



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Handreiking Arbeidstijden en brandweervrijwilligers

Deze notitie zet uiteen hoe de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit doorwerken in de vrijwillige brandweerorganisatie en geeft brandweerleiding en brandweervrijwilligers praktische handvatten hoe om te gaan met de regels in de praktijk.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1. Arbeidstijdenwet en brandweervrijwilligers	2
1.1 Samenvatting	2
1.2 Arbeidstijdenwet	2
1.3 Hoofdbetrekking en de brandweervrijwilliger	2
1.4 Uitzonderingen op de Arbeidstijdenwet	2
1.5 Links	2
2. Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit	3
2.1 Samenvatting	3
2.2 De Arbeidstijdenwet	3
2.3 Het Arbeidstijdenbesluit	3
3. De maximale arbeidstijd van de brandweervrijwilliger	4
3.1 Samenvatting	4
3.2 'Gewone' arbeidstijd: de dienst	4
3.2.1 Links	5
3.3.1 Consignatie	5
3.3.2 Consignatie van commandanten en ondercommandanten	5
3.3.3 Uitruk tijdens consignatie	5
3.3.4 Links	6
3.4 Bereikbaarheidsdienst/vrije instroom	6
3.4.1 Links	6
3.5 Aanwezigheidsdienst/kazemering en 'opt-out'	6
3.5.1 Links	7
4 De minimale rusttijd van de brandweervrijwilliger	8
4.1 Samenvatting	8
4.2 Pauzes	8
4.3 Dagelijkse en wekelijkse rust	8
4.4 Zondagen	9
4.5 Vakantie	9
4.6 Links	9

Inleiding

Brandweervrijwilligers vallen onder de Arbeidstijdenwet. De Arbeidstijdenwet vormt samen met het Arbeidstijdenbesluit ingewikkelde regelgeving. Ze hebben veel verschillende regels en aanvullingen en uitzonderingen op die regels. In deze notitie staat een samenvatting van de regels waaraan de brandweer zich moet houden bij de inzet van vrijwilligers, en niet de achtergrond of juridische verantwoording van deze regels. Een uitgebreide beschrijving zou leiden tot bijvoorbeeld de volgende tekst:

Volgens artikel 5:7 tweede lid van de Arbeidstijdenwet is de maximale arbeidstijd per dag 12 uur. Tegelijk maakt artikel 4.8:1 van het Arbeidstijdenbesluit het mogelijk dat werknemers aanwezigheidsdiensten van maximaal 24 uur draaien. Hiervoor verklaart artikel 4.8:1 eerste lid van het Arbeidstijdenbesluit dat artikel 5:7 tweede lid van de Arbeidstijdenwet niet van toepassing is voor werknemers met aanwezigheidsdiensten.

Artikel 4.8:1 derde lid van het Arbeidstijdenbesluit stelt daarnaast dat een werknemer per half jaar maximaal 52 aanwezigheidsdiensten mag draaien. Maar artikel 5.3:5 tweede lid van het Arbeidstijdenbesluit bepaalt dat een brandweervrijwilliger één aanwezigheidsdienst per week mag draaien. Tegelijk stelt dit zelfde artikel dat brandweervrijwilligers niet de verplichte rust vóór en na een aanwezigheidsdienst hoeven te nemen, die andere werknemers op grond van artikel 4.8:1 derde lid van het Arbeidstijdenbesluit wel moeten nemen.

Dit soort beschouwingen komen in deze notitie dus niet voor. In plaats daarvan staat in deze notitie de volgende tekst:

Brandweervrijwilligers mogen één maal per week een aanwezigheidsdienst draaien. 'Gewone' werknemers, bijvoorbeeld de beroepsbrandweer moeten voor én na een aanwezigheidsduur 11 uur rust houden. Brandweervrijwilligers hoeven dat niet.

De Arbeidstijdenwet sluit aan bij de Arbeidsomstandighedenwet en is er voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers. Brandweervrijwilligers zijn bijzondere werknemers, omdat zij het brandweerwerk vaak naast hun gewone werk doen, en omdat de brandweer 24 uur per dag en 7 dagen per week paraat moet zijn. Om dat mogelijk te maken, maakt de Arbeidstijdenwet veel uitzonderingen voor de brandweer en voor de brandweervrijwilligers.

Ondanks deze uitzonderingen zijn de regels voor sommige situaties misschien te streng. Maar in sommige situaties levert volledig gebruik van de ruimte juist risico's op voor vrijwilligers en voor derden. Deze notitie geeft alleen een overzicht van de regels en de mogelijkheden voor de inzet, en niet een waardeoordeel. Bij alle voorbeelden in deze notitie kan de opmerking worden geplaatst dat brandweerleiding en brandweervrijwilliger zich steeds moeten afvragen of de inzet niet alleen binnen de regels past maar ook of de inzet op zich verantwoord is.

1. Arbeidstijdenwet en brandweervrijwilligers

1.1 Samenvatting

- De Arbeidstijdenwet geldt ook voor brandweervrijwilligers.
- De brandweervrijwilliger, de hoofdwerkgever en de brandweerleiding zijn samen verantwoordelijk voor de naleving van de regels
- De Arbeidstijdenwet geldt niet voor zelfstandigen en voor werknemers met hogere inkomens en geldt niet bij rampen en zware ongevallen

1.2 Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet stelt regels voor de werktijden en de rusttijden van werknemers. Die regels zijn er voor de bescherming van hun veiligheid, gezondheid en welzijn. Voor de Arbeidstijdenwet zijn brandweervrijwilligers werknemers: de wet ziet het werk voor de brandweer niet als hobby of vrijwilligerswerk.

1.3 Hoofdbetrekking en de brandweervrijwilliger

Veel brandweervrijwilligers hebben naast de brandweer een andere betrekking: de *hoofdbetrekking*. Als een werknemer meerdere betrekkingen heeft, dan telt de Arbeidstijdenwet voor die werknemer alle betrekkingen bij elkaar op.

De brandweervrijwilliger moet ervoor zorgen dat zijn hoofdwerkgever weet wanneer hij voor de brandweer werkt én dat de brandweerleiding weet wanneer hij voor zijn hoofdwerkgever werkt. De Arbeidsinspectie spreekt uiteindelijk de werkgever aan op de naleving van de regels, niet de werknemer. De hoofdwerkgever én de brandweerleiding zijn verantwoordelijk voor een goede registratie van de werktijden van de brandweervrijwilliger.

Een goede registratie van de werktijden en naleving van de regels is bij de brandweer extra belangrijk. Brandweermensen moeten fit en alert zijn. Niet alleen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, maar ook voor de veiligheid van derden.

1.4 Uitzonderingen op de Arbeidstijdenwet

In bepaalde gevallen geldt de Arbeidstijdenwet niet:

- De Arbeidstijdenwet geldt alleen voor werknemers en niet voor zelfstandigen. Vrijwilligers die in hun hoofdbetrekking zelfstandig zijn, zijn in die hoofdbetrekking geen werknemer. Ze vallen dus alleen voor het werk bij de brandweer onder de Arbeidstijdenwet.
- Werknemers met hogere inkomens (drie keer het minimumloon of meer) vallen niet onder de Arbeidstijdenwet.
- Werk bij een ramp of een zwaar ongeval valt niet onder de Arbeidstijdenwet.

1.5 Links

- [Arbeidstijdenwet: regels voor vrijwillige brandweer \(Ministerie van SZW\)](#)
- [ATW 1:1 Definitie werknemer](#)
- [ATB 2.1:1 Hogere inkomens](#)
- [ATB 2:2 Rampen](#)

2. Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit

2.1 Samenvatting

- Bij de inzet van de brandweervrijwilliger moet men rekening houden met de maximale arbeidstijden én met de minimale rust
- Om de regels voor de vrijwillige brandweer te kennen, moet men naar de Arbeidstijdenwet én naar het Arbeidstijdenbesluit kijken

2.2 De Arbeidstijdenwet

Werkgevers en werknemers maken zelf afspraken over de werktijden en de rusttijden. Dit doen ze doorgaans in een werktijdenregeling of in individuele afspraken. De Arbeidstijdenwet bepaalt dus niet de arbeidstijden voor werknemers, maar bepaalt de grenzen waarbinnen die arbeidstijden moeten blijven. Die grenzen bestaan uit maxima en minima: bijvoorbeeld hoeveel uur mag een werknemer maximaal per dag werken en hoeveel uur moet een werknemer minimaal per dag rusten. De werkgever moet met beide rekening houden.

Voorbeeld

Henk is lid van de vrijwillige brandweer. Op maandagochtend werkt hij van 06.00 tot 11.00 uur voor zijn hoofdwerkgever, maandagmiddag heeft hij van 16.00 tot 18.00 uur werkoverleg bij de brandweer en maandagavond doet hij mee aan een oefening van 19.00 tot 23.00 uur. Hij moet de volgende dag weer om 06.00 uur beginnen.

Henk heeft maandag 5 uur voor zijn hoofdwerkgever gewerkt, 2 uur werkoverleg gehad en 4 uur geoefend. Dat is samen 11 uur en dat valt binnen de maximale dagelijkse arbeidstijd. Maar als Henk op dinsdag om 06.00 begint, rust hij tussen maandagochtend en dinsdagochtend één periode van 5 uur, één periode van 1 uur en één periode van 7 uur. Volgens de Arbeidstijdenwet moet een brandweervrijwilliger in een week één dag minimaal 8 uur aaneengesloten rust en de andere dagen minimaal 11 uur aaneengesloten rust hebben. Henk moet dinsdagochtend dus een uur later bij zijn hoofdwerkgever beginnen.

2.3 Het Arbeidstijdenbesluit

In de Arbeidstijdenwet staan regels die het beste aansluiten bij 'gewone' werktijden: werktijden van iemand die bijvoorbeeld in een kantoor of in een winkel werkt. In het Arbeidstijdenbesluit staan uitzonderingen en aanvullingen op die regels, meestal voor beroepen met afwijkende werktijden. Eén van die beroepen is de vrijwillige brandweer. De brandweer heeft namelijk enkele bijzondere kenmerken. De brandweer moet 24 uur per dag en zeven dagen per week paraat zijn. En veel brandweervrijwilligers hebben naast hun werk voor de brandweer nog een andere baan.

In deze handreiking staan regels die soms uit de Arbeidstijdenwet komen en soms uit het Arbeidstijdenbesluit. Voor de leesbaarheid hebben we het hier alleen over de Arbeidstijdenwet.

3. De maximale arbeidstijd van de brandweervrijwilliger

3.1 Samenvatting

De brandweer heeft meerdere manieren om vrijwilligers in te zetten, en voor al deze manieren gelden verschillende regels.

