



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

KU LEUVEN



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

Een EU-rechtskader voor een deconnectierecht

Leni Wagemans

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten

PROMOTOR :

Prof. dr. Petra FOUBERT

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt

Campus Hasselt:

Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt

Campus Diepenbeek:

Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2023
2024



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

Een EU-rechtskader voor een deconnectierecht

Leni Wagemans

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten

PROMOTOR :

Prof. dr. Petra FOUBERT

Samenvatting

Deze masterscriptie handelt omtrent het recht op deconnectie en de eventuele nood hieraan op EU-niveau. De centrale onderzoeksvraag van deze masterscriptie is dan ook de volgende: "Voegt een recht op deconnectie op EU-niveau iets toe aan de bestaande Belgische regeling inzake arbeidstijd?" Deze onderzoeksvraag wordt stelselmatig beantwoord doorheen de scriptie aan de hand van verschillende subonderzoeksvragen. Vooreerst wordt hierbij duidelijk gemaakt wat een recht op deconnectie concreet inhoudt en waarom het voor werknemers relevant is om over dit recht te beschikken. Hier blijkt dat er de laatste jaren een toename is van burn-outs en depressies. Dit zou mede veroorzaakt worden door het feit dat werknemers zich alsmaar moeilijker kunnen loskoppelen van hun werk. Reden hiervoor is dat werknemers meer en meer gebruik maken van digitale communicatiemiddelen, zoals gsm of computer, die ze ook na hun uren van thuis uit kunnen gebruiken. Een recht op deconnectie probeert er dan voor te zorgen dat werknemers wel kunnen deconnecteren van hun werk.

Vervolgens wordt mede een antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag door na te gaan welke regelingen met betrekking tot arbeidstijd er reeds bestaan op EU-niveau, in België en in Frankrijk. Door dit te bekijken, wordt het duidelijk of de regelingen die er reeds zijn voldoende waarborgen bieden voor werknemers om te voorkomen dat ze voortdurend met hun werk verbonden blijven of niet. Zowel op EU-niveau als in België en Frankrijk zijn er namelijk reeds bepalingen van kracht die ervoor zouden moeten zorgen dat er een maximum staat op het aantal uren dat een werknemer werkt per dag en/of per week. Bovendien bestaan er ook bepalingen op basis waarvan aan werknemers minimum rusttijden worden toegekend tussen elke werkdag in.

Ten slotte wordt ook het recht op deconnectie, zoals dit in België en Frankrijk van kracht is, bekeken. Beide landen beschikken namelijk reeds over een recht op deconnectie. Doormiddel van na te gaan hoe deze landen invulling geven aan dit begrip, kan worden bekeken of het daadwerkelijk nuttig zou zijn om dit ook op EU-niveau in te voeren, waardoor dergelijk recht er ook zou komen in de andere lidstaten van de Europese Unie.

Na het behandelen van al deze subonderzoeksvragen wordt dan een algemene conclusie gegeven die een antwoord vormt op de centrale onderzoeksvraag. Hierin worden alle voorgaande elementen met betrekking tot deconnectie en arbeidstijd in rekening gebracht. Op basis hiervan wordt er dan ook geconcludeerd of het invoeren van een recht op deconnectie op het niveau van de Europese Unie nog iets zou bijdragen aan de regelingen die reeds in België, en ook andere lidstaten van de EU, gelden of dat de bepalingen die reeds van kracht zijn voldoende zijn om ervoor te zorgen dat werknemers kunnen deconnecteren van hun werk.

Dankwoord

Het onderwerp van mijn masterscriptie, een recht op deconnectie, is een onderwerp dat ik zelf zeer interessant en belangrijk vind. Ik vind het belangrijk dat er rekening wordt gehouden met de belangen van de werknemers in een onderneming en met het feit dat niet van hen verwacht kan worden dat ze voortdurend geconnecteerd blijven met hun werk. Het schrijven van deze masterscriptie was voor mij dan ook een leerrijke ervaring waarbij ik meer inzicht heb gekregen in deze materie en de bescherming die er reeds heerst ten aanzien van werknemers. Ik ben dan ook dankbaar dat ik over dit onderwerp heb kunnen schrijven. Het tot een goed einde brengen van deze scriptie zou niet gelukt zijn zonder bepaalde mensen, die ik dan ook wens te bedanken.

Mijn promotor en co-promotor Prof. dr. Petra Foubert en dr. Sara Vancleef voor de begeleiding gedurende dit hele proces en om steeds tijd vrij te maken voor besprekingen of om een antwoord te bieden op mijn vragen. Hun expertise en inzicht hebben mij zeker geholpen deze masterscriptie naar een hoger niveau te tillen.

Vervolgens wil ik ook mijn vriend bedanken om mij steeds te motiveren om deze masterscriptie tot een goed einde te brengen en voor het geven van een eerlijke mening en aanbrengen van nieuwe ideeën omtrent het onderwerp van deze masterscriptie.

Ten slotte bedank ik ook mijn familie voor hun steun gedurende de hele periode van het schrijven van deze masterscriptie en hun hulp omtrent de technische aspecten van dit werk.

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE.....	3
1 INLEIDING	5
1.1 ONDERZOEKSCONTEXT	5
1.1.1 <i>Onderwerp.....</i>	5
1.1.2 <i>Probleemstelling.....</i>	5
1.1.3 <i>Stand van zaken.....</i>	7
1.1.4 <i>Relevantie.....</i>	8
1.1.5 <i>Beperkingen.....</i>	8
1.1.6 <i>Onderzoeksvragen.....</i>	9
1.2 ONDERZOEKSMETHODOLOGIE	9
1.2.1 <i>Centrale onderzoeksvraag.....</i>	9
1.2.2 <i>Eerste subonderzoeksvraag.....</i>	9
1.2.3 <i>Tweede subonderzoeksvraag.....</i>	10
1.2.4 <i>Derde subonderzoeksvraag.....</i>	10
1.2.5 <i>Vierde subonderzoeksvraag.....</i>	10
2 INHOUD EN RELEVANTIE VAN EEN DECONNECTIERECHT	13
2.1 <i>STIJGING BURN-OUTS EN DEPRESSIES</i>	13
2.2 <i>RECHT OP DECONNECTIE.....</i>	14
3 REGELINGEN OMTRENT ARBEIDSTIJD OP EU-NIVEAU	17
3.1 ARBEIDSTIJDENRICHTLIJN	17
3.1.1 <i>Inhoud Arbeidstijdenrichtlijn.....</i>	17
3.1.2 <i>Arbeidstijdenrichtlijn ten opzichte van deconnectie</i>	25
3.2 WORK-LIFE BALANCE RICHTLIJN.....	25
3.2.1 <i>Ratio legis</i>	26
3.2.2 <i>Toepassingsgebied.....</i>	27
3.2.3 <i>Algemene inhoud.....</i>	28
3.3 RECHT OP DECONNECTIE?.....	30
3.3.1 <i>Ratio legis</i>	30
3.3.2 <i>Inhoud resolutie recht om offline te zijn</i>	31
4 BELGISCHE REGELING INZAKE ARBEIDSTIJD	35
4.1 ARBEIDSOVEREENKOMSTENRECHT	35
4.2 ARBEIDSBESCHERMINGSRECHT.....	35
4.2.1 <i>Arbeidswet.....</i>	36
4.2.2 <i>Welzijnswet.....</i>	41
4.2.3 <i>Cao nr. 72 en Codex Welzijn op het Werk.....</i>	43
4.3 RECHT OP DECONNECTIE.....	44
4.3.1 <i>Wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie</i>	44
4.3.2 <i>Wet diverse arbeidsbepalingen</i>	45
4.3.3 <i>Publieke sector.....</i>	47
5 FRANSE REGELING INZAKE ARBEIDSTIJD.....	49
5.1 CODE DU TRAVAIL	49
5.1.1 <i>Begrip arbeidstijd.....</i>	49
5.1.2 <i>Arbeidsduurgrenzen.....</i>	50
5.1.3 <i>Rusttijden.....</i>	51
5.2 WELZIJSBEPALINGEN	52
5.3 RECHT OP DECONNECTIE.....	53
5.3.1 <i>Toepassingsgebied.....</i>	54
5.3.2 <i>Algemene inhoud van het recht op deconnectie.....</i>	55
5.3.3 <i>Sancties.....</i>	58
5.4 VERGELIJKENDE TABEL BELGIË/FRANKRIJK.....	59

5.4.1	<i>Arbeidsduurgrenzen</i>	59
5.4.2	<i>Rusttijden</i>	60
5.4.3	<i>Deconnectie</i>	61
6	CONCLUSIE	65
7	BIBLIOGRAFIE	69
7.1	WETGEVING	69
7.1.1	<i>Europese wetgeving</i>	69
7.1.2	<i>Belgische wetgeving</i>	69
7.1.3	<i>Franse wetgeving</i>	70
7.1.4	<i>Luxemburgse wetgeving</i>	70
7.2	RECHTSPRAAK	71
7.2.1	<i>Europese rechtspraak</i>	71
7.2.2	<i>Belgische rechtspraak</i>	71
7.2.3	<i>Franse rechtspraak</i>	71
7.3	RECHTSLEER.....	73
7.3.1	<i>Europese rechtsleer</i>	73
7.3.2	<i>Belgische rechtsleer</i>	73
7.3.3	<i>Franse rechtsleer</i>	74
7.4	OVERIGE BRONNEN	75
7.4.1	<i>Onderzoeksrapporten</i>	75
7.4.2	<i>Krantenartikelen</i>	75

1 Inleiding

1.1 Onderzoekscontext

1.1.1 Onderwerp

1. De afgelopen jaren krijgen steeds meer mensen te maken met een burn-out. Van alle werknemers die in 2022 arbeidsongeschikt waren, worstelde maar liefst een kwart met een depressie of burn-out.¹ Een van de oorzaken hiervan is het feit dat mensen het alsmaar moeilijker krijgen om zich los te koppelen van hun werk.² Zelfs na hun uren blijven ze met hun werk bezig. Dit komt omdat mensen, zelfs als ze niet fysiek op hun werk aanwezig zijn, nog steeds mails, berichten of telefoons binnenkrijgen die werkgerelateerd zijn. Dit zorgt ervoor dat het voor werknemers moeilijker wordt om hun werk los te laten in privé omstandigheden. Wanneer mensen voortdurend met hun werk bezig blijven, en dus ook thuis geen rust kunnen vinden, kan dit er op langere termijn voor zorgen dat ze te maken krijgen met een burn-out.³

2. Dit probleem doet zich niet enkel voor binnen België maar ook in de Europese Unie heeft dit reeds tot discussies geleid. Voorlopig is er nog geen EU-rechtskader voor een deconnectierecht voorhanden. De Europese Unie heeft wel reeds een aantal richtlijnen die deze materie behandelen, zonder effectief in een recht op deconnectie te voorzien. Daarnaast werd in 2021 een resolutie aangenomen door het Europees Parlement met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.⁴ Verschillende EU-lidstaten (België en Frankrijk) hebben inmiddels ook een recht op deconnectie opgenomen in hun nationale wetgeving.

1.1.2 Probleemstelling

3. Door de technologische evoluties van de afgelopen jaren, zoals computers, gsm's en internet, is het vandaag de dag makkelijker voor werknemers om hun werk vanop een afstand uit te oefenen in plaats van op kantoor. Hierdoor zijn werknemers vaak na hun werkuren nog steeds bezig met hun werk en hebben ze het alsmaar moeilijker om hun werk los te laten. Dit probleem zal voornamelijk

¹ X, Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid, "Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen", 18 mei 2022, 12 – 14, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/49692>; B. HAECK, "Helpt meer burn-outs en depressies in vijf jaar", *De Tijd*, 27 december 2022, <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/helpt-meer-burn-outs-en-depressies-in-vijf-jaar/10437137.html>.

² X, Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid, "Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen", 18 mei 2022, 12 – 14, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/49692>; L. VAN DER PAS, "Loskoppelen van het werk: we willen het, maar we vinden het onmogelijk. 'Nochtans belangrijk tegen burn-out'", *De Morgen*, 23 mei 2023, <https://www.demorgen.be/nieuws/loskoppelen-van-het-werk-we-willen-het-maar-we-vinden-het-onmogelijk-nochtans-belangrijk-tegen-burn-out~b0f1d84a/>.

³ X, Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid, "Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen", 18 mei 2022, 12 – 14, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/49692>; L. VAN DER PAS, "Loskoppelen van het werk: we willen het, maar we vinden het onmogelijk. 'Nochtans belangrijk tegen burn-out'", *De Morgen*, 23 mei 2023, <https://www.demorgen.be/nieuws/loskoppelen-van-het-werk-we-willen-het-maar-we-vinden-het-onmogelijk-nochtans-belangrijk-tegen-burn-out~b0f1d84a/>.

⁴ Resolutie van het Europees Parlement met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (21 januari 2021) (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_NL.html#title1.

voorkomen bij beroepen waar hoofdzakelijk hoofdarbeid verricht wordt. Toch gaat het hierbij om een probleem dat zich uiteindelijk bij elk beroep kan voordoen. Zelfs indien een werknemer vaste uren heeft en na deze uren geen materiaal meer ter beschikking heeft om werk te verrichten, kan het zijn dat hij nog steeds door collega's wordt gecontacteerd in verband met problemen die zich op dat moment op het werk stellen. Dit zorgt er voor dat als maar meer mensen last krijgen van bijvoorbeeld een burn-out. Dit probleem zou eventueel verholpen kunnen worden door het invoeren van een deconnectierecht. Dit houdt in dat een werknemer, buiten de werkuren, het recht heeft om zich niet meer bezig te houden met zijn of haar werk, al dan niet aan de hand van professionele digitale hulpmiddelen. Er zou in dat geval niet meer van werknemers verwacht mogen worden dat zij nog telefoons opnemen of mails beantwoorden na de werkuren. Daarenboven mogen ze ook niet de verplichting voelen om dit toch te doen.⁵

4. Bepaalde landen zoals Frankrijk en België hebben hier reeds stappen in ondernomen. In België is reeds een recht op deconnectie ingevoerd door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.⁶ Hierin wordt ondermeer bepaald dat de modaliteiten van het recht op deconnectie voor de werknemers het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst of opgenomen dient te worden in het arbeidsreglement.⁷ In Frankrijk werd reeds in 2017 een 'droit à la déconnexion' opgenomen in de Code du Travail.⁸ Hierin wordt dit recht gedefinieerd als het recht dat een werknemer heeft om niet verbonden te zijn met zijn of haar professionele digitale tools (gematerialiseerd of fysiek), bijvoorbeeld via computer of telefoon, of gedematerialiseerd, zoals door e-mails of software.⁹

5. Op EU-niveau is er echter nog geen rechtskader. Dit heeft als risico dat sommige EU-lidstaten het recht op deconnectie niet erkennen, terwijl andere EU-lidstaten dit recht op uiteenlopende wijzen vormgeven. Hierdoor zullen er dan ook steeds landen blijven waarin de problematiek die bij werknemers ontstaat door dat ze het gevoel hebben steeds verbonden te moeten zijn met het werk, blijft voorkomen. Indien de Europese Unie hier een rechtskader voor zou scheppen zou dit zorgen voor meer uniformiteit omtrent deze problematiek in alle Europese lidstaten. De vraag is dan ook of de EU een rechtskader zou moeten scheppen met betrekking tot een recht op deconnectie. En, indien ze dit doen, of dit dan iets toevoegt aan de bepalingen die er reeds zijn met betrekking tot de reeds bestaande regeling inzake arbeidstijden.¹⁰

⁵ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 316 – 317.

⁶ Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

⁷ Art. 29 Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

⁸ Art. L. 2242-17,7° Code du Travail.

⁹ R. GAURIAU, "Informatique et libertés – Le droit à la déconnexion : regards croisés franco-brésiliens – Etude par Rosane Gauriau", *JCP S* 2021, 1187.

¹⁰ Richtl. EP en Raad nr. 2003/88/EG, 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie vade arbeidstijd, *Pb.L.* 18 november 2003, afl. 299, 9. (Hierna Arbeidstijdenrichtlijn)

1.1.3 Stand van zaken

6. Aangezien op EU-niveau (nog) geen recht op deconnectie werd aangenomen, is dit recht dus niet voor elke lidstaat van toepassing. Desondanks zijn er wel verschillende lidstaten die dit recht reeds hebben opgenomen in hun nationale wetgeving naar aanleiding van een resolutie van het Europees Parlement.¹¹

7. Daarnaast zijn er op Europees niveau wel twee richtlijnen aangenomen die reeds betrekking hebben op aanverwante aangelegenheden van het recht op deconnectie. Zo is enerzijds de richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (hierna arbeidstijdenrichtlijn).¹² Hoewel in deze richtlijn niet specifiek wordt gezegd dat lidstaten ervoor dienen te zorgen dat werknemers na hun werkuren gedeconnecteerd zijn van hun werk, zorgt die er wel voor dat lidstaten maatregelen moeten nemen zodat werknemers voldoende rust hebben.¹³ Anderzijds is er de richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna Work-Life balance Richtlijn).¹⁴ Deze richtlijn legt aan de EU-lidstaten minimumvoorwaarden op betreffende de combinatie van werknemers tussen hun werk en hun gezin waaraan voldaan moet worden door de lidstaten. Hierbij gaat het onder meer over ouderschapsverlof en bescherming tegen discriminatie na het opnemen van verlof. Deze richtlijn handelt dus meer over het opnemen van verlof, dan effectief over arbeidstijden. Het recht op deconnectie gaat dus niet over hetzelfde onderwerp als wat in deze richtlijn wordt behandeld. Toch kan het belangrijk zijn om deze richtlijn in het achterhoofd te houden bij het al dan niet aannemen van een recht op deconnectie op Europees niveau.

8. Specifiek in België is voornamelijk de arbeidswet belangrijk voor bepalingen betreffende de arbeidsduur. Bovendien bestaat in België dus ook reeds een wettelijke bepaling omtrent het recht op deconnectie. Het gaat hierbij om de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.¹⁵ Deze wet regelt allerlei materies zoals transitietrajecten, bevorderen van de inzetbaarheid, e-commerce,... maar dus ook het recht op deconnectie. Uit de voorbereidende werken blijkt dat dit recht er is om tegemoet te komen aan een cultuur van "permanente connectie" met het werk, dankzij het gebruik van digitale hulpmiddelen. Als gevolg hiervan ontstaat een negatieve invloed op het evenwicht tussen het beroepsleven en het privéleven van de werknemers.¹⁶

¹¹ Resolutie van het Europees Parlement met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (21 januari 2021) (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_NL.html#title1.

¹² Arbeidstijdenrichtlijn.

¹³ Art. 3 – 7 Arbeidstijdenrichtlijn.

¹⁴ Richtl. EP en Raad nr. 2019/1158, 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, *Pb. L*, 12 juli 2019, afl. 188, 79. (Hierna Work-Life balance Richtlijn)

¹⁵ Art. 29 – 33 wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

¹⁶ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, *Parl.St.* Kamer, 2022, nr. 55-2810/001, p. 18 – 19.

1.1.4 Relevantie

9. Gelet op het feit dat er reeds landen zijn die initiatieven hebben genomen tot wetgeving omtrent dergelijk deconnectierecht, is het relevant om na te gaan hoe deze landen dit concreet invullen. Daarnaast is het ook interessant om dit te vergelijken met de Europese richtlijnen die nog geen recht op deconnectie invoeren, maar wel reeds aangelegenheden regelen die hier mee samenhangen.¹⁷ Ten slotte is het ook relevant om na te gaan of een deconnectierecht op Europees niveau dan effectief noodzakelijk of interessant kan zijn. En, indien dit het geval is, op welke manier dit dan invulling zou moeten krijgen. Op Europees niveau kan gekozen worden voor een hele nieuwe invulling en bepalingen omtrent het deconnectierecht of er kan reeds rekening worden gehouden met de wetgeving die bepaalde lidstaten, zoals België en Frankrijk, hieromtrent reeds hebben aangenomen.

10. Het onderzoek zal theoretisch relevant zijn aangezien het resultaat zal bijdragen aan de bestaande kennis van de rechtswetenschap.¹⁸ Op Europees niveau bestaat er vooralsnog geen rechtskader voor een deconnectierecht. Met dit onderzoek zal echter onderzocht worden of de EU dergelijk rechtskader zou moeten scheppen en, indien ze dit doet, dit iets zal bijdragen tot de reeds bestaande regelingen die wel reeds zijn aangenomen op Europees niveau, zoals bijvoorbeeld de regeling inzake arbeidstijden. Door dit onderzoek zal dus het volgende duidelijk worden gemaakt: wat houdt het recht op deconnectie in, zijn er landen die dit recht reeds hebben ingevoerd en op welke manier kan het in het Europees recht worden ingepast zodat het voor alle EU-landen van toepassing zou worden? Daarnaast zal het onderzoek ook praktisch relevant zijn. De resultaten die uit dit onderzoek voortkomen kunnen namelijk interessant zijn voor de wetgevers en beleidsmakers bij een eventuele vormgeving van het deconnectierecht. Daarnaast is het ook relevant voor werkgevers en werknemers. Zij geraken op deze manier op de hoogte van het bestaan van dergelijk concept. Werkgevers zouden het dan ook reeds kunnen toepassen in hun onderneming. Werknemers kunnen hun werkgever er dan weer attent op maken dat ze dergelijk recht zouden moeten hebben.

1.1.5 Beperkingen

11. In deze masterscriptie zal geen onderzoek gedaan worden naar een eventuele invulling van het deconnectierecht in alle EU-lidstaten. Dit om het onderzoek haalbaar te houden. Er zal dus niet van elke lidstaat concreet worden nagegaan of ze reeds wetgeving hebben aangenomen om tegemoet te komen aan het probleem dat werknemers steeds meer moeite hebben om zich te deconnecteren van hun werk. Er zal echter voornamelijk gefocust worden op hoe België en Frankrijk hieraan reeds invulling hebben gegeven. Hierbij wordt voor deze twee landen gekozen aangezien zij, als lidstaten van de Europese Unie, wel reeds op eigen initiatief een regeling omtrent deconnectie hebben aangenomen in hun nationale wetgeving. Daarnaast zal wel worden bekeken of dit ook op Europees niveau invulling zou moeten krijgen, zodat het wel in alle lidstaten van toepassing zou zijn.

¹⁷ Arbeidstijdenrichtlijn; Work-Life balance Richtlijn.

¹⁸ L. KESTEMONT en P. SCHOUKENS, *Rechtswetenschappelijk schrijven*, Leuven, Acco, 2021, 23 – 24.

1.1.6 Onderzoeksvragen

12. In deze masterscriptie staat de volgende onderzoeksvraag centraal: “Voegt een recht op deconnectie op EU-niveau iets toe aan de bestaande Belgische regeling inzake arbeidstijd?” Een antwoord op deze vraag zal geformuleerd worden met behulp van de volgende subonderzoeksvragen: (1) Wat houdt een deconnectierecht in en waarom is het voor werknemers relevant om dergelijk recht te hebben?; (2) Welke regelingen bestaan er reeds op EU-niveau met betrekking tot arbeidstijd?; (3) Wat is de bestaande Belgische regeling inzake arbeidstijd?; en (4) Wat is de bestaande Franse regeling inzake arbeidstijd?

1.2 Onderzoeksmethodologie

1.2.1 Centrale onderzoeksvraag

13. De centrale onderzoeksvraag: “Voegt een recht op deconnectie op EU-niveau iets toe aan de bestaande Belgische regeling inzake arbeidstijd?” is een evaluerende onderzoeksvraag waarin zal worden nagegaan of het nog nodig is om op EU-niveau een rechtskader omtrent een recht op deconnectie te creëren of dat de reeds geldende bepalingen omtrent arbeidstijd en de rechtspraak omtrent beschikbaarheidsdiensten reeds voldoende is. Indien dit het geval is zou men, met een EU-recht op deconnectie, louter een soort van symbolische wetgeving invoeren die verder niet veel bijdraagt. Bovendien is het ook de vraag of het überhaupt wenselijk is om dergelijk recht op Europees niveau vast te leggen. Op deze manier is er namelijk ook het gevaar dat het “dood gereguleerd” wordt en er voor werkgevers nooit meer de mogelijkheid zou zijn om werknemers na de uren nog te bereiken. Dit kan namelijk soms wel wenselijk zijn, bijvoorbeeld wanneer er zich een noodgeval voor doet.

1.2.2 Eerste subonderzoeksvraag

14. De eerste sub onderzoeksvraag: “Wat houdt een deconnectierecht in en waarom is het voor werknemers relevant om een dergelijk recht te hebben?” is een beschrijvende onderzoeksvraag die toepassing maakt van een sociologische interpretatiemethode. Hierdoor wordt het concept “deconnectierecht” geïnterpreteerd in het licht van de sociale context waarin het tot stand kwam of de sociale context waarin het momenteel van toepassing is.¹⁹ Hierbij zal dus worden nagegaan aan welke noden de wetgever wil voldoen door het invoeren van een deconnectierecht. Hiervoor wordt gekeken naar de voorbereidende werken van reeds aangenomen bepalingen omtrent een deconnectierecht. In deze subonderzoeksvraag zal daarnaast ook een concrete definitie worden gegeven van een deconnectierecht. Daarnaast zal in deze subonderzoeksvraag ook worden aangetoond waarom het relevant is om ervoor te zorgen dat werknemers effectief over dit recht zouden kunnen beschikken. Hierbij zal worden aangehaald welke problemen zich tegenwoordig alsmear meer voordoen bij werknemers waardoor duidelijk wordt dat het voor hen steeds

¹⁹ L. KESTEMONT en P. SCHOUKENS, *Rechtswetenschappelijk schrijven*, Leuven, Acco, 2021, 43 – 51.

belangrijker wordt om zich effectief te kunnen disconnecteren van hun werk. Hierop zal een antwoord worden gegeven aan de hand van wetenschappelijke onderzoeken over fysiek en psychisch welzijn bij werknemers. Bij deze subonderzoeksvraag zal het dan ook gaan om een multidisciplinair onderzoek waarbij verschillende academische disciplines naast elkaar worden gebruikt, namelijk: rechtswetenschappelijk en psychologisch onderzoek.

