan dat de Belgische wetgeving in voldoende waarborgen voorziet om de rechten van de werknemer, voortvloeiend uit de Arbeidstijdenrichtlijn evenals het Handvest van de grondrechten van de EU, te verzekeren.

- In de eerste plaats worden in de Belgische Arbeidswetgeving de dagelijkse en wekelijkse maximumarbeidsduur evenals de verplichte pauzes en rusttijden uitdrukkelijk bij wet (basiswet: Arbeidswet van 16 maart 1971) vastgelegd. Deze bepalingen zijn van openbare orde. Van deze bepalingen kan niet bij overeenkomst worden afgeweken. Op de overtreding ervan staan strafsancties enkel ten laste van de werkgever.
- Verder bepaalt de Belgische wetgeving, in tegenstelling tot de Spaanse wetgeving, de verplichte opname in het arbeidsreglement van alle uurroosters die in de onderneming van toepassing zijn. De arbeidsreglementen, met daarin inbegrepen alle uurroosters, komen tot stand met verplichte inspraak van de overlegorganen, of bij gebrek eraan met alle werknemers. De arbeidsreglementen moeten daarenboven verplicht worden overgemaakt aan de inspectiediensten die een wettelijke controlebevoegdheid hebben. Op de niet-naleving van deze procedures staan strafsancties enkel ten laste van de werkgever. Voor de variabele deeltijders, voor wie deze verplichting niet geldt, gelden dan weer strikte communicatie- en bewaringsverplichtingen evenals bewaringstermijnen voor de uurroosters.
- Het is in het algemeen verboden om buiten de bekendgemaakte uurroosters arbeid te laten presteren. Dit verbod wordt strafrechtelijk gesanctioneerd met zware straffen voor de werkgever. In Spanje daarentegen bestond er geen verplichting tot het naleven van uurroosters, waardoor niet kon worden vastgesteld wat de normale arbeidstijd is en dus ook niet kon worden vastgesteld wanneer er overuren werden gepresteerd.
- Bij uitzondering en enkel en alleen in die gevallen die de Arbeidswet bepaalt en toelaat, kan er volgens bepaalde voorwaarden afgeweken worden van de wettelijke bepalingen inzake arbeidsduur en van de in het arbeidsreglement voorziene uurroosters.
- Het presteren van overuren in geval van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 Arbeidswet) is enkel mogelijk na toelating van de inspectiediensten én mits akkoord van de vakbondsafvaardiging. Voor het presteren van overuren ten gevolge van onvoorziene noodzakelijkheid is het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging vereist, tenzij men in de onmogelijkheid is om het te vragen. In dat geval volstaat de mededeling achteraf. In beide gevallen moeten de inspectiediensten op de hoogte worden gebracht en hebben deze dus een controlebevoegdheid (26 Arbeidswet). Voor het presteren van vrijwillige overuren (artikel 25 bis Arbeidswet), die via de wet en een interprofessionele cao beperkt zijn in aantal, dient de werknemer zijn uitdrukkelijk en schriftelijk akkoord te geven.

- Ook het bewijsrecht en gerechtelijk recht garanderen de rechten van de werknemers, die beschouwd worden als de zwakkere partij, ten volle. Sinds de inwerkingtreding van het nieuwe bewijsrecht in november 2020 kan de rechter, op basis van het nieuwe artikel 8.4 BW, bepalen wie de bewijslast en het bewijsrisico draagt en de partij die niet meewerkt, veroordelen. *In concreto* kan de rechter dus de werkgever verplichten om bij te dragen aan de bewijslevering wanneer deze dit zou nalaten, bijvoorbeeld in het geval van een werknemer die betaling vraagt van overuren. Dit nieuwe artikel, dat de bevestiging is van een bestaand algemeen rechtsprincipe, vergemakkelijkt aldus de bewijslast voor de werknemer en is dus een bijkomende waarborg voor de naleving van zijn rechten.