Maximale arbeidstijd

- Op één dag: 12 uur
- In één week: 60 uur
- In een periode van 4 weken: 55 uur gemiddeld
- In een periode van 16 weken: 48 uur gemiddeld

Consignatie

- In elke periode van 28 dagen, 14 dagen geen consignatie
- In elke periode van 28 dagen twee periodes van 48 uur zonder werk of consignatie
- 11 uur voor een nachtdienst bij de hoofdwerkgever en 14 uur daarna geen consignatie

Consignatie van (onder)commandanten

- In elke periode van 182 dagen, 91 dagen geen consignatie

Uitruk tijdens consignatie

- Maximale arbeidstijd 14 uur
- Geen pauzes of extra rusttijd nodig
- Geen onderscheid dag en nachtdienst

Bereikbaarheidsdienst/ vrije instroom

- Er zijn geen regels voor de bereikbaarheidsdienst
- De uitruk vanuit een bereikbaarheidsdienst valt niet onder de regels van de Arbeidstijdenwet

Aanwezigheidsdienst / kazernering

- Eén aanwezigheidsdienst per week
- Een aanwezigheidsdienst duurt maximaal 24 uur
- Aanwezigheidsdienst telt mee voor maximale arbeidstijd van 60 uur per week en gemiddeld 48 uur per week
- Bij de maatwerkregeling ('opt out') is de maximale arbeidsduur per week én over een langere periode 60 uur per week

3.2 'Gewone' arbeidstijd: de dienst

Onder de 'gewone' arbeidstijd vallen geplande werkzaamheden van de brandweer, zoals het oefenen, onderhoud, werkoverleg. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit hebben het hier over *de dienst*.

De Arbeidstijdenwet geeft een maximale arbeidstijd per dienst: 12 uur. Voor de brandweervrijwilliger telt alle werk binnen 24 uur als één dienst. Bijvoorbeeld: een brandweervrijwilliger die op een dag 8 uur voor zijn hoofdwerkgever werkt, mag dezelfde dag maximaal 4 uur bij de brandweer werken.

Een brandweervrijwilliger mag per week gemiddeld 48 uur werken. Met *gemiddeld* bedoelt de wet dat een vrijwilliger de ene week bijvoorbeeld 60 uur kan werken en de week daarna 36 uur, zolang de vrijwilliger in een periode van 16 weken op gemiddeld 48 uur uitkomt.

Als de brandweervrijwilliger tijdens de geplande werkzaamheden, bijvoorbeeld tijdens het oefenen, uitrukt, en daardoor extra uren maakt, tellen deze extra uren mee voor de arbeidstijd.

Voorbeeld

Frans werkt op maandag tot en met vrijdag 40 uur als boekhouder bij een bedrijf en is daarnaast vrijwilliger bij de brandweer.

Als Frans niet overwerkt, kan hij op doordeweekse dagen 4 uur voor de brandweer werken en op weekenddagen 12 uur, en kan hij in één week 20 uur voor de brandweer werken en gemiddeld 8 uur per week.

In week 3 werkt Frans elke dag 3 uur over. Die week mag hij op doordeweekse dagen 1 uur voor de brandweer werken, en kan hij totaal 10 uur voor de brandweer werken. Over een periode van 16 weken kan hij gemiddeld 11 uur voor de brandweer werken.

3.2.1 Links

- [ATW 1:7 Definitie dienst](#)
- [ATW 5:7 Arbeidstijd](#)

3.3 Consignatie/beschikbaarheidsdienst/piket

3.3.1 Consignatie

Consignatie is de tijd dat een brandweervrijwilliger niet bij de brandweer werkt en niet op de kazerne is, maar wel *beschikbaar* is voor uitrukken. Beschikbaar betekent dat de brandweer de vrijwilliger kan oproepen en dat de vrijwilliger op die oproep *moet* reageren. De Arbedstijdenwet noemt dit consignatie. Bij de brandweer heet dit meestal piket of ook wel beschikbaarheidsdienst. Consignatie is geen arbeidstijd. De Arbedstijdenwet kent wel regels voor de consignatie:

- In elke periode van 28 dagen moeten er 14 periodes van elk 24 uur zijn dat de brandweervrijwilliger geen consignatie heeft. Dat kan op alle mogelijke manieren. Voorbeelden zijn consignatie om de dag, om de week of om de twee weken.
- In elke periode van 28 dagen moeten er daarnaast twee periodes van 48 uur zijn waarin de brandweervrijwilliger niet werkt en geen consignatie heeft.
- Als de vrijwillige brandweerman in zijn hoofdberoep een nachtdienst draait, mag hij 11 uur voor die nachtdienst en 14 uur na die nachtdienst geen consignatie krijgen.

3.3.2 Consignatie van commandanten en ondercommandanten

Voor commandanten en ondercommandanten zijn er ruimere regels voor consignatie:

- In elke periode van 182 dagen moeten er 91 dagen zonder consignatie zijn.
- Er hoeven geen periodes van 48 uur zonder consignatie te zijn.
- Consignatie mag meteen na een nachtdienst volgen.

3.3.3 Uitruk tijdens consignatie

Consignatie is geen arbeidstijd maar een uitruk vanuit consignatie wel. De Arbedstijdenwet kent aparte regels voor oproepen vanuit consignatie:

- Als een brandweervrijwilliger tijdens consignatie uitrukt, geldt er een maximale arbeidstijd per dienst (of per dag) van 14 uur.
- Als een brandweervrijwilliger tijdens consignatie uitrukt, gelden de normale regels voor pauzes, de dagelijkse rusttijd, de wekelijkse rusttijd en arbeid in nachtdienst niet. Dit betekent dat het wettelijk niet verplicht is om tijdens de uitruk pauzes te organiseren, dat werk tijdens consignatie niet wordt gezien als een onderbreking van de rusttijd, en dat de brandweervrijwilliger na een nachtelijke uitruk (anders dan een normale werknemer) geen extra rust hoeft te nemen.
- Het maakt voor de brandweervrijwilliger niet uit of de consignatie overdag of 's nachts is.

Voorbeeld

Frans werkt op maandag tot en met vrijdag 40 uur als boekhouder bij een bedrijf en is daarnaast vrijwilliger bij de brandweer.

Frans oefent elke donderdagavond 4 uur bij de brandweer. Daarnaast is Frans om de week buiten zijn kantoor tijden beschikbaar voor oproepen. In een week dat hij consignatie heeft, moet Frans op maandag 3 uur uitrukken en op woensdag 6 uur. Dat kan, omdat Frans bij een uitruk vanuit consignatie 14 uur op een dag kan werken. Die week werkt Frans 40 uur voor zijn hoofdwerkgever, 4 uur bij de brandweer voor oefenen en totaal 9 uur bij de brandweer voor uitrukken. Dat is totaal 53 uur.

3.3.4 Links

- [ATW 1:7 Definitie consignatie](#)
- [ATW 5:9 Consignatie](#)
- [ATB 5.3:3 Consignatie commandant of ondercommandant vrijwillige brandweer](#)

3.4 Bereikbaarheidsdienst/vrije instroom

Dit is de tijd dat een brandweervrijwilliger niet werkt en niet op de kazeme is, maar wel *bereikbaar* is voor uitrukken. Bereikbaar betekent dat de brandweer de vrijwilliger kan oproepen maar dat de vrijwilliger niet op een oproep hoeft te reageren. De brandweervrijwilliger heeft tijdens de bereikbaarheidsdienst dus geen verplichtingen. De Arbeidstijdenwet kent daarom geen regels voor de bereikbaarheidsdienst. De uitruk vanuit een bereikbaarheidsdienst telt niet als arbeidstijd.

Voorbeeld

Frans werkt op maandag tot en met vrijdag 40 uur als boekhouder bij een bedrijf en is daarnaast vrijwilliger bij de brandweer.

Frans oefent elke donderdagavond 4 uur bij de brandweer. Daarnaast is Frans altijd bereikbaar voor de brandweer maar kiest hij zelf of hij reageert op een oproep: hij draait bereikbaarheidsdiensten. Frans rukt op maandagavond 3 uur uit en op woensdagavond 4 uur. Voor de Arbeidstijdenwet heeft Frans die week 40 uur voor de hoofdwerkgever gewerkt en 4 uur voor de brandweer: totaal 44 uur.

3.4.1 Links

- [ATB 2.1:2 \(tweede lid\)](#)

3.5 Aanwezigheidsdienst/kazernering en 'opt-out'

Tijdens de aanwezigheidsdienst moet de brandweervrijwilliger op de kazerne blijven. Een aanwezigheidsdienst heeft altijd een gedeelte zonder gepland werk en kan daarnaast een gedeelte met gepland werk hebben. In de praktijk heeft men het meestal over werkuren (met geplande werkzaamheden) en wachturen en slaapuren (zonder geplande werkzaamheden). Voor de Arbeidstijdenwet maakt het niet uit wat de vrijwilliger tijdens een aanwezigheidsdienst doet: de hele aanwezigheidsdienst telt als arbeidstijd. Wel staan er in het Arbeidstijdenbesluit speciale regels voor de aanwezigheidsdienst:

- Een aanwezigheidsdienst duurt maximaal 24 uur. Om dat mogelijk te maken gelden de normale regels voor de dagelijkse rusttijd, de maximale arbeidstijd per dag en arbeid in nachtdienst niet.
- Brandweervrijwilligers mogen één maal per week een aanwezigheidsdienst draaien. 'Gewone' werknemers, bijvoorbeeld de beroepsbrandweermensen, moeten voor én na een aanwezigheidsdienst 11 uur rust houden. Brandweervrijwilligers hoeven dat niet.
- Brandweervrijwilligers die aanwezigheidsdiensten draaien, kunnen een maatwerkregeling ondertekenen, ook wel de 'opt out' genoemd. Met deze maatwerkregeling kunnen vrijwilligers met aanwezigheidsdiensten 60 uur per week werken, ook over langere periodes. De maatwerkregeling geldt telkens voor periodes van 26 weken; hierna kan de brandweervrijwilliger van de brandweerleiding eisen dat hij de maatwerkregeling ontbindt.

NB: De maatwerkregeling is er alleen voor mensen met aanwezigheidsdiensten:

(1) brandweervrijwilligers die als vrijwilliger aanwezigheidsdiensten draaien; of (2) brandweervrijwilligers die in hun hoofdbetrekking aanwezigheidsdiensten draaien. De brandweervrijwilliger ondertekent de maatwerkregeling bij de werkgever waar hij de aanwezigheidsdiensten draait.

Vrijwilligers die geen aanwezigheidsdiensten draaien, kunnen de maatwerkregeling dus niet gebruiken en hebben een maximale arbeidstijd van gemiddeld 48 uur per week.

Voorbeeld 1

Frans werkt op maandag tot en met vrijdag 40 uur als boekhouder bij een bedrijf en is daarnaast vrijwilliger bij de brandweer.

Frans oefent elke donderdagavond 4 uur bij de brandweer. Daarnaast vraagt de korpsleiding Frans of hij elke maand een 24-uursdienst mee wil draaien met de beroepsbrandweer: van zaterdagochtend 08.00 uur tot zondagochtend 08.00 uur. Als Frans dit zonder meer zou doen zou hij een werkweek hebben van 40 uur voor zijn hoofdwerkgever, 4 uur oefenen en 24 uur in een aanwezigheidsdienst: totaal 68 uur. Dit kan niet: om een 24-uursdienst mee te kunnen draaien, moet hij die week 8 uur minder werken. Hij kan dat doen door bijvoorbeeld die week het oefenen over te slaan en 4 uur verlof bij zijn hoofdwerkgever te nemen.

Voorbeeld 2

Frans oefent elke donderdagavond 4 uur bij de brandweer. De korpsleiding vraagt Frans of hij elke maand een aanwezigheidsdienst wil draaien van donderdagavond 18.00 uur tot vrijdagochtend 08.00 uur. Deze week is de werkweek van Frans 40 uur voor zijn hoofdwerkgever en 12 uur in een aanwezigheidsdienst — het oefenen doet hij tijdens de aanwezigheidsdienst. Dat is totaal 52 uur dus dat kan.