1.2.3 Tweede subonderzoeksvraag

15. De tweede subonderzoeksvraag: “Welke regelingen bestaan er reeds op EU-niveau met betrekking tot arbeidstijd?” is opnieuw een beschrijvende onderzoeksvraag aan de hand van een teleologische interpretatie. Hierbij wordt de bestaande Europese regelgeving geïnterpreteerd in het licht van de doelstellingen die de Europese Unie daarbij voor ogen had.²⁰ Er is nog geen algemeen rechtskader omtrent een disconnectierecht maar er zijn wel reeds twee richtlijnen aangenomen met betrekking tot een andere materie waardoor ze wel raken aan de materie omtrent een disconnectierecht.²¹ Zo is er enerzijds de arbeidstijdenrichtlijn waarin minimumvoorschriften worden bepaald met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd. Anderzijds is er de Work – life Balance richtlijn waarbij meer gefocust wordt op een goede verhouding tussen werk en privé voor werknemers. Hoewel het bij deze richtlijnen niet concreet over een disconnectierecht gaat, behandelen ze wel reeds materies die ook raken aan eventuele wetgeving omtrent een disconnectierecht. Het is dan ook relevant om na te gaan in welke mate deze bepalingen reeds aan de problematiek van disconnectie tegemoetkomen.

1.2.4 Derde subonderzoeksvraag

16. Bij de derde subonderzoeksvraag: “Wat is de bestaande Belgische regeling inzake arbeidstijd?” gaat het om een beschrijvende onderzoeksvraag waarin de regelgeving in het Belgische recht inzake arbeidstijd en een eventueel disconnectierecht zal worden beschreven. Dit zal gebeuren aan de hand van een sociologische interpretatie waarbij zal worden nagegaan waarom de wetgever reeds dergelijke bepalingen heeft aangenomen in het licht van de sociale context.²² Hierbij zal dan gekeken worden naar hoe en waarom deze regelgeving is ontstaan.

1.2.5 Vierde subonderzoeksvraag

17. De laatste subonderzoeksvraag: “Wat is de bestaande Franse regeling inzake arbeidstijd?” is een vergelijkende onderzoeksvraag waarbij wordt nagegaan welke regeling er in Frankrijk reeds van kracht is in verband met arbeidstijd en hoe er, al dan niet, vorm wordt gegeven aan een disconnectierecht. Het gaat hierbij om een externe vergelijking tussen rechtssystemen op hetzelfde niveau, namelijk België en Frankrijk.²³ De vergelijking die in dit onderzoek zal plaatsvinden zal bovendien een microvergelijking zijn waarbij specifieke gefocust wordt op de regelingen inzake

²⁰ L. KESTEMONT en P. SCHOUKENS, *Rechtswetenschappelijk schrijven*, Leuven, Acco, 2021, 43 – 51.

²¹ Arbeidstijdenrichtlijn, Work-Life balance Richtlijn.

²² L. KESTEMONT en P. SCHOUKENS, *Rechtswetenschappelijk schrijven*, Leuven, Acco, 2021, 43 – 51.

²³ L. KESTEMONT en P. SCHOUKENS, *Rechtswetenschappelijk schrijven*, Leuven, Acco, 2021, 51 – 62.

arbeidstijd, en specifiek een regeling in verband met een deconnectierecht. Er wordt gekozen voor een vergelijking met Frankrijk aangezien in Frankrijk reeds sinds lange tijd werd erkend dat een werknemer buiten zijn werkuren niet verplicht is om zich nog bezig te houden met het werk.²⁴ In 2017 werd dan ook effectief een recht op deconnectie opgenomen in de Code du Travail. Hiermee was Frankrijk het eerste land in de Europese Unie om dergelijke regelgeving op te nemen in hun wetgeving. Hierdoor is het dan ook interessant om te vergelijken met Frankrijk. Hun regelgeving is namelijk al langer van kracht dan in eender welke Europese lidstaat. Door de vergelijking tussen België en Frankrijk kan worden nagegaan of het nog nut heeft om op Europees niveau regelgeving uit te vaardigen omtrent deze problematiek. En, indien dit het geval is, hoe dergelijke regelgeving dan dient te worden vormgegeven. Op basis hiervan kan dan ook een eventuele aanbeveling worden gedaan voor een EU-rechtskader betreffende een deconnectierecht.

²⁴ Fr. Cass. Soc. 2 oktober 2001, nr. 99-42.727; Fr. Cass. Soc. 17 februari 2004, nr. 01-45.889.

2 Inhoud en relevantie van een deconnectierecht

2.1 Stijging burn-outs en depressies

18. Tussen 2016 en 2021 was er in België een grote toename van het aantal (langdurige) burn-outs en depressies. Van de mensen die zich in invaliditeit²⁵ bevinden is er, binnen de groep van mensen met een burn-out of depressie, een stijging van 46%.²⁶ In 2021 waren, van alle mensen die op 31 december in invaliditeit waren, maar liefst 36,44% op invaliditeit omwille van een psychische stoornis. Van al deze mensen kwam dat in 66,39% van de gevallen door een depressie of een burn-out.²⁷ Algemeen bekeken, vertegenwoordigden de mensen met een burn-out of depressie een kwart van alle langdurige invaliden in 2021.²⁸ Ten slotte is er tussen 2016 en 2021 ook sprake van een grote stijging van het aantal mensen die in invaliditeit waren omwille van een psychische stoornis. Voor een burn-out was deze stijging 30,97% en voor een depressie 46,35%.²⁹ De vraag is dan ook hoe het komt dat burn-outs en depressies almaar meer voorkomen en een belangrijke oorzaak zijn geworden van arbeidsongeschiktheid van werknemers.

19. Bij een burn-out gaat het om een langdurige blootstelling aan voortdurende stress, in een arbeidssituatie. Hierdoor wordt professionele uitputting veroorzaakt die er voor zorgt dat werknemers na hun werk niet voldoende uitgerust zijn om aan hun volgende werkdag te beginnen.³⁰ Een van de oorzaken hiervan is het feit dat werknemers zich steeds moeilijker kunnen loskoppelen van hun werk. Dit draagt bij aan het voortdurend blootgesteld worden aan stress in een arbeidssituatie waardoor werknemers als maar meer uitgeput geraken. Het feit dat werknemers meer moeite hebben om zich los te koppelen van hun werk is een gevolg van de digitalisering van de samenleving.³¹ Het hedendaagse kantoorwerk, of zelfs kenniswerk, wordt ondersteund door internet. Dit biedt werknemers de mogelijkheid om op elke locatie en op elk moment nog bezig te zijn met hun werk. Het gebruik van internet en andere technologische middelen, zoals telefoons en e-mails, zorgen dus voor een grote ruimtelijke onafhankelijkheid. Werknemers moeten bijgevolg niet noodzakelijk fysiek op hun werk aanwezig te zijn om nog gecontacteerd te worden in verband met hun werk.³² Dit biedt

²⁵ Een persoon treedt in invaliditeit wanneer hij/zij langer dan één jaar erkend is als arbeidsongeschikt. Tijdens het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid gaat het om "primaire arbeidsongeschiktheid". Na het eerste jaar, en dus bij aanvang van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid, spreekt men van "invaliditeit"; RIZIV, Berekening van uw arbeidsongeschiktheidsuitkering als werknemer/werkloze, <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/werknemers-en-werklozen/de-arbeidsongeschiktheidsuitkering>.

²⁶ RIZIV, Langdurige arbeidsongeschiktheid: hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?, <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen>.

²⁷ RIZIV, Langdurige arbeidsongeschiktheid: hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?, <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen>.

²⁸ RIZIV, Langdurige arbeidsongeschiktheid: hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?, <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen>.

²⁹ RIZIV, Langdurige arbeidsongeschiktheid: hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?, <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen>.

³⁰ X, Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid, "Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen", 18 mei 2022, 10 - 11, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/49692>.

³¹ K. REYNIEERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 93 - 94.

³² ILO-Eurofound, Working anytime, anywhere. The effects on the world of work, 2017, 3.

enerzijds voordelen, aangezien dit kan zorgen voor flexibelere arbeidstijden.³³ Werknemers met kinderen kunnen er zo bijvoorbeeld voor kiezen om pas te beginnen met (thuis)werken wanneer hun kinderen naar school zijn aangezien ze ook later kunnen doorwerken. Anderzijds is dit net hetgeen wat problemen met zich kan meebrengen. Werknemers kunnen hierdoor nog tot heel laat bezig zijn met hun werk waardoor er uiteindelijk nog weinig tijd over blijft voor ontspanning. Werknemers kunnen namelijk steeds meer de druk voelen om, ook na hun normale werkuren, nog verder te blijven werken, aangezien de mogelijkheid er toch is. Wanneer een werknemer na een hele dag gewerkt te hebben thuiskomt met een inbox die volledig vol zit, is het logisch dat hij of zij de druk voelt om nog op e-mails of berichten te antwoorden, ook al valt dit niet meer binnen de werkuren.³⁴ Werknemers zijn dus almaar vaker permanent bereikbaar. Enerzijds omdat ze het gevoel hebben dat dit van hen verwacht wordt maar anderzijds ook omdat ze dit zelf willen, om zeker actief betrokken te blijven.³⁵

2.2 Recht op deconnectie

20. Aangezien werknemers steeds meer gebruik maken van digitale hulpmiddelen bij het verrichten van hun arbeid, en deze digitale hulpmiddelen dus ook thuis kunnen blijven gebruiken om verder te blijven werken ontstaat er een cultuur waarbij veel werknemers voortdurend in connectie blijven staan met hun werk.³⁶ Zoals eerder aangehaald (*supra* 18), zorgt dit de afgelopen jaren voor almaar meer problemen bij werknemers met betrekking tot hun gezondheid. Om aan voorgaande problematiek omtrent burn-outs en depressies tegemoet te komen, bestaat dus de mogelijkheid tot het invoeren van een recht op deconnectie. De vraag is echter wat zo een recht concreet inhoudt en hoe het werknemers zou kunnen helpen om zich van hun werk los te koppelen. Zoals het woord zelf zegt gaat het hierbij om het "deconnecteren" van het werk. Werknemers mogen met andere woorden niet constant verbonden blijven met het werk maar moeten hier ook afstand van kunnen nemen. Met het invoeren van een recht op deconnectie wordt in principe een recht ingevoerd op basis waarvan werknemers hun rusttijden gerespecteerd dienen te worden.³⁷ Op basis hiervan moeten werknemers, na hun normale werkuren, zich niet meer bezig houden met het werk, bijvoorbeeld door het beantwoorden van e-mails of telefoons. Doordat werknemers niet meer verplicht zijn, of niet meer de verplichting mogen voelen om met het werk bezig te zijn, zou er bovendien een beter evenwicht moeten ontstaan tussen werk en privé.³⁸ Het recht op deconnectie zou dus ook aanzien kunnen worden als de verplichting van de werkgever om het gebruik van digitale hulpmiddelen te reguleren.³⁹

21. Mijn inziens kan dit echter ook problemen teweeg brengen, aangezien het een werknemer niet altijd ten goede komt als zijn mogelijkheid tot werken beperkt wordt. Een van de mogelijkheden

³³ ILO-Eurofound, *Working anytime, anywhere. The effects on the world of work*, 2017, 3.

³⁴ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 93 – 94.

³⁵ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 95 – 97.

³⁶ T. GABRIELS en E. VERHAEGEN, "De arbeidsdeal: te veel deal?", *Soc.Weg* 2022, 2 – 6.

³⁷ E. VERHAEGEN, "Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (arbeidsdeal)", *Soc.Weg*. 2023, 2 – 9.

³⁸ E. VERHAEGEN, "Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (arbeidsdeal)", *Soc.Weg*. 2023, 2 – 9.

³⁹ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal zakboekje*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2023, 549 – 606.

die een werkgever zou hebben is bijvoorbeeld mails die na de officiële werkuren verzonden worden niet meer laten binnenkomen in de inbox van de werknemer, zodat deze niet het gevoel krijgt daar nog op te moeten antwoorden. Maar wat als het om een materie ging die voor die werknemer net heel belangrijk was om die avond nog te kunnen bekijken omdat hij anders de volgende dag veel meer werkdruk op zich zou krijgen. Op deze manier zou het probleem zich enkel verschuiven. De werknemer heeft dan na zijn werkuren voldoende tijd gehad waarin hij van het werk gedeconnecteerd was. Daartegenover staat echter dat hij de volgende dag op het werk onder veel meer spanning staat dan normaal omdat hij de avond ervoor niet eens de mogelijkheid had om nog verder te werken. Concrete invulling geven aan het recht op deconnectie lijkt op deze manier dan ook heel moeilijk. Duidelijk maken dat een werknemer niet verplicht is zich na zijn uren nog bezig te houden met het werk lijkt niet voldoende effect te hebben. Het voor werknemers onmogelijk maken om zich na de uren nog bezig te houden met het werk lijkt dan weer te verregaand.

22. Zoals eerder aangehaald (*supra* 4) is er in de Belgische en Franse wetgeving reeds een recht op deconnectie opgenomen. Hierna zal dan ook worden besproken op welke manier deze landen daar invulling hebben gegeven. Hieruit zal dan ook blijken of deze invulling eerder symbolisch is, omdat het werknemers wel een recht toekent maar het weinig concreets met zich meebrengt, of dat deze landen er wel degelijk in geslaagd zijn een evenwicht te vinden tussen voldoende maar ook niet te veel reguleren omtrent deze materie. Wanneer dit het geval is, zou dit dan ook een houvast kunnen vormen voor een eventuele regeling op EU-niveau.

3 Regelingen omtrent arbeidstijd op EU-niveau

24. Ook de Europese Unie kan regelingen aannemen met betrekking tot arbeidstijd. Op basis van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie kan de Unie namelijk de lidstaten ondersteunen met betrekking tot bepaalde materies.⁴⁰ Op basis hiervan is het voor de Europese Unie dus mogelijk om richtlijnen op te maken met betrekking tot arbeidstijd, die dan voor de lidstaten van toepassing zijn.

3.1 Arbeidstijdenrichtlijn

25. In 1993 ontstond een Europese richtlijn met betrekking tot arbeidstijden (Arbeidstijdenrichtlijn).⁴¹ De EU nam deze richtlijn aan op basis van art. 118a EG-Verdrag. Deze bepaling is ondertussen neergelegd in art. 153 VWEU. Uit deze bepaling blijkt dat het optreden van lidstaten op bepaalde vlakken ondersteund wordt door de Europese Unie. Dit is onder andere op het vlak van arbeidsvoorwaarden en de sociale bescherming van de werknemers.⁴² De EU baseerde zich op dit artikel omdat hier slechts een gekwalificeerde meerderheid van de stemmen vereist was. Het Verenigd Koninkrijk was namelijk geen fan van dergelijke regeling op EU-niveau en zou hier dan ook nooit voor gestemd hebben.⁴³ Op deze manier kon de richtlijn toch aangenomen worden. Het Verenigd Koninkrijk was echter van mening dat de Europese Unie, op basis van deze bepaling, niet de bevoegdheid had om een regeling voor arbeidstijden op EU-niveau te creëren. Dit werd door hen dan ook aangevochten bij het Hof van Justitie. In dit arrest werd geoordeeld dat het met de richtlijn de bedoeling was om een hogere graad van bescherming met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen. Om dit te verwezenlijken was het volgens de Raad noodzakelijk om de organisatie van arbeidstijd te harmoniseren op EU-niveau. Om deze doelstelling te bereiken dient de EU dan ook harmonisatie met minimumvoorschriften op te maken, die door de lidstaten nageleefd dienen te worden.⁴⁴ Het beroep dat door het Verenigd Koninkrijk werd ingesteld werd dan ook verworpen door het Hof. Het was voor de Europese Unie dus wel degelijk mogelijk om een richtlijn met betrekking tot arbeidstijden te creëren.

3.1.1 Inhoud Arbeidstijdenrichtlijn

26. Uit de overwegingen in de Arbeidstijdenrichtlijn kan worden afgeleid wat de ratio legis van de Europese Unie was om dergelijke richtlijn aan te nemen. Hieruit blijkt dat de EU het belangrijk vond om duidelijke regelingen met betrekking tot rusttijd op te maken.⁴⁵ Met betrekking tot nachtarbeid wordt aangehaald dat het menselijk organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en belastende vormen van arbeidsorganisatie. Bovendien kunnen lange perioden van

⁴⁰ Art. 153, 1, b), c) Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie. (hierna VWEU)

⁴¹ Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴² Art. 153, 1, b), c) VWEU.

⁴³ S. DE GROOF, *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2022, 87 – 88.

⁴⁴ HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland / Raad van de Europese Unie.

⁴⁵ Overweging 5 bij Arbeidstijdenrichtlijn.

nachtarbeid ook de gezondheid van werknemers schaden.⁴⁶ Hierdoor vindt de EU het dan ook belangrijk om de duur van nachtarbeid te beperken.⁴⁷ Bovendien hebben werknemers die nachtwerk verrichten, alvorens ze hiermee beginnen, recht om gratis medisch gekeurd te worden.⁴⁸ Vervolgens wordt in de overwegingen aangehaald dat ook bepaalde arbeidspatronen schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid van werknemers. Om hieraan tegemoet te komen dient dan ook rekening te worden gehouden met de aanpassing van arbeid aan de mens.⁴⁹ Het hoofddoel van de richtlijn is dus duidelijk de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers.⁵⁰ De EU wilde door middel van een harmonisering dan ook tot een verbetering komen van de arbeidsvoorwaarden van werknemers alsook van hun veiligheid en gezondheid.⁵¹ Door een harmonisering op EU-niveau kan de EU dit bereiken in al hun lidstaten.

27. De bepalingen die in de richtlijn zijn opgenomen zijn minimumharmonisatie. De lidstaten dienen zich hier minimaal aan te houden, maar kunnen zelf dus ook verdergaande bepalingen opnemen.⁵² Dit maakt duidelijk dat het de bedoeling van de EU was om ervoor te zorgen dat in alle lidstaten wel hetzelfde minimum aan regels van toepassing is met betrekking tot arbeidstijd. Op deze manier is het niet meer mogelijk dat in een bepaalde lidstaat werknemers overdreven veel uren na elkaar zouden moeten werken of amper rust zouden krijgen. Lidstaten kunnen, naar aanleiding van de Arbeidstijdenrichtlijn, dus zeker niet minder bescherming bieden aan hun werknemers dan de opgelegde bescherming door de richtlijn. Verdergaande bepalingen omtrent arbeidstijd opnemen is dus wel nog steeds voor elke lidstaat mogelijk.⁵³

28. De Arbeidstijdenrichtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren. Alleen de zeevarenden vallen niet onder het toepassingsgebied.⁵⁴ Indien andere communautaire besluiten specifiekere voorschriften bieden met betrekking tot arbeidstijd krijgen deze ook voorrang op de Arbeidstijdenrichtlijn.⁵⁵

29. Ten eerste geeft de richtlijn een duidelijke definitie van bepaalde begrippen.⁵⁶ Zo wordt duidelijk gemaakt wanneer er sprake is van arbeidstijd en wanneer van rusttijd. Arbeidstijd wordt in de richtlijn als volgt gedefinieerd: *“de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken”*.⁵⁷ Rusttijd wordt dan logischerwijs gedefinieerd als: *“de tijd die geen arbeidstijd is”*.⁵⁸ Uit de definitie van arbeidstijd kunnen drie voorwaarden worden afgeleid waaraan voldaan moet

⁴⁶ Overweging 7 bij Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴⁷ Overweging 8 bij Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴⁸ Overweging 9 bij Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴⁹ Overweging 11 bij Arbeidstijdenrichtlijn.

⁵⁰ S. DE GROOF, *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2022, 87 – 88.

⁵¹ B. TROMBEUR, *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 25 – 33.

⁵² Art. 288 VWEU.

⁵³ Art. 1 §1 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁵⁴ Art. 1 §3 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁵⁵ Art. 14 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁵⁶ Art. 2 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁵⁷ Art. 2 §1 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁵⁸ Art. 2 §2 Arbeidstijdenrichtlijn.

zijn, alvorens er sprake is van arbeidstijd. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie volgt bovendien dat deze voorwaarden cumulatief zijn om van arbeidstijd te kunnen spreken.⁵⁹ Ten eerste dient het te gaan om de tijd waarin de werknemer werkzaam is. Dit betekent dat de werknemer aan het werk moet zijn of op zijn werkplaats aanwezig moet zijn, afhankelijk van de omzetting van de lidstaten. Zo werd in de Franse, Spaanse en Italiaanse wetgeving de richtlijn geïnterpreteerd zodat het moet gaan om werknemers die op de werkplaats aanwezig dienen te zijn.⁶⁰ In andere lidstaten, zoals Nederland of Duitsland gaat het wel om 'werkzaam zijn'.⁶¹ Door deze verschillende interpretaties in de lidstaten, heeft het Hof van Justitie duidelijkheid geschept over wanneer een werknemer nu effectief werkzaam is. Dit is het geval wanneer de werknemer aanwezig is op zijn arbeidsplaats of een plaats die daarvoor door de werkgever werd aangeduid.⁶² Ten tweede dient de werknemer, tijdens die momenten, ter beschikking te staan van de werkgever. Een werknemer voldoet hieraan wanneer hij beschikbaar is om, indien nodig, onmiddellijk prestaties te leveren.⁶³ Ten slotte dient de werknemer zijn werkzaamheden of functie uit te oefenen, overeenkomstig de nationale wetten of gebruiken. Voor het uitoefenen van de werkzaamheid of functie is het echter niet van belang met welke intensiteit of voor hoeveel tijd een werknemer dit doet.⁶⁴

30. Vervolgens bepaalt de Arbeidstijdenrichtlijn enkele minimumnormen met betrekking tot rusttijden en pauzes.⁶⁵ Zo wordt er door de richtlijn voorzien in een bepaling waardoor werknemers recht hebben op pauze wanneer hun dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uur bedraagt.⁶⁶ De concrete invulling hiervan gebeurt bij collectieve overeenkomst, door een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of door de nationale wetgeving.⁶⁷ Met betrekking tot de rusttijden is het belangrijkste dat door de richtlijn wordt vastgelegd dat werknemers recht hebben op bepaalde minimum rusttijden. Zo heeft een werknemer in een tijdvak van 24 uur recht op ten minste elf aaneengesloten uren rusttijd. Daarboven heeft de werknemer ook recht op ten minste 24 uur aaneengesloten rusttijd in elk tijdvak van zeven dagen.⁶⁸ Verder maakt de richtlijn ook duidelijk hoeveel uur een werknemer per week maximaal mag werken.⁶⁹ De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een werknemer, inclusief overwerk, mag niet meer bedragen dan 48 uur. Vele lidstaten hebben deze bepaling in hun nationale wetgeving strenger omgezet dan opgelegd werd door de Europese Unie.⁷⁰ De richtlijn bepaalt niet hoeveel een werknemer per dag mag werken maar het is dus wel duidelijk dat een

⁵⁹ HvJ 3 oktober 2000, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Simap.

⁶⁰ H. FRANCO, L. VANDENDRIESSCHE en S. DEMEESTERE, "Wachtdiensten thuis na het Matzak-arrest", *NjW* 2019, 50 – 59.

⁶¹ H. FRANCO, L. VANDENDRIESSCHE en S. DEMEESTERE, "Wachtdiensten thuis na het Matzak-arrest", *NjW* 2019, 50 – 59.

⁶² HvJ 10 september 2015, nr. C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Tyco.

⁶³ HvJ 4 maart 2011, nr. C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Grigore.

⁶⁴ Interpretatieve mededeling van 24 mei 2017 over Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 2017/C 165, 17.

⁶⁵ Art. 3 – 5 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁶⁶ Art. 4 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁶⁷ Art. 4 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁶⁸ Art. 3 en 5 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁶⁹ Art. 6 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁷⁰ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over de uitvoering door de lidstaten van Richtlijn 2003/88/EC betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Brussel, 15 maart 2023, *Com* 2023.

werknemer per dag reeds voldoende pauzes en rustmomenten dient te krijgen.⁷¹ Uit de overwegingen bij de richtlijn blijkt dat een goede regeling omtrent nachtarbeid cruciaal is voor de gezondheid van de werknemers die deze arbeid verrichten. Hieromtrent werden dan ook enkele specifieke bepalingen opgenomen in de richtlijn. Zo mogen nachtarbeiders gemiddeld niet langer dan acht uur werken. Wanneer het gaat om bijzonder risicovolle of zware nachtarbeid gaat het zelfs om een absolute begrenzing van acht uur, waarbij geen gemiddelde berekend mag worden.⁷² Een laatste belangrijk element dat door de richtlijn geregeld wordt is de jaarlijkse vakantie. Lidstaten moeten ervoor zorgen dat alle werknemers jaarlijks recht hebben op ten minste vier weken vakantie met behoud van hun loon.⁷³ In verschillende lidstaten zijn, met betrekking tot deze bepaling, echter twee problemen vast te stellen. Ten eerste leggen sommige lidstaten (Bulgarije, Estland, Litouwen, Polen en Portugal) voorwaarden op in het eerste jaar arbeid alvorens men recht zou hebben op dergelijke vakantie. Dit doen ze onder andere door een periode op te leggen alvorens de werknemer vakantie kan opnemen.⁷⁴ Ten tweede is er een probleem met betrekking tot het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat vervalt wanneer een werknemer hier geen gebruik van heeft kunnen maken wegens ziekte.⁷⁵ Lidstaten mogen de mogelijkheid om deze vakantie over te dragen naar het volgende jaar begrenzen. Het Hof heeft hier echter geoordeeld dat zulke overdrachtsperiode de duur van de referentieperiode waarvoor zij werd toegekend wezenlijk dient te overschrijden.⁷⁶

3.1.1.1 Beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdiensten

31. Zoals eerder aangehaald (*supra* 29) geeft de Arbeidstijdenrichtlijn een definitie aan het begrip "arbeidstijd" en "rusttijd". Het ene begrip sluit het andere uit. Bij wachtdiensten⁷⁷ (beschikbaarheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten) is het echter niet steeds zo eenvoudig om uit te maken of een werknemer arbeidstijd verricht of gebruik maakt van rusttijd.

32. Er zijn verschillende soorten wachtdiensten waarbij dit een probleem kan vormen. Zo zijn er wachtdiensten die men binnen de onderneming uitoefent, ook wel beschikbaarheidsdienst genoemd. De werknemer is dan aanwezig op het werk, zonder dat hij noodzakelijk een arbeidsprestatie dient te verrichten.⁷⁸ Een andere mogelijkheid is dat de werknemer een wachtdienst van thuis uitoefent, ook wel bereikbaarheidsdienst genoemd. Hierbij mag de werknemer dus wel thuis blijven maar dient hij wel bereikbaar te zijn om gehoor te geven aan eventuele oproepen van de werkgever.⁷⁹ De vraag is dus of bij deze soorten beschikbaarheids- of bereikbaarheidsdiensten er ook sprake kan zijn van arbeidstijd of niet. Dit kan namelijk ook relevant zijn voor werknemers die zich willen beroepen op

⁷¹ S. DE GROOF, *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2022, 87 – 88.