Dit principe werd na het arrest van het HvJ-EU in de zaak Deutsche Bank ook door de Belgische hoven en rechtbanken verschillende keren toegepast in eisen rond overuren, waardoor de bewijslast voor de werknemers in aanzienlijke mate werd vergemakkelijkt en *de facto* werd verdeeld over beide partijen. De Belgische rechtspraak heeft derhalve afdoende aangetoond dat zij voldoende handvaten ter beschikking heeft om geschillen rond de toepassing van de Europese en de Belgische regels inzake arbeidsduur te beslechten en de principes vervat in het arrest van het HvJ-EU in verband met Deutsche Bank toe te passen, om aldus de rechten van de werknemer te waarborgen. Dit is uitgegroeid tot een vaste en voorzienbare rechtspraak inzake betwistingen rond arbeidstijd. (zie onder meer Arbeidshof Brussel, 22 mei 2020; Arbeidshof Brussel, 17 november 2021; Arbeidshof Brussel, 17 januari 2022).

- De Arbeidsdeal voorziet in een "recht op disconnectie" met ingang van 1 januari 2023 voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Bovendien onderhandelen de Europese sociale partners momenteel over een akkoord over telewerk en een "recht op disconnectie". Dat akkoord zal omgezet worden via een Europese richtlijn, die in het Belgisch recht zal moeten worden omgezet. Alhoewel het wettelijke kader rond arbeidsduur dat hierboven geschetst is, duidelijk is en prestaties dus in principe, behoudens uitdrukkelijke uitzondering, niet buiten de uurroosters gepresteerd kunnen worden, hebben deze initiatieven *de facto* geen (juridische) meerwaarde: zij zijn enkel een symbolische maatregel met grote kosten voor de werkgever tot gevolg.
- De Welzijnswet voorziet voorts in mechanismen die elke werknemer kan activeren om problemen met betrekking tot het welzijn op het werk, en psychosociale risico's in het bijzonder, aan te kaarten en op te lossen. Deze mechanismen voorzien in de mogelijkheid om informele of formele tussenkomsten te vragen van hiervoor opgeleide interne en/of externe vertrouwenspersonen en preventieadviseurs die gevraagd kunnen worden door de werknemer bij psychosociale risico's verbonden aan de arbeidsorganisatie (waaronder arbeidsregime), de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden (waaronder arbeidstijd), de arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties. Dit geldt dus ook voor eventuele problemen gelinkt aan werkuren, werklast en bereikbaarheid.

- Tot slot bestaan er in een aantal gevallen, om specifieke redenen, systemen voor de meting/registratie van de gepresteerde arbeidstijd. Voor deeltijdse arbeid werd in het kader van de strijd tegen zwartwerk een systeem van tijdsopvolging of de opmaak van afwijkingsdocumenten ingevoerd, bij afwijking van de deeltijdse uurroosters zoals voorzien in het arbeidsreglement of zoals bekendgemaakt bij variabele uurroosters. Ook voor glijdende uurroosters geldt een systeem van tijdsopvolging. Voor de artsen-specialisten in opleiding werd in 2021 ook voorzien in een registratietool omwille van de specifieke arbeidsomstandigheden.

#### 4. Te veel vragen en onzekerheden om wettelijk in te grijpen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat er veel te veel onzekerheden zijn om wetgevend in te grijpen.

Vooreerst is er geen enkele indicatie dat de Belgische regelgeving in strijd is met de Europese richtlijn. Voor België werd immers nog nooit een prejudiciële vraag gesteld. Er loopt ook geen initiatief van de Commissie tegen België dat onze regelgeving niet conform zou zijn.

Zelfs in de hypothese dat zou worden vastgesteld dat de Belgische wetgeving niet conform de Arbeidstijdenrichtlijn zou zijn – *quod non* –, dan nog is niet duidelijk wat er dan wel zou moeten worden gedaan om conform te zijn. Indien de wetgever aldus zou beslissen om wetgevend in te grijpen, dan nog is het omwille van onduidelijkheden en interpretatieproblemen (cfr. infra) niet zeker of dat voldoende of effectief zou zijn om conform de Arbeidstijdenrichtlijn te zijn, in de veronderstelling dat de Belgische wetgeving niet in orde zou zijn, *quod non*. Ook de in de Nationale Arbeidsraad uitgenodigde experts (academici, HR-experten en experts uit de gerechtelijke wereld) konden hierop noch een duidelijk antwoord, noch een aanzet tot oplossingen aanreiken.