3.5.1 Links

- [ATB 1:1 Definitie aanwezigheidsdienst](#)
- [ATB 4.8:1 Aanwezigheidsdienst](#)
- [ATB 4.8:2 Aanwezigheidsdienst en maatwerk](#)
- [ATB 5.3:5 Aanwezigheidsdienst vrijwillige brandweer](#)

4 De minimale rusttijd van de brandweervrijwilliger

De Arbeidstijdenwet kent naast de regels voor maximale arbeidstijd ook regels voor de minimale rust: pauzes, rusttijd per dag, rusttijd per week en vakanties.

4.1 Samenvatting

Pauzes

- Bij meer dan 5,5 uur werk: totaal een half uur pauze
- Bij meer dan 10 uur werk: totaal drie kwartier pauze
- Duur pauze: minimaal 15 minuten
- Geen pauze: bij uitruk na consignatie en bij uitruk na bereikbaarheidsdienst

Onafgebroken rust

- Eén maal per week 8 uur, zes dagen per week 11 uur
- Elke week 36 uur of elke twee weken twee keer minimaal 32 uur

Zondag

- Maximaal 40 zondagen per jaar
- Meer dan 40 zondagen per jaar op individuele basis

Vakantie

- Minimaal vier weken totaal per jaar

4.2 Pauzes

- Als een dienst langer dan 5,5 uur duurt, moet de werknemer of (a) een half uur pauze krijgen, of (b) twee keer een kwartier pauze krijgen.
- Als een dienst langer dan 10 uur duurt, moet de werknemer of (a) drie kwartier pauze krijgen, of (b) een keer een half uur en een keer een kwartier pauze krijgen; of (c) drie keer een kwartier pauze krijgen.

De regels voor pauzes gelden niet voor oproepen na consignatie of na een bereikbaarheidsdienst.

Voorbeeld

Bert is vrijwilliger bij de brandweer. Op zaterdag draait Bert een dagdienst bij de brandweer van 8 uur. Bert moet in totaal een half uur pauze krijgen. Maandagnacht ruikt Bert uit voor een grote brand en is 6 uur bij het blussen. Bert hoeft gedurende die 6 uur geen pauze te krijgen (maar wordt waarschijnlijk wel regelmatig afgelost).

4.3 Dagelijkse en wekelijkse rust

- Een werknemer moet per dag een onafgebroken rusttijd van 11 uur hebben. Eén keer per week mag deze rusttijd 8 uur zijn.
- Een werknemer moet of (a) per week een onafgebroken rusttijd van 36 uur hebben of (b) per twee weken een onafgebroken rusttijd van 72 uur (op te splitsen in twee periodes van elk minimaal 32 uur).

Uitzonderingen zijn er voor de aanwezigheidsdienst, de uitruk tijdens consignatie en de uitruk tijdens de bereikbaarheidsdienst. Tijdens de aanwezigheidsdienst geldt niet de bepaling voor dagelijkse rust, en de uitruk tijdens consignatie en tijdens de bereikbaarheidsdienst gelden niet als onderbreking van de dagelijkse en wekelijkse rust.

Voorbeeld

Roy werkt van maandag tot en met vrijdag van 08.00 tot 17.00 uur dag als schilder voor zijn hoofdwerkgever. Daarnaast is hij vrijwilliger bij de brandweer. Hij heeft elke woensdagavond van 18.00 tot 23.00 uur een oefening bij de brandweer. In de nacht van woensdag op donderdag heeft hij 8 uur rust. Dat kan één keer per week. Als hij daarnaast op een andere dag wil oefenen, moet hij om 21.00 uur ophouden om zo aan zijn 11 uur rust te komen.

Roy is daarnaast geconsigneerd en moet op maandagavond uitrukken van 19.00 tot 24.00 uur. Roy kan de volgende ochtend weer om 08.00 uur bij zijn hoofdwerkgever beginnen, want een uitruk vanuit consignatie geldt niet als onderbreking van de dagelijkse rust.

4.4 Zondagen

Werknemers mogen alleen op zondag werken als de bedrijfsvoering dat nodig maakt en als daarover overeenstemming is bereikt in de CAO of met de ondernemingsraad. In brandweerkorpsen zal dat het geval zijn: de brandweer moet immers op zondagen ook paraat zijn. Brandweervrijwilligers mogen maximaal 40 zondagen per jaar werken, maar zij kunnen zelf besluiten om meer zondagen te werken.

4.5 Vakantie

Een brandweervrijwilliger moet net als een 'gewone' werknemer een bepaalde tijd vakantie hebben, waarin geen verplichtingen bestaan. De minimale vakantie is totaal vier weken per jaar. Dit staat niet in de Arbeidstijdenwet maar in de Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Deze richtlijn is bindend voor alle lidstaten van de Europese Unie.

4.6 Links

- [ATW 5:3 Dagelijkse onafgebroken rusttijd](#)
- [ATW 5:5 Wekelijkse onafgebroken rusttijd](#)
- [ATB 4.8:1 Aanwezigheidsdienst \(eerste lid\)](#)
- [ATW 5:9 Consignatie \(achtste lid: rust na uitruk\)](#)
- [ATB 2.1:2 \(tweede lid: uitzondering voor bereikbaarheidsdiensten\)](#)
- [ATW 1:1 Definitie pauze](#)
- [ATW 5:6 Pauzeregeling](#)
- [ATW 5:9 Consignatie \(achtste lid: pauze bij uitruk\)](#)
- [ATB 2.1:2 \(tweede lid: uitzondering voor bereikbaarheidsdiensten\)](#)
- [ATW 5:6 Arbeid op zondag](#)
- [Richtlijn 2003/88/EG \(artikel 7\)](#)

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties (BZK)
Mw. K.H. Ollongren
Postbus 20011
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

Datum
4 december 2017
Ons kenmerk
TAZ/U201700931
Telefoon
() (10)(2e)
Bijlage(n)
-

Brandweerkamer van de VNG

Onderwerp
brandweervrijwilligers en normalisatie

Geachte () (10)(2e),

Naar verwachting treedt op 1 januari 2020 de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) in werking. Deze wet heeft als uitgangspunt de arbeidsverhoudingen tussen ambtenaren en werknemers te harmoniseren.

Nederland kent ongeveer 22.000 brandweervrijwilligers die een groot deel van de paraatheid in Nederland leveren. Intrinsieke motivatie en de inzet voor het maatschappelijk belang zijn hierbij belangrijke drijfveren. In Nederland zien we de hybride brandweerorganisatie ook als een groot goed. Het bevestigt ook de maatschappelijke verankering van de brandweer. Wat dat betreft zijn we ook verheugd met het regeerakkoord waarin terecht het belang van de vrijwillige brandweer benadrukt.

De brandweervrijwilligers hebben een ambtelijke aanstelling, maar onderscheiden zich van andere ambtenaren, doordat ze zijn uitgezonderd van veel wettelijke en rechtspositionele bepalingen. Met de inwerkingtreding van de WNRA vervalt dit onderscheid. Zij vallen dan onder het reguliere arbeidsrecht; de brandweervrijwilligers worden dan werknemers.

De gevolgen hiervan hebben impact op de organisatie van de brandweer, die van oudsher een vrijwillige organisatie is. De WNRA kan leiden tot het (gedeeltelijke of volledig) einde van vrijwillige brandweer en een kostenstijging van 30% tot 50%.

Graag bespreek ik met u de gevolgen van de WNRA voor de vrijwillige brandweer, de omvang van het probleem en de mogelijke oplossingsrichtingen. Om ambtelijk niveau vinden hierover reeds verkennende gesprekken plaats.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Om ervoor te zorgen dat de geschetste problematiek niet het wetgevingstraject van de WNRA belemmert, verzoek ik u dringend om nog dit jaar met elkaar in overleg te treden. Een afschrift van deze brief zend ik naar de minister van Justitie en Veiligheid, de heer F.B.J. Grapperhaus.

Hoogachtend,
Namens de Brandweerkamer

(10)(2e)

dr. P.F.G. Depla
voorzitter

cc. de minister van J&V, de heer F.B.J. Grapperhaus

Hoogachtend,
Brandweerkamer van de VNG

dr. P.F.G. Depla
voorzitter

cc. Minister van J&V, F.B.J. Grapperhaus

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
 (10)(2e) (10)(2e) vng.nl

Gemeenschappelijke annotatie JenV/BZK

10. Stand van zaken diverse onderwerpen

d. Wet normalisatie rechtspositie Ambtenaren

- Gevolgen wet voor brandweervrijwilligers.

Agendering: VNG

Doel agendapunt

De VNG/het Veiligheidsberaad¹ willen met dit agendapunt op strategisch niveau signaleren dat er een probleem speelt rondom de rechtspositie van de vrijwillige brandweer. Er hoeft geen besluit genomen te worden, wel worden procesafspraken voorgesteld.

De voorzitter van de Brandweerkamer – onderdeel van het College van Arbeidszaken / VNG – de heer Paul Depla heeft verzocht om een gesprek met de minister van JenV en de minister van BZK om hierover verder te spreken. Dit verzoek wordt separaat aan u voorgelegd.

Advies

Wij adviseren u beiden:

- kennis te nemen van de constatering dat gebleken is dat de huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers – in dienst van de veiligheidsregio's – niet in overstemming is met Europees en (inter)nationaal recht en dat dit met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) mogelijk extra belicht wordt.

(11)(1)

- te constateren dat er mogelijk (nog) sprake is van een misverstand bij de Brandweerkamer, namelijk dat de invoering van de Wnra problemen rond de houdbaarheid van de huidige rechtspositie vrijwillige brandweer veroorzaakt. Dit is niet het geval; het bezien van de gevolgen van de Wnra heeft aan het licht gebracht dat de huidige constructie onjuist is. Als de VNG/Veiligheidsberaad deze constatering delen, kunt u aangeven dat er in het traject van invoerings- en aanpassingswetgeving Wnra tijd geboden kan worden aan VNG/Veiligheidsberaad om tot mogelijke oplossingen te komen;
- af te spreken met de VNG dat de Brandweerkamer onderzoek doet naar de betekenis van deze constatering m.b.t. de vrijwillige brandweer en om tot mogelijke oplossingsrichtingen te komen.

(11)(1)

¹ Voorzitters van de 25 veiligheidsregio's in Nederland die verantwoordelijk zijn voor de (voorbereiding op) crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweezorg.

(11)(1)

Aanleiding

Eind 2016 heeft de Eerste Kamer het initiatiefvoorstel (D66 en CDA) voor de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) aanvaard. De Wnra regelt dat voor de meeste ambtenaren het private arbeidsrecht gaat gelden. De brandweer(vrijwilligers) vallen onder de Wnra. Ambtenaren van Defensie, Politie en Rechterlijke macht zijn uitgezonderd, zij behouden hun publiekrechtelijke rechtspositie. De planning is gericht op inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020.