⁷² Art. 8 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁷³ Art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁷⁴ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over de uitvoering door de lidstaten van Richtlijn 2003/88/EC betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Brussel, 15 maart 2023, *Com* 2023.

⁷⁵ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over de uitvoering door de lidstaten van Richtlijn 2003/88/EC betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Brussel, 15 maart 2023, *Com* 2023.

⁷⁶ HvJ 22 november 2011, nr. C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, KHS / Winfried Schulte.

⁷⁷ M. DEGUELDRE en K. DEVLOO, "Flexibiliteit in de arbeidsrelatie", Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 159 – 174.

⁷⁸ C. VANDERSNICKT, "Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken", *Soc.Weg.* 2022, 2 – 6.

⁷⁹ C. VANDERSNICKT, "Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken", *Soc.Weg.* 2022, 2 – 6.

hun deconnectierecht. Valt het werk dat ze, na hun uren, van thuis uit, nog verrichten onder het begrip arbeidstijd of niet?

33. Bij een beschikbaarheidsdienst bestaat er al enige tijd duidelijkheid. Hierbij is voldaan aan alle voorwaarden van het begrip "arbeidstijd" waardoor dit volgens het Hof van Justitie dan ook gezien kan worden als arbeidstijd, ondanks dat het om een beschikbaarheidsdienst gaat, waarbij de werknemer dus niet noodzakelijk voortdurend arbeid dient te verrichten.⁸⁰ In sommige gevallen gaat het bij dergelijke beschikbaarheidsdienst ook om een slapende dienst, waarbij de werkgever zijn wachtdienst op het werk mag uitoefenen maar tijdens deze periode wel mag slapen. In de rechtspraak bestond echter nog onenigheid over de vraag of deze periode volledig als arbeidstijd aanzien kan worden of niet. Volgens de ene strekking zou alleen de periode waarin de werknemer effectief arbeidsprestaties uitoefent gezien kunnen worden als arbeidstijd. De periode waarin de werknemer dus kan slapen zou dan niet meegerekend worden als arbeidstijd.⁸¹ De werknemer zou, volgens deze strekking, tijdens het slapen namelijk niet ter beschikking staan van de werkgever. Volgens een andere strekking zou echter wel de volledige tijd van de slapende wachtdienst als arbeidstijd aanzien moeten worden.⁸² Volgens deze strekking zou de werknemer, gedurende de periode van de slapende waakdienst, ook ter beschikking staan van de werkgever, aangezien hij op ieder moment opgeroepen, en dus gewekt, kan worden om arbeidsprestaties te verrichten.⁸³ Ondertussen, gelet op rechtspraak van het Hof van Justitie (*infra* 34), lijkt het echter duidelijk dat het tijdens deze hele periode om arbeidstijd gaat, ook al voert de werknemer geen effectieve arbeidsprestaties uit. De werknemer is gedurende deze hele periode zo in zijn vrijheid beperkt dat deze periode niet als rusttijd beschouwd kan worden.⁸⁴

34. Onduidelijker is het echter bij de bereikbaarheidsdiensten, die door de werknemer van thuis uit worden uitgeoefend. Deze problematiek werd vooreerst geregeld door het arrest Simap.⁸⁵ Het Hof oordeelde in dit arrest dat, wanneer een werknemer een bereikbaarheidsdienst uitoefent, deze tijd niet als arbeidstijd aanzien wordt, voor zover de werknemer geen arbeidsprestaties verricht. Vanaf dat de werknemer dus wel een arbeidsprestatie uitoefent wordt het wel aanzien als arbeidstijd. De reden die het Hof hiervoor gaf was dat een werknemer die een bereikbaarheidsdienst mag uitoefenen, vrijer over zijn tijd kan beschikken dan een werknemer die hiervoor op het werk aanwezig dient te zijn dit kan. Het Hof was dan ook van mening dat, doordat de werknemer in dit geval zelf zijn tijd vrijer kan invullen, er niet voldaan is aan alle drie de voorwaarden waardoor er dus geen sprake kan zijn van arbeidstijd.⁸⁶ Ondertussen is de rechtspraak van het Hof van Justitie echter geëvolueerd. Het kantelpunt hiervoor was het arrest Matzak.⁸⁷ In het arrest ging het over een

⁸⁰ HvJ 9 september 2003, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Jaeger.

⁸¹ Gent 4 oktober 1979, T.S.R. 1980, 415.

⁸² Arbh. Antwerpen 4 januari 1994, Soc. Kron. 1994, 355.

⁸³ S. BOUZOUMITA en I. DE WILDE, "Het hof van Justitie en het begrip 'arbeidstijd': slapen is soms werken", *Or.* 2004, 153 – 168; M. DE GOLS, *Arbeidsduur*, Mechelen, Kluwer, 2018, 7 – 15.

⁸⁴ dAR

⁸⁵ HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Simap.

⁸⁶ HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Simap.

⁸⁷ HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak.

brandweerman die een procedure instelde wegens niet-betaling van loon voor uitgevoerde bereikbaarheidsdiensten. Ondanks dat de wacht dienst van thuis uitgevoerd mocht worden, moest de brandweerman wel binnen de acht minuten gehoor kunnen geven aan een oproep. Bovendien had de brandweerman ook de verplichting om, tijdens de wacht dienst, op deze plek aanwezig te blijven. Het Hof stelde de woonplaats van de brandweerman in dit geval dan ook gelijk met de werkplek. Het Hof was van oordeel dat, doordat de brandweerman op dezelfde plek aanwezig moest blijven en binnen de acht minuten gehoor moest kunnen geven aan een oproep, dit zorgde voor een beperking van de mogelijkheid om zijn tijd, gedurende deze wacht dienst, te besteden aan persoonlijke en sociale interesses.⁸⁸ Het Hof oordeelde dan ook dat men zich hierbij in een andere situatie bevindt dan een persoon die tijdens zijn wacht dienst louter bereikbaar dient te blijven en oordeelde dan ook dat er in dit geval dus wel degelijk sprake was van arbeidstijd. De rechtspraak van het Hof van beschikbaarheidsdienst van thuis uitoefent, er eventueel sprake kan zijn van arbeidstijd indien de werknemer duidelijk in zijn vrijheid beperkt wordt.

35. In principe kan er dus een onderscheid worden gemaakt tussen drie verschillende soorten wacht diensten, waarbij deze periode al dan niet aanzien wordt als arbeidstijd:

Soort wacht dienst	Arbeidstijd
Beschikbaarheidsdienst	Voldaan aan de cumulatieve voorwaarden dus sprake van arbeidstijd gedurende de volledige aanwezigheid van de werknemer op de werkplek, ook indien hij tijdens de wacht dienst geen arbeidsprestaties dient uit te voeren.
Bereikbaarheidsdienst waarbij men verplicht op deze plaats aanwezig moet blijven en binnen een bepaalde, korte periode gehoor moet kunnen geven aan een oproep	De volledige periode van wacht dienst van thuis wordt beschouwd als arbeidstijd omdat men beperkt is in zijn vrijheid doordat men thuis aanwezig moet blijven en binnen een bepaalde tijd gehoor moet kunnen geven aan een oproep. Ook al dient men geen effectieve arbeidsprestaties te leveren gedurende deze periode, toch wordt de volledige periode aanzien als arbeidstijd.
Bereikbaarheidsdienst waarbij de werknemer beschikbaar moet zijn om gehoor te geven aan een oproep zonder verdere verplichtingen	Enkel de tijd waarin de werknemer effectief arbeidsprestaties uitoefent wordt gezien als arbeidstijd. De overige tijd waarbij hij thuis beschikbaar moet zijn wordt gezien als rusttijd aangezien hier geen verdere verplichtingen aan gekoppeld zijn.

⁸⁸ HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak; I. VAN HIEL, "Thuiswacht dienst kan toch arbeidstijd zijn", *Juristenkrant* 2018, 4 – 5.

36. Met betrekking tot het deconnectierecht, is het interessant om na te gaan of bovenstaande evolutie met betrekking tot aanwezigheids- en beschikbaarheidsdiensten ook relevant kan zijn voor werknemers die, na hun uren op de werkplaats, thuis nog verder werken. Indien men de regeling omtrent deze diensten parallel zou toepassen op werknemers die “vrijwillig” na hun uren nog verder werken, zou men ook een onderscheid kunnen maken op basis van hoe vrijwillig het verrichten van dit werk effectief nog is. Wanneer bijvoorbeeld de werknemer verplicht wordt om, indien de werkgever na de uren nog een mail stuurt, hier binnen een bepaalde periode op te antwoorden of mee bezig te zijn zou dit hetzelfde behandeld kunnen worden als beschikbaarheidsdiensten waarbij men binnen enkele minuten gehoor moet kunnen geven aan een oproep. De werknemer is dan wel thuis en zou in principe met zijn tijd moeten kunnen doen wat hij wil, maar indien van hem alsnog verwacht wordt dat hij binnen een korte tijd antwoordt op e-mails, kan hij ook niet volledig vrij beschikken over zijn vrije tijd. Wanneer de werknemer dan louter de mogelijkheid heeft om nog op de e-mail te antwoorden maar dit zeker niet verplicht wordt, moet hij in principe niet meer beschikbaar zijn en zal de tijd die hij eventueel toch zou spenderen aan werken niet gezien kunnen worden als arbeidstijd. Met andere woorden, de werknemer zou dan in principe werk verrichten tijdens zijn rusttijd, maar wel geheel vrijwillig.

3.1.1.2 Afwijken van definities

37. In tegenstelling tot wat voor andere bepalingen van deze richtlijn geldt, is het lidstaten niet toegelaten om van de definities uit de richtlijn af te wijken.⁸⁹ Zo kan bijvoorbeeld België, als lidstaat van de EU, niet bepalen dat ook andere momenten, dan deze vastgelegd onder de EU-definitie, onder het begrip “arbeidstijd” vallen. De lidstaten zijn dus wel degelijk gebonden aan deze definities.

38. In het eerder aangehaalde arrest “Matzak” (*supra* 34) bepaalt het Hof van Justitie dat lidstaten niet de bevoegdheid hebben om een ruimere definitie te geven aan het begrip “arbeidstijd” uit art. 2 van de Arbeidstijdenrichtlijn.⁹⁰ Het Hof verwijst hierbij naar art. 15 van de Arbeidstijdenrichtlijn. Dit artikel bepaalt namelijk dat lidstaten wel degelijk bepalingen mogen toepassen of invoeren waardoor meer bescherming wordt geboden aan de werknemers met betrekking tot hun veiligheid en/of gezondheid.⁹¹ Op basis van dit artikel lijkt het dus wel mogelijk dat een lidstaat afwijkt van een definitie voor zover deze meer bescherming biedt aan de werknemer inzake veiligheid of gezondheid. Dit is echter niet steeds het geval. De bepalingen waarvan men, in voorkomend geval, mag afwijken zijn enkel de bepalingen die op basis van hun functie en voorwerp reeds een minimumniveau van bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers vaststellen.⁹² Dit is bijvoorbeeld het geval bij de bepalingen omtrent de minimumrusttijden of nachtarbeid maar dus niet bij de definities. De voorziene mogelijkheid tot afwijking van de bepalingen

⁸⁹ Art. 17 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁹⁰ HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak.

⁹¹ Art. 15 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁹² H. FRANCO, L. VANDENDRIESSCHE en S. DEMEESTERE, “Wachtdiensten thuis na het Matzak-arrest”, *NjW* 2019, 50 – 59.

op basis van art. 15 Arbeidstijdenrichtlijn kan bijgevolg dus niet worden toegepast op de definities uit de richtlijn. Vervolgens bepaalt art. 17 van de richtlijn van welke bepalingen lidstaten mogen afwijken.⁹³ Ook hier valt art. 2, waar de definities in opgenomen staan, niet onder, waardoor lidstaten ook op basis van dit artikel dus niet van de definities kunnen afwijken. Bijgevolg is het voor een lidstaat dus niet mogelijk om een andere definitie te geven aan het begrip “arbeidstijd” dan in de richtlijn wordt gedaan.

3.1.1.3 Afwijken van bepalingen

39. Op grond van de richtlijn zijn er ook bepaalde afwijkingen van de richtlijn mogelijk voor lidstaten. Ten eerste kan dit op basis van art. 17. Dit artikel, dat eerder reeds werd aangehaald, maakt duidelijk van welke bepalingen uit de richtlijn de lidstaten mogen afwijken.⁹⁴ Van deze bepalingen kan worden afgeweken indien de duur van de arbeidstijd niet kan worden gemeten of door de werknemers zelf kan worden bepaald naar aanleiding van de bijzondere kenmerken van hun werk. Een andere mogelijkheid tot afwijking is deze op basis van collectieve overeenkomst.⁹⁵ Ook dit artikel bepaalt duidelijk van welke bepalingen de lidstaten kunnen afwijken met een collectieve overeenkomst. Een laatste mogelijkheid tot afwijking is de opt-out. Lidstaten kunnen er namelijk voor kiezen om de bepalingen omtrent de maximale arbeidsduur per week niet toe te passen voor zover de algemene beginselen omtrent de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers wel in acht worden genomen en indien er wel andere beschermende maatregelen worden genomen.⁹⁶ Het kan een werknemer namelijk niet verplicht worden om, zonder zijn toestemming, meer dan gemiddeld 48 uur per week te moeten werken. Indien een werknemer hier geen toestemming voor geeft, mag hij hier ook geen nadeel van ondervinden.⁹⁷ Veel lidstaten maken gebruik van deze opt-out. Dit is echter problematisch aangezien zo de doelstelling van de EU achterhaald kan worden. Op die manier gelden namelijk niet meer voor alle lidstaten dezelfde minimumbepalingen omtrent arbeidsduur.⁹⁸ Voor lidstaten lijkt het op deze manier dus iets te makkelijk om toch te ontsnappen aan de, door de EU opgelegde, minimumbepalingen omtrent arbeidstijd.

40. Een aantal bepalingen die in de richtlijn staan opgenomen, worden bovendien door het Hof van Justitie gezien als beginselen van sociaal recht.⁹⁹ Dit is onder meer het geval voor bepalingen omtrent jaarlijkse vakantie en deze van de rusttijden. Als gevolg hiervan, laat het Hof van Justitie slechts weinig afwijking hier van toe.¹⁰⁰ Zo was het in het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld niet mogelijk om pas het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe te kennen indien een

⁹³ Art. 17 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁹⁴ Art. 17 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁹⁵ Art. 18 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁹⁶ Art. 22 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁹⁷ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over de uitvoering door de lidstaten van Richtlijn 2003/88/EC betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Brussel, 15 maart 2023, *Com* 2023.

⁹⁸ S. DE GROOF, “Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Noodzaak tot en stand van zaken van de herziening”, *NJW* 2012, afl. 273, 793 – 796.

⁹⁹ F. HENDRICKX, *Arbeidsrecht – Deel 1*, Brugge, Die Keure, 2022, 20 – 23.

¹⁰⁰ HvJ 26 juni 2001, nr. C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, The Queen / Secretary of State for Trade and Industry.

werknemer minstens dertien weken ononderbroken bij dezelfde werkgever werkte.¹⁰¹ Dit was namelijk in strijd met art. 7 van de Arbeidstijdenrichtlijn.¹⁰² Ook met betrekking tot de maximale arbeidstijd per week werd door het Hof geoordeeld dat een nationale rechter al het mogelijke moet doen om te voorkomen dat deze maximale arbeidstijd wordt overschreden.¹⁰³

3.1.2 Arbeidstijdenrichtlijn ten opzichte van deconnectie

41. Zoals reeds aangehaald (*supra* 5) voorziet de Arbeidstijdenrichtlijn niet in een recht op deconnectie. De richtlijn biedt echter wel op een andere manier bescherming aan de werknemers. Ondermeer door beperkingen op te leggen aan de arbeidsduur en verplichte rusttijden voor de werknemers voor te schrijven. De vraag is echter of de Arbeidstijdenrichtlijn niet reeds voldoende waarborgen biedt waar een werknemer op kan terugvallen om niet steeds verbonden te moeten blijven, of op zijn minst het gevoel hiertoe te hebben, met het werk. In de Arbeidstijdenrichtlijn staan, zoals eerder aangehaald, namelijk reeds bepalingen opgenomen die grenzen stellen aan de arbeidsduur en rusttijden opleggen (*supra* 30). Ondanks deze waarborgen waar een werknemer op zou kunnen terugvallen, kunnen lidstaten, door de opt-out mogelijkheid, hier echter ook van afwijken.¹⁰⁴ Zoals eerder aangehaald (*supra* 39) is het wel degelijk mogelijk dat een werknemer meer dan 48 uur per week werkt indien hij hier zelf toestemming voor geeft. Indien sommige werknemers van dezelfde onderneming dit doen, kan dit een tendens veroorzaken waardoor de andere werknemers het gevoel krijgen dit ook te moeten doen. De bepaling maakt echter duidelijk dat een werknemer, bij gebrek aan instemming hiermee, geen nadeel mag ondervinden. Hierdoor zou een werkgever deze werknemer dus niet anders mogen behandelen dan de werknemers die wel toestemming geven om meer dan 48 uur per week te werken. In principe zou men dus kunnen stellen dat, ondanks de mogelijkheid tot afwijking, een werknemer per week in principe niet meer dan 48 uur mag werken op basis van de Arbeidstijdenrichtlijn. Wanneer een werknemer na zijn uren van thuis uit nog verder werkt zal dit echter meetellen als arbeidstijd en dus meetellen in de reeds gewerkte uren per week. Op die manier zouden werknemers veel sneller aan hun maximale arbeidstijd zitten en dus ook regelmatig overschrijden. Op die manier zouden deze bepalingen dus reeds als waarborg kunnen dienen voor werknemers om na hun uren geen arbeid meer te verrichten, aangezien ze hun maximale arbeidsduurgrens niet mogen overschrijden.

3.2 Work-life balance richtlijn

42. Een andere richtlijn die bestaat op EU-niveau is de Work-Life balance richtlijn. Deze richtlijn werd aangenomen in 2019.¹⁰⁵ De Europese Commissie beoogde, met het invoeren van deze richtlijn, een beter evenwicht te creëren tussen werk en privé, specifiek toegepast op ouders en

¹⁰¹ HvJ 26 juni 2001, nr. C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, The Queen / Secretary of State for Trade and Industry.

¹⁰² Art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn.

¹⁰³ HvJ 5 oktober 2004, C-397/01 – C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, Pfeiffer.

¹⁰⁴ Art. 22 Arbeidstijdenrichtlijn.

¹⁰⁵ Work-Life balance Richtlijn.

mantelzorgers.¹⁰⁶ Met het aannemen van deze richtlijn wilde men hoofdzakelijk twee doelstellingen bereiken. Ten eerste wilde men hiermee bereiken dat vrouwen beter zouden kunnen doorstromen op de Europese arbeidsmarkt. Ten tweede was het ook de bedoeling om hier meer gelijkheid mee te bereiken tussen mannen en vrouwen. Het is voor vrouwen namelijk moeilijker om even actief te zijn op de arbeidsmarkt als mannen, aangezien zij gemiddeld gezien meer zorgtaken op zich nemen.¹⁰⁷ Met het aannemen van deze richtlijn werd de voormalige Ouderschapsverlofrichtlijn vervangen.¹⁰⁸ De Work-life balance richtlijn voorziet in bepalingen om er voor te zorgen dat de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de deelname van mannen met betrekking tot de zorg van hun kinderen worden aangemoedigd.¹⁰⁹ De richtlijn doet dit onder meer door minder te voorzien in verlofregelingen die los staan van elkaar.¹¹⁰

3.2.1 Ratio legis

43. Alvorens de Work-Life balance Richtlijn werd aangenomen waren er reeds enkele richtlijnen van kracht op EU-niveau die gelinkt kunnen worden aan dezelfde materie, met name: de Moederschapsrichtlijn, de Herschikkingsrichtlijn en de Ouderschapsverlofrichtlijn.¹¹¹ De Europese Commissie was echter van oordeel dat deze richtlijnen er in te beperkte mate voor zorgden dat er een gelijkheid ontstond tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. In sommige EU-lidstaten was het namelijk zo dat, wanneer vaders gebruik maakten van hun ouderschapsverlof, dit voor hen niet betaald was. Dit zorgde er voor dat minder mannen dan ook gebruik maakten van deze mogelijkheid tot verlof. Hierdoor waren het opnieuw de vrouwen die voornamelijk thuis bleven van hun werk om in te staan voor de zorg van hun kind.¹¹² Ook cijfers tonen dit aan: in 2019 namen 33% van de vrouwen die, op dat moment, werkzaam waren in de EU, moederschapsverlof op. Bij mannen was dit slechts 1%.¹¹³ Om toch meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen te creëren binnen deze

¹⁰⁶ Voorstel (Comm.) voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, 26 april 2017, COM(2017)253 def. – 2017/0085 (COD).

¹⁰⁷ European Commission Work-life balance report, 2018, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6956e0c4-e630-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

¹⁰⁸ Richtlijn 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 18 maart 2010, afl. 68, 13.

¹⁰⁹ P. FOUBERT en S. VANCLEEF, "Genderdiscriminatie en genderstereotypen in de arbeidssfeer: mannelijker en subtieler van aard?" in E. BREMS, P. CANNOOT en L. STEVENS (eds.), *Recht & Gender in België – 10 jaar later*, Brugge, Die Keure, 2021, 155 – 156.

¹¹⁰ P. FOUBERT en A. VRIJSEN, "De nieuwe Europese Work-life balance richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen", *TSR* 2020, 9 – 10.

¹¹¹ Richtl. Raad nr. 92/85, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, *Pb.L.* 28 november 1992, afl. 348, 1 (Moederschapsrichtlijn); Richtl. EP en Raad nr. 2006/54/EG, 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23 (Herschikkingsrichtlijn); Richtl. Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 18 maart 2010, afl. 68, 13 (Ouderschapsverlofrichtlijn).

¹¹² P. FOUBERT en A. VRIJSEN, "De nieuwe Europese Work-life balance richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen", *TSR* 2020, 11 – 13.

¹¹³ M. DE LA CORTE-RODRIGUEZ, "Work-life balance for all: a redistribution of caring responsibilities between men and women?", in P. SCHOUKENS, T. KEERSMAEKERS, B. DEMARSIN en E. DE BECKER (eds.), *Liber Amicorum Danny Pieters*, Owl Press Legal, 2022, 366 – 368.

materie, drong de Europese Commissie dan ook aan op het aannemen van de Work-Life balance Richtlijn.

44. Uit een rapport van de Europese Commissie uit 2018 omtrent work-life balance bleek ook dat vele werknemers niet tevreden waren met hun work-life balance. Maar liefst een vijfde van de Europeanen onder de 65 jaar gaf namelijk aan dat ze niet tevreden waren met de verhouding tussen hun werk en privé.¹¹⁴ Gemiddeld gezien gaven vrouwen ook vaker aan dan mannen niet tevreden te zijn met hun work-life balance.¹¹⁵

45. Verder kan ook uit de overwegingen bij de richtlijn worden aangenomen wat de gedachtegang was om deze richtlijn aan te nemen. Hier komt opnieuw naar voor dat het belangrijk is om een gelijkheid te creëren tussen mannen en vrouwen, mede naar aanleiding van bepalingen in het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie en het Handvest van de grondrechten van de EU.¹¹⁶ Vervolgens blijkt uit de overwegingen ook dat er nood is aan een betere balans tussen werk en privé door de groeiende tendens van langere werktijden. Omdat deze balans vaak moeilijk te vinden is, zorgt dit er opnieuw voor dat vrouwen minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan mannen.¹¹⁷ Ook dit wordt opnieuw aangetoond door cijfers: in 2019 waren 82% van de mensen die minder uren gingen werken om voor hun kinderen te zorgen vrouwen.¹¹⁸ Dit geldt echter niet alleen met betrekking tot kinderen. Ook de zorg voor zieke of gehandicapte familieleden worden over het algemeen meer gedragen door vrouwen dan door mannen. In 2019 werd dit namelijk voor 70% door vrouwen gedaan en slechts voor 30% door mannen.¹¹⁹ Door er voor te zorgen dat mannen en vrouwen evenveel bijdragen in de zorg van kinderen of zieke familieleden, zou dus in principe ook de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt min of meer hersteld moeten worden. Dit tracht de Europese Unie dan ook te bereiken met het invoeren van de Work-life balance richtlijn.

3.2.2 Toepassingsgebied

46. De richtlijn bepaalt duidelijk dat ze van toepassing is op zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers die te werk gesteld zijn met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de wetgeving van de lidstaten.¹²⁰ Met het begrip "werknemer" bedoelt men zowel mensen die werkzaam zijn in de privésector als deze die werkzaam zijn in de publieke sector.¹²¹ Men

¹¹⁴ European Commission Work-life balance report, 2018, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6956e0c4-e630-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

¹¹⁵ European Commission Work-life balance report, 2018, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6956e0c4-e630-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

¹¹⁶ Overweging 1-2 bij Work-life balance richtlijn.

¹¹⁷ Overweging 10 bij Work-life balance richtlijn.

¹¹⁸ M. DE LA CORTE-RODRIGUEZ, "Work-life balance for all: a redistribution of caring responsibilities between men and women?", in P. SCHOUKENS, T. KEERSMAEKERS, B. DEMARSIN en E. DE BECKER (eds.), *Liber Amicorum Danny Pieters*, Owl Press Legal, 2022, 366 – 368.

¹¹⁹ M. DE LA CORTE-RODRIGUEZ, "Work-life balance for all: a redistribution of caring responsibilities between men and women?", in P. SCHOUKENS, T. KEERSMAEKERS, B. DEMARSIN en E. DE BECKER (eds.), *Liber Amicorum Danny Pieters*, Owl Press Legal, 2022, 366 – 368.

¹²⁰ Art. 2 Work-life balance richtlijn.