Vooreerst is er verwarring en onduidelijkheid over de in het arrest van het HvJ-EU gebruikte begrippen en terminologie. De Engelse tekst van het arrest spreekt van "measure the duration of time worked", in het Frans is het "mesurer" en in het Duits "messen". Enkel in het Nederlands wordt er gesproken van "registreren" en niet van "meten", dat hier nochtans de enige correcte vertaling is. Registreren is immers niet hetzelfde als meten. Volgens het woordenboek *Van Dale* betekent "meten": de inhoud van iets bepalen. "Registreren" betekent volgens datzelfde woordenboek: in een register inschrijven, optekenen. Gezien het Nederlands geen basistaal is van het Europees Hof, mogen we ervan uitgaan dat deze vertaling foutief gebeurde. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen er, zoals hierboven genoegzaam aangetoond, op dat het in België bestaande wettelijke kader uitgebreide en afdoende garanties voorziet opdat de duur van de gewerkte tijd effectief gemeten dan wel geregistreerd kan worden (cfr. supra).

Verder is het onduidelijk welke bestaande regels/systemen zouden voldoen aan de kwaliteitsvereisten van het HvJ-EU. Het HvJ-EU stelde als voorwaarde dat de systemen om de duur van de gepresteerde arbeid te meten ("measure the duration of time worked") "objectief, betrouwbaar en toegankelijk" moeten zijn. In de hypothese dat de tekst van het HvJ-EU het heeft over registratie en dus registratiesystemen in plaats van instrumenten om de gewerkte tijd te meten, *quod non*, en de Engelse, Franse en Duitse teksten spreken van "meten", bestaat er volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geen enkel registratiesysteem dat objectief en betrouwbaar de duur van de gepresteerde arbeid registreert. Een prikklok registreert niet de duur van de effectief gewerkte tijd, doch enkel de aanwezigheidstijd. Systemen zoals time sheets of een digitale prikklok zijn per definitie "subjectief" en in die zin dus onvoldoende betrouwbaar, aangezien deze ofwel door de werknemer ofwel door de werkgever worden ingevuld.

Ook de experts die in de Nationale Arbeidsraad gehoord werden, gaven aan dat de "objectieve", "betrouwbare" en "toegankelijke" kwaliteitsvereisten, zoals bepaald in het arrest, momenteel onvoldoende duidelijk zijn en dus desgevallend verder ontwikkeld zullen moeten worden door het HvJ-EU.

#### 5. Argumenten op basis van de hedendaagse wijzen van werken en op basis van de ondernemingscontext

- De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn verder van oordeel dat een systeem van arbeidstijdregistratie haaks staat op de huidige manieren van werken in een groeiend aantal functies, waar resultaat, autonomie en vertrouwen centraal staan, daar waar het werk vroeger veel meer gebeurde op basis van "command and control". Getuige hiervan de rigide en gedateerde regelgeving inzake arbeidsduur.
- Hierbij aansluitend is er ook de vraag van de werknemers zelf naar meer vrijheid en flexibiliteit met het oog op eigen beheer van arbeids- en privétijd en staan deze niet te springen voor de invoering van een systeem waarin alle uren moeten worden geregistreerd en gecontroleerd. Uit een studie van Randstad van 2015 over de toenemende vervlechting tussen werk en privéleven blijkt trouwens dat 67% van de werknemers af en toe privé zaken regelt tijdens de arbeidstijd op het werk. Bij een kwart gaat het over 1 uur op weekbasis. Bij één op vijf gaat het om 5 uur of meer per week (of gemiddeld één uur per werkdag) en bij 4% gaat het om meer dan 10 uur per week.
- Het is zo dat verschillende overheidsdiensten die een verplichte prikklok hadden als tijdsregistratiesysteem, deze inmiddels hebben afgeschaft.