Probleemanalyse

Ongeveer 80% van de 24.000 operationele brandweerlieden in Nederland is vrijwilliger, maar in veel gevallen is er in de juridische zin geen sprake van vrijwilliger. Brandweervrijwilligers zijn nu 'gewone' ambtenaren als bedoeld in de Ambtenarenwet. Het ging vanouds om 'echte' vrijwilligers, die, om verantwoord te kunnen worden ingezet voor hun taken, in de loop der jaren steeds meer zijn geprofessionaliseerd. Daarmee is ook de arbeidsverhouding steeds meer geformaliseerd. Vanwege de oorsprong van vrijwilligheid zijn zij echter nog altijd (inmiddels ten onrechte) wettelijk uitgesloten van diverse sociale zekerheidsrechten, hebben zij geen recht op vakantie en bouwen zij over hun brandweertaak geen pensioen op. De gedachte daar achter is dat zij die rechten al ontleen uit hun hoofdbetrekking.

(11)(1)

(11)(1)

² Richtlijn 97/81/EG; geïmplementeerd in artikel 7:648 BW en art. 125g Ambtenarenwet.

(11)(1)

(11)(1)

De Vakvereniging van de Brandweervrijwilligers heeft inmiddels via een nieuwsbericht aangegeven dat de Wnra wellicht een uniek is moment om de status en positie van de brandweervrijwilliger te herijken. Zij komen binnen afzienbare termijn met een onderbouwd standpunt hierover en hebben ambtelijk JenV laten weten daarover graag constructief het overleg te willen voeren. Mogelijk komt het onderwerp ook aan de orde op het AO nationale veiligheid op 13 december 2017.

Wetgevingsproces Wnra

In het ambtelijk overleg hebben wij aangegeven dat het opnemen van een uitzondering in de concept wetsteksten invoerings- en aanpassingswetgeving Wnra voor de consultatie niet haalbaar is (consultatie vindt plaats in december 2017).

Volgens de planning wordt het wetsvoorstel in maart 2018 voor advies aangeboden aan de Raad van State. Of in de invoerings- en aanpassingswetgeving de (vrijwillige) brandweer (tijdelijk) materieel moet worden toegevoegd aan de uitgezonderde groepen, dient uiterlijk eind januari 2018 op politiek niveau (ministers van BZK en JenV) te worden besloten.

(11)(1)

Juridische analyse rechtspositie vrijwillige brandweer in relatie tot Europees recht

Samenvatting

- In de Europese rechtsregels (richtlijnen/ verordeningen) is een bepaald beschermingsniveau (minimumnormen) vastgesteld op de arbeid in dienstverband. Alle EU-lidstaten moeten zich hieraan houden. Lidstaten moeten de in richtlijnen vastgelegde minimumnormen uitwerken in het eigen nationale stelsel.
- De minimumnormen hebben betrekking op sociale zekerheidsrechten, gelijke behandeling (voltijd/deeltijd en vast /tijdelijk contract), pensioenrechten, verlofrechten, e.d.
- De Europese minimumnormen gelden voor werknemers en ambtenaren. Dit wordt bevestigd in de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie (o.a. Mangold uitspraak, HvJ C 144/04).
- De lidstaten zijn vrij om deze minimumnormen binnen een algemeen stelsel of binnen een privaat (arbeidsovereenkomstenrecht) en een publiek (ambtenarenrecht) stelsel uit te werken. In Nederland is er sprake van twee stelsels.
- Brandweervrijwilligers zijn thans ambtenaren als bedoeld in de Ambtenarenwet. Zij hebben een eigen rechtspositie. Het ging vanouds om 'echte' vrijwilligers, die, om verantwoord te kunnen worden ingezet voor hun taken, in de loop der jaren steeds meer zijn geprofessionaliseerd. Daarmee is ook de arbeidsverhouding steeds meer geformaliseerd.

(11)(1)

Analyse

Rechtspositie brandweervrijwilligers

Ongeveer 80% van de 24.000 operationele brandweerlieden in Nederland is vrijwilliger. Brandweervrijwilligers zijn ambtenaren als bedoeld in de Ambtenarenwet. Zij hebben een eigen rechtspositie. Het ging vanouds om 'echte' vrijwilligers (vergelijk een vrijwilligersovereenkomst). In de loop der jaren zijn er steeds hogere eisen aan de kwaliteiten van brandweervrijwilligers gesteld. Dit blijkt onder meer uit zwaarte van de

opleidingen, de strengere opkomsttijden, de bereikbaarheid en beschikbaarheid.¹ De arbeidsverhouding van de brandweervrijwilliger is hierdoor steeds meer geformaliseerd. Vanwege de oorsprong van vrijwilligheid zijn de brandweervrijwilligers echter nog altijd wettelijk uitgesloten van diverse sociale zekerheidsrechten, wordt aan hen in de rechtspositieregeling geen vakantieaanspraken toegekend en bouwen zij over hun brandweerinkomsten geen pensioen op. De gedachte daar achter is dat zij die rechten al ontleen aan hun hoofdbetrekking.

(11)(1)

(11)(1)

(11)(1)

Hieronder is een

beschrijving opgenomen van deze Europese minimumnormen.

In de voorloper van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) uit 1957 is de reikwijdte van de Europese samenwerking opgenomen. In het VEU staan de waarden waar de Europese Unie en alle lidstaten zich aan moeten houden en de belangrijkste doelstellingen van de Europese Unie. In dit verband is artikel 9 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) relevant: "Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden houdt de Unie rekening met de eisen in verband met de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de waarborging van een adequate sociale bescherming, de bestrijding van sociale uitsluiting alsmede een hoog niveau van onderwijs, opleiding en bescherming van de menselijke gezondheid."

¹ Brandweer, Studies over organisatie, functioneren en omgeving, prof. dr. J. Helsloot, prof. mr. dr. E.R. Muller, R. Weewer, publicatiejaar: 2017, paragraaf 5.1.

Het VEU vormt samen met het VWEU de basis van de Europese Unie. Het VWEU gaat meer over de bevoegdheden van de Europese Unie op verschillende beleidsterreinen en de werking van de interne markt. Nederland is gebonden aan alle regelgeving die op de afzonderlijke gebieden is opgesteld, omdat in tegenstelling tot andere lidstaten omwille van de economische samenwerking (en anti- concurrentie) geen uitzondering voor bepaalde deelgebieden is gemaakt (zoals Denemarken en Engeland hebben gedaan). Deze verdragen vormen de basis van de opgestelde gezamenlijke minimumnormen, ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid. Deze minimumnormen zijn nader vormgegeven en uitgewerkt in verschillende Europese verordeningen en richtlijnen. Nederland heeft als lidstaat de verplichting deze minimumnormen en anti-misbruik bepalingen, voor zover die geen rechtstreekse werking hebben, om te zetten in het eigen nationale wettelijke stelsel. De Europese regelgeving staat toe dat er in een lidstaat een 'eigen stelsel' van wetgeving op ambtenaren van toepassing is, mits van dezelfde inhoud. Hierbij moet opgemerkt worden dat wij in Nederland al een vergaande normaliseringslag hebben gemaakt en 'het eigen bijzondere ambtelijke stelsel' voor een deel verlaten is, omdat bijvoorbeeld de werknemersverzekeringen van toepassing zijn op zowel ambtenaren als werknemers.

In diverse uitspraken van het Europese Hof van Justitie is bevestigd dat de minimumnormen voor werknemers én ambtenaren gelden, ook al zijn er in een lidstaat afzonderlijke stelsels voor deze groepen (o.a. de Mangold uitspraak, HvJ C 144/04). Een belangrijk gegeven daarbij is dat het Europese recht onderscheid tussen voltijders en deeltijders in de arbeidsvoorwaarden verbiedt als daar geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat. Dit is opgenomen in richtlijn 97/81/EG en geïmplementeerd in artikel 7:648 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 125g van de Ambtenarenwet.

Minimumnormen Internationale en Europese regelgeving

EG-Verordening nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels
Deze verordening gaat met name over coördinatie van sociale zekerheidsstelsels en daarin is opgenomen dat EU-burgers ervan verzekerd zijn dat hun uitkeringen worden betaald, dat ze gedekt zijn voor gezondheidszorg en dat ze bij verhuizing naar een ander EU-land hun gezinsuitkeringen behouden.

Europese Code inzake sociale zekerheid (Trb. 1993, 123)

De Europese Code heeft betrekking op minimumnormen van sociale zekerheid. Lidstaten zijn niet verplicht deze normen te volgen en soms kunnen ze ook binnen een bepaald verdrag selectief ratificeren. Maar als ze geratificeerd hebben moeten ze die normen wel toepassen. Nederland heeft deze normen geratificeerd. De minimumnormen hebben onder andere betrekking op de uitkering van ziekengeld, de uitkering bij werkloosheid, uitkeringen en verstrekkingen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, uitkeringen bij invaliditeit en uitkeringen en verstrekkingen bij moederschap.

Richtlijn 1997/81/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (Deeltijdrichtlijn) en Richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De Deeltijdrichtlijn verbiedt discriminatie van deeltijders in vergelijking met voltijders met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging voor bestaat. Volgens clause 2, eerste lid, is de richtlijn van toepassing op deeltijdwerkers die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat. In het tweede lid van clause 2 is opgenomen dat de lidstaten om objectieve redenen deeltijdwerkers die slechts incidenteel werkzaamheden verrichten, geheel of gedeeltelijk kunnen uitsluiten van de werking van de bepalingen van de richtlijn. Dergelijke uitsluitingen moeten op gezette tijden opnieuw worden bezien, teneinde vast te stellen of de objectieve redenen die daaraan ten grondslag liggen nog geldig zijn.

Bovengenoemde richtlijnen hebben tot doel om arbeidsvoorwaarden van de verschillende soorten dienstverbanden naar elkaar toe te laten groeien (vanwege een bepaald beschermingsniveau voor de werknemer, maar ook om misbruik te voorkomen, en concurrentie op arbeidsvoorwaarden te minimaliseren). Ook is hierin (een deel van) de 'flexicurity' gedachte meegenomen. Dat komt erop neer dat er weliswaar dienstverbanden/contracten in een flexibele schil mogen worden aangeboden, maar dat dit in beginsel geen middel mag worden voor werkgevers om onder sociale zekerheidsverplichtingen, die zijn opgenomen in de arbeidsvoorwaarden, uit te komen, en zo misbruik in de hand te werken – bijvoorbeeld door het aanbieden van diverse 'kleine' nevenfuncties (dat ondermijnt ook de concurrentiepositie).

Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (Arbeidstijdenrichtlijn)

Deze richtlijn ziet op de maximale wekelijkse arbeidstijd (of langer als de werknemer daar individueel mee heeft ingestemd via de zogenaamde opt-out), arbeids- en rusttijden en vakantierechten. Voor de vrijwillige brandweer geldt met name een aantal uitzonderingen voor de pauze en (aanvullende) rusttijden. In artikel 7 van de richtlijn is bepaald dat werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van tenminste 4 weken wordt toegekend.

Richtlijn 1992/85/EEG 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 (Zwangerschapsrichtlijn)
In deze richtlijn is het recht op verlof en doorbetaling van loon/uitkeringsrecht tijdens de periode van zwangerschap en na de bevalling vastgelegd.

Richtlijn 2003/41/EG betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (Pensioenfondsenrichtlijn)

Om pensioenrechten in een arbeidsvoorwaardensysteem mogelijk te maken, zijn doorkruising van de contractsvrijheid en verplichte opbouw bij een pensioenfonds (of verzekeraar) toegestaan. Als een lidstaat een dergelijk systeem heeft, dan bouwt een werknemer (of ambtenaar) daar ook zijn pensioen op.