¹²¹ M. RISAK en T. DULLINGER, The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change. ETUI Report 140, Brussel, ETUI, 2018, 40, <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change>.

dient hierbij rekening te houden met de definitie die op EU-vlak wordt gegeven aan het begrip “werknemer”. Het begrip wordt ingevuld naar aanleiding van rechtspraak van het Hof van Justitie. Hieruit volgen bepaalde elementen die voldaan moeten zijn alvorens er sprake is van een werknemer in de zin van art. 48 EEG-verdrag. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding dient te zijn dat iemand voor een ander en onder diens gezag prestaties met een bepaalde economische waarde levert en als tegenprestatie hiervoor een vergoeding ontvangt.¹²² Indien dit voldaan is, is er dan ook sprake van een werknemer. Ook werknemers die slechts deeltijds of met een contract van bepaalde duur arbeid verrichten of die via een uitzendbureau te werk worden gesteld zullen onder het toepassingsgebied van de richtlijn vallen, aangezien ook zij aanzien worden als een werknemer.¹²³ Indien niet aan bovenstaande voorwaarden voldaan is wordt men aanzien als zelfstandige. In dat geval zal de richtlijn dan ook niet van toepassing zijn.¹²⁴

3.2.3 Algemene inhoud

47. Een eerste element dat de richtlijn regelt is het vaderschapsverlof. Deze bepaling zorgt er voor dat mannelijke werknemers die vader worden ten minste recht hebben op tien werkdagen vaderschapsverlof.¹²⁵ Dit zou er mede voor moeten zorgen dat er een vroege band tussen de vader en het kind kan ontstaan.¹²⁶ Bovendien, zoals eerder aangehaald (*supra* 43), is het vaak een probleem in lidstaten dat vaders tijdens dit verlof niet worden betaald en daardoor hun verlof niet opnemen. De richtlijn voorziet dan ook in een oplossing hieromtrent. Zo wordt bepaald dat de werknemers die van dit recht gebruik maken een betaling of een uitkering dienen te ontvangen die gelijkwaardig is aan een uitkering indien ze ziek zouden zijn.¹²⁷ Door deze bepaling probeert de richtlijn er dan ook voor te zorgen dat het vaderschapsverlof daadwerkelijk opgenomen wordt door de vader. De lidstaten mogen zelf invullen of dit vaderschapsverlof ook reeds voor de geboorte opgenomen kan worden of enkel erna. Bovendien is het ook aan de lidstaten om te bepalen hoe flexibel dit verlof kan worden opgenomen.

48. Een volgende aspect dat in de richtlijn wordt behandeld is ouderschapsverlof in het algemeen. Op basis van deze bepaling heeft elke werknemer die ouder wordt recht op vier maanden verlof.¹²⁸ Ze kunnen slechts een bepaalde tijd van dit recht gebruik maken. Dit wordt bepaald door de lidstaat zelf maar heeft wel een maximum van acht jaar na de geboorte van het kind. De gedachte hierachter is dat beide ouders op deze manier min of meer op gelijke voet gebruik gaan maken van dit recht.¹²⁹ Om er ook hier voor te zorgen dat de ouders, en voornamelijk de vaders, daadwerkelijk gebruik maken van dit recht moet er, tijdens dit verlof, een uitkering worden gegeven aan de ouders.¹³⁰

¹²² HvJ 3 juli 1986, nr. 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, Lawrie-Blum.

¹²³ P. FOUBERT en A. VRIJSEN, “De nieuwe Europese Work-life balance richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen”, *TSR* 2020, 13 – 14.

¹²⁴ Art. 2 Work-Life balance Richtlijn.

¹²⁵ Art. 4 Work-Life balance Richtlijn.

¹²⁶ Overweging 19 bij Work-Life balance Richtlijn.

¹²⁷ Art. 8 Work-Life balance Richtlijn.

¹²⁸ Art. 5 Work-Life balance Richtlijn.

¹²⁹ Art. 5 Work-Life balance Richtlijn.

¹³⁰ Art. 8.3 Work-Life balance Richtlijn.

49. Een derde aspect dat door de richtlijn geregeld wordt is het zogenaamde zorgverlof. Lidstaten moeten er voor zorgen dat elke werknemer per jaar recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof.¹³¹ Hiermee kan een werknemer verlof opnemen om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of persoon uit hetzelfde huishouden indien deze persoon behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun omwille van medische redenen.¹³² Zoals eerder aangehaald zijn het ook voornamelijk vrouwen die instaan voor de zorg van zieke familieleden (*supra* 45). Door deze bepaling kunnen nu zowel mannen als vrouwen dit verlof opnemen. Bij deze bepaling wordt niets geregeld in verband met een uitkering tijdens het opnemen van dit verlof maar men dient wel in het achterhoofd te houden dat de lidstaten worden aangemoedigd om er voor te zorgen dat het recht ook daadwerkelijk wordt uitgeoefend.¹³³ Dit zal vaak niet het geval zijn indien men hier als werknemer geen uitkering voor ontvangt.

50. Vervolgens staat in de Work-Life balance Richtlijn een bepaling opgenomen omtrent arbeidsverzuim wegens overmacht.¹³⁴ Indien er zich bij een werknemer dringende familieomstandigheden voordoen waardoor de werknemer daar onmiddellijk aanwezig dient te zijn, heeft deze het recht zijn werk te verzuimen. Ook bij deze bepaling wordt niet vermeld of werknemers, indien ze gebruik maken van dit recht, recht hebben op een uitkering.

51. Ten slotte dienen de lidstaten er voor te zorgen dat werknemers die kinderen hebben tot een bepaalde leeftijd (ten minste acht jaar) en mantelzorgers om een flexibele werkregeling kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.¹³⁵ Hierdoor kunnen werknemers hun werkpatronen aanpassen door bijvoorbeeld te kunnen telewerken of minder werkuren te werken.¹³⁶ Deze bepaling zou er voor moeten zorgen dat het voor ouders, en voornamelijk moeders, makkelijker blijft om toch te blijven werken, ondanks dat ze ook voor hun kinderen moeten zorgen.¹³⁷ Op deze manier tracht de richtlijn dan ook meer gelijkheid te doen ontstaan tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

52. Uit dit alles blijkt dus dat het voornamelijk de bedoeling van de richtlijn is om meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te creëren. De richtlijn tracht dit te bereiken door verschillende soorten verlof op te leggen, zoals vaderschapsverlof en ouderschapsverlof, en hier een uitkering aan te koppelen zodat, zeker ook vaders, hier gebruik van maken. De andere twee aangehaalde aspecten uit de richtlijn, namelijk het arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen, zijn er dan weer op gericht er voor te zorgen dat moeders toch actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt, ondanks dat ze voor bepaalde personen zorg dienen te dragen. Aangezien deze bepalingen voornamelijk aspecten van verlof regelen, lijkt het minder relevant in verband met een recht op deconnectie. Een werknemer zal zich natuurlijk wel op deze bepalingen kunnen beroepen

¹³¹ Art. 6 Work-Life balance Richtlijn.

¹³² Art. 3.1.c Work-Life balance Richtlijn.

¹³³ Overweging 32 bij Work-Life balance Richtlijn.

¹³⁴ Art. 7 Work-Life balance Richtlijn.

¹³⁵ Art. 9 Work-Life balance Richtlijn.

¹³⁶ Art. 3.1.f Work-Life balance Richtlijn.

¹³⁷ Overweging 34 bij Work-Life balance Richtlijn.

om op bepaalde dagen of momenten niet te moeten werken, zoals bijvoorbeeld na een bevalling. Maar het lijkt niet zo dat een werknemer zich ook op deze bepalingen kan beroepen om na zijn werkuren zich niet meer bezig te moeten houden met het werk. Ondanks dat het om de “work-life balance” richtlijn gaat, regelt deze namelijk niets in verband met van thuis uit arbeidsprestaties leveren na de officiële uren waardoor er een slechte verhouding ontstaat met het privéleven. Deze richtlijn focust zich namelijk eerder op verlofregelingen waardoor er een betere verhouding tussen werk en privé zou moeten ontstaan. Het lijkt dus eerder moeilijk dat een werknemer zich op de Work-Life balance richtlijn zou kunnen beroepen om te deconnecteren van het werk.

3.3 Recht op deconnectie?

53. Op EU-niveau is er tot op heden nog geen kader dat een recht op deconnectie toekent. Wel werd reeds een resolutie goedgekeurd door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken van het Europees Parlement. In deze resolutie wordt de Commissie verzocht om een Europese richtlijn voor te stellen waarin minimumeisen dienen te worden opgenomen met betrekking tot het recht op deconnectie.¹³⁸

3.3.1 Ratio legis

54. In de resolutie staan duidelijk enkele overwegingen opgenomen waaruit blijkt waarom het volgens de Commissie nodig is om dergelijke richtlijn, met betrekking tot een recht op deconnectie, aan te nemen. Zo wordt onder meer aangehaald dat, ondanks dat digitalisering vele voordelen met zich meebrengt, er ook nadelen aan verbonden zijn. Een van deze nadelen is het vervagen van de grens tussen werk en privé.¹³⁹ Verder wordt door de Commissie ook aangehaald dat er heel wat negatieve gevolgen verbonden zijn aan het voortdurend digitaal zijn en in verbinding staan met het werk. Enkele voorbeelden hiervan zijn vermindering van concentratie, cognitieve en emotionele overbelasting, verergering van verschijnselen zoals emotionele uitputting of burn-out,...¹⁴⁰ Verder wordt in de Resolutie ook aangehaald dat het aannemen van een regeling omtrent een recht om offline te zijn als maar belangrijker wordt aangezien steeds meer mensen thuiswerken. Sinds de COVID-19-crisis werken veel meer mensen nu nog steeds (af en toe) van thuis uit.¹⁴¹ In een van de laatste overwegingen wordt aangehaald dat het recht om offline te zijn een grondrecht is dat verbonden is met de nieuwe werkpatronen in een digitaal tijdperk. Het recht om offline te zijn moet volgens de Commissie dan ook beschouwd worden als een instrument van het sociaal beleid van de EU om zo werknemers te kunnen beschermen.¹⁴²

¹³⁸ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_NL.html. (hierna Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn).

¹³⁹ Overweging B Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁴⁰ Overwegingen D - E Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁴¹ Overweging F Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁴² Overweging H Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

55. Om hieraan tegemoet te komen werd in de Resolutie ook een voorstel van een richtlijn toegevoegd. Het zou hierbij gaan om een minimumharmonisatie zodat de lidstaten wel nog de mogelijkheid behouden om verdergaande bepalingen in te voeren.¹⁴³

3.3.2 Inhoud resolutie recht om offline te zijn

56. Bij de resolutie van het Europees Parlement met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn is een bijlage toegevoegd. Dit is een voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake het recht om offline te zijn. Deze bestaat uit slechts veertien artikelen. Het voorstel vangt aan met een bepaling omtrent het toepassingsgebied. De Richtlijn zou van toepassing zijn op alle werknemers, zowel uit de publieke als uit de private sector, die digitale hulpmiddelen gebruiken.¹⁴⁴ Volgens de aanbeveling zou de Richtlijn dus van toepassing moeten zijn op alle werknemers en werkgevers uit elke sector die gebruik maken van digitale hulpmiddelen.¹⁴⁵ Er wordt niet duidelijk gemaakt om welke digitale hulpmiddelen het moet gaan. Uit een persbericht van het Europees Parlement volgt echter dat het hierbij gaat om bepaalde vormen van digitale communicatie zoals telefoongesprekken of e-mails.¹⁴⁶

57. Vervolgens staan in het voorstel de definities opgenomen. Opmerkelijk is dat slechts voor twee begrippen een definitie wordt gegeven: "offline zijn" en "arbeidstijd". Voor de definitie van arbeidstijd wordt slechts verwezen naar de definitie opgenomen in de Arbeidstijdenrichtlijn. Voor het begrip "offline zijn" wordt wel een definitie gegeven, namelijk: *"buiten de arbeidstijd geen werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen verrichten, rechtstreeks noch indirect"*.¹⁴⁷ De lidstaten dienen ervoor te zorgen dat werkgevers voldoende maatregelen nemen zodat werknemers gebruik kunnen maken van hun recht om offline te zijn. Bovendien dienen lidstaten er ook voor te zorgen dat er een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem voorhanden is waarmee iedere dag de arbeidstijd van de werknemer gemeten kan worden.¹⁴⁸ Deze bepaling lijkt te zijn aangenomen naar aanleiding van een arrest van het Hof van Justitie. In dit arrest besloot het Hof namelijk dat werkgevers verplicht zijn om een systeem op te zetten dat objectief, betrouwbaar en toegankelijk is en waarmee de dagelijkse arbeidstijd van hun werknemers geregistreerd kan worden.¹⁴⁹

58. De maatregelen die, op basis van het voorstel, door lidstaten genomen moet worden, is het invoeren van een raadpleging van de sociale partners op het passende niveau. Naar aanleiding van

¹⁴³ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022/10, 333 – 336.

¹⁴⁴ Art. 1 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁴⁵ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022/10, 333 – 336.

¹⁴⁶ Persbericht Europees Parlement, "EP-leden willen dat recht om offline te zijn een EU-grondrecht wordt", 21 januari 2021, <https://www.europarl.europa.eu/news/nl/press-room/20210114IPR95618/ep-leden-willen-dat-recht-om-offline-te-zijn-een-eu-grondrecht-wordt#:~:text=De%20EP%2Dleden%20beschouwen%20het, andere%20vormen%20van%20digitale%20communicatie>.

¹⁴⁷ Art. 3 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁴⁸ Art. 3 §2 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁴⁹ HvJ 15 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, CCOO t. Deutsche Bank SAE.

deze raadpleging dient dan een regeling te worden vastgesteld zodat werknemers hun “recht om offline te zijn” kunnen uitoefenen.¹⁵⁰ Lidstaten dienen hiervoor te voorzien in enkele minimum arbeidsvoorwaarden zoals een systeem om arbeidstijd te meten of gezondheidsevaluaties.¹⁵¹ De lidstaten dienen er ook voor te zorgen dat de werknemers die daadwerkelijk gebruik maken van hun recht om offline te zijn niet nadeliger behandeld worden dan de werknemers die dit niet doen.¹⁵²

59. In het voorstel wordt ook voorzien in sancties, indien de bepalingen niet zouden worden nageleefd. De lidstaten mogen zelf vaststellen welke sancties van toepassing zijn. Deze sancties dienen wel doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn.¹⁵³

60. Indien er dus effectief een recht om offline te zijn zou komen, zou dit betekenen dat werknemers het recht hebben om geen werkgerelateerde activiteiten of communicatie door digitale hulpmiddelen te verrichten buiten hun arbeidstijd. Aan dit recht wordt invulling gegeven door het opstellen van gedetailleerde regelingen op het niveau van de onderneming, naar aanleiding van een gesprek met de sociale partners. In het algemeen lijkt het echter zo dat een correcte toepassing van de Arbeidstijdenrichtlijn in principe hetzelfde zou moeten kunnen verwezenlijken dan dergelijk recht om offline te zijn zou moeten doen. Door de Arbeidstijdenrichtlijn mogen werknemers namelijk ook niet meer dan een bepaald aantal uren per week werken, indien ze dit wel doen, door bijvoorbeeld na hun werkuren nog e-mails te beantwoorden, zal dit ook aanzien worden als arbeidstijd en zullen ze dus sneller aan hun maximale arbeidsduur per week zitten. Dergelijk recht om offline te zijn invoeren kan verder wel interessant zijn om deze materie meer specifiek te regelen. Zo kunnen er namelijk concreet, voor iedere onderneming apart, maatregelen genomen worden zodat werknemers na hun werk niet meer voortdurend bezig zijn met hun digitale hulpmiddelen die gelinkt zijn met hun werk, waardoor ze hier geconnecteerd mee blijven. Het is echter moeilijk hier concrete invulling aan te geven zodat werknemers enerzijds wel nog steeds voldoende vrijheid behouden maar het anderzijds ook niet om een louter symbolische regeling gaat. Het lijkt namelijk niet denkbaar dat het een werknemer verboden kan worden om na de uren nog verder te werken indien deze dat zelf wilt maar in dit geval blijft het moeilijk te bepalen in hoeverre een werknemer zich op geen enkel ogenblik verplicht voelt om dit te doen.

61. Ook door het European Law Institute werden enkele richtlijnen gegeven met betrekking tot het aannemen van een recht op deconnectie op EU-niveau.¹⁵⁴ Deze richtlijnen hebben betrekking op een aantal zaken die een rol kunnen spelen bij het aannemen van een recht op deconnectie op

¹⁵⁰ Art. 4 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁵¹ Art. 4 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁵² Art. 5 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁵³ Art. 8 bij Resolutie met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn.

¹⁵⁴ European Law Institute, “Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect, Report of the European Law Institute”, 2023, https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Guiding_Principles_Workers_Right_to_Disconnect.pdf. (Hierna Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect)

EU-vlak. Enkele aspecten hiervan worden vervolgens besproken aangezien ze wel degelijk relevant kunnen zijn voor het eventueel aannemen van een recht op deconnectie op EU-niveau.

62. Een eerste aspect dat besproken wordt, gaat over het doel van het recht op deconnectie. Het doel van het recht op deconnectie zou het beschermen van de fysieke en mentale gezondheid van alle werknemers moeten zijn. Dit kan worden bereikt door de rusttijd van de werknemers te garanderen. Volgens het European Law Institute zou het recht op deconnectie namelijk zorgen voor een correct gebruik van digitale hulpmiddelen waardoor het steeds verbonden blijven met het werk beperkt wordt. Daarnaast zou het recht op deconnectie er ook voor zorgen dat er een beter evenwicht gecreëerd wordt tussen werk en privé.¹⁵⁵

63. Vervolgens behandelt het rapport het toepassingsgebied. Het recht op deconnectie zou van toepassing zijn op alle werknemers. Hierbij zou geen onderscheid gemaakt worden naargelang het aantal werknemers dat binnen een onderneming werkzaam zijn. Bovendien zou het recht ook van toepassing moeten zijn op het leidinggevend personeel en dit voor zowel de private als de publieke sector.¹⁵⁶ Volgens het European Law Institute zou het recht op deconnectie namelijk op iedere werknemer van toepassing moeten zijn om de veiligheid en gezondheid van werknemers te garanderen en een beter evenwicht tussen werk en privé te krijgen. Hier wordt verwezen naar bepaalde landen die reeds dergelijke wetgeving hebben opgenomen. Bijvoorbeeld Luxemburg heeft een artikel waaruit volgt dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen telewerkers en andere werknemers met betrekking tot de bepalingen omtrent het gebruik van digitale hulpmiddelen voor professionele doeleinden.¹⁵⁷

64. Daarna haalt het European Law Institute aan dat, om effectief een recht op deconnectie te kunnen toepassen, werkgevers preventief dienen op te treden. Hier dienen werknemers en hun vertegenwoordigers dan aan deel te nemen. De werkgever moet preventief de oorzaken aanpakken die leiden tot een permanente connectie met het werk. Om dit correct te doen kan de werkgever een aantal aspecten analyseren, waaronder: de werkdruk, de organisatie van het werk, de bedrijfscultuur en het gedrag van het leidinggevend personeel binnen de onderneming.¹⁵⁸

65. De gevallen waarin men kan afwijken van de deconnectie zouden volgens het European Law Institute duidelijk omschreven moeten worden en dit zou uiteindelijk ook gecompenseerd moeten worden. Bijvoorbeeld wanneer er zich een noodgeval voordoet, zou het mogelijk moeten blijven om een collega, buiten de uren, toch te kunnen contacteren. Men zou dan echter duidelijk moeten opnemen wanneer er sprake is van een noodgeval, zodat dit er niet toe leidt dat een werknemer toch nog voortdurend gecontacteerd wordt. Wanneer een werknemer hieraan gevolg moet geven, zou hij

¹⁵⁵ Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, p. 15.

¹⁵⁶ Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, p. 16 – 18.

¹⁵⁷ Art. L.312-9 Wet n° 7890 in Luxemburg.

¹⁵⁸ Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, p. 19 – 20.

bovendien gecompenseerd dienen te worden. Dit werk zou namelijk beschouwd moeten worden als werk dat men buiten de reguliere werktijd uitvoert. Er dient dan ook een compensatie te volgen voor de werknemer waarin voldoende rekening wordt gehouden met het ongemak dat de werknemer hierdoor ondervindt.¹⁵⁹

66. Om een goede naleving van het recht op deconnectie te garanderen zou er regelmatig controle moeten plaatsvinden door arbeidsinspecties of andere daarvoor bevoegde instanties.¹⁶⁰ Bovendien zou een schending van het recht op deconnectie moeten leiden tot specifieke sancties zoals administratieve boetes.¹⁶¹

67. Zoals eerder aangehaald (*supra* 61) gaat het hierbij niet om wetgeving die reeds van kracht is op EU-niveau. Het gaat slechts om “guiding principles” die het European Law Institute (ELI) aanreikt indien er een recht op deconnectie zou worden aangenomen door de Europese Unie. Desalniettemin haalt het ELI wel belangrijke aspecten aan met betrekking tot een recht op deconnectie. Ondermeer het feit dat het recht op iedere werknemer van toepassing zou moeten zijn, ongeacht hoe groot de onderneming is waar hij voor werkt. Ook het feit dat het controles en sancties voorstelt indien het recht op deconnectie niet geëerbiedigd wordt, zou er voor zorgen dat er daadwerkelijk uitwerking aan wordt gegeven en dat het niet louter dode letter blijft. Indien het dus relevant zou zijn om op EU-niveau dergelijke regelgeving aan te nemen, lijkt het mijn inziens relevant om rekening te houden met de richtlijnen van het ELI.

¹⁵⁹ Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect, p. 21.

¹⁶⁰ Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect, p. 27.

¹⁶¹ Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect, p. 30 – 31.

4 Belgische regeling inzake arbeidstijd

68. In België is er vandaag de dag reeds geldende wetgeving die regels oplegt in verband met arbeidstijd. Bovendien is in de Belgische wetgeving reeds een recht op deconnectie opgenomen, zowel voor de private als de publieke sector. Daarnaast is er echter ook nog andere wetgeving die regels vastlegt met betrekking tot arbeidstijd. Deze zullen in dit hoofdstuk overlopen worden.

4.1 Arbeidsovereenkomstenrecht

69. Met betrekking tot de arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomstenwet belangrijk.¹⁶² Op basis van deze wet zijn er twee elementen die van belang kunnen zijn met betrekking tot de arbeidstijd. Zo geldt, op basis van deze wet, de verplichting voor de werkgever om de werknemer arbeid te doen verrichten op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen.¹⁶³ Op basis van deze bepaling dient de werkgever er dus voor te zorgen dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen arbeidstijdregeling gerespecteerd wordt. Daarnaast heeft de werkgever, op basis van deze wet, de verplichting om er als een goede huisvader voor te zorgen dat de arbeid in behoorlijke omstandigheden wordt verricht met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de werknemer.¹⁶⁴ Op basis van deze bepaling dient de werkgever er dus impliciet voor te zorgen dat de werknemer zijn arbeid niet in dergelijke omstandigheden verricht dat het slecht is voor zijn of haar gezondheid.

70. Het gaat hierbij om dwingende bepalingen die een werkgever dus verplicht is na te leven. Miskent hij deze verplichtingen op ernstige wijze, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om zelf ook zijn verplichtingen op te schorten. Bovendien kan de werknemer ook een schadevergoeding vorderen of contractbreuk invoeren. Wanneer het ten slotte gaat om een zeer ernstige tekortkoming van de werkgever kan de werknemer zelfs de overeenkomst beëindigen wegens dringende reden.¹⁶⁵

4.2 Arbeidsbeschermingsrecht

71. Het arbeidsbeschermingsrecht heeft als doel ervoor te zorgen dat arbeid in behoorlijke omstandigheden verricht wordt.¹⁶⁶ Om dit doel te kunnen bereiken worden dan ook bepalingen opgenomen met betrekking tot de arbeidstijd, rusttijd en het welzijn van de werknemer. Het gaat hierbij vaak om bepalingen van openbare orde, die dan ook strafrechtelijk gesanctioneerd kunnen worden. Door het Hof van Cassatie werd reeds in 1984 geoordeeld dat de regelgeving met betrekking tot arbeidstijd van openbare orde is omwille van het doel dat deze regelgeving heeft. Namelijk, de werknemer beschermen tegen werken voor een overdreven arbeidsduur.¹⁶⁷

¹⁶² Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

¹⁶³ Art. 20 1° wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

¹⁶⁴ Art. 20 2° wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

¹⁶⁵ Art. 35 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

¹⁶⁶ B. TROMBEUR, *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 23 – 24.

¹⁶⁷ Cass. 9 januari 1984, AR nr. 6881.

4.2.1 Arbeidswet

72. In België is, met betrekking tot arbeidstijd, voornamelijk de arbeidswet van belang. Deze wet werd aangenomen in 1971 naar aanleiding van het coördineren van verschillende reglementeringen waaronder de wetten op kinderarbeid en de wet op de zondagsrust.¹⁶⁸ Ondertussen is de wet ook aangepast zodat deze voldoet aan de minimumbepalingen die werden opgelegd naar aanleiding van de Arbeidstijdrichtlijn.¹⁶⁹ De Belgische wetgeving dient richtlijnconform te worden geïnterpreteerd. Indien de wetgeving strijdig is met de arbeidstijdrichtlijn mag deze niet worden toegepast.¹⁷⁰

4.2.1.1 Begrip arbeidstijd

73. De arbeidswet maakt duidelijk wat arbeidstijd is. Het gaat hierbij om de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.¹⁷¹ Een werknemer staat in België ter beschikking van de werkgever wanneer hij zijn arbeidsactiviteit ter beschikking stelt van die werkgever en op die momenten niet vrij over zijn tijd kan beschikken aangezien hij oproepen van de werkgever moet kunnen beantwoorden.¹⁷² Het is hierbij niet noodzakelijk dat de werknemer voortdurend effectief arbeid verricht. Uit de voorbereidende werken van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven volgt dat een werknemer zou worden geacht arbeid te verrichten wanneer hij onder het bevel van de werkgever staat.¹⁷³ Dus ook wanneer een werknemer niet noodzakelijk arbeid verricht maar dus niet vrij kan beschikken over zijn tijd omdat hij onder het gezag van de werkgever staat, is er sprake van arbeidstijd. Opmerkelijk is dat het hierbij dus niet alleen gaat om de tijd dat de werknemer effectief arbeid levert.

74. Zoals eerder aangehaald (*supra* 37) is het voor lidstaten van de Europese Unie niet mogelijk om van de, in de Arbeidstijdenrichtlijn, opgenomen definities af te wijken in de nationale wetgeving. Ook in België brengt dit echter moeilijkheden met zich mee met betrekking tot wachtdiensten en de vraag of werknemers die een wachtdienst uitoefenen onder de definitie van arbeidstijd of rusttijd vallen. Specifiek voor België werd deze problematiek beoordeeld door het Hof van Cassatie waar, mede onder invloed van de Europese rechtspraak, een evolutie in plaatsvond. In een arrest van 1984 oordeelde het Hof van Cassatie dat een wachtdienst, ongeacht of ze op het werk of thuis werd uitgeoefend, onder het begrip arbeidstijd viel vanaf dat de werknemer zich kon verwachten aan een onvoorziene oproep waardoor de werknemer ononderbroken ter beschikking zou blijven van de werkgever.¹⁷⁴ Volgens vroegere rechtspraak werd er in België dus geen onderscheid gemaakt naargelang een wachtdienst op het werk of thuis werd uitgeoefend. Ondertussen is het Hof van Cassatie reeds op dit standpunt terug gekomen. Deze evolutie is wellicht een gevolg van de

¹⁶⁸ Art. 64 Arbeidswet, BS 30 maart 1971, 3931. (hierna Arbeidswet)

¹⁶⁹ B. TROMBEUR, *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 33 – 39.