Ook verschillende arbeidspsychologen wijzen op de negatieve affecten van de prikklok. Zo registreert deze immers enkel de aanwezigheid, maar niet noodzakelijk de gepresteerde arbeidstijd, zoals ook wordt weergegeven in de studie van Randstad. Het geeft bovendien de foutieve boodschap dat enkel de aanwezigheid telt (J. Stouten, KU Leuven). Het krampachtig blijven zitten totdat de leidinggevende weg is, heeft tot gevolg dat mensen kostbare privétijd weggooien, terwijl ze eigenlijk al klaar waren met hun werk. Of ze zijn meer bezig met uren kloppen, dan met de inhoud van hun werk (M. Euwema, KU Leuven). Het werkt dus eigenlijk averechts: werknemers die te weinig autonomie ervaren voelen zich minder vaak goed (E. Van Hoof, VUB). Controles op de arbeidstijd via tijdsregistratie is zowat de slechtst mogelijke meting van wat iemand echt presteert op het werk (F. Anseel, UGent). Het zal eerder zorgen voor wantrouwen en demotivatie, waarbij de werknemer het ervaart als zeer dwingend en als onnodige controle. Het niet hebben of afschaffen van een tijdsregistratie wordt net gezien als een actie van vertrouwen (W. Elzing, Hanzehogeschool Groningen). Daarbij is interne, kwalitatieve flexibiliteit (brede inzetbaarheid van werknemers) van grote betekenis. Tijdsregistratie moet worden afgewezen omdat ze niet meer past bij de arbeidsprocessen (M. Grunell, Universiteit Amsterdam). Kortom, er bestaan betere alternatieven dan tijdsregistratie om aan goed arbeidstijdmanagement te doen.

- Veel ondernemingen werken reeds regels uit rond het omgaan met arbeidstijd en overuren (policies of in het arbeidsreglement), en verbieden in dit kader vaak uitdrukkelijk het presteren van overuren behoudens uitzondering waarvoor dan een uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van de overste noodzakelijk is. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat werknemers via een tijdsregistratiesysteem overuren registreren met het oog op het bekomen van bijkomend loon, zonder dat dit vereist is door het werk en zonder medeweten van de werkgever.
- Telewerk is vooral gebaseerd op vertrouwen, autonomie en resultaat. Het is heel moeilijk voor de werkgever om directe controle uit te oefenen. Een tijdsregistratiesysteem dat tijdens telewerk zou worden ingevuld door de werknemer én dus zonder dat de werkgever hierop enige controle heeft, is per definitie subjectief en beantwoordt niet aan de voorwaarden van het HvJ-EU voor een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem. Een dergelijke registratie neemt ook de flexibiliteit verbonden aan telewerken en de vrije invulling van het werk voor de werknemer weg, die hem nochtans moet toelaten om zijn werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen.

- Een algemene verplichting tot registratie van de arbeidstijd leidt tot rechtsonzekerheid (cfr. punt 4 supra). Bijkomend zou een verplichte invoering van een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie heel wat ondernemingen met administratieve overlast en extra kosten belasten, in de reeds bijzonder moeilijke economische context, gekenmerkt door een zware economische crisis en hoge energiekosten. Voor een aantal functies is dit bovendien onmogelijk.

## 6. Conclusies

Een wetgevend initiatief inzake arbeidstijdregistratie is noch wenselijk, noch aangewezen. Een algemeen systeem van registratie (prikkllok of andere) wordt noch vereist door de Arbeidstijdenrichtlijn, noch door het HvJ-EU, dat enkel spreekt van een systeem om de gewerkte tijd te meten. Er zijn in België voldoende wettelijke waarborgen (ook via vaste en voorzienbare rechtspraak) om het nuttige effect van de rechten van de werknemer inzake arbeidstijd zowel op basis van de Arbeidstijdenrichtlijn als het Handvest van de grondrechten van de EU te verzekeren. Er zijn te veel openstaande vragen en onbeantwoorde interpretatiekwesties. Het gaat in tegen de huidige tendensen in de organisatie van het werk, met inbegrip van telewerk, die voor een steeds groeiend aantal werknemers gebaseerd zijn op vertrouwen, autonomie en resultaat en die het voor de werknemers gemakkelijker maken om werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen, waardoor dit het welzijn van de werknemers ten goede komt. Een arbeidstijdregistratie zou deze positieve effecten/evoluties teniet doen en *de facto* leiden tot meer controle en minder vrijheid.

-----