Minimumnormen en de rechtspositie van de brandweervrijwilligers

Ten aanzien van de brandweervrijwilligers kan gesteld worden dat de huidige arbeidsvoorwaarden (uitgewerkt in hoofdstuk 19 CAR-UWO) en de uitzondering op bepaalde sociale zekerheidswetgeving op een aantal punten niet voldoen aan de Europese minimumnormen en gelijke behandeling. Wij constateren dit ten aanzien van de volgende onderdelen:

- loondoorbetaling bij ziekte
- vakantierechten
- (wettelijke) uitkeringsrechten bij ziekte, zwangerschap, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid
- pensioen

Programma Vrijwilligheid

POSTEN CENTRAAL

Het Programma Posten Centraal (PPC) loopt van 2018 tot en met 2020 in de veiligheidsregio Zuid-Holland-Zuid

Aanleiding

De regionalisering heeft ertoe bijgedragen dat de belevingswereld van de vrijwilliger op verdere afstand is komen te staan van het management. Om deze afstand kleiner te maken en het primaire product weer centraal te zetten in organisatie is het programma Posten Centraal opgestart.

Doel

Doel van dit programma is door middel van onderscheidende (deel)projecten eind 2020 een optimale balans te hebben in uniformiteit en regelruimte op de posten. Daarnaast is vorm en inhoud gegeven aan het landelijk belevingsonderzoek van de vrijwilligers en de operationele paraatheid overdag verbeterd. Ook is er een eenduidige manier van communiceren met de vrijwilligers.

- A. Meer verzelfstandiging brandweerposten (MVBP). In samenwerking met ploegchefs en operationeel managers werken aan een balans tussen uniformiteit en zelfstandige regelruimte op alle brandweerposten
 - a. 1 februari 2019 operationalisering postbudgetten
 - b. 1 oktober 2019 operationalisering uniforme vergoedingsregeling
 - c. 1 december operationalisering werkafspraken poststuring
- B. Uitkomsten belevingsonderzoek vrijwilligers. Op basis van de uitkomsten van het belevingsonderzoek de dialoog aangaan met de vrijwilligers (ploegchefs en klankbordgroep) en ontdekken waar precies de pijn zit en hier gezamenlijk een plan van aanpak voor formuleren.
 - a. Q3 2019 proces van inspraak en betrokkenheid en communicatie gereed
- C. Paraatheid (overdag) lange termijn. Hoe voorkomen we dat bij de implementatie van de nieuwe organisatie de overdag paraatheid van posten verder verslechtert? Hoe ziet

overdag-paatheid er in 2022 uit op onze posten?

- a. Vanwege invoering nieuw dekkingsplan geen actie in 2019
- D. Communicatie met vrijwilligers. Wat is de beste manier om onze vrijwilligers aangehaakt te houden en hoe moet de communicatie plaats vinden.
 - a. Is lopende het proces gecombineerd met project B

Resultaat

Een geslaagde implementatie (2020) van de deelprojecten in de nieuwe organisatie.

Inspanningen/activiteiten

Deze worden opgesteld en vastgesteld in het MT zodat helder wordt welke stappen genomen gaan worden, met welke capaciteit en betrokkenen, welke financiële middelen, welke verbindingen er zijn met andere lopende projecten en acties.

Planning

Programma loopt van 2018 tot en met 2020
De volgende stappen worden ondernomen om het programma tot uitvoer te brengen:

- A. Door de algemeen directeur een programmamanager laten benoemen.
- B. Door de programmamanager in overleg met de algemeen directeur de programma ondersteuning vormgeven.
- C. De ondernemingsraad betrekken bij het programma.
- D. Organisatie breed communiceren over de inhoud van het programma via het intranet, werkoverleggen, klankbordgroep vrijwilligers.
- E. Een aantal deelprogramma's ofwel onderdelen daarvan vragen om een nadere opdrachtbeschrijving en/ of een plan van aanpak vanwege de omvang en complexiteit.

Capaciteit/kosten:

De financiële gevolgen moeten per deelprogramma nog nader worden uitgewerkt. Verwacht wordt dat

veel deelprogramma's alleen maar lijncapaciteit en vrijwilligersuren kosten en dat met name bij de deelprogramma's "ontwikkeltraject ploegchefs" en begeleiding belevingsonderzoek extra middelen worden gevraagd.

In Q4 2018 is een programmabegroting vastgesteld door het MT van:

- € 282500 in 2019
- € 272000 in 2020

In deze begroting zijn een aantal nieuwe elementen van de nieuwe vergoedingsregeling opgenomen die in 2021 weer in de begroting van Incidentbestrijding worden ondergebracht (zijn er nu uitgeplaatst om apart te monitoren)

Meer informatie

Actuele informatie over het Programma Posten

Centraal is verkrijgbaar via :

@brw.vrzhz.nl / mob.:



minister van JenV

nota

Gesprek dhr. Depla voorzitter Brandweerkamer over
rechtspositie vrijwilligers n.a.v. komst Wnra

Directie Weerbaarheidsverhoging

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.nctv.nl

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e) @

nctv.minvenj.nl

Datum

4 januari 2018

Ons kenmerk

2181239

Bijlagen

3

Aanleiding

De voorzitter van de Brandweerkamer, de heer P. Depla, heeft de minister van BZK bij brief van 4 december jongstleden (bijlage 1) verzocht om een gesprek over de gevolgen van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor de vrijwillige brandweer. De minister van BZK heeft u verzocht bij dit gesprek aan te sluiten, het is ingepland op woensdag 10 januari van 17.30 tot 18.00 uur.

Advies

- Het gesprek gebruiken om te komen tot een gedeelde probleemanalyse op bestuurlijk niveau waarbij meer zicht kan komen op financiële en organisatorische consequenties voor de veiligheidsregio's.
- Het gesprek gebruiken om de oplossingsrichting in relatie tot het wetgevingstraject van de Wnra te bespreken. De minister van BZK is bereid in de aanpassingswetgeving Wnra bij wijze van overgangsrecht tijdelijk materieel een uitzondering te maken voor de brandweer als geheel. Daarbij is het van belang dat de Brandweerkamer aangeeft hoe deze groep het beste kan worden gedefinieerd, voor hoe lang de uitzondering nodig is en welke reden de tijdelijke uitzondering rechtvaardigt.
- U kunt de Brandweerkamer vragen de periode van tijdelijke uitzondering te gebruiken om onderzoek te doen naar de omvang van de financiële en juridische consequenties en mogelijke oplossingsrichtingen. Ambtelijk kunnen BZK en JenV hierbij ondersteuning bieden.
- Onderkennen dat u geen formele taak heeft ten aanzien van de rechtspositie of de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de veiligheidsregio's, ondanks uw stelselverantwoordelijkheid voor de (voorbereiding op) brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing op grond van de Wet veiligheidsregio's.

Toelichting

In Nederland is de brandweezorg georganiseerd via de 25 veiligheidsregio's, een vorm van verlengd lokaal bestuur op basis van een verplichte gemeenschappelijke regeling. Het brandweerpersoneel - in dienst van de veiligheidsregio's - bestaat voor 79% uit vrijwillig en voor 21% uit beroepspersoneel. De huidige rechtspositie van de brandweervrijwilligers is niet in overeenstemming met Europees en (internationaal) recht. Dit wordt met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) duidelijk zichtbaar. Deze constatering is door u en de minister van BZK reeds gedeeld met de VNG tijdens het Strategisch Beraad Veiligheid (SBV) van 4 december 2017. Tijdens het SBV is met de

Brandweerkamer afgesproken dat zij onderzoek doet naar de gevolgen van de invoering van de wet en bekijkt wat de alternatieven zijn.

Ambtelijk is gevraagd aan de Brandweerkamer/VNG om zich te buigen over de termijn van tijdelijke uitzondering en een definitie van de uit te zonderen groep (vrijwilligers, brandweerpersoneel of het gehele personeel van de veiligheidsregio).

Directie
Weerbaarheidsverhoging

Datum
4 januari 2018

Ons kenmerk
2181239

(11)(1)

(11)(1)

In verband met de planning van het wetstraject Wnra is het van belang dat de Brandweerkamer uiterlijk eind januari uitsluitsel geeft over termijn van uitzondering en de uit te zonderen groep.

De gemeenschappelijke annotatie van JenV/BZK voor het SVB van 4 december 2017 is als opgenomen als bijlage 2. Op interdepartementaal niveau (JenV, BZK en SZW) is een juridische probleemanalyse opgesteld en gedeeld met ambtelijk VNG/Brandweerkamer, deze is opgenomen als bijlage 3.

Verantwoordelijkheden ministers

U bent stelselverantwoordelijk voor de (voorbereiding op) brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing op grond van de Wet veiligheidsregio's. De minister van BZK is verantwoordelijk voor de invoering van de Wnra, daarnaast beheert zij het gemeentefonds, waaruit 80% van de financiering van de veiligheidsregio's betaald wordt ten behoeve van o.a. basisbrandweezorg. De overige 20% wordt gefinancierd door JenV in de vorm van de Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR). Financiële consequenties als gevolg van wijzigingen in de basisbrandweezorg komen dus met name ten laste van het gemeentefonds.

Ambtelijke ondersteuning

Ter ambtelijke ondersteuning zijn vanuit JenV bij dit gesprek de heer Paul Gelton (directeur veiligheidsregio's en crisisbeheersing) en (10)(2e) (coördinerend beleidsmedewerker) aanwezig. De minister van BZK wordt ambtelijk ondersteund door de dgOO Simone Roos en (10)(2e) (10)(2e) (programmamanager invoering Wnra). De heer Depla wordt vergezeld door de (10)(2e) (adviseur Brandweerkamer en directeur Veiligheidsregio Utrecht) en de (10)(2e) (secretaris Brandweerkamer).

Politieke context en actualiteit:

- De Vakvereniging van Brandweervrijwilligers heeft in een nieuwsbericht op hun website (d.d. 26 november 2017) opgemerkt dat de Wnra wellicht een uniek moment is om de status en positie van de brandweervrijwilliger te herijken. Zij komen nog met een onderbouwd standpunt hierover.
- Op 21 december 2017 heeft een Algemeen Overleg plaats gevonden over nationale veiligheid, crisisbeheersing en brandweezorg. Daarin is het onderwerp niet aan de orde gekomen.
- Op 15 januari 2018 zal de Brandweerkamer bijeen komen om over dit onderwerp verder te praten.
- Op 5 februari is er een nieuw Strategisch Beraad Veiligheid waarin het onderwerp Wnra geagendeerd is op verzoek van VNG/Veiligheidsberaad.

Wetgevingstraject Wnra

Eind 2016 heeft de Eerste Kamer het initiatiefvoorstel (D66 en CDA) voor de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) aanvaard. De Wnra regelt dat voor de meeste ambtenaren het private arbeidsrecht gaat gelden. De

brandweer(vrijwilligers) vallen onder de Wnra. Ambtenaren van Defensie, Politie en Rechterlijke macht zijn uitgezonderd, zij behouden hun publiekrechtelijke rechtspositie. De planning is gericht op inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020.

Directie
Weerbaarheidsverhoging

Datum
4 januari 2018

Ons kenmerk
2181239

(11)(1)

Volgens de planning wordt het wetsvoorstel in maart 2018 voor advies aangeboden aan de Raad van State. Of in de invoerings- en aanpassingswetgeving de (vrijwillige) brandweer (tijdelijk) materieel moet worden toegevoegd aan de uitgezonderde groepen, dient daarom uiterlijk eind januari 2018 te worden besloten.