¹⁷⁰ B. TROMBEUR, *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 33 – 39.

¹⁷¹ Art. 19, lid 2 Arbeidswet.

¹⁷² C. VANDERSNIJCKT, "Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken", *Soc.Weg.* 2022, 2 – 6.

¹⁷³ M. DE GOLS, *Arbeidsduur*, Mechelen, Kluwer, 2018, 7 – 15.

¹⁷⁴ Cass. 30 januari 1984, AR nr. 4097, ongepubliceerd.

flexibelere invulling van het thuis volbrengen van een wachtdienst. Door de technische evoluties is een werknemer bijvoorbeeld niet meer steeds verplicht om tijdens zijn wachtdienst voortdurend thuis te blijven. In plaats van op zijn vast telefoontoestel dat thuis stond kan hij nu namelijk ook op zijn gsm gecontacteerd worden indien hij buitens huis is.¹⁷⁵ Hierdoor is voor werknemers doorheen de jaren hun vrijheid tijdens het uitvoeren van wachtdiensten van thuis uit gegroeid. Dit blijkt ook uit twee arresten van het Hof van Cassatie. In 2014 oordeelde het Hof dat er geen sprake is van arbeidstijd indien een werknemer van thuis uit bereikbaar moet blijven om een eventuele oproep te beantwoorden. Het Hof was hier tevens van oordeel dat het van geen belang was dat de werknemer slechts een beperkte vrijheid had om zijn huis te verlaten omdat hij tijdig op zijn werkplaats zou moeten kunnen geraken bij een oproep.¹⁷⁶ In dit geval zou er dus nooit sprake zijn van arbeidstijd indien een werknemer van thuis uit een wachtdienst uitoefende, voor zover deze geen oproep kreeg. In 2015 bevestigde het Hof van Cassatie deze rechtspraak bovendien in een volgend arrest. Ook uit dit arrest bleek dat er bij een wachtdienst van thuis uit enkel sprake is van arbeidstijd indien de werknemer effectief arbeidsprestaties moet uitvoeren.¹⁷⁷

75. Zoals reeds aangehaald (*supra* 34) oordeelde het Hof van Justitie in 2018 echter iets anders in het arrest Matzak. In dit arrest werd namelijk beslist dat er wel degelijk sprake kan zijn van arbeidstijd bij een wachtdienst die van thuis wordt uitgeoefend voor zover de werknemer beperkt wordt in zijn mogelijkheid om, tijdens die periode, nog andere activiteiten te verrichten, en dus niet de mogelijkheid heeft om vrij over zijn tijd te beschikken.¹⁷⁸ Deze uitspraak van het Hof van Justitie heeft in principe echter enkel uitwerking op de Europese normen, dus in dit geval op de Arbeidstijdenrichtlijn. Het feit dat het Hof van Cassatie oordeelt dat, op basis van de Belgische wetgeving, er in dezelfde gevallen geen sprake is van arbeidstijd waar het Hof van Justitie vindt dat dit wel het geval is, op basis van de Arbeidstijdenrichtlijn, is dus in principe geen probleem. Het is echter zo dat de Belgische definitie van het begrip "arbeidstijd" erg gelijkend is aan de definitie uit de Arbeidstijdenrichtlijn. Hierdoor leek het dan ook aannemelijk dat de Belgische hoven en rechtbanken rekening zouden houden met de rechtspraak van het Hof van Justitie omtrent het begrip "arbeidstijd".¹⁷⁹ Dit gebeurde ook in een arrest uit 2021. Het Hof van Cassatie was hier van oordeel dat er wel sprake kon zijn van arbeidstijd bij een wachtdienst die van thuis wordt uitgeoefend indien er, tijdens die wachtdienst, aan de werknemer verplichtingen worden opgelegd waardoor zijn vrijheid beperkt wordt.¹⁸⁰ Hiermee is de rechtspraak van het Hof van Cassatie ondertussen dus ook in lijn met de visie van het Hof van Justitie omtrent het begrip "arbeidstijd".

¹⁷⁵ C. VANDERSNICKT, "Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken", *Soc.Weg.* 2022, 2 – 6.

¹⁷⁶ Cass. (3^e k.) AR S.13.0029.N, 10 maart 2014 (G.D. / Algemeen Ziekenhuis Jan Portaels vzw), Arr.Cass. 2014, afl. 3, 722.

¹⁷⁷ Cass. (3^e k.) AR S.13.0024.F, 18 mei 2015 (J.T., F.L., J.-P. L. / Ville de Dinant), Arr.Cass. 2015 afl. 5, 1275.

¹⁷⁸ HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak.

¹⁷⁹ C. VANDERSNICKT, "Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken", *Soc.Weg.* 2022, 2 – 6.

¹⁸⁰ Cass. (3^e k.) AR. S.19.0071.F, 21 juni 2021 (VILLE DE BEAUMONT / M.B.), *JTT* 2022, afl. 1415, 11.

76. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie blijkt dat lidstaten het begrip arbeidstijd¹⁸¹ niet ruimer mogen invullen dan in art. 2 Arbeidstijdrichtlijn.¹⁸² Deze problematiek werd eerder reeds besproken (*supra* 38). In het omgekeerde geval mogen lidstaten er wel voor kiezen om tijd die in principe wel aanzien wordt als arbeidstijd niet zo in te vullen. Dit kan enkel wanneer de maximale arbeidsduur die in die lidstaat opgelegd wordt lager is dan deze die op EU-niveau is vastgesteld. De maximale arbeidsduur volgens de Arbeidstijdenrichtlijn is 48 uur per week, in de Belgische wetgeving is dit 38 uur per week. De maximale arbeidsduur in de Belgische wetgeving is dus lager dan deze in de Arbeidstijdenrichtlijn waardoor het in België mogelijk is om bepaalde momenten die in principe aanzien zouden worden als arbeidstijd toch niet zo te aanzien. Het verschil tussen de maximale arbeidstijd in België en volgens de EU-richtlijn is 10 uur waardoor men in België 10 uur die in principe arbeidstijd zou zijn, niet zo moet invullen.¹⁸³

77. Met betrekking tot het recht op deconnectie zou men deze invulling van het begrip "arbeidstijd" ook parallel kunnen toepassen op arbeid die na de uren "vrijwillig" wordt uitgeoefend. In dat geval zou er ook een opsplitsing gemaakt moeten worden tussen werknemers die geheel vrijwillig na hun uren nog arbeid verrichten en werknemers die effectief in hun vrijheid beperkt worden om nog arbeid te leveren na hun uren. In ieder geval moet de tijd dat de werknemer effectief arbeid verricht gezien worden als arbeidstijd. Dit maakt dan ook dat, wanneer werknemers na hun officiële uren van thuis uit blijven werken, ze veel sneller aan het maximale aantal uren per week of per dag, die ze volgens de arbeidswet mogen werken, zullen zitten dan wanneer deze tijd niet meegerekend wordt.

4.2.1.2 Arbeidsduurgrenzen

78. Naast de bepaling omtrent wat arbeidstijd is, handelt de arbeidswet namelijk ook over arbeidsduurgrenzen. Vooreerst moet men bepaalde zaken in het arbeidsreglement zetten. Dit is onder meer het begin en einde van een gewone werkdag, het tijdstip van de rusttijden en de duur hiervan en de dagen van regelmatige onderbreking van het werk. Hieruit volgt dan het werkrooster van de werknemers.¹⁸⁴ In de arbeidswet zijn er twee begrenzings opgenomen omtrent arbeidsduur. Zo mocht een werknemer niet meer werken dan acht uur per dag of 40 uur per week.¹⁸⁵ Deze weekgrens van 40 uur werd echter verlaagd tot 38 uur.¹⁸⁶ Ook de dagelijkse arbeidsduurgrens kan in twee gevallen verhoogd worden. Zo kan deze negen uur worden indien de werknemer per week volgens de arbeidstijdregeling een halve of een hele rustdag heeft of meer dan één rustdag die niet zondag is.¹⁸⁷ Een tweede mogelijkheid is een dagelijkse grens van tien uur. Deze geldt voor

¹⁸¹ Op basis van art. 2 Arbeidstijdrichtlijn moet onder arbeidstijd het volgende worden verstaan: "*de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken*".

¹⁸² HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak.

¹⁸³ M. DE GOLS, *Arbeidsduur*, Mechelen, Kluwer, 2018, 7 – 15.

¹⁸⁴ Art. 6, §1, 1^o wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, BS 5 mei 1965, 5064.

¹⁸⁵ Art. 19 Arbeidswet; T. BROECKX en J. EMBRECHTS, *Arbeidsorganisatie*, Mechelen, Kluwer, 2009, 30 – 45.

¹⁸⁶ Wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, BS 15 september 2001, 30949.

¹⁸⁷ Art. 20 §1 Arbeidswet.

werknemers die niet iedere dag naar hun verblijfplaats terug kunnen keren wegens de afstand.¹⁸⁸ Deze maximale arbeidstijd kan ook worden verlengd tot elf uren in bepaalde gevallen.¹⁸⁹ Dit kan zonder toelating, krachtens een koninklijk besluit of krachtens een verleende toelating. Het is mogelijk zonder toelating wanneer een werknemer arbeid verricht in opeenvolgende ploegen of voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen.¹⁹⁰ Wanneer er een Koninklijk besluit voorhanden is, zijn er verschillende gevallen waarbij het mogelijk is. Dit is bijvoorbeeld het geval in bedrijfstakken waar de arbeidsduurgrenzen niet toegepast kunnen worden, voor werknemers die voor of na hun werk nog werk dienen te verrichten,...¹⁹¹ Ten slotte is het ook mogelijk om elf uur te werken indien hiervoor een toelating werd verleend. Deze toelating kan worden verleend door de inspecteur-districtshoofd van de dienst Inspectie van de sociale wetten om zo een buitengewone vermeerdering van het werk toch aan te kunnen of door de vakbondsafvaardiging om zo arbeid te verrichten die vereist is wegens een onvoorziene noodzakelijkheid.¹⁹² Ten slotte is het zelfs mogelijk om de maximale dagelijkse arbeidsduurgrens te verleggen naar meer dan elf uur. Dit is slechts mogelijk in bepaalde gevallen zoals voor werken die niet onderbroken kunnen worden of om een dreigend ongeval te voorkomen.¹⁹³

79. De arbeidswet maakt duidelijk dat het verboden is voor werkgevers om hun werknemers arbeid te laten verrichten buiten de in het arbeidsreglement vastgestelde arbeidstijd.¹⁹⁴ Indien de werkgever zich hier niet aan houdt begaat hij een sociaalrechtelijk misdrijf dat bestraft kan worden met een strafrechtelijke of een administratieve geldboete. Door deze bepaling wordt echter geen verbod opgelegd om bereikbaar te blijven buiten het voorziene werkrooster.¹⁹⁵ Indien een werknemer dus steeds bereikbaar moet blijven voor zijn of haar werk, kan dit dan ook niet gezien worden als een schending van de vastgestelde arbeidstijd. Indien men hier de invulling van het begrip "arbeidstijd" door het Hof van Justitie op toepast, is het echter wel mogelijk dat louter bereikbaar blijven gezien kan worden als arbeidstijd. Indien een werknemer na zijn uren in die mate bereikbaar moet blijven voor de werkgever dat hij zelf niet volledig vrij kan kiezen wat hij tijdens zijn "rusttijd" doet, moet deze tijd volgens het Hof van Justitie gezien worden als arbeidstijd. In dat geval zou de werknemer namelijk werk aan het verrichten zijn buiten de arbeidstijd die in het arbeidsreglement werd vastgesteld. Zoals eerder aangehaald, zou de werkgever hierdoor een strafrechtelijke of administratieve geldboete kunnen oplopen (*supra* 79). Met betrekking tot het recht op deconnectie zou dit eventueel reeds gezien kunnen worden als een oplossing om werknemers minder te laten werken na hun uren. Wanneer ze dit doen, wordt deze tijd aanzien als arbeidstijd waardoor ze buiten hun vastgestelde arbeidstijd werken en de werkgever hierdoor een misdrijf begaat. Dit kan dan een stimulans zijn voor de werkgever om er zelf voor te zorgen dat zijn werknemers na hun, in het arbeidsreglement, vastgestelde arbeidstijd, geen arbeidsprestaties meer verrichten.

¹⁸⁸ Art. 20 §2 Arbeidswet.

¹⁸⁹ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 59 – 61.

¹⁹⁰ Art. 22, 1° en 22, 3° Arbeidswet.

¹⁹¹ Art. 23 – 24 Arbeidswet.

¹⁹² Art. 25 Arbeidswet; J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 59 – 61.

¹⁹³ Art. 27 Arbeidswet.

¹⁹⁴ Art. 38bis Arbeidswet.

¹⁹⁵ B. TROMBEUR, *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 39 – 43.

80. Opmerkelijk is echter dat deze arbeidsduurgrenzen niet voor alle werknemers van toepassing zijn. Bepaalde categorieën werknemers moeten namelijk geen rekening houden met deze grenzen. Ten eerste is dit het geval bij werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost.¹⁹⁶ De personen die onder deze uitzondering vallen worden opgesomd in een KB.¹⁹⁷ In de praktijk valt echter elke persoon die een leidinggevende functie uitoefent of een vertrouwenspost bekleedt onder deze uitzondering.¹⁹⁸ Om te bepalen of iemand daadwerkelijk onder deze categorie valt, zal er met bepaalde criteria rekening worden gehouden zoals de hoogte van het loon, zijn functiebeschrijving, zijn plaats in de hiërarchie van de onderneming,...¹⁹⁹ De tweede categorie van werknemers die niet onder de arbeidsduurgrenzen uit de arbeidswet valt zijn de telewerkers. Het gaat hierbij zowel om de structurele als de occasionele telewerkers. De arbeidswet bepaalt dat de bepalingen van hoofdstuk III, waaronder dus de arbeidsduurgrenzen vallen, niet van toepassing zijn op de huisarbeiders.²⁰⁰ De arbeidswet zelf maakt niet duidelijk wanneer er sprake is van huisarbeid maar in de Arbeidsovereenkomstenwet wordt dit begrip wel gedefinieerd. Het gaat hierbij om *"huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan"*.²⁰¹ De telewerker of huisarbeider dient dus zelf zijn werk te organiseren binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur. Bovendien dienen voor deze telewerkers ook dezelfde werkbelasting en prestatienormen te gelden als voor de werknemers van dezelfde onderneming die hun werk wel op de bedrijfslocatie uitoefenen.²⁰² Voor de structurele telewerker moet men bovendien schriftelijk vastleggen tijdens welke periodes de telewerker bereikbaar moet zijn.²⁰³ Voor het occasioneel telewerk dient de werkgever ook een kader vast te leggen waaruit blijkt op welke momenten de telewerker bereikbaar moet zijn.²⁰⁴

81. Het feit dat werknemers met een leidende functie en telewerkers van de bepalingen omtrent arbeidsduurgrenzen uitgesloten worden is echter problematisch indien men deze bepalingen zou willen toepassen om een recht op deconnectie aan de werknemers toe te kennen. Men zou kunnen stellen dat, doordat de arbeidsduurgrenzen niet spelen bij telewerk, zelfs indien het occasioneel is, men zoveel telewerk kan uitoefenen als de werknemer of werkgever wil. De tijd dat een werknemer in dat geval na zijn uren nog thuis werkt, zou in dat geval niet meetellen met betrekking tot de maximale arbeidsduur. Voor de werknemers met een leidende functie is het dan weer problematisch aangezien het voor deze werknemers al snel gevaarlijk wordt om te veel en te lang met hun werk

¹⁹⁶ Art. 3 §3, 1° Arbeidswet.

¹⁹⁷ KB 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, BS 12 februari 1965.

¹⁹⁸ Arbh. Luik 19 november 2001, JTT 2002, 148.

¹⁹⁹ F. BLOMME, "De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevenden", Or. 2015, 56.

²⁰⁰ Art. 3bis, eerste lid Arbeidswet.

²⁰¹ Art. 119.1 §1 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

²⁰² Art. 25 Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, BS 15 maart 2017 (hierna Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk); Art. 8 Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk, BS 5 september 2006 (hierna cao nr. 85).

²⁰³ Art. 6 §2, 2° cao nr. 85.

²⁰⁴ Art. 27, lid 1 en 2, 4° Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

bezig te zijn. Indien zij dan ook nog eens niet onder de bepalingen van de arbeidsduurgrenzen vallen, zouden ze zomaar vele uren werk kunnen verrichten, zonder dat dit een probleem vormt voor de maatschappij. In dat geval biedt de arbeidswet dan ook onvoldoende waarborgen voor werknemers met betrekking tot een recht op deconnectie.

4.2.1.3 Rusttijden

82. Het volgende belangrijke aspect dat geregeld wordt in de Arbeidswet zijn de rusttijden. Op basis van de arbeidswet heeft een werknemer recht op elf opeenvolgende uren rust tussen het beëindigen van de arbeid en het opnieuw hervatten er van binnen een tijdvak van 24 uur.²⁰⁵ Deze rusttijd komt bovenop de zondagsrust die ook aan de werknemers toebehoort. Zo kan de werknemer genieten van een wekelijkse rustperiode van 35 opeenvolgende uren.²⁰⁶ Een werknemer mag dus geen arbeid verrichten in strijd met deze bepaling. Op deze bepaling bestaan wel enkele uitzonderingen. De verplichte rusttijd moet niet nageleefd worden in geval van: overmacht, werkzaamheden die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes, arbeid in opeenvolgende ploegen of indien dit bij sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst werd bepaald.²⁰⁷

83. Opnieuw stelt zich hier de vraag of deze bepalingen niet reeds voldoende waarborgen bieden aan werknemers om na hun officiële uren geen arbeidsprestaties meer te moeten verrichten. Wanneer een werknemer, van thuis uit, nog arbeidsprestaties uitoefent na de werkuren kan dit, in lijn met de rechtspraak van het Hof van Justitie omtrent wachtdiensten, aanzien worden als arbeidstijd. In dat geval is er voor de werknemer dus mogelijks geen sprake van elf opeenvolgende uren rust tussen beëindiging en hervatten van het werk binnen de 24 uur. De arbeid die men dan van thuis uit nog verricht na de uren zal dan in strijd zijn met deze bepalingen of er voor zorgen dat de arbeid die men de volgende dag begint uit te oefenen in strijd is met deze bepalingen aangezien hier niet voldoende rusttijd tussen zat.

4.2.2 Welzijnswet

84. Naast de arbeidswet zijn er ook in de welzijnswet bepalingen terug te vinden die van belang kunnen zijn met betrekking tot de problematiek omtrent deconnectie. De Welzijnswet zou van toepassing kunnen zijn indien het feit dat werknemers na hun uren nog steeds het gevoel hebben dat ze verbonden moeten blijven met hun werk gezien wordt als een psychosociaal risico. Een psychosociaal risico onder de Welzijnswet is het volgende: *“de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden”*.²⁰⁸ Gelet op deze definitie, zou

²⁰⁵ Art. 38ter, §1 Arbeidswet.

²⁰⁶ Art. 38ter, §3 Arbeidswet.

²⁰⁷ Art. 38ter, §2 Arbeidswet.

²⁰⁸ Art. 32/1 wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996, 24309. (hierna Welzijnswet)

er wel degelijk sprake kunnen zijn van een psychosociaal risico onder de Welzijnswet.²⁰⁹ De stress die een werknemer krijgt door voortdurend in connectie te staan met het werk kan namelijk zowel psychische als lichamelijke schade met zich meebrengen. Deze klachten ontstaan in dit geval naar aanleiding van zaken die zich voordoen binnen de arbeidsorganisatie, zoals problemen met de hoeveelheid werk of de arbeidsflexibiliteit.²¹⁰

85. Op basis van deze wet dienen door de werkgever dan ook maatregelen te worden genomen met betrekking tot bijvoorbeeld de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk of met betrekking tot de psychosociale aspecten van het werk.²¹¹ Bovendien is de werkgever ook verplicht om het welzijnsbeleid aan te passen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met reeds opgedane ervaringen en de ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden.²¹² De werkgever dient risico's te identificeren en evalueren, waarna er ook preventiemaatregelen genomen dienen te worden, ter voorkoming van dergelijke risico's.²¹³ Op basis van de Welzijnswet dient deze analyse dus ook te gebeuren voor de psychosociale risico's. Deze analyse kan zowel individueel als collectief plaatsvinden. Individueel kan dit bijvoorbeeld indien een werknemer aangeeft dat hij schade ondervindt die voortkomt uit een psychosociaal risico. Naar aanleiding hiervan dient dan een analyse te worden uitgevoerd van deze arbeidssituatie. Collectief kan een onderneming bijvoorbeeld een analyse uitvoeren indien er, in een bepaalde afdeling van de onderneming, een hoger afwezigheidspercentage van werknemers is dan in andere afdelingen. De werkgever kan hierbij nagaan wat hiervan de oorzaak is en vervolgens eventueel passende maatregelen nemen om dit in de toekomst te voorkomen.²¹⁴ Op die manier kan een werkgever dus zowel collectieve als individuele maatregelen aannemen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen.

86. Wanneer een werknemer dus voortdurend geconnecteerd blijft met zijn werk zou hij zich dus eventueel kunnen beroepen op de welzijnswet. De werkgever dient er namelijk voor te zorgen dat er bepaalde maatregelen genomen worden om bepaalde risico's zoals de psychosociale risico's, bijvoorbeeld een burn-out, te voorkomen. Hoewel deze wet dus niet letterlijk een verplichting oplegt aan werkgevers om er voor te zorgen dat werknemers na hun vastgestelde uren geen arbeid meer verrichten, zou het wel een goed uitgangspunt kunnen zijn om maatregelen te nemen die er voor zorgen dat werknemers af en toe ook gedeconnecteerd zijn van hun werk. Op die manier kan de werkgever namelijk psychosociale risico's voorkomen, waartoe hij verplicht is op basis van deze wet. Deze verplichting voor de werkgever is wel eerder een inspanningsverbintenis dan een resultaatsverbintenis.²¹⁵ Wanneer de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om psychosociale risico's te voorkomen is dit voldoende. Indien er zich alsnog een psychosociaal risico voordoet in zijn onderneming kan hij hiervoor dan niet aansprakelijk gesteld worden.

²⁰⁹ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 105 – 108.

²¹⁰ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 105 – 108.

²¹¹ Art. 4, §1 Welzijnswet.

²¹² Art. 5, §2 Welzijnswet.

²¹³ Art. 32/2 §2 Welzijnswet.

²¹⁴ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 105 – 108.

²¹⁵ B. TROMBEUR, *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 74 – 91.

4.2.3 Cao nr. 72 en Codex Welzijn op het Werk

87. In 1999 werd cao nr. 72 gesloten door de nationale Arbeidsraad.²¹⁶ Deze cao handelt omtrent het beleid ter voorkoming van stress door het werk en is algemeen verbindend verklaard voor werkgevers in de privésector.²¹⁷ Op enkele bepalingen na werd deze cao overgenomen in het KB van 10 april 2014 aangezien dit KB een ruimer toepassingsgebied en meer bindende kracht had dan cao nr. 72.²¹⁸ Ondertussen is dit KB opgeheven en zijn deze bepalingen geïntegreerd in de Codex Welzijn op het Werk.²¹⁹ De Codex Welzijn op het Werk is in principe van toepassing op werkgevers en werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2 §1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.²²⁰ Cao nr. 72 blijft wel nog steeds van kracht maar in deze cao wordt voornamelijk gekeken naar het standpunt van de arbeidsvoorwaarden. In deze cao worden enkele verplichtingen opgelegd aan de werkgever. Wanneer een werkgever deze verplichtingen niet nakomt, kan hij strafrechtelijk vervolgd worden. Verder kan de werknemer dan ook een vordering tot schadevergoeding instellen.

88. Een eerste verplichting die voor de werkgever geldt is het voeren van een stressbeleid. Op basis van deze verplichting dient de werkgever een beleid te voeren waardoor door het werk veroorzaakte stress op een collectieve manier wordt voorkomen.²²¹ De werkgever dient dit te doen door aan de hand van een algemene analyse eventuele stressrisico's op te sporen tijdens het werk. Hierna dient dan een evaluatie van deze risico's uitgevoerd te worden. Na deze evaluatie dienen dan passende maatregelen genomen te worden om deze risico's te voorkomen.²²² Het feit dat werknemers na hun werk voortdurend geconnecteerd blijven met hun werk zou zo eventueel aanzien kunnen worden als een eventueel stressrisico. Indien dit het geval is, dient de werkgever dan ook, na een evaluatie, passende maatregelen te nemen om dit te voorkomen. Zoals eerder reeds aangehaald kan het echter moeilijk zijn om de juiste, passende maatregelen te nemen om te voorkomen dat werknemers te nauw verbonden blijven met hun werk, ook na hun uren. Een tweede verplichting heeft betrekking op overleg. Zowel het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk als de ondernemingsraad, moeten informatie krijgen en ook hun advies geven omtrent het stressbeleid dat de werkgever wilt voeren.²²³ Een derde verplichting is de voorlichting van de werknemers. Zo dient een werkgever passende maatregelen te nemen zodat zijn werknemers alle, voor hen, nuttige informatie krijgen. Hierbij gaat het over de aard van de werkzaamheden, de eraan verbonden risico's en de maatregelen genomen om dergelijke risico's te voorkomen.²²⁴ Zo kan een

²¹⁶ Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, BS 9 juli 1999. (hierna cao nr. 72)

²¹⁷ KB 21 juni 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, BS 9 juli 1999.

²¹⁸ Art. 1 KB 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, BS 28 april 2014.

²¹⁹ Titel 3 van boek I Codex over het welzijn op het werk.

²²⁰ Art. I.1.2 Codex Welzijn op het Werk.

²²¹ Art. 3 cao nr. 72.

²²² Art. 3 cao nr. 72.

²²³ Art. 5 cao nr. 72.

²²⁴ Art. 6 cao nr. 72.

werkgever bijvoorbeeld bij iemand met een bureaujob aanhalen dat het voor hem een risico is dat hij na zijn uren nog steeds telefoons en e-mails ontvangt over het werk. De werkgever dient dan de maatregel uit te leggen om te voorkomen dat de werknemer voortdurend verbonden zou blijven met zijn werk om zo bijvoorbeeld een burn-out te kunnen voorkomen. Een laatste verplichting voor de werkgever is de opleiding van de werknemers. Zo dient iedere werknemer een voldoende opleiding te krijgen omtrent hun welzijn bij de uitvoering van hun werk.²²⁵ Hoe dit concreet invulling krijgt met betrekking tot de problematiek omtrent deconnectie is echter onduidelijk. Het lijkt namelijk moeilijk om een opleiding te geven over hoe een werknemer na zijn uren geen e-mails meer moet beantwoorden...

89. Cao nr. 72 zou in principe dus ook reeds een waarborg kunnen bieden aan werknemers om na hun uren geen werk van thuis uit meer te verrichten omdat ze zich hiertoe verplicht voelen. Op basis van de cao dient een werkgever dit risico namelijk te voorkomen. Zoals reeds enkele keren aangehaald lijkt de concrete invulling hiervan echter moeilijk. De werkgever kan natuurlijk zijn werknemers voldoende waarschuwen voor het voortdurend geconnecteerd blijven met het werk maar concrete maatregelen nemen hieromtrent lijkt eerder moeilijk aangezien deze vaak te verregaand of louter symbolisch zullen zijn.

4.3 Recht op deconnectie

90. België voorziet als een van de weinige landen in de Europese Unie reeds zelf in een recht op deconnectie in haar nationale wetgeving. De wetgever probeerde hiermee tegemoet te komen aan de problematiek omtrent het toenemend aantal depressies en burn-outs als gevolg van het niet kunnen loskoppelen van het werk door werknemers. Het recht op deconnectie werd vooreerst opgenomen in de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.²²⁶ Deze bepalingen werden na verloop van tijd gewijzigd door de wet houdende diverse arbeidsbepalingen.²²⁷

4.3.1 Wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie

91. De oorspronkelijke bepalingen omtrent een deconnectie-overleg werden dus opgenomen in de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.²²⁸ Het feit dat hierbij gekozen werd om de bepalingen op te nemen in deze wet en niet de Welzijnswet is van belang met betrekking tot de handhaving ervan. Het toepassingsgebied van de Welzijnswet is ruimer. Deze omvat namelijk zowel de private als de publieke sector. Bovendien, wanneer een inbreuk op één van de bepalingen van de Welzijnswet plaatsvindt, wordt dit strafrechtelijk gesanctioneerd. Aangezien de bepalingen omtrent deconnectie werden opgenomen in de wet betreffende de versterking van de

²²⁵ Art. 7 cao nr. 72.

²²⁶ Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018, 31620.

²²⁷ Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

²²⁸ Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018, 31620.

economische groei en de sociale cohesie, zijn deze enkel van toepassing op werknemers en werkgevers die behoren tot het toepassingsgebied van de CAO-wet.²²⁹ Hierbij gaat het om de private sector. Wanneer deze bepalingen niet worden nageleefd, is bovendien niet voorzien in een expliciete sanctie.²³⁰

92. Uit het wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, blijkt wat de ratio legis van de wetgever was, bij het aannemen van de bepalingen omtrent deconnectie.²³¹ Zoals eerder aangehaald was het de bedoeling van de wetgever om preventief op te treden tegen burn-outs. Een overleg tot deconnectie zou namelijk kunnen helpen in de strijd tegen overmatige werkstress en burn-outs.²³²

93. In de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt op de volgende manier invulling gegeven aan het recht op deconnectie. Vooreerst is het opmerkelijk dat er geen definitie wordt gegeven van wat het recht op deconnectie inhoudt. Zo vallen de bepalingen omtrent het deconnectierecht in de wet betreffende de versterking van de economische groei en sociale cohesie onder de afdeling "Overleg tot deconnectie". De wet maakt hierdoor alleen duidelijk welke maatregelen een werkgever moet nemen om zo te kunnen voorzien in een recht op deconnectie voor de werknemers. De wet voorzag oorspronkelijk in een overleg met het comité voor preventie en bescherming op het werk met betrekking tot een recht op deconnectie. Dit overleg diende op regelmatige tijdstippen plaats te vinden. Aangezien het hier louter om een overleg met betrekking tot deconnectie ging, werd er door deze bepaling nog niet echt een recht op deconnectie aan de werknemers toegekend.²³³ Tijdens het overleg konden wel maatregelen worden afgesproken die er voor moesten zorgen dat werknemers voldoende konden deconnecteren van hun werk. Indien deze bepalingen echter niet nageleefd werden, werd er ook niet voorzien in een sanctie.

4.3.2 Wet diverse arbeidsbepalingen

94. De wet diverse arbeidsbepalingen zorgde voor een wijziging van de bepalingen omtrent deconnectie in de wet betreffende de versterking van de economische groei en sociale cohesie. Deze wijziging bracht inhoudelijk echter geen substantiële wijzigingen met zich mee. Zo wordt er nog steeds geen definitie gegeven van wat het recht op deconnectie nu juist is. Het blijft bij een bepaling op basis waarvan in een overleg omtrent deconnectie voorzien moet worden.

95. Als verantwoording voor de wijziging wordt in het wetsontwerp duidelijk gemaakt dat, doordat er meer digitale hulpmiddelen gebruikt worden voor professionele doeleinden, er een cultuur ontstaat van permanente connectie. Hierbij wordt ook aangehaald dat dit zorgt voor een negatieve

²²⁹ Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969, 267.

²³⁰ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 103 – 105.

²³¹ Wetsontwerp 11 december 2017 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, *Parl. St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2839/001, 135 – 139.

²³² MvT bij het wetsontwerp 11 december 2017 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, *Parl. St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2839/001, 135 – 139.

²³³ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 326 – 335.

invloed op het evenwicht tussen werk en privé van de werknemer, alsook op de eerbiediging van de rusttijden. Door deze bepalingen moet een werkgever de modaliteiten van het recht op deconnectie voor zijn werknemers opnemen in zijn collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of in het arbeidsreglement. Daarnaast wordt ook de minimuminhoud van de modaliteiten voor de werknemers bepaald. Hierbij kan het onder meer gaan om richtlijnen die aan de werknemer worden gegeven met betrekking tot het niet meer beantwoorden van e-mails of telefoons buiten de werkuren. Een ander voorbeeld is het activeren van afwezigheidsberichten of het toevoegen van een automatische handtekening waarbij wordt vermeld dat het onmiddellijk antwoorden op dergelijke e-mail of bericht niet noodzakelijk is.²³⁴ In het wetsontwerp wordt hierbij ook aangehaald dat deze deconnectiemaatregelen nog belangrijker zijn geworden om de strijd tegen psychosociale risico's aan te gaan en om er voor te zorgen dat werknemers een beter evenwicht krijgen tussen hun werk en privé. Hiervoor dient dan ook benadrukt te worden dat een werknemer over het recht beschikt om zich, buiten de werkuren, niet bezig te houden met het werk aan de hand van digitale hulpmiddelen. Daarbovenop dient door de werkgever voorzien te worden in sensibilisering met betrekking tot een redelijk gebruik van dergelijke digitale hulpmiddelen.²³⁵ In het algemeen blijkt uit de memorie van toelichting van het wetsontwerp dat de wetgever drie doelstellingen voor ogen had met het invoeren van de bepalingen omtrent een overleg tot deconnectie.²³⁶ Ten eerste, zoals eerder aangehaald, preventief optreden tegen burn-outs. Een volgende doelstelling was tegemoet komen aan bezorgdheden omtrent het evenwicht tussen werk en privé bij werknemers. Een laatste doelstelling bestaat dan weer in het zorgen voor meer duidelijkheid en transparantie. Tijdens het overleg kan namelijk worden afgesproken wat er concreet van werknemers nog verwacht wordt na hun uren, bijvoorbeeld of ze nog bereikbaar dienen te blijven voor het beantwoorden van telefoons.²³⁷ Uiteindelijk werden er ook effectief enkele bepalingen met betrekking tot een overleg tot deconnectie opgenomen in de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.²³⁸

96. De bepalingen die momenteel van toepassing zijn omtrent een recht op deconnectie houden dan ook het volgende in: door de werkgever dient op regelmatige tijdstippen voorzien te worden in een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen met het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Verder dient dit ook te gebeuren telkens wanneer een werknemersvertegenwoordiger uit dit Comité hierom verzoekt.²³⁹ Indien uit dit overleg afspraken voortvloeien, moeten deze dan worden ingevoerd in het arbeidsreglement of kan hierover een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten.²⁴⁰ Het toepassingsgebied van deze bepalingen is dus zeer ruim. De verplichting tot overleg geldt namelijk voor alle werkgevers die 20

²³⁴ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2022, nr. 55-2810/001, p. 48 – 50.

²³⁵ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, *Parl. St. Kamer*, 2022, nr. 55-2810/001, p. 48 – 50.

²³⁶ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 101 – 103.

²³⁷ MvT bij het wetsontwerp 11 december 2017 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, *Parl. St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2839/001, 135 – 139.

²³⁸ Art. 16 – 17 wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018, 31620.

²³⁹ Art. 16 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018, 31620.

²⁴⁰ Art. 17 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018, 31620.

of meer werknemers in dienst hebben.²⁴¹ Het recht is van toepassing op alle werknemers van een onderneming waarop de cao-wet van toepassing is en die 20 of meer werknemers tewerkstelt. Verder wordt er ook niet verduidelijkt om welke digitale communicatiemiddelen het moet gaan. Ook hier kan dus een zeer ruime invulling aan worden gegeven. Het artikel omtrent het recht op deconnectie bepaalt verder ook waar deze modaliteiten van het recht op deconnectie opgenomen moeten worden. Ten eerste kunnen de modaliteiten opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.²⁴² Deze cao dient dan te worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.²⁴³ Daarnaast kunnen de modaliteiten van het recht op deconnectie ook worden opgenomen in het arbeidsreglement. De keuze tussen deze twee mogelijkheden ligt bij de werkgever zelf.²⁴⁴ Hoewel de wet diverse arbeidsbepalingen dus wel wijzigingen heeft aangebracht aan de bepalingen die reeds bestonden omtrent een deconnectie-overleg, is de ratio legis van de wetgever hierbij grotendeels dezelfde. Het belangrijkste uitgangspunt voor de wetgever blijft het tegengaan van burn-outs en het garanderen van een beter evenwicht tussen het werk- en privéleven van de werknemers.

97. Ondanks de wijzigingen die werden doorgevoerd, gaat het dus nog steeds enkel om een deconnectie-overleg, en niet daadwerkelijk een recht op deconnectie. Ondanks dat er dus niet verplicht een recht gegeven dient te worden aan de werknemers, zijn werkgevers wel vrij om dit te doen. In België zijn er reeds enkele concrete voorbeelden van een deconnectierecht dat wel effectief aan werknemers werd toegekend. Grootwarenhuisketen Lidl nam bijvoorbeeld de beslissing om hun werknemers na 18u geen e-mails van collega's meer te laten ontvangen. Indien nog een e-mail naar hen verstuurd werd na 18u, kregen ze deze de volgende ochtend pas in hun inbox.²⁴⁵ Op deze manier kan de werknemer ook niet de druk voelen om nog te antwoorden op de mail, aangezien hij/zij geen weet heeft van het bestaan van deze mail, totdat hij/zij de volgende dag opnieuw begint te werken. Een ander voorbeeld is te vinden bij KBC. Hier werd in de cao opgenomen dat het voor werknemers niet verplicht is om, na hun werkuren, ingelogd te blijven op hun professionele digitale tools.²⁴⁶ Ook dit zou er voor moeten zorgen dat werknemers hun werk makkelijker kunnen loslaten na hun uren. Het is alleen onduidelijk of dit ook daadwerkelijk het gevolg zal zijn van de maatregel. Het feit dat werknemers hier niet toe verplicht zijn wil niet noodzakelijk zeggen dat ze geen druk meer voelen om toch nog met het werk bezig te zijn.

4.3.3 Publieke sector

98. Voor de publieke sector werd het recht op deconnectie reeds in een afzonderlijke wet geregeld. Voor federale ambtenaren geldt namelijk het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut

²⁴¹ Art. 29 wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

²⁴² Art. 29 wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022; E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 326 – 335.

²⁴³ Art. 18, §1 lid 1 wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969.

²⁴⁴ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 326 – 335.

²⁴⁵ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 103 – 105.

²⁴⁶ K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 103 – 105.

van het Rijkspersoneel.²⁴⁷ In dit KB wordt duidelijk gemaakt dat rijksambtenaren na hun werkuren enkel gecontacteerd kunnen worden in geval van uitzonderlijke omstandigheden waarbij men onmiddellijk actie dient te ondernemen en dit niet kan wachten tot men begint aan zijn volgende werkdag.²⁴⁸ In tegenstelling tot de bepalingen omtrent het recht op deconnectie in de private sector, stelt men in de publieke sector dus wel degelijk vast dat de ambtenaren na hun uren niet meer gecontacteerd mogen worden, tenzij in uitzonderlijke gevallen. De rijksambtenaar mag er bovendien geen nadelen van ondervinden wanneer hij, buiten zijn normale werkuren, zijn telefoon niet meer zou opnemen of bepaalde berichten niet meer leest.²⁴⁹ Hier lijkt de regeling dus wel specifiek dan in de private sector, waar er louter een verplichte bespreking is omtrent deze materie waaruit dan enkele maatregelen voor de werknemers kunnen voortvloeien. In de publieke sector zullen dezelfde regels dan ook op iedere federale ambtenaar van toepassing zijn, terwijl dit in de private sector verschillend zal zijn bij elke onderneming.

²⁴⁷ KB 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, *BS* 8 oktober 1937. (hierna KB houdende het statuut van het Rijkspersoneel)

²⁴⁸ Art. 7bis, §1 KB houdende het statuut van het Rijkspersoneel; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2023, 1500 – 1502.

²⁴⁹ Art. 7bis, §1, lid 3 KB houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

5 Franse regeling inzake arbeidstijd

99. Ook in Frankrijk zijn er vandaag reeds regels van kracht die betrekking hebben op onder andere het welzijn van werknemers en arbeidstijd. Daarenboven werd in Frankrijk reeds een recht op deconnectie geïmplementeerd in de wetgeving. Frankrijk was het eerste land in de Europese Unie om een dergelijk recht op te nemen in zijn wetgeving. Dit deed het reeds in 2017. Bovendien werd reeds in 2001 door het Franse Hof van Cassatie besloten dat het een werknemer niet verplicht kan worden om zich na zijn of haar uren nog met het werk bezig te houden.²⁵⁰ Het is dan ook interessant om na te gaan welke regelingen met betrekking tot arbeidstijd er allemaal van kracht zijn in Frankrijk en hoe deze zich verhouden tot het recht op deconnectie.

5.1 Code du travail

100. Zoals reeds aangehaald, werden door de Arbeidstijdenrichtlijn op EU-niveau reeds verschillende minimumverplichtingen opgelegd die de lidstaten dienen te waarborgen (*supra* 30). Ook Frankrijk diende deze bepalingen dus om te zetten in hun nationaal recht. Dit deden ze in de Code du travail.

5.1.1 Begrip arbeidstijd

101. De definitie van arbeidstijd in de Franse Code du travail is de volgende: *“le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles”*.²⁵¹ Hierbij gaat het dus ook om de tijd waarin de werknemer ter beschikking staat van de werkgever, zoals de definitie in de Belgische wetgeving en zoals voortvloeit uit de Arbeidstijdenrichtlijn. In de definitie van de Arbeidstijdenrichtlijn staat verder ook nog dat de werknemer zijn werkzaamheden of functie uitoefent overeenkomstig de nationale wetten of gebruiken.²⁵² Dit stuk werd niet overgenomen in de Franse wet. Hier dient de werknemer dus ter beschikking te staan van de werkgever en zijn richtlijnen na te leven zonder daarbij vrijelijk persoonlijke activiteiten te kunnen uitoefenen.

102. Net zoals in België, geldt ook in Frankrijk de problematiek omtrent wachtdiensten en dan voornamelijk deze die van thuis worden uitgeoefend. Ook in Frankrijk is de vraag of dit aanzien kan worden als arbeidstijd of niet. Mede onder invloed van de, eerder aangehaalde, rechtspraak van het Hof van Justitie hieromtrent (*supra* 34), moet ook in Frankrijk worden nagegaan of er sprake is van een beperking van de vrijheid van de werknemer om tijdens deze periode vrijelijk activiteiten uit te oefenen of niet. Net zoals in België, werd ook in Frankrijk beslist dat, indien een werknemer, gedurende de periode van zijn wachtdienst, volledig vrij is om te beslissen wat hij met zijn tijd doet, er geen sprake is van arbeidstijd gedurende deze periode.²⁵³ Indien de werknemer tijdens deze

²⁵⁰ Fr. Cass. Soc. 2 oktober 2001, nr. 99-42.727; Fr. Cass. Soc. 17 februari 2004, nr. 01-45.889.

²⁵¹ Art. L.3121-1 Code du travail.

²⁵² Art. 2 §1 Arbeidstijdenrichtlijn.

²⁵³ Fr. Cass. Soc. 26 oktober 2022, nr. 21-14.178.

periode op dergelijke manieren in zijn vrijheid beperkt is dat hij niet vrij kan doen wat hij wilt, ook al is er op dat moment geen oproep, dan is er wel sprake van arbeidstijd.²⁵⁴ Deze regeling is dus in lijn met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie en komt daardoor ook overeen met deze van België.

5.1.2 Arbeidsduurgrenzen

103. Naast de definitie diende Frankrijk natuurlijk ook de andere verplichtingen uit de Arbeidstijdenrichtlijn te implementeren, waaronder de bepalingen omtrent arbeidsduurgrenzen. Frankrijk heeft er echter voor gekozen om, bij deze implementatie, nog bijkomende grenzen op te nemen in de wetgeving. Zo is de wekelijkse arbeidsduur voor een werknemer die voltijds werkt in principe slechts 35 uur.²⁵⁵ Dit in tegenstelling tot de 48 uur die door de Europese Unie werd opgelegd.²⁵⁶ Net zoals in België vallen niet alle categorieën van werknemers onder deze bepalingen omtrent arbeidsduur.

104. Ten eerste worden “Cadres dirigeants” uitgesloten van deze bepalingen.²⁵⁷ Zij worden van de bepalingen uitgesloten naar aanleiding van de aard van de functie die ze hebben. Er dienen enkele voorwaarden voldaan te zijn alvorens men onder deze categorie kan vallen. Ten eerste dient men belangrijke verantwoordelijkheden te hebben bij het werk dat ze uitoefenen. Ten tweede dienen ze te beschikken over een beslissingsbevoegdheid die grotendeels autonoom is.²⁵⁸ Ten derde dienen ze hiervoor een hoge verloning te krijgen.²⁵⁹ Indien een werknemer aan deze voorwaarden voldoet zal hij dan ook gezien worden als een “cadre dirigeant” en bijgevolg niet onder de bepalingen van arbeidsduurgrenzen vallen.²⁶⁰ Ondanks dat ze niet onder deze bepalingen vallen is het natuurlijk niet het geval dat een werkgever geen enkele verplichting meer dient na te leven ten opzichte van hen. De werkgever dient namelijk nog steeds te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.²⁶¹

105. Deze uitzondering kan vergeleken worden met de uitzondering in België voor werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost. Ook in België vallen zij niet onder de bepalingen omtrent arbeidsduurgrenzen. Op dit vlak is het dus zowel in België als in Frankrijk eerder speciaal dat werknemers die een leidende functie hebben zich niet aan bepaalde grenzen omtrent hun arbeidsduur moeten houden. Het zijn vaak net deze mensen die nooit klaar zijn met hun werk en dus ook makkelijk de neiging kunnen hebben om na hun uren nog verder te blijven werken. Naar aanleiding van de uitzonderingen die in beide landen van kracht zijn kan dit ook, voor zoveel uren als ze zelf willen, zolang er wel gezorgd wordt voor goede arbeidsomstandigheden.

²⁵⁴ Fr. Cass. Soc. 26 oktober 2022, nr. 21-14.178.

²⁵⁵ Art. L.3121-27 Code du travail.

²⁵⁶ Art. 6, b) Arbeidstijdenrichtlijn.

²⁵⁷ Art. L.3111-2 Code du travail.

²⁵⁸ Fr. Cass. Soc. 7 juni 2023, nr. 21-20.322.

²⁵⁹ Art. L.3111-2 Code du travail; G. FRANCOIS en M. MORAND, « La durée du travail I », *Liaisons sociales – les Thématiques* maart 2017, 9.

²⁶⁰ Fr. Cass. Soc. 30 november 2011, nr. 09-67.798P.

²⁶¹ Toulouse 22 februari 2019, RG nr. 17/01630.

106. Een tweede categorie van werknemers die niet onder de bepalingen omtrent arbeidsduurgrenzen vallen zijn de “werknemers en forfait jours”.²⁶² De arbeidstijd wordt voor hen in dagen geteld in plaats van in uren. De werknemers dienen enkele dagen per jaar te werken en zijn tijdens deze dagen dus niet onderworpen aan de arbeidsduurgrenzen. De in het Franse recht opgenomen rusttijden zijn wel op hen van toepassing.²⁶³ Dit systeem van werken is echter niet voor alle werknemers mogelijk.²⁶⁴ Het is wel mogelijk voor enerzijds autonome kaderleden en anderzijds werknemers waarvan men van tevoren de arbeidstijd niet kan vastleggen maar die wel beschikken over een bepaalde autonomie voor het organiseren van hun arbeidstijd.²⁶⁵

107. Deze categorie valt in België niet onder de uitzonderingen, net zoals in Frankrijk telewerkers niet onder de uitzonderingen vallen, terwijl dit in België wel het geval is. In Frankrijk zijn werknemers die hun arbeid van thuis uit verrichten, dus wel onderworpen aan de arbeidsduurgrenzen, wat in België niet het geval is. Op dit vlak zou het dus in Frankrijk makkelijker zijn om een beroep te doen op de bepalingen omtrent arbeidsduur zodat werknemers na hun uren geen arbeid meer zouden moeten verrichten. Werknemers moeten namelijk binnen deze grenzen blijven, iets wat moeilijk wordt indien men als werknemer, na een werkdag van acht uur, thuis nog verder blijft werken.

5.1.3 Rusttijden

108. De Franse wetgeving voorziet ook in een bepaling omtrent rusttijden van de werknemers. Zo hebben werknemers recht op elf aaneengesloten uren rusttijd per dag²⁶⁶ en op een wekelijkse rusttijd van minimum 24 aaneengesloten uren.²⁶⁷ Op het principe van elf aaneengesloten uren rusttijd per dag bestaan wel twee mogelijke uitzonderingen. Ten eerste is het mogelijk om hier van af te wijken bij activiteiten die gekenmerkt worden door de noodzaak om te voorzien in een continue dienstverlening. Deze afwijking dient bepaald te zijn in het vennootschaps- of vestigingsvedrag of bij overeenkomst indien voldaan aan de voorwaarden die decreet bepaald zijn.²⁶⁸ Een tweede mogelijkheid om van deze minimale dagelijkse rusttijd af te wijken is bij een uitzonderlijke toename van de activiteit. In dit geval dient ook voldaan te zijn aan de voorwaarden die bij decreet werden vastgesteld.²⁶⁹

109. Een werknemer zou dus eventueel ook op deze bepalingen beroep kunnen doen om aan te kaarten dat hij na zijn uren niet meer hoeft te werken. Indien hij dit wel zou doen, zou hij namelijk niet aan zijn minimum dagelijkse rusttijd komen. Zoals hierboven reeds aangehaald, is het echter in twee gevallen wel mogelijk om af te wijken van deze rusttijd. Indien er dus bijvoorbeeld een uitzonderlijke toename van het werk is, zal een werknemer zich dus niet op de bepaling omtrent

²⁶² Art. L.3121-62 – 3121-64 Code du travail.

²⁶³ Art. L.3121-62 – 3121-64 Code du travail.

²⁶⁴ Art. L.3121-58 Code du travail.

²⁶⁵ E. VETS, “Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief”, *Or.* 2022, 319 – 322.

²⁶⁶ Art. L.3131-1 Code du travail.

²⁶⁷ Art. L.3132-2 Code du travail.

²⁶⁸ Art. L.3131-2 Code du travail.

²⁶⁹ Art. L.3131-3 Code du travail.

minimum rusttijd kunnen beroepen om aan te tonen dat hij na zijn uren niet meer zou moeten werken.

5.2 Welzijnsbepalingen

110. Naast bepalingen omtrent arbeidstijd die op werknemers van toepassing zijn, om er voor te zorgen dat werknemers geen overdreven lange dagen werken, zijn er ook andere bepalingen van toepassing die specifiek instaan voor het welzijn van de werknemers. Enerzijds zijn er verplichtingen die aan de werkgever opgelegd worden ten aanzien van zijn werknemers.²⁷⁰ Anderzijds zijn er ook verplichtingen voor de werknemers zelf.²⁷¹ Voor de werkgever gelden de volgende verplichtingen: ten eerste dient hij verschillende maatregelen te nemen om daarmee zowel de fysieke als de mentale gezondheid van zijn werknemers te beschermen. Deze maatregelen zijn onder meer preventieve actie ondernemen om beroepsrisico's te voorkomen, informatie- en opleidingsacties aanbieden en het oprichten van een organisatie.²⁷² Vervolgens dient de werkgever deze genomen maatregelen te implementeren op basis van algemene principes. Zo dient hij er voor te zorgen dat bepaalde risico's vermeden worden, dat het werk wordt aangepast aan de werknemers, dat er rekening wordt gehouden met de technologische ontwikkelingen, dat er goede instructies worden gegeven aan de werknemers,...²⁷³ Het Franse Hof van Cassatie heeft bovendien reeds in meerdere arresten besloten dat werkgevers er dienen op toe te zien dat er voldoende bescherming wordt geboden aan de werknemers op het vlak van hun veiligheid en gezondheid.²⁷⁴ De werkgever dient hierbij zelfs te kunnen aantonen dat hij bepaalde preventieve maatregelen nam om risico's te voorkomen.²⁷⁵ Deze verplichting werd vroeger gezien als een resultaatsverbintenis. Toen stond nog niet in de wet opgenomen dat een werkgever hiertoe verplicht was. De verplichting bestond toen louter op basis van het contract dat een werkgever en werknemer met elkaar hadden gesloten.²⁷⁶ De aansprakelijkheid van de werkgever ontstond toen automatisch van zodra er sprake was van een arbeidsongeval of beroepsziekte, tenzij de werkgever overmacht kon aantonen.²⁷⁷ Het ging toen dus om een foutloze aansprakelijkheid waarbij de werkgever niet aan zijn aansprakelijkheid kon ontkomen door te bewijzen dat hij wel degelijk maatregelen had genomen om dergelijke risico's te voorkomen. Ondertussen is deze verplichting dus wel opgenomen in de Franse Code Civil.²⁷⁸ Hiermee is ook de foutloze aansprakelijkheid en de resultaatsverbintenis van de werkgever afgezwakt. Ondertussen is het voor een werknemer voldoende indien hij de nodige maatregelen heeft genomen om eventuele risico's te voorkomen. Indien hij dit kan bewijzen, kan zijn aansprakelijkheid niet meer worden ingeroepen.²⁷⁹

²⁷⁰ Art. L.4121-1 – L.4121-2 Code du travail.