Verslag Bijeenkomst Wnra

10 januari 2018, Den Haag

Aanwezig:

- Minister BZK
- Minister JenV
- Voorzitter Brandweerkamer dhr Depla
- (10)(2e) (DGOO)
- (10)(2e)
- Dhr Wim Saris (DGPOL)
- (10)(2e) afdeling veiligheidsregio's en crisisbeheersing)
- (10)(2e) (BSG)
- Dhr Peter Bos, algemeen directeur VRU en adviseur Brandweerkamer
- (10)(2e) Brandweerkamer)

Besproken punten

- De minister van BZK geeft aan dat reden voor het overleg is dat duidelijk is geworden dat de huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers niet in overstemming is met Europees en (inter)nationaal arbeidsrecht. Dit wordt niet veroorzaakt door de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), wel wordt dit met de invoering van de Wnra duidelijk zichtbaar.

(11)(1)

Verslag van bijeenkomst over programma vrijwilligers

Datum

22 januari 2018

Aanwezigen

John Berends, Stephan Wevers, Fred Heerink, (10)(2e) Paul Gelton, (10)(2e), IJle Stelstra, (10)(2e).

Aanleiding

Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) geeft aan dat uit het onderzoek van de inspectie JenV blijkt dat met name de inzetbaarheid van vrijwilligers terugloopt. Daarnaast is vrijwilligheid een aandachtspunt in het regeerakkoord en spelen er op dit moment ontwikkelingen als de WRNA.

(11)(1)

Maatschappelijk fenomeen vrijwilliger

Dhr. Wevers meldt dat het onderwerp vrijwilligheid een leerstoel is aan de Universiteit Tilburg en dat professor Meijs hier onderzoek naar doet. Daarnaast is vrijwilligheid een aandachtsgebied van een aantal lectoren.

De modernere generatie kenmerkt zich dat zij kortdurig en op een zakelijke wijze vrijwilligheidstaken uitvoeren. Vrijwilligers van tegenwoordig hebben minder behoefte aan vrije instroom, maar zijn liever gekazerneerd. Na een korte periode gaat deze vrijwilliger door naar een andere organisatie. Brandweervrijwilliger ben je niet meer voor je leven.

Dhr. Wevers is van mening dat brandweerpersoneel met name kameraadschap zoeken bij de brandweer. Dit vinden zij in het opleiden, trainen oefenen en uitrukken en zij hebben daarbij behoefte aan zeggenschap en af en toe een feestje.

Is vrijwilligheid een probleem?

Het regeerakkoord stelt dat een tekort aan vrijwilligers een acuut probleem vormt, dat op korte termijn om maatregelen vraagt. Het ministerie van JenV is uitvoerder van de ambities op dit punt door de regering.

(11)(1)

(11)(1)

(11)(1)

Andere kijk op de vrijwilliger en het stelsel van vrijwillige brandweezorg

(11)(1)

Flexibiliteit

(11)(1)

(11)(1)

Programma Vrijwilligheid

Voorgesteld wordt om in gezamenlijkheid een Programma Brandweervrijwilligers op te stellen. Het opdrachtgeverschap voor het programma wordt dan belegd bij zowel het ministerie van JenV als het Veiligheidsberaad. Het nog op te stellen programma kan bestaan uit twee trajecten; korte en lange termijn. De cofinanciering bestaat uit inzet van mensen vanuit de brandweer.

(11)(1)

(11)(1)

Dhr. Gelton pleit om ook op korte termijn aan de slag te gaan, ook vanuit een politieke wens. De VBV heeft reeds aangegeven geen behoefte te hebben aan vergezichten als het herijken van de huidige visie op vrijwilligheid.

Vervolgafspraken

Deze bijeenkomst wordt nog eenmaal in de huidige samenstelling georganiseerd. De suggestie wordt gedaan voor 19 februari in Apeldoorn. Een programmaopzet vrijwilligheid moet verder worden uitgewerkt. Dit wordt opgepakt door en . Dhr. Heerink geeft aan hierbij graag betrokken te willen worden. Op 26 maart komt minister Grapperhaus in het Veiligheidsberaad. Voor die tijd wil de minister graag een brief sturen hierover naar de veiligheidsregio's.



Ministerie van Justitie en Veiligheid
Dhr. prof. mr. dr. F.B.J. Grapperhaus
Postbus 20301
2500 EH 'S-GRAVENHAGE

Datum
30 januari 2018

Ons kenmerk
TAZ
/U201800052
Telefoon
(070) 373 8761

Bijlage(n)
1

Brandweerkamer van de VNG

Onderwerp
WNRA en gevolgen voor personeel veiligheidsregio's

Geachte heer Grapperhaus,

Hierbij stuur ik u een afschrift van onze brief aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. In deze brief koppel ik de gekozen besluitvorming van de Brandweerkamer terug omtrent de gevolgen van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren voor personeel veiligheidsregio's.

Hoogachtend,
Namens de Brandweerkamer van de VNG

(10)(2e)

P.F. G. Depla
voorzitter

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

vng.nl



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties (BZK)
Mw. K.H. Ollongren
Postbus 20011
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

Datum
30 januari 2018

Ons kenmerk
TAZ
/U201800050
Telefoon
(070) 373 8761

Bijlage(n)
-

Brandweerkamer van de VNG

Onderwerp
WNRA en gevolgen voor personeel Veiligheidsregio's

Geachte mevrouw Ollongren,

Naar verwachting treedt op 1 januari 2020 de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) in werking. Deze wet heeft als uitgangspunt de arbeidsverhoudingen tussen ambtenaren en werknemers te harmoniseren.

Nederland kent ongeveer 19.000 brandweervrijwilligers die een groot deel van de paraatheid in Nederland leveren. Intrinsieke motivatie en de inzet voor het maatschappelijk belang zijn hierbij belangrijke drijfveren. In Nederland zien we de hybride brandweerorganisatie als een groot goed. Het bevestigt ook de maatschappelijke verankering van de brandweer. Wat dat betreft zijn we ook verheugd met het regeerakkoord waarin terecht het belang van de vrijwillige brandweer wordt benadrukt.

De brandweervrijwilligers hebben een ambtelijke aanstelling, maar onderscheiden zich van andere ambtenaren, doordat ze zijn uitgezonderd van veel wettelijke en rechtspositionele bepalingen. Met de inwerkingtreding van de WNRA vervalt dit onderscheid. Zij vallen dan onder het reguliere arbeidsrecht; de brandweervrijwilligers worden dan werknemers.

Zoals u bekend heeft de WNRA een groot effect op het stelsel van de brandweezorg. De WNRA kan leiden tot het (gedeeltelijke of volledig) einde van vrijwillige brandweer en een kostenstijging van 30% tot 50%.

Tijdens het gesprek dat ik met u en minister Grapperhaus voerde op 10 januari jl. werd duidelijk dat er sprake is van een gezamenlijk probleem. U heeft gemeld dat dit kan worden aangepakt door het

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

vng.nl



voitallig personeel veiligheidsregio (inclusief vrijwilligers, beroepsbrandweer en overig personeel veiligheidsregio) *tijdelijk* uit te zonderen van de WNRA (tot uiterlijk 2023). Deze pragmatische oplossing creëert voor de komende periode ruimte om het geconstateerde probleem van de vrijwillige brandweer structureel te kunnen onderzoeken en oplossen namelijk de vermeende strijdigheid van de rechtspositie van vrijwillige brandweer met Europees recht.

Op 15 januari jl. vergaderde de Brandweerkamer omtrent dit dossier. Zij besloot conform de hiervoor aangestipte koers. De Brandweerkamer is van mening dat de uitzondering (in de invoerings- en aanpassingswetgeving) tenminste twee jaar (na inwerkingtreding van de WNRA) zou moeten duren, dat wil zeggen in elk geval voor 2020 en 2021. Deze termijn acht de Brandweerkamer nodig te hebben om de volgende redenen. Enerzijds om een sui generis oplossing te vinden: het vraagstuk is immers juridisch ingewikkeld en bovendien moet de oplossing structureel van aard zijn en worden gedragen door het veld. Anderzijds is er voldoende tijd nodig voor een gedegen en zorgvuldige implementatie, niet alleen voor de oplossing zelf maar mogelijk ook voor het eventueel moeten omzetten naar een cao.

De Brandweerkamer kijkt er naar uit om de komende periode samen met beide departementen te werken aan het vinden van de structurele (gui generis) oplossing.

Een afschrift van deze brief zend ik naar de minister van Justitie en Veiligheid, de heer F.B.J. Grapperhaus.

Hoogachtend,
Namens de Brandweerkamer

(10)(2e)

dr. P.F.G. Depla
voorzitter

cc. de minister van J&V, de heer F.B.J. Grapperhaus

български (bg)
 español (es)
 čeština (cs)
 dansk (da)
 Deutsch (de)
 eesti keel (et)
 ελληνικά (el)
 English (en)
 français (fr)
 hrvatski (hr)
 italiano (it)
 latviešu valoda (lv)
 lietuvių kalba (lt)
 magyar (hu)
 il-Malti (mt)
 Nederlands (nl)
 polski (pl)
 português (pt)
 română (ro)
 slovenčina (sk)
 slovenščina (sl)
 suomi (fi)
 svenska (sv)

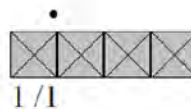


Surfen



Documenten

- [C-518/15 - Arrest](#)
- [C-518/15 - Conclusie](#)
- [C-518/15 - Verzoek \(PB\)](#)



1 / 1

[Welkom](#) > [Zoekformulier](#) > [Lijst van de resultaten](#) > Documenten



[Afdrukken](#)

Taal van het document :

Bulgaars
 Spaans
 Tsjechisch
 Deens
 Duits
 Ests
 Grieks
 Engels
 Frans
 Italiaans
 Lets
 Litouws

Hongaars
 Maltees
 Nederlands
 Pools
 Portugees
 Roemeens
 Slowaaks
 Sloveens
 Fins
 Zweeds
 Kroatisch
 ECLI:EU:C:2018:82

Voorlopige editie

ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

21 februari 2018 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 2003/88/EG – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Organisatie van de arbeidstijd – Artikel 2 – Begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” – Artikel 17 – Afwijkingen – Brandweer – Wachtdienst – Thuiswachtdiensten”

In zaak C-518/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België) bij beslissing van 14 september 2015, ingekomen bij het Hof op 28 september 2015, in de procedure

Stad Nijvel

tegen

Rudy Matzak,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: J. L. da Cruz Vilaça, kamerpresident, E. Levits (rapporteur), A. Borg Barthet, M. Berger en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: V. Giacobbo-Peyronnel, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 december 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- de stad Nijvel, vertegenwoordigd door L. Markey, avocate,
- Rudy Matzak, vertegenwoordigd door P. Joassart, A. Percy en P. Knaepen, avocats,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door M. Jacobs en L. Van den Broeck als gemachtigden, bijgestaan door F. Baert en J. Clesse, avocats,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,

- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door M. K. Bulterman, M. Noort en J. Langer als gemachtigden,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door G. Brown, S. Simmons en D. Robertson als gemachtigden, bijgestaan door R. Hill en B. Lask, barristers,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en J. Tomkin als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 juli 2017,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2 en artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de stad Nijvel en Rudy Matzak over de vergoeding voor bij de brandweer van die stad verrichte prestaties.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en

b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.

3. Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG [van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB 1989, L 183, blz. 1)].

[...]

4. Het bepaalde in richtlijn 89/391[...] is ten volle van toepassing op de in lid 2 bedoelde aangelegenheden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn zijn vervat.”

4 Artikel 2 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Definities”, bepaalt in de punten 1 en 2:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. „arbeidstijd”: 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;

2. „rusttijd”: de tijd die geen arbeidstijd is”.

5 Artikel 15 van die richtlijn, met als opschrift „Gunstiger bepalingen”, luidt:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing

bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.”

6 Artikel 17 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Afwijkingen”, bepaalt:

„1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16 [...]

[...]

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

[...]

b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;

c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:

[...]

iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,

[...]”

Belgisch recht

7 Richtlijn 2003/88 is wat de openbare sector betreft omgezet in Belgisch recht bij de Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (*Belgisch Staatsblad* van 5 januari 2001, blz. 212).

8 Artikel 3 van die wet luidt:

„Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werknemers: de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.”

9 In artikel 8 van die wet wordt de arbeidstijd gedefinieerd als „de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever”.

10 Artikel 186 van de Wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2009, blz. 82925) luidt:

„Artikel 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, wordt aldus uitgelegd dat de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten en van de hulpverleningszones zoals bedoeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en de vrijwilligers van de operationele eenheden van de civiele bescherming niet onder de definitie van werknemers vallen.”

11 Het organiek reglement van de brandweer van de stad Nijvel, dat is vastgesteld krachtens het Koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten (*Belgisch Staatsblad* van 19 juni 1971, blz. 7891), regelt aangelegenheden met betrekking tot de personeelsleden van die brandweer.

12 Dat reglement bevat bepalingen inzake het beroepspersoneel en het vrijwilligerspersoneel. Met betrekking tot de

aanwerving, die voor beide categorieën onder dezelfde voorwaarden gebeurt, bepaalt artikel 11 bis, punt 1, van dat reglement:

„Na afloop van het eerste stagejaar moet de vrijwilliger op proef [...] voldoen aan het volgende woonplaatsvereiste:

1. voor het personeel van de kazerne van Nijvel:

op een zodanige plaats wonen of verblijven dat het onder normale verkeersomstandigheden en met inachtneming van de verkeersregels niet meer dan acht minuten kost om bij de kazerne van Nijvel te arriveren.

Ieder lid van het vrijwilligerspersoneel van de kazerne van Nijvel moet tijdens een bereikbaarheidsdienst:

te allen tijde binnen een zodanige afstand van de kazerne verblijven dat het hem onder normale verkeersomstandigheden niet meer dan acht minuten kost om bij de kazerne te arriveren;

bijzondere waakzaamheid aan de dag leggen om bereikbaar te zijn via de verschillende technische middelen waarmee het personeel wordt opgeroepen en om onmiddellijk te vertrekken op de meest geschikte manier wanneer het personeel met beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen”.

13 Met betrekking tot de bezoldiging van en de vergoeding voor het personeel bepaalt artikel 39 van het organiek reglement van de brandweer van de stad Nijvel dat het beroepspersoneel wordt betaald conform de in de bezoldigingsregeling van het personeel van de stad Nijvel vastgestelde voorwaarden.

14 Het vrijwilligerspersoneel ontvangt de in artikel 40 van dat reglement uitvoerig beschreven toelagen. Zij worden berekend naar rato van de gepresteerde uren. Voor de „thuiswachtdiensten” van de officieren is een jaarlijkse vergoeding vastgesteld, die overeenkomt met die van het beroepspersoneel.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15 De brandweer van de stad Nijvel bestaat uit beroepsbrandweerlieden en brandweervrijwilligers.

16 Brandweervrijwilligers nemen deel aan interventies. Tot de andere hun toegewezen taken behoort met name het verrichten van aanwezigheidsdiensten op de kazerne en van bereikbaarheidsdiensten, volgens een aan het begin van het jaar opgesteld tijdschema.

17 Matzak is op 1 augustus 1980 in dienst gekomen van de stad Nijvel en een jaar later heeft hij de hoedanigheid van brandweervrijwilliger verkregen. Hij is bovendien in dienst van een particuliere onderneming.

18 Op 16 december 2009 heeft Matzak een gerechtelijke procedure ingesteld met het oog op de veroordeling van de stad Nijvel tot betaling aan hem van een provisionele schadevergoeding van een euro wegens niet-betaling tijdens zijn dienstjaren van de vergoeding voor zijn prestaties als brandweervrijwilliger, met name voor de door hem verrichte thuiswachtdiensten.

19 Bij vonnis van 22 maart 2012 heeft de tribunal du travail de Nivelles (arbeidsrechtbank Nijvel, België) het beroep van Matzak grotendeels toegewezen.

20 De stad Nijvel heeft tegen dat vonnis hoger beroep ingesteld bij de cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België).

21 Bij arrest van 14 september 2015 heeft de verwijzende rechter dat hoger beroep gedeeltelijk toegewezen. Met betrekking tot de vergoeding die Matzak vordert voor de thuiswachtdiensten, die volgens hem als arbeidstijd moeten worden aangemerkt, vraagt de verwijzende rechter zich af of dergelijke diensten kunnen worden geacht onder de definitie van arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 te vallen.

22 Daarom heeft de cour du travail de Bruxelles de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 [...] aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat om

bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden uit te sluiten van de toepassing van alle bepalingen tot omzetting van deze richtlijn, waaronder de bepaling die de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” definieert?

- 2) Moet richtlijn 2003/88 [...], voor zover zij slechts in minimumvoorschriften voorziet, aldus worden uitgelegd dat zij niet eraan in de weg staat dat de nationale wetgever een ruimere definitie van het begrip „arbeidstijd” handhaaft of vaststelt?
- 3) Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88 [...], dat de belangrijkste in deze richtlijn gebezigde begrippen definieert, met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”, gelet op artikel 153, lid 5, VWEU en op de doelstellingen van deze richtlijn, aldus worden uitgelegd dat het niet van toepassing is op het arbeidstijdbegrip dat wordt gehanteerd om de voor thuiswachtdiensten verschuldigde vergoeding te bepalen?
- 4) Staat richtlijn 2003/88 [...] eraan in de weg dat thuiswachtdienst als arbeidstijd wordt aangemerkt wanneer, ook al wordt de wachtdienst thuis verricht, de verplichtingen die tijdens die dienst op de werknemer rusten (zoals de verplichting om binnen acht minuten aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven), de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen, zeer sterk beperken?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Opmerkingen vooraf

- 23 Vooraf moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat zowel de stad Nijvel als de Europese Commissie aanvoert dat de prejudiciële vragen niet-ontvankelijk zijn, aangezien zij betrekking hebben op het begrip vergoeding. Richtlijn 2003/88, die is gebaseerd op artikel 153, lid 2, VWEU, is krachtens lid 5 van hetzelfde artikel immers niet van toepassing op de beloning van de binnen haar werkingssfeer vallende werknemers. Het hoofdgeding betreft echter de vergoeding van Matzak voor de als brandweervrijwilliger bij de stad Nijvel verrichte thuiswachtdiensten.
- 24 In dit verband moet worden vastgesteld dat richtlijn 2003/88, behoudens het bijzondere geval van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon als bedoeld in artikel 7, lid 1, van deze richtlijn, enkel bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd regelt, ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zodat zij in beginsel niet van toepassing is op de beloning van de werknemers (arrest van 26 juli 2017, Hälvä e.a., C-175/16, EU:C:2017:617, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 25 Dit betekent echter niet dat de in casu aan het Hof gestelde prejudiciële vragen geen beantwoording behoeven.
- 26 Zoals de advocaat-generaal in punt 20 van haar conclusie heeft opgemerkt, valt uit de verwijzingsbeslissing immers op te maken dat de nationale rechter verduidelijking wenst over de uitlegging van artikel 2 en artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88, die hij noodzakelijk acht voor de beslechting van het bij hem aanhangige geding. Het feit dat dit geding uiteindelijk een vergoeding betreft, is in deze context irrelevant, aangezien het niet aan het Hof, maar aan de nationale rechter staat om over deze kwestie een beslissing te nemen in het kader van het hoofdgeding.
- 27 In de tweede plaats heeft het Hof geoordeeld dat richtlijn 2003/88 toepasselijk is op de activiteiten van de brandweer, ook al worden deze activiteiten – ongeacht of zij brandbestrijding of andere hulpverlening tot doel hebben – uitgeoefend door interventieteams, voor zover zij onder normale omstandigheden overeenkomstig de aan de betrokken dienst opgedragen taak worden uitgeoefend en ook al zijn de interventies die met deze activiteiten zijn verbonden, naar hun aard niet te voorzien en kunnen de ingezette werknemers aan bepaalde gevaren voor hun veiligheid en/of gezondheid worden blootgesteld (beschikking van 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punt 52).
- 28 In de derde plaats, wat de kwalificatie van Matzak als „werknemer” betreft, moet erop worden gewezen dat voor de toepassing van richtlijn 2003/88 dit begrip niet naargelang van het nationale recht verschillend mag worden uitgelegd, maar een specifieke betekenis in het Unierecht heeft (arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punt 28). Volgens vaste rechtspraak ter zake moet als „werknemer” worden aangemerkt, iedereen die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn. Kenmerkend voor een arbeidsverhouding is dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (arrest van 26 maart 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 29 Voorts heeft het Hof verduidelijkt dat het rechtskarakter van een arbeidsverhouding naar nationaal recht geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht (arrest van 20 september 2007, *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 30 Met betrekking tot het hoofdgeding is het feit dat Matzak naar nationaal recht niet de hoedanigheid van beroepsbrandweerman maar van brandweervrijwilliger heeft, derhalve niet relevant voor zijn kwalificatie als „werknemer” in de zin van richtlijn 2003/88.
- 31 Gelet op het voorgaande moet worden aangenomen dat een persoon in de situatie van Matzak als „werknemer” in de zin van richtlijn 2003/88 moet worden aangemerkt, aangezien uit de informatie waarover het Hof beschikt, blijkt dat Matzak is toegelaten tot de brandweer van de stad Nijvel, waarbij hij onder leiding van een andere persoon bepaalde reële activiteiten heeft verricht waarvoor hij is betaald, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.
- 32 In de vierde plaats, aangezien de artikelen 1 tot en met 8 van richtlijn 2003/88 in wezen gelijk zijn verwoord als de artikelen 1 tot en met 8 van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18), zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 (PB 2000, L 195, blz. 41), kan de uitlegging door het Hof van deze laatste artikelen worden toegepast op de voormelde artikelen van richtlijn 2003/88 (beschikking van 4 maart 2011, *Grigore*, C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Eerste vraag

- 33 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden mogen afwijken van alle verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van die richtlijn, daaronder begrepen artikel 2 ervan, waarin met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.
- 34 In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 niet behoort tot de bepalingen van die richtlijn waarvan mag worden afgeweken (beschikking van 4 maart 2011, *Grigore*, C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 45).
- 35 Volgens de tekst van artikel 17, lid 1, van richtlijn 2003/88 kunnen de lidstaten immers afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16 van die richtlijn, terwijl lid 3 van dat artikel 17 bepaalt dat voor de daarin vermelde diensten, waaronder brandweerdiensten, afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 van die richtlijn worden toegestaan.
- 36 Derhalve staat de tekst zelf van artikel 17 van richtlijn 2003/88 geen afwijking toe van artikel 2 van die richtlijn, waarin de belangrijkste begrippen van die richtlijn worden gedefinieerd.
- 37 Bovendien, zoals de advocaat-generaal in punt 27 van haar conclusie heeft opgemerkt, is er geen ruimte voor een ruime uitlegging van artikel 17 van de voornoemde richtlijn die verder kan gaan dan de formulering zelf van de bij dat artikel toegestane afwijkingen.
- 38 Uit de rechtspraak van het Hof volgt immers dat, met betrekking tot de in richtlijn 2003/88, met name in artikel 17, bepaalde afwijkmogelijkheden als uitzonderingen op de in die richtlijn bepaalde regeling van de Europese Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd, die afwijkingen aldus moeten worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (zie in die zin arrest van 14 oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, punten 39 en 40).
- 39 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van alle verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van die richtlijn, daaronder begrepen artikel 2 van die richtlijn, waarin met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.