²⁷¹ Art. L.4122-1 Code du travail.

²⁷² Art. L.4121-1 Code du travail.

²⁷³ Art. L.4121-2 Code du travail.

²⁷⁴ Fr. Cass. Soc. 28 februari 2002, nr. 99-17.221.

²⁷⁵ Fr. Cass. Soc. 25 november 2015, nr. 14-24.444.

²⁷⁶ T. LAHALLE, "Santé et sécurité au travail, l'employeur est soumis à une obligation légale de sécurité", *JCP S* 2023, 1355.

²⁷⁷ T. LAHALLE, "Santé et sécurité au travail, l'employeur est soumis à une obligation légale de sécurité", *JCP S* 2023, 1355.

²⁷⁸ Art. L.4121-1 Code du travail.

²⁷⁹ T. LAHALLE, "Santé et sécurité au travail, l'employeur est soumis à une obligation légale de sécurité", *JCP S* 2023, 1355.

111. Naast verplichtingen die gelden voor de werkgevers ten aanzien van zijn werknemers zijn er ook verplichtingen die gelden voor de werknemers zelf. Zij dienen, in overeenstemming met de instructies die ze van hun werkgever kregen, zorg te dragen voor hun eigen veiligheid en gezondheid. Bovendien moeten ze zorg dragen voor de veiligheid en gezondheid van andere werknemers die getroffen worden door het werk dat hij zelf verricht of net niet verricht.²⁸⁰ De vraag is echter hoe dit concreet ingevuld wordt. Dient een werknemer er zelf op te letten dat hij, om zorg te dragen voor zijn gezondheid, voldoende afstand neemt van het werk of, om de gezondheid van collega's te garanderen, hen na de uren geen e-mails meer stuurt? Of wordt het louter ingevuld als zijnde, ze moeten zelf zorg dragen voor hun veiligheid en gezondheid dus moeten bijvoorbeeld op hun werk een helm dragen waar dit verplicht is? Afhankelijk hiervan zou dit er voor kunnen zorgen dat werknemers dus zelf verantwoordelijk zijn om er voor te zorgen dat ze voldoende deconnecteren van hun werk.

5.3 Recht op deconnectie

112. Zoals eerder aangehaald (*supra* 99) is Frankrijk het eerste land in de Europese Unie dat een recht op deconnectie heeft ingevoerd in zijn nationale wetgeving. De invoering ervan in de wetgeving kwam er mede naar aanleiding van een arrest van het Hof van Cassatie. In dit arrest werd door de rechter geoordeeld dat een werknemer er niet verplicht mee moet instemmen om thuis nog te werken.²⁸¹ Hiermee erkende de rechter dus impliciet, reeds in 2001, dat een werknemer een recht op deconnectie heeft. Het feit dat werknemers dit recht hebben werd later, in 2004, opnieuw kracht bijgezet door een arrest van het Hof van Cassatie. In dit arrest werd besloten dat een werkgever zijn werknemer niet kan ontslaan voor het loutere feit dat deze, na zijn werkuren, geen telefoons meer opneemt voor het werk.²⁸² Uiteindelijk werd dit, door de rechtspraak gecreëerde, recht op deconnectie in 2017 opgenomen in de Franse wetgeving.²⁸³ Dit naar aanleiding van een hervorming van de Franse arbeidswetgeving onder leiding van de, toenmalige, Franse minister van werk, Myriam El Khomri.²⁸⁴ Door haar werd een wetsvoorstel ingediend waarin ook een bepaling omtrent een recht op deconnectie werd opgenomen. Deze bepaling zou zorgen voor een regeling omtrent het gebruik van digitale hulpmiddelen tijdens rusttijden van werknemers.²⁸⁵ Aangezien er weinig discussie was over het invoeren van deze bepaling, werd deze dan ook opgenomen in de Franse wetgeving.²⁸⁶ Deze bepaling staat dan ook, net zoals deze van de vooraf aangehaalde arbeidstijd en welzijnsbepalingen, opgenomen in de Code du travail.²⁸⁷

²⁸⁰ Art. L.4122-1 Code du travail.

²⁸¹ Fr. Cass. Soc. 2 oktober 2001, nr. 99-42.727.

²⁸² Fr. Cass. Soc. 17 februari 2004, nr. 01-45.889.

²⁸³ Art. 55, I, 1°-2° loi n° 2016-1088 (FR) 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr>.

²⁸⁴ B. TROMBEUR, "Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief", *NJW* 2018, 858 – 868.

²⁸⁵ Art. 55, I, 1°-2° loi n° 2016-1088 (FR) 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr>.

²⁸⁶ B. TROMBEUR, "Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief", *NJW* 2018, 858 – 868.

²⁸⁷ Art. L.2242-17, 7° Code du travail.

5.3.1 Toepassingsgebied

113. Uit de bepaling waarin het recht op deconnectie geregeld wordt blijkt niet onmiddellijk op welke werkgevers of werknemers het recht op deconnectie van toepassing is en wat het concreet inhoudt.²⁸⁸ Uit de rechtsleer blijkt echter wel dat niet elke onderneming overleg dient te plegen over dergelijk recht. Uit het artikel blijkt wel dat er voorzien moet zijn in een onderhandeling omtrent het recht op deconnectie. Deze onderhandelingen dienen gevoerd te worden in ondernemingen waarin minstens één vakbondsafgevaardigde aanwezig is. Dit is normaal het geval in ondernemingen met minstens 50 werknemers.²⁸⁹ Deze verplichting tot onderhandeling over een recht op deconnectie maakt deel uit van een onderhandeling omtrent de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de kwaliteit van het leven op het werk.²⁹⁰ De wetgeving maakt hierbij geen onderscheid tussen private of publieke ondernemingen.

114. Voor bepaalde categorieën van werknemers geldt er echter sowieso een recht op deconnectie, ongeacht het aantal werknemers. Dit is ten eerste het geval voor de werknemers en forfait jours.²⁹¹ Zoals eerder beschreven valt deze categorie van werknemers niet onder de bepalingen van de arbeidsduurgrenzen (*supra* 104, 106). Om er voor te zorgen dat deze werknemers toch niet voortdurend bezig kunnen zijn met hun werk, dient het recht op deconnectie hier dan ook aan tegemoet te komen. In de overeenkomst van deze werknemers dient dus te worden bepaald welke modaliteiten er zijn om het recht op deconnectie uit te oefenen. Indien dit niet in de overeenkomst werd bepaald, dient dit louter door de werkgever te worden bepaald. Hij dient dit dan mee te delen aan zijn werknemers. Indien de werknemers en forfait jours werken in een onderneming waar minstens 50 werknemers tewerkgesteld zijn, en waar dus reeds een verplichte onderhandeling omtrent deconnectie dient plaats te vinden, moet het recht voor de werknemers en forfait jours in overeenstemming zijn met art. 2242-17, 7° Code du travail.²⁹² Een tweede categorie van werknemers waarbij dit het geval is, is de categorie van telewerkers. Eerder werd reeds duidelijk gemaakt dat telewerkers in Frankrijk, in tegenstelling tot in België, wel onderworpen blijven aan de bepalingen omtrent arbeidsduurgrenzen (*supra* 107). Volgens de rechtsleer, is het echter voor deze categorie zeer belangrijk om een recht op deconnectie te hebben, aangezien zij voortdurend aangewezen zijn op digitale communicatiemiddelen om hun werk te kunnen uitoefenen.²⁹³ Voor deze telewerkers wordt het recht op deconnectie dan ook in een afzonderlijke regeling geregeld.²⁹⁴ Deze bepaling is van toepassing op alle Franse ondernemingen, dus ook de ondernemingen met minder dan 50 werknemers die in principe geen onderhandelingsplicht omtrent deconnectie hebben.

²⁸⁸ Art. L.2242-17, 7° Code de travail.

²⁸⁹ F. MOREL, "8 – Le droit à la déconnexion: mode d'emploi", *Revue Fiduciaire* 2017, Feuillet Hebdo afl. 3685, <http://revuefiduciaire.grouperf.com/article/3685/hb/20170314092008690.html>.

²⁹⁰ Art. 2242-17 Code du travail.

²⁹¹ Art. 3121-64 Code du travail.

²⁹² Art. 3121-64 Code du travail.

²⁹³ F. LEFRANCOIS, S. LIMOU en F. NASSIRI AMINI, "Le télétravail. Point special: le droit à la déconnexion", *Liasions sociales – les Thématiques* December 2021, 102.

²⁹⁴ Art. 3.1.3 Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, verlengd door Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie de télétravail, *JORF* 13 april 2021, nr. 0087.

115. Tussen de werknemers wordt geen onderscheid gemaakt naargelang zij al dan niet aanspraak kunnen maken op het recht op deconnectie. Van zodra de onderneming waarvoor ze werken verplicht is dergelijke onderhandeling te voeren, hebben zij hier recht op.²⁹⁵ Voor de werknemers en forfait jours en de telewerkers kan de onderneming er dus wel voor kiezen om in een andere regeling te voorzien dan voor de andere werknemers. Met betrekking tot de digitale hulpmiddelen wordt in de wet niet duidelijk gemaakt welke hulpmiddelen er precies onder vallen. Men kan er dus vanuit gaan dat het gaat om de digitale hulpmiddelen die een werknemer dagdagelijks gebruikt zoals een computer of een telefoon.²⁹⁶ Het gaat dus wel degelijk om digitale hulpmiddelen en niet in het algemeen het loskoppelen van het werk, ook indien er geen gebruik zou gemaakt worden van dergelijke technologische apparatuur.²⁹⁷

5.3.2 Algemene inhoud van het recht op deconnectie

116. In de wettelijke bepaling wordt geen definitie gegeven van het begrip "recht op deconnectie". In de Franse rechtsleer wordt het begrip als volgt omschreven: "*celui pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel pendant les temps de repos et de congé*".²⁹⁸ Met andere woorden is het dus de bedoeling dat een werknemer, tijdens zijn of haar rusttijd, zich niet bezig dient te houden met een digitaal hulpmiddel. Op deze manier zijn werknemers dus niet verplicht om, na hun werkuren, nog telefoons op te nemen of e-mails te beantwoorden.

117. Het recht op deconnectie dient, door deze ondernemingen, te worden vorm gegeven door middel van verplichte onderhandelingen. Deze onderhandelingen moeten betrekking hebben op twee aspecten: Enerzijds de modaliteiten van het recht op deconnectie. Dit betekent welke maatregelen er genomen dienen te worden om een recht op deconnectie te garanderen aan de werknemers. Anderzijds de implementatie van verschillende mechanismen om op die manier het gebruik van de digitale hulpmiddelen te reguleren.²⁹⁹ Uit de rechtsleer blijken reeds enkele voorbeelden van mechanismen waarmee het gebruik van digitale hulpmiddelen gereguleerd kan worden. Dit is bijvoorbeeld een maatregel waardoor vergaderingen binnen de ondernemingen niet mogen beginnen voor 8u30 of na 18u30, gebruik maken van virtuele tools waardoor e-mails automatisch verwerkt kunnen worden of gebruik maken van een automatisch antwoord dat via e-mail wordt verstuurd wanneer een werknemer op vakantie is waarin wordt aangegeven dat men gedurende die vakantie niet op de e-mail zal antwoorden.³⁰⁰

118. Wanneer men in de onderneming niet tot een collectief akkoord komt tijdens de onderhandelingen, komt het aan de werkgever toe om een handvest op te stellen omtrent

²⁹⁵ M. HAUTEFORT, "Organiser les conditions du droit à la déconnexion", Les Cahiers du DRH 1 april 2017, nr. 241, 9.

²⁹⁶ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 323 – 326.

²⁹⁷ R. GAURIAU, "Le droit à la déconnexion: regards croisés franco-brésiliens", *JCP S* 2021, 1187.

²⁹⁸ X, "3 QUESTIONS Le droit à la déconnexion – Veille par Merav Griguer", *La Semaine Juridique – Entreprise et Affaires* 2017, afl. 30-34, (579) 579.

²⁹⁹ Art. L.2242-17, 7° Code du travail.

³⁰⁰ K. BABULE en A. BRUGIERE, "Installer le télétravail dans la durée? Analyse d'accords télétravail et recommandations d'action", *Anact* november 2021, 46 – 47.

deconnectie. In dit handvest dienen maatregelen te worden opgenomen om het recht op deconnectie te waarborgen.³⁰¹ Wanneer van dergelijk handvest gebruik wordt gemaakt dient de werkgever voorafgaand advies in te winnen bij het Sociaal en Economisch comité. Deze mogelijkheid tot het opstellen van een handvest kan ook zonder voorafgaand collectief overleg. Het is dus niet noodzakelijk om eerst dergelijk overleg te hebben gevoerd, het handvest kan ook zo worden opgesteld. Afhankelijk van de inhoud van dit handvest hecht men er een verschillende waarde aan. Indien in het handvest bepaalde gedragingen aangemoedigd worden zal het gaan om een “charte de bonnes pratiques”. Het handvest zal dan een eenzijdige verbintenis voor de werkgever zijn. Een andere mogelijkheid is dat er in het handvest bepaalde gedragsregels worden opgenomen met betrekking tot de veiligheid en gezondheid op het werk. In dat geval behoort het handvest bij het “règlement intérieur” en zijn ook werknemers verplicht deze bepalingen te volgen.³⁰² Ondernemingen met vakbondsafgevaardigde blijven wel, hoe dan ook, verplicht om jaarlijks deel te nemen aan de onderhandelingen.³⁰³

119. Zoals eerder aangehaald dient men, tijdens de onderhandelingen, de modaliteiten vast te stellen voor de uitoefening van het recht op deconnectie (*supra* 117). Men dient dus te bepalen welke rechten aan de werknemers worden toegekend om zo het recht op deconnectie vorm te geven.³⁰⁴ Door het toekennen van rechten aan de werknemers worden op die manier ook plichten voor de werkgever vastgesteld. Naast de modaliteiten omtrent het recht op deconnectie dient men ook maatregelen vast te stellen waardoor de verplichte rusttijden waar werknemers over beschikken gerespecteerd worden.³⁰⁵ Het komt aan de werkgever toe om te bewijzen dat de rusttijden van de werknemer wel degelijk gerespecteerd werden.³⁰⁶ Net zoals in België en waarschijnlijk in nog veel meer lidstaten van de EU was ook in Frankrijk het probleem dat de verplichte rusttijden niet voldoende gerespecteerd werden. Dit mede naar aanleiding van het feit dat het voor werknemers, door het gebruik van digitale hulpmiddelen, veel makkelijker wordt om tijdens hun rusttijd toch nog met het werk bezig te zijn. Het ingevoerde recht op deconnectie dient dan ook een bijkomende waarborg te bieden aan de werknemers. Met het recht op deconnectie wordt het gebruik van digitale hulpmiddelen buiten de werktijd gereguleerd, zodat werknemers na hun werkdag zich niet meer moeten bezighouden met het werk.³⁰⁷ Bovenop al deze elementen zorgt het recht op deconnectie er ook voor dat er een beter evenwicht wordt gecreëerd tussen werk en privé van de werknemers. Men dient dus, naast modaliteiten omtrent uitoefening van het recht en rusttijden, ook modaliteiten op te nemen die er voor zorgen dat er een beter evenwicht ontstaat tussen werk en privé.³⁰⁸ Indien men, over dit alles, tijdens de onderhandelingen tot een collectief akkoord komt, dient men hierbij

³⁰¹ Art. L.2242-17, 7° Code du travail.

³⁰² F. LEFRANCOIS, S. LIMOU en F. NASSIRI AMINI, “Le télétravail. Point spécial: le droit à la déconnexion”, *Liaisons sociales – les Thématiques* december 2021, 102.

³⁰³ B. TROMBEUR, “Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief”, *NJW* 2018, 858 – 868.

³⁰⁴ B. ALLIX, “La mise en place du droit à la déconnexion”, *Cah. Soc.* 2017, afl. 298, (44).

³⁰⁵ F. MOREL, “8 – Le droit à la déconnexion: mode d’emploi”, *Revue Fiduciaire* 2017, Feuillet Hebdo afl. 3685, <http://revuefiduciaire.grouperf.com/article/3685/hb/20170314092008690.html>.

³⁰⁶ Fr. Cass. Soc. 20 februari 2013, nr. 11-21599.

³⁰⁷ T. DAILLER, “L’émergence du droit à la déconnexion en droit du travail”, *LPA* 2017, afl. 43, (6).

³⁰⁸ F. MOREL, “8 – Le droit à la déconnexion: mode d’emploi”, *Revue Fiduciaire* 2017, Feuillet Hebdo afl. 3685, <http://revuefiduciaire.grouperf.com/article/3685/hb/20170314092008690.html>.

ook maatregelen op te nemen waarbij het gebruik van digitale hulpmiddelen gereguleerd wordt. De wetsbepaling omtrent het recht op deconnectie bepaalt niet welke maatregelen een onderneming hiervoor dient te nemen. Het staat de onderneming dus vrij om hier zelf vorm aan te geven.³⁰⁹

120. Wanneer er, bij gebrek aan een collectief akkoord, gebruik werd gemaakt van een handvest, dient men niet de maatregelen vast te stellen om het gebruik van digitale hulpmiddelen te reguleren. Men dient wel te voorzien in training met betrekking tot het gebruik van digitale hulpmiddelen.

121. Samenvattend kan dus worden gesteld dat het Franse recht als eerste in de EU voorzag in een recht op deconnectie door een bepaling in de wet op te nemen die aan ondernemingen de verplichting oplegt om hierover te onderhandelen. De wet zegt dus zelf nergens wat dit recht nu concreet inhoudt of welke rechten werknemers op basis hiervan zeker moeten krijgen.³¹⁰ Het doel van het recht op deconnectie staat in de wet opgenomen, de invulling er van ligt bij de ondernemingen. Het recht op deconnectie zal hierdoor in elke onderneming anders worden ingevuld. Dit kan positief zijn aangezien er zo per categorie van werk maatregelen kunnen worden genomen die in die categorie belangrijk zijn. Niet in elke sector wordt namelijk evenveel gebruik gemaakt van technologische hulpmiddelen en niet bij elk beroep is er na de werkuren nog een mogelijkheid of gevoel tot verplichting om verder te werken. Het nadeel van deze manier van werken kan natuurlijk wel zijn dat in verschillende ondernemingen waar wel min of meer hetzelfde werk wordt uitgevoerd, er in de ene onderneming meer maatregelen worden genomen dan in de andere. Op die manier kan er mogelijks een ongelijkheid ontstaan tussen werknemers van verschillende ondernemingen. Bijkomend is het ook belangrijk in het achterhoofd te houden dat deze verplichting niet voor alle ondernemingen geldt aangezien het, op basis van het wetsartikel, slechts verplicht is voor ondernemingen die een vakbondsafgevaardigde hebben.³¹¹ Positief is wel dat het recht sowieso van toepassing moet zijn op telewerkers. Mijn inziens is het voor telewerkers gevaarlijk om thuis zodanig verzeild te geraken in het werk, dat het moeilijk wordt om er niet voortdurend mee bezig te zijn. Het kan dus zeker van belang zijn om aan deze categorie werknemers een recht op deconnectie te verzekeren. Om een goede invulling te geven aan het recht op deconnectie dient de werkgever er voor te zorgen dat werknemers dit recht effectief kunnen uitoefenen. Werknemers mogen niet zoveel werk hebben dat ze het gevoel krijgen niet anders te kunnen dan buiten hun normale werkuren nog verder te werken.³¹² Ook werknemers zelf dienen dit te respecteren ten opzichte van hun collega's. Zo kunnen zij er mede voor zorgen dat andere werknemers na hun uren niet meer de druk voelen om bijvoorbeeld op e-mails te antwoorden.³¹³

122. Hoewel er een verplichting is voor de ondernemingen met een vakbondsafgevaardigde om maatregelen te nemen met betrekking tot het recht op deconnectie, zijn werknemers niet steeds

³⁰⁹ B. TROMBEUR, "Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief", *NJW* 2018, 858 – 868.

³¹⁰ B. TROMBEUR, "Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief", *NJW* 2018, 858 – 868.

³¹¹ Art. L.2242-17 Code du travail.

³¹² M. BOURGEOIS, L. TOURANCHET en X. ALAS-LUQUETAS, "Le droit à la déconnexion", *La Semaine Juridique Social* 2017, afl. 24, 1199.

³¹³ M. BOURGEOIS, L. TOURANCHET en X. ALAS-LUQUETAS, "Le droit à la déconnexion", *La Semaine Juridique Social* 2017, afl. 24, 1199.

verplicht om van dit recht gebruik te maken.³¹⁴ Zo kiezen sommige ondernemingen er voor om een keuzerecht te geven aan de werknemers. Op die manier kunnen ze er zelf voor kiezen om gebruik te maken van hun recht op deconnectie maar kunnen ze ook, indien ze dit zelf graag willen, toch nog werken tijdens hun rusttijd. Ondernemingen zorgen er niet vaak voor dat de werknemers deze mogelijkheid helemaal niet meer hebben.³¹⁵ Dit kan enerzijds gezien worden als iets positief, aangezien de werknemers op deze manier geen mogelijkheid ontzegd wordt om toch te werken. Anderzijds zorgt dit ervoor dat sommige werknemers toch steeds de druk zullen blijven voelen om nog te werken.

5.3.3 Sancties

123. Indien het recht op deconnectie niet wordt gerespecteerd door de werkgever kunnen er verschillende sancties aan hem worden opgelegd. Ten eerste kan hij op basis van de wet een gevangenisstraf en een geldboete oplopen indien de onderneming verplicht was onderhandelingen te voeren en dit heeft nagelaten.³¹⁶ Een tweede mogelijkheid, bij nalaten van het voeren van de onderhandelingen of het aannemen van een unilateraal handvest, is dat werknemers dit gaan aanvechten indien er sprake is van te hoge werkdruk.³¹⁷ Indien het recht op deconnectie niet wordt nageleefd kan dit er ook voor zorgen dat de maximale arbeidsduur of de verplichte rusttijden niet worden nageleefd. Hierdoor kan de werkgever een administratieve of strafrechtelijke sanctie oplopen.³¹⁸

³¹⁴ B. TROMBEUR, "Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief", *NJW* 2018, 858 – 868.

³¹⁵ J. SCHWARTZ, "Les dispositifs de mise en œuvre du droit à la déconnexion", *Cah. Soc.* 2017, afl. 298, (48).

³¹⁶ Art. L.2243-2 Code du travail.

³¹⁷ Fr. Cass. Soc. 26 januari 2022, nr. 20-21.636.

³¹⁸ E. VETS, "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 323 – 326.

5.4 Vergelijkende tabel België/Frankrijk

5.4.1 Arbeidsduurgrenzen

	België	Frankrijk
Maximale arbeidsduur	• 8 uur per dag • 38 uur per week	• 35 uur per week
Uitzonderingscategorieën	• Werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost • Telewerkers	• Cadres dirigeants • Werknemers en forfait jours

125. Algemeen kan geconcludeerd worden dat de maximale arbeidsduurgrens in België hoger ligt dan in Frankrijk. In België mag men namelijk maximaal 38 uur per week werken, terwijl dit in Frankrijk maar 35 uur is.³¹⁹ In beide landen zijn echter wel uitzonderingen op deze grenzen. Zo geldt de begrenzing in België niet voor werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost of voor telewerkers.³²⁰ Dit is opvallend aangezien men zou kunnen stellen dat het net voor deze categorieën van werknemers gevaarlijk kan zijn om te veel uren te werken. Telewerkers kunnen zo geen beroep doen op hun arbeidsduurgrens om na hun uren geen werk meer te verrichten. Ze kunnen namelijk niet aantonen dat ze die dag of week reeds te veel uren gewerkt hebben. Deze uitzondering wordt in Frankrijk niet gemaakt, maar wel die van de cadres dirigeants en werknemers en forfait jours.³²¹ De cadres dirigeants in Frankrijk kunnen ongeveer gelijkgesteld worden met de werknemers met een leidende functie in België. Beide landen vinden het dus niet nodig dat werknemers die, binnen een onderneming een leidende functie hebben, onderworpen zijn aan arbeidsduurgrenzen. In principe kunnen zij dus zoveel uren maken als ze willen.

³¹⁹ Art. 19 Arbeidswet; Art. L.3121-27 Code du travail.

³²⁰ Art. 3 §3, 1° Arbeidswet; art. 3bis, eerste lid Arbeidswet.

³²¹ Art. L.3111-2 Code du travail; Art. L.3121-62 – 3121-64 Code du travail.

5.4.2 Rusttijden

	België	Frankrijk
Minimale rusttijd	• 11 opeenvolgende uren per dag	• 11 opeenvolgende uren per dag • 24 opeenvolgende uren per week
Uitzonderingen op dagelijkse rusttijd	• Overmachtssituaties • Werkzaamheden gekenmerkt door opgesplitste werkperiodes • Arbeid in opeenvolgende ploegen • Bepaald bij sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst	• Indien voorzien moet worden in continue dienstlevering • Bij uitzonderlijke toename van het werk

126. Op het vlak van de rusttijden zijn België en Frankrijk redelijk gelijkend. Beide voorzien ze in een minimale rusttijd van elf opeenvolgende uren per dag.³²² In Frankrijk wordt daarenboven nog voorzien in een minimale rusttijd van 24 opeenvolgende uren per week.³²³ Beide landen voorzien ook in uitzonderingen op deze minima. In België is dit in vier gevallen zo, in Frankrijk slechts in twee.³²⁴ De uitzondering omtrent voorzien in continue dienstlevering lijkt in beide landen aanvaard te zijn als uitzondering, aangezien er in België ook een uitzondering is voor arbeid in opeenvolgende ploegen. In Frankrijk geldt er wel een uitzondering indien er een uitzonderlijke toename van het werk voorhanden is. Dit is in België niet het geval. Men zou kunnen stellen dat, door die uitzondering, het opnieuw mogelijk lijkt te zijn voor werknemers om voortdurend na hun uren nog verder te werken indien ze een overvloed aan werk hebben. Men kan zich de vraag stellen of een werknemer "gestraft" dient te worden indien er opeens veel meer werk is. Het kan namelijk zo zijn dat er gedurende een hele tijd een uitzonderlijke toename is van het werk, bijvoorbeeld door een zieke collega. Indien het dan mogelijk is om de rusttijd te verminderen, lijkt dit een makkelijke oplossing terwijl het voor de werknemer zelf beter zou zijn dat de werkgever daadwerkelijk een oplossing zoekt voor het probleem. Deze uitzondering kan dus mogelijks al snel als oplossing gezien worden door de werkgever, terwijl dit net nadelig is voor zijn werknemer(s).

³²² Art. 38ter, §1 Arbeidswet; Art. L.3131-1 Code du travail.

³²³ Art. L.3131-2 Code du travail.

³²⁴ Art. 38ter, §2 Arbeidswet; Art. L.3131-2 en L.3131-3 Code du travail.

5.4.3 Deconnectie

	België	Frankrijk
Verplicht voor welke ondernemingen?	Ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de cao-wet vallen en die 20 of meer werknemers tewerkstellen.	Ondernemingen waarin minstens één vakbondsafgevaardigde aanwezig is, wat normaal het geval is vanaf 50 werknemers. Voor 2 categorieën werknemers dient de onderneming steeds in een recht op deconnectie te voorzien: • Werknemers en forfait jours • Telewerkers
Voor welke werknemers?	Van toepassing op alle werknemers die in een onderneming werken die onder de verplichting tot een recht op deconnectie valt. Afzonderlijk regime voor de publieke sector.	Van toepassing op alle werknemers die in een onderneming werken die onder de verplichting tot een recht op deconnectie valt en sowieso voor de werknemers en forfait jours en de telewerkers.
Uitoefening van het recht	De werkgever dient op regelmatige tijdstippen, of wanneer een werknemersvertegenwoordiger uit het comité erom verzoekt, te voorzien in een overleg omtrent deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Overleg dient plaats te vinden met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Indien uit het overleg afspraken voortvloeien, dienen deze te worden opgenomen in het arbeidsreglement of in een cao.	Verplichte onderhandelingen in de onderneming omtrent 2 zaken: de modaliteiten van het recht op deconnectie en de implementatie ervan. Indien hieromtrent geen collectief akkoord bereikt kan worden, dient dit door de werkgever te worden geregeld in een Handvest.

Sanctie	Tot op heden niet voorzien in een sanctie indien een onderneming de onderhandelingsplicht niet nakomt.	Indien een onderneming/werkgever de onderhandelingsplicht niet nakomt kan ze onderworpen worden aan een strafrechtelijke sanctie van 1 jaar gevangenisstraf of een geldboete van €3 750.
---------	--	--

127. De uitoefening van het recht is in België en Frankrijk dus grotendeels hetzelfde. In beide landen wordt geen definitie gegeven van wat het recht op deconnectie nu concreet inhoudt.³²⁵ Ondernemingen dienen er alleen voor te zorgen dat er onderhandeld wordt of overleg wordt gepleegd omtrent dergelijk recht. Hierbij dienen ze, tijdens een overleg, maatregelen te zoeken die ervoor zouden kunnen zorgen dat hun werknemers na hun uren niet meer verbonden blijven met hun werk. De inhoud van een recht op deconnectie en hoe er vorm aan moet worden gegeven in de ondernemingen is dus in beide landen min of meer hetzelfde.

128. Een klein verschil dat bestaat tussen de twee landen is welke ondernemingen dienen te voorzien in dergelijk recht op deconnectie. In Frankrijk moet dit vanaf dat er een vakbondsafgevaardigde in de onderneming aanwezig is, wat normaliter het geval is vanaf 50 werknemers. In België is dit reeds vanaf 20 werknemers en voor zover de onderneming onder het toepassingsgebied van de cao-wet valt. Een opmerkelijk verschil is echter wel dat er in Frankrijk een onderscheid wordt gemaakt voor twee categorieën van werknemers.³²⁶ Ongeacht het aantal werknemers in een onderneming, dient de werkgever te voorzien in een recht op deconnectie voor werknemers en forfait jours en telewerkers. Men besloot hiertoe aangezien het voor deze categorieën gevaarlijk kan zijn om voortdurend verbonden te blijven met hun werk. In België is niet in dergelijke uitzondering voorzien. Indien men een telewerker is in een onderneming met minder dan 20 werknemers, dient de werkgever dan ook niet te voorzien in een recht op deconnectie.

129. Een laatste verschil tussen beide landen is dat men in Frankrijk voorziet in een sanctie indien de onderneming de onderhandelingsplicht niet nakomt.³²⁷ In België is dit niet het geval en wordt er dus maar weinig gevolg aan gegeven indien een onderneming geen overleg pleegt omtrent deconnectie, ook al was ze hier eigenlijk toe verplicht.

³²⁵ Art. 16 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie; Art. L.2242-17, 7° Code du travail.

³²⁶ Art. 3121-64 Code du travail; Art. 3.1.3 Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, verlengd door Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie de télétravail, *JORF* 13 april 2021, nr. 0087.

³²⁷ Art. L.2243-2 Code du travail.

130. Algemeen kan dus geconcludeerd worden dat het recht op deconnectie, of beter gezegd het overleg tot deconnectie, in beide landen grotendeels hetzelfde geregeld wordt. De belangrijkste uitzondering is dat er in Frankrijk sowieso voorzien dient te worden in een recht op deconnectie voor de werknemers en forfait jours en de telewerkers. Door deze uitzondering in te voeren lijkt de Franse regelgeving meer tegemoet te komen aan de noden van de werknemers dan de Belgische. Het probleem situeert zich namelijk veelal bij de telewerkers, aangezien zij degene zijn die, met behulp van hun digitale communicatiemiddelen, van thuis uit, na hun uren, werk kunnen blijven uitoefenen. Het is dan ook goed dat hier rekening mee wordt gehouden, ongeacht hoe groot de onderneming is waar zij voor werken.

6 Conclusie

131. Deze masterscriptie biedt een antwoord op de centrale onderzoeksvraag: “Voegt een recht op deconnectie op EU-niveau iets toe aan de bestaande Belgische regeling inzake arbeidstijd?” Op deze vraag wordt een antwoord gegeven aan de hand van een bespreking van de reeds bestaande regelingen omtrent arbeidstijd in de Europese Unie, in België en in Frankrijk. Uit de wetgeving op EU-niveau volgt dat er door de Europese Unie reeds verschillende richtlijnen werden aangenomen die verband houden met de problematiek omtrent een recht op deconnectie. Zo is er namelijk de Arbeidstijdenrichtlijn. Deze richtlijn bevat allereerst een definitie omtrent arbeidstijd.³²⁸ Naar aanleiding van rechtspraak van het Europese Hof van Justitie werd verduidelijkt wanneer er concreet sprake is van arbeidstijd en in hoeverre lidstaten van deze definitie kunnen afwijken. Een belangrijke categorie hierbij, waar het Hof van Justitie inmiddels duidelijkheid over heeft geschept, zijn de beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdiensten. Indien er sprake is van een bereikbaarheidsdienst, waarbij de werknemer dus van thuis uit een wachtdienst uitoefent, maar hij op zodanige manier beperkt wordt in zijn vrijheid dat hij niet kan kiezen wat hij gedurende deze periode doet, is er sprake van arbeidstijd, ook al voert de werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeidsprestaties uit.³²⁹ Deze invulling kan echter ook van belang zijn ten opzichte van het recht op deconnectie. Indien deze invulling parallel wordt toegepast op werknemers die na hun uren van thuis uit nog verder werken, kan er ook een onderscheid gemaakt worden. Namelijk, werknemers die volledig vrijwillig nog verder werken en die hiertoe verplicht worden door hun werkgever. Indien dit volledig vrijwillig het geval is, zou men kunnen stellen dat er geen sprake is van arbeidstijd want men kon zelf kiezen hoe hij zijn tijd invulde. Indien de werknemer hier toch toe verplicht wordt, kan deze tijd wel gezien worden als arbeidstijd, want de werknemer kan gedurende deze periode niet vrij over zijn beschikken. Deze tijd zal dan ook meetellen met betrekking tot de maximale arbeidsduur die een werknemer per dag of per week mag werken. Op die manier zal een werknemer dan veel sneller aan zijn maximale arbeidsduur zitten.

132. Naast de Arbeidstijdenrichtlijn, heeft de Europese Unie ook de Work-Life balance Richtlijn tot stand gebracht. Deze richtlijn voorziet voornamelijk in een regeling omtrent verlof en poogt de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren door bijvoorbeeld mannen ook betaald verlof toe te kennen.³³⁰ Verder voorziet de richtlijn ook in bepalingen waardoor de man ook bepaald verlof zou opnemen in plaats van dat het steeds de vrouw is die dit doet, zoals bijvoorbeeld bij zorgverlof.³³¹ Het lijkt dan ook zo dat de richtlijn positief is om meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te creëren maar betrekking tot het recht op deconnectie lijkt de richtlijn niet zeer relevant. Men zou enkel kunnen stellen dat een werknemer zich op deze richtlijn zou kunnen beroepen om, tijdens een verlofperiode, zich niet bezig te moeten houden met het werk. En dus tijdens de periode volledig gedeconnecteerd dient te zijn van het werk. De vraag is dan ook of deze twee richtlijnen op EU-niveau reeds voldoende waarborgen bieden om werknemers

³²⁸ Art. 2, §1 Arbeidstijdenrichtlijn.

³²⁹ HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak.

³³⁰ Art. 4 Work-Life balance Richtlijn.

³³¹ Art. 6 Work-Life balance Richtlijn.

een recht op deconnectie te garanderen, of dat het toch beter zou zijn om op EU-niveau een recht op deconnectie in te voeren.

133. Indien men naar de lidstaten kijkt die deze richtlijnen hebben omgezet in hun nationale wetgeving, zijn er toch enkele verschillen merkbaar. Het probleem doet zich hierbij niet noodzakelijk voor bij het feit dat landen een verschillende arbeidsduurgrens hebben, maar eerder op het vlak van de uitzonderingen die ze hierbij hebben. Indien men naar België en Frankrijk kijkt, hebben beide landen uitzonderingen op de arbeidsduurgrenzen. In beide landen zijn er dus categorieën van werknemers die aan geen arbeidsduurgrens gebonden zijn en dus in principe zoveel kunnen werken als ze willen, of zelfs als hun werkgever wil.³³² Het feit dat deze uitzonderingen bestaan zorgt ervoor dat het voor de categorieën die onder deze uitzonderingen vallen, het wel nuttig kan zijn om over een recht op deconnectie te beschikken, al dan niet opgelegd vanuit EU-niveau. Naast uitzonderingen op de arbeidsduurgrenzen, zijn er in beide landen (België en Frankrijk) ook uitzonderingen opgenomen omtrent de minimum rusttijden voor werknemers. Ook hier kan men dus in bepaalde gevallen van afwijken waardoor de werknemers niet de rust krijgen die hun eigenlijk gegarandeerd dient te worden.³³³

134. Men zou dus kunnen stellen dat het invoeren van een recht op deconnectie op EU-niveau wel degelijk iets zou kunnen toevoegen aan de Belgische regeling inzake arbeidstijd. Op die manier zou er namelijk voor elke categorie van werknemers een recht op deconnectie gelden, waardoor ze allemaal dienen te deconnecteren van hun werk en dus niet voortdurend, na hun uren, van thuis uit kunnen blijven verder werken. Indien de Europese Unie dergelijk recht zou invoeren, is het echter de vraag hoe ze dit kunnen doen op een manier waardoor het recht ook effectief uitwerking krijgt. Indien wordt gekeken naar het recht op deconnectie in België en Frankrijk, lijkt dit eerder op symbolische wetgeving. Ten eerste dient niet elke onderneming te voorzien in dergelijk recht, behalve in Frankrijk voor twee categorieën.³³⁴ Anders geldt er in beide landen een minimumaantal werknemers alvorens dit recht besproken dient te worden. Ten tweede gaat het namelijk ook alleen over een bespreking omtrent het recht. In beide landen dient er een overleg plaats te vinden omtrent de modaliteiten en hoe er uitvoering gegeven kan worden aan het recht op deconnectie.³³⁵ Mijns inziens biedt dergelijk recht op deconnectie dan ook onvoldoende waarborgen voor de werknemers. Het is echter moeilijk te bepalen hoever zo een recht op EU-niveau dan zou moeten gaan om voldoende waarborgen te bieden. Indien er door de EU effectief beperkingen worden opgelegd, zoals bijvoorbeeld het na 18u niet meer laten binnenkomen van e-mails, zal dit voor vele werknemers ook nadelig zijn aangezien ze dan de volgende werkdag bedolven kunnen worden onder de e-mails waar iedere collega snel antwoord op wil krijgen. Het lijkt dus moeilijk een correct evenwicht te vinden

³³² Art. 3 §3, 1^o Arbeidswet; art. 3bis, eerste lid Arbeidswet; Art. L.3111-2 Code du travail; Art. L.3121-62 – 3121-64 Code du travail.

³³³ Art. 38ter, §2 Arbeidswet; Art. L.3131-2 en L.3131-3 Code du travail.

³³⁴ Art. 3121-64 Code du travail; Art. 3.1.3 Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, verlengd door Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie de télétravail, *JORF* 13 april 2021, nr. 0087.

³³⁵ Art. 16 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie; Art. L.2242-17, 7^o Code du travail.

tussen regelgeving waardoor er daadwerkelijk invulling wordt gegeven aan het recht op deconnectie en te verregaande regels opleggen om het recht te garanderen.

135. Hiermee rekening houdende, lijkt het beter om op EU-niveau niet te voorzien in een recht op deconnectie. De Europese Unie kan dan beter in zijn Arbeidstijdenrichtlijn of in een nieuwe regeling opnemen dat het de lidstaten niet toegelaten is om uitzonderingen te voorzien op bijvoorbeeld de arbeidsduurgrenzen en rusttijd. Op die manier zal elke categorie van werknemers onder deze bepalingen vallen, waardoor er in principe geen nood meer zou zijn aan een recht op deconnectie. Een werknemer kan zich dan gewoon beroepen op zijn arbeidsduurgrenzen. Een telewerker in België zou dan na 38 uur werken niet meer verplicht kunnen worden om nog verder te werken, ook al zit hij misschien op woensdag al aan deze uren. Op deze manier zullen werkgevers mogelijks ook sneller inzien dat ze ervoor moeten zorgen dat hun werknemers iedere dag maar een beperkt aantal uren werken, zodat ze wel iedere dag van de werkweek hun werk kunnen blijven uitvoeren.

136. Ondanks dat het mijns inziens dus geen grote meerwaarde zou hebben op een recht op deconnectie op EU-niveau in te voeren, kan het wel nuttig zijn om in een andere regeling, bijvoorbeeld de Arbeidstijdenrichtlijn, een bepaling op te nemen waaruit volgt dat het belangrijk is dat werknemers deconnecteren van hun werk en digitale communicatiemiddelen. Op die manier wordt er wel gewag gemaakt van het probleem maar dient er geen volledig deconnectierecht aangenomen te worden om een oplossing te bieden.

7 Bibliografie

7.1 Wetgeving

7.1.1 Europese wetgeving

- Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.
- Richtl. Raad nr. 92/85, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, *Pb.L.* 28 november 1992, afl. 348, 1.
- Richtl. EP en Raad nr. 2003/88/EG, 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 18 november 2003, afl. 299, 9.
- Richtl. EP en Raad nr. 2006/54/EG, 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23.
- Richtl. Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 18 maart 2010, afl. 68, 13.
- Richtl. EP en Raad nr. 2019/1158, 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, *Pb. L.* 12 juli 2019, afl. 188, 79.
- Resolutie van het Europees Parlement met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (21 januari 2021) (2019/2181(INL)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_NL.html#title1.
- Voorstel (Comm.) voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, 26 april 2017, COM(2017)253 def. – 2017/0085 (COD).

7.1.2 Belgische wetgeving

- Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969, 267.
- Arbeidswet, *BS* 30 maart 1971, 3931.
- Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.
- Wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001, 30949.
- Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 15 maart 2017
- Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018, 31620.
- Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.
- KB 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, *BS* 12 februari 1965.

- KB 21 juni 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, *BS* 9 juli 1999.
- KB 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, *BS* 28 april 2014.
- Wetsontwerp 11 december 2017 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, *Parl. St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2839/001.
- Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, *Parl.St. Kamer*, 2022, nr. 55-2810/001.
- Titel 3 van boek I Codex over het welzijn op het werk.
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, *BS* 9 juli 1999.
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk, *BS* 5 september 2006.

7.1.3 Franse wetgeving

- Code du travail.
- Loi n° 2016-1088 (FR) 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, verlengd door Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie de télétravail, *JORF* 13 april 2021, nr. 0087.

7.1.4 Luxemburgse wetgeving

- Art. L.312-9 Wet n° 7890 in Luxemburg.

7.2 Rechtspraak

7.2.1 Europese rechtspraak

- HvJ 3 juli 1986, nr. 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, Lawrie-Blum.
- HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland / Raad van de Europese Unie.
- HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Simap.
- HvJ 26 juni 2001, nr. C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, The Queen / Secretary of State for Trade and Industry.
- HvJ 9 september 2003, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Jaeger.
- HvJ 5 oktober 2004, C-397/01 – C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, Pfeiffer.
- HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Dellas.
- HvJ 4 maart 2011, nr. C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Grigore.
- HvJ 22 november 2011, nr. C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, KHS / Winfried Schulte.
- HvJ 10 september 2015, nr. C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Tyco.
- HvJ 21 februari 2018, nr. C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, Matzak.
- HvJ 15 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, CCOO t. Deutsche Bank SAE.

7.2.2 Belgische rechtspraak

- Cass. 9 januari 1984, AR nr. 6881.
- Cass. (3^e k.) AR S.13.0029.N, 10 maart 2014 (G.D. / Algemeen Ziekenhuis Jan Portaels vzw), Arr.Cass. 2014, afl. 3, 722.
- Cass. (3^e k.) AR S.13.0024.F, 18 mei 2015 (J.T., F.L., J.-P. L. / Ville de Dinant), Arr.Cass. 2015 afl. 5, 1275.
- Cass. (3^e k.) AR. S.19.0071.F, 21 juni 2021 (VILLE DE BEAUMONT / M.B.), *JTT* 2022, afl. 1415, 11.
- Arbh. Antwerpen 4 januari 1994, *Soc. Kron.* 1994, 355.
- Gent 4 oktober 1979, *T.S.R.* 1980, 415.
- Arbh. Luik 19 november 2001, *JTT* 2002, 148.
- Arbh. Luik 1 maart 2005, *Soc. Kron.* 2007, 399
- Arbh. Brussel 27 oktober 2009, *J.T.T.* 2010, 154.

7.2.3 Franse rechtspraak

- Fr. Cass. Soc. 2 oktober 2001, nr. 99-42.727.
- Fr. Cass. Soc. 28 februari 2002, nr. 99-17.221.
- Fr. Cass. Soc. 17 februari 2004, nr. 01-45.889.
- Fr. Cass. Soc. 30 november 2011, nr. 09-67.798P.
- Fr. Cass. Soc. 20 februari 2013, nr. 11-21599.
- Fr. Cass. Soc. 25 november 2015, nr. 14-24.444.
- Fr. Cass. Soc. 26 januari 2022, nr. 20-21.636.
- Fr. Cass. Soc. 26 oktober 2022, nr. 21-14.178.

- Fr. Cass. Soc. 7 juni 2023, nr. 21-20.322.
- Toulouse 22 februari 2019, RG nr. 17/01630.

7.3 Rechtsleer

7.3.1 Europese rechtsleer

- DE LA CORTE-RODRIGUEZ, M., "Work-life balance for all: a redistribution of caring responsibilities between men and women?", in SCHOUKENS, P, KEERSMAEKERS, T., DEMARSIN B. en DE BECKER, E., (eds.), *Liber Amicorum Danny Pieters*, Owl Press Legal, 2022, 365 – 372.
- RISAK, M en DULLINGER, The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change. ETUI Report 140, Brussel, ETUI, 2018, 40, <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change>.

7.3.2 Belgische rechtsleer

- BLOMME, F., "De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevenden", *Or.* 2015, 54 – 68.
- BOUZOUMITA, S en DE WILDE, I., "Het hof van Justitie en het begrip 'arbeidstijd': slapen is soms werken", *Or.* 2004, 153 – 168.
- BROECKX, T en EMBRECHTS, J., *Arbeidsorganisatie*, Mechelen, Kluwer, 2009, 94p.
- DE GOLS, M., *Arbeidstijd*, Mechelen, Kluwer, 2018, 147p.
- DE GROOF, S., "Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Noodzaak tot en stand van zaken van de herziening", *NJW* 2012, afl. 273, 788 – 796.
- DE GROOF, S., *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2022, 708p.
- DEGUELDRE, M. en DEVLOO, K., "Flexibiliteit in de arbeidsrelatie", Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 379p.
- FOUBERT, P en VANCLEEF, S., "Genderdiscriminatie en genderstereotypen in de arbeidssfeer: mannelijker en subtieler van aard?" in BREMS, E, CANNOOT, P en STEVENS, L., (eds.), *Recht & Gender in België – 10 jaar later*, Brugge, Die Keure, 2021, 153 – 175.
- FOUBERT, P en VRIJSEN, A., "De nieuwe Europese Work-life balance richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen", *TSR* 2020, 4 – 47.
- FRANCO, H., VANDENDRIESSCHE, L. en DEMEESTERE, S., "Wachtdiensten thuis na het Matzak-arrest", *NjW* 2019, 50 – 59.
- GABRIELS, T en VERHAEGEN, E., "De arbeidsdeal: te veel deal?", *Soc.Weg* 2022, 2 – 6.
- HENDRICKX, F., *Arbeidsrecht – Deel 1*, Brugge, Die Keure, 2022, 536p.
- KESTEMONT, L. en SCHOUKENS, P., *Rechtswetenschappelijk schrijven*, Leuven, Acco, 2021, 144p.
- PETIT, J., *De arbeidstijdenregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 170p.
- REYNIERS, K., "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 87 – 109.
- TROMBEUR, B., "Recht op deconnectie vanuit een Frans perspectief", *NJW* 2018, 858 – 904.
- TROMBEUR, B., *De smartphone en technostress*, Mechelen, Kluwer, 2018, 168p.
- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2023, 3662p.

- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal zakboekje*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2023, 1570p.
- VAN HIEL, I., "Thuiswachtdienst kan toch arbeidstijd zijn", *Juristenkrant* 2018, 4 – 5.
- VANDERSNICKT, C., "Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken", *Soc.Weg.* 2022, 2 – 6.
- VERHAEGEN, E., "Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (arbeidsdeal)", *Soc.Weg.* 2023, 2 – 9.
- VETS, E., "Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief", *Or.* 2022, 316 – 336.

7.3.3 Franse rechtsleer

- ALLIX, B., "La mise en place du droit à la déconnexion", *Cah. Soc.* 2017, afl. 298, (44).
- BABULE, K en BRUGIERE, A., "Installer le télétravail dans la durée? Analyse d'accords télétravail et recommandations d'action", *Anact* november 2021, 46 – 47.
- BOURGEOIS, M., TOURANCHET, L. en ALAS-LUQUETAS, X., "Le droit à la déconnexion", *La Semaine Juridique Sociale* 2017, afl. 24, 1199.
- DAILLER, T., "L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail", *LPA* 2017, afl. 43, p.6.
- FRANCOIS, G en MORAND, M., "La durée du travail I », *Liaisons sociales – les Thématiques* maart 2017, 100p.
- GAURIAU, R., "Informatique et libertés – Le droit à la déconnexion : regards croisés franco-brésiliens – Etude par Rosane Gauriau", *JCP S* 2021, 1187p.
- HAUTEFORT, M., "Organiser les conditions du droit à la déconnexion", *Les Cahiers du DRH* 1 avril 2017, nr. 241.
- LAHALLE, T., "Santé et sécurité au travail, l'employeur est soumis à une obligation légale de sécurité", *JCP S* 2023, 1355.
- LEFRANCOIS, F., LIMOU, S. en NASSIRI AMINI, F., "Le télétravail. Point spécial: le droit à la déconnexion", *Liaisons sociales – les Thématiques* december 2021, 114p.
- MOREL, F., "8 – Le droit à la déconnexion: mode d'emploi", *Revue Fiduciaire* 2017, Feuillet Hebdo afl. 3685, <http://revuefiduciaire.grouperf.com/article/3685/hb/20170314092008690.html>.
- SCHWARTZ, J., "Les dispositifs de mise en œuvre du droit à la déconnexion", *Cah. Soc.* 2017, afl. 298, p.48.
- X, "3 QUESTIONS Le droit à la déconnexion – Veille par Merav Griguer", *La Semaine Juridique – Entreprise et Affaires* 2017, afl. 30-34, (579) 579.

7.4 Overige bronnen

7.4.1 Onderzoeksrapporten

- European Commission Work-life balance report, 2018, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6956e0c4-e630-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.
- European Law Institute, "Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect, Report of the European Law Institute", 2023, https://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_elj/Publications/Guiding_Principles_Workers_Right_to_Disconnect.pdf.
- ILO-Eurofound, Working anytime, anywhere. The effects on the world of work, 2017.
- RIZIV, Berekening van uw arbeidsongeschiktheidsuitkering als werknemer/werkloze, <https://www.riziv.fgov.be/nl/thema-s/arbeidsongeschiktheid/werknemers-en-werklozen/de-arbeidsongeschiktheidsuitkering>.
- RIZIV, Langdurige arbeidsongeschiktheid: hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?, <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen>.
- X, Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid, "Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandige ondernemers met burn-outsymptomen", 18 mei 2022, 12 – 14, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/49692>

7.4.2 Krantenartikelen

- HAECK, B., "Helpt meer burn-outs en depressies in vijf jaar", *De Tijd*, 27 december 2022, <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/helpt-meer-burn-outs-en-depressies-in-vijf-jaar/10437137.html>.
- Persbericht Europees Parlement, "EP-leden willen dat recht om offline te zijn een EU-grondrecht wordt", 21 januari 2021, <https://www.europarl.europa.eu/news/nl/press-room/20210114IPR95618/ep-leden-willen-dat-recht-om-offline-te-zijn-een-eu-grondrecht-wordt#:~:text=De%20EP%2Dleden%20beschouwen%20het,ander%20vormen%20van%20digitale%20communicatie>.
- VAN DER PAS, L., "Lokkoppelen van het werk: we willen het, maar we vinden het onmogelijk. 'Nochtans belangrijk tegen burn-out'", *De Morgen*, 23 mei 2023, <https://www.demorgen.be/nieuws/lokkoppelen-van-het-werk-we-willen-het-maar-we-vinden-het-onmogelijk-nochtans-belangrijk-tegen-burn-out~b0f1d84a/>.