Tweede vraag

- 40 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 15 van richtlijn 2003/88 aldus

moet worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van die richtlijn gegeven definitie.

- 41 Voor de beantwoording van die vraag moet de tekst van artikel 15 van richtlijn 2003/88 worden onderzocht in het licht van de bij die richtlijn ingevoerde regeling en de doelstelling ervan.
- 42 Volgens de tekst van artikel 15 van richtlijn 2003/88 kunnen de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Uit dat artikel volgt dat de nationale bepalingen waarnaar in dat artikel wordt verwezen, bepalingen zijn die vergelijkbaar zijn met de bepalingen van richtlijn 2003/88 ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.
- 43 Deze laatste bepalingen kunnen uitsluitend de bepalingen zijn die, gezien hun functie en voorwerp, tot doel hebben een minimumniveau van bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers vast te stellen. Dat is het geval voor de bepalingen van de hoofdstukken 2 en 3 van de voornoemde richtlijn. De bepalingen van hoofdstuk 1 van die richtlijn, dat de artikelen 1 en 2 omvat, zijn daarentegen verschillend van aard. Deze laatste bepalingen voorzien immers niet in minimumrusttijden en hebben geen betrekking op andere aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, maar bevatten de definities die noodzakelijk zijn voor de afbakening van het voorwerp en de werkingssfeer van richtlijn 2003/88.
- 44 Uit de tekst van artikel 15 van richtlijn 2003/88, gelezen in het licht van de bij die richtlijn ingevoerde regeling, volgt derhalve dat de mogelijkheid waarin dit laatste artikel voorziet, niet geldt voor de definitie van het begrip „arbeidstijd” in artikel 2 van die richtlijn.
- 45 Deze vaststelling vindt steun in de doelstelling van richtlijn 2003/88. Zoals de advocaat-generaal in punt 33 van haar conclusie heeft opgemerkt, heeft die richtlijn immers tot doel om op de binnen haar werkingssfeer vallende gebieden alle werknemers in de Unie een minimale bescherming te waarborgen. Daartoe en om de volle werking van die richtlijn te verzekeren, mogen de definities van artikel 2 van die richtlijn niet verschillend worden uitgelegd naargelang van het nationale recht, maar hebben zij, zoals is gepreciseerd in punt 28 van het onderhavige arrest met betrekking tot het begrip „werknemer”, een specifieke betekenis in het Unierecht (zie in die zin arrest van 1 december 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 46 In dit verband moet evenwel worden benadrukt dat de lidstaten weliswaar niet bevoegd zijn om de definitie van „arbeidstijd” in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 te wijzigen, maar dat, zoals in herinnering is gebracht in punt 42 van het onderhavige arrest, het hun vrijstaat om in hun nationale recht bepalingen op te nemen waarin wordt voorzien in gunstigere arbeidstijden en rusttijden voor de werknemers dan die waarin die richtlijn voorziet.
- 47 Gelet op het voorgaande moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 15 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten niet toestaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van die richtlijn gegeven definitie.

Derde vraag

- 48 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten verplicht om de vergoeding voor perioden van thuiswachtdienst als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, vast te stellen naargelang die perioden als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” zijn aangemerkt.
- 49 In dit verband zij eraan herinnerd, zoals de verwijzende rechter opmerkt, dat vaststaat dat richtlijn 2003/88 niet de beloning van de werknemers regelt, aangezien dat aspect krachtens artikel 153, lid 5, VWEU niet onder de bevoegdheid van de Unie valt.
- 50 Derhalve hebben de lidstaten weliswaar het recht de beloning van de binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 vallende werknemers vast te stellen op basis van de definitie van de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” in artikel 2 van die richtlijn, maar zijn zij daar niet toe verplicht.
- 51 Derhalve kunnen de lidstaten in hun nationale recht voorzien dat de beloning van een werknemer in „arbeidstijd” verschilt van die van een werknemer in „rusttijd”, en zij kunnen zelfs zover gaan dat rusttijd niet wordt vergoed.

52 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten niet verplicht om de vergoeding voor perioden van thuiswachtdienst als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, vast te stellen naargelang die perioden als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” zijn aangemerkt.

Vierde vraag

53 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die wordt verricht door een werknemer, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.

54 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof zich reeds heeft kunnen uitspreken over de kwalificatie van de door binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 vallende werknemers verrichte wachtdienst als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd”.

55 In die context heeft het Hof allereerst verduidelijkt dat de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” elkaar uitsluiten (zie in die zin arresten van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 47, en 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Derhalve moet worden vastgesteld dat, in de huidige stand van het Unierecht, de wachtdienst die door een werknemer wordt verricht in het kader van zijn voor zijn werkgever uitgevoerde activiteiten, als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” moet worden aangemerkt.

56 Voorts behoort de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement niet tot de kenmerken van het begrip „arbeidstijd” in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 (arrest van 1 december 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, punt 43).

57 Vervolgens is geoordeeld dat de fysieke aanwezigheid en de beschikbaarheid van de werknemer op de werkplek tijdens de wachtdienst met het oog op het verrichten van zijn beroepswerkzaamheden, moeten worden geacht onder de uitoefening van zijn functies te vallen, al varieert de daadwerkelijk ontplooiende activiteit naargelang de omstandigheden (zie in die zin arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 48).

58 Wanneer de wachtdienst met fysieke aanwezigheid op de werkplek wordt uitgesloten van het begrip „arbeidstijd”, zou dit immers erop neerkomen dat afbreuk wordt gedaan aan de doelstelling van richtlijn 2003/88, namelijk het verzekeren van de veiligheid en de gezondheid van werknemers, door hen minimumrusttijden en voldoende pauzes te gunnen (zie in die zin arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 49).

59 Bovendien volgt uit de rechtspraak van het Hof dat voor de kwalificatie als „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren. Deze verplichtingen, waardoor de betrokken werknemers hun plaats van verblijf tijdens de wachtdienst niet vrij kunnen kiezen, maken immers deel uit van de uitoefening van hun functies (zie in die zin arrest van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punt 63, en beschikking van 4 maart 2011, Grigore, C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Ten slotte moet worden opgemerkt dat de situatie anders is wanneer de werknemer een bereikbaarheidsdienst verricht waarbij hij permanent beschikbaar moet zijn, doch zonder dat hij op de werkplek aanwezig moet zijn. Hoewel de werknemer ter beschikking van zijn werkgever staat, in die zin dat hij bereikbaar moet zijn, kan hij in die situatie immers zijn tijd vrijer besteden en zich met zijn eigen zaken bezighouden. In die omstandigheden moet enkel de tijd die is verbonden met het werkelijk verrichten van diensten worden beschouwd als „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88 (zie in die zin arrest van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 In het hoofdgeding moest Matzak, volgens de informatie waarover het Hof beschikt en die door de verwijzende rechter moet worden gecontroleerd, niet alleen bereikbaar zijn tijdens zijn wachtdienst. Hij moest binnen acht minuten gehoor geven aan oproepen van zijn werkgever en voorts fysiek aanwezig zijn op de door de werkgever aangewezen plek. Die plek was echter de woonplaats van Matzak en niet, zoals in de zaken die hebben geleid tot de in de punten 57 tot en met 59 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, zijn werkplek.

62 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens de rechtspraak van het Hof de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” in de zin van richtlijn 2003/88 begrippen van Unierecht zijn die volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van die richtlijn, die beoogt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren (arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punt 27).

63 De verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de verplichting die uit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de eis om binnen acht minuten op de werkplek te arriveren, kunnen de mogelijkheid voor een zich in de situatie van Matzak bevindende werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, objectief beperken.

64 Gelet op die verplichtingen verschilt de situatie van Matzak van die van een werknemer die tijdens zijn wachtdienst slechts ter beschikking van zijn werkgever moet staan zodat deze laatste hem kan bereiken.

65 Bijgevolg moet het begrip „arbeidstijd” in artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat het van toepassing is op een situatie waarin een werknemer de wachtdienst thuis moet verrichten, zich daar ter beschikking van zijn werkgever moet houden en in staat moet zijn binnen acht minuten op zijn werkplek te arriveren.

66 Uit al het voorgaande volgt dat op de vierde vraag moet worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die wordt verricht door een werknemer, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.

Kosten

67 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moet aldus worden uitgelegd dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van alle verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van die richtlijn, daaronder begrepen artikel 2 ervan, waarin met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.**
- 2) **Artikel 15 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten niet toestaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van die richtlijn gegeven definitie.**
- 3) **Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten niet verplicht om de vergoeding voor perioden van thuiswachtdienst als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, vast te stellen naargelang die perioden voorafgaandelijk zijn aangemerkt als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd”.**
- 4) **Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die door een werknemer wordt verricht, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.**

ondertekeningen

* Procestaal: Frans.

To: (10)(2e) (10)(2e) @minbzk.nl; (10)(2e) (10)(2e) - BD/DW/AV (10)(2e) @nctv.minvenj.nl; (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) @minvenj.nl; (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) @nctv.minvenj.nl
Cc: (10)(2e) (10)(2e) @minbzk.nl
From: (10)(2e)
Sent: Thur 2/22/2018 10:18:28 AM
Subject: FW: HVJ-EU Arrest Matzak (wachtdienst brandweer)
[CP180014NL.pdf](#)
[CURIA - Documents arrest.htm](#)

Beste mensen,

Hierbij een uitspraak over arbeidstijden. Zie met name de overwegingen 28, 29 en 30 in relatie tot het werknemersbegrip.

Groeten,

(10)(2e)

Van: (10)(2e)

Verzonden: woensdag 21 februari 2018 15:37

Aan: (10)(2e) (10)(2e)

Onderwerp: FW: HVJ-EU Arrest Matzak (wachtdienst brandweer)

(10)(2e), zie een Hof-uitspraak over arbeidstijden. Van belang ook voor jou omdat het over de vrijwillige brandweer gaat in relatie tot het begrip werknemer, zie met name de rechtsoverwegingen 28, 29 en 30. M.vr.gr. (10)(2e)

Van: (10)(2e)

Verzonden: woensdag 21 februari 2018 14:19

Aan: (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e)

Onderwerp: FW: HVJ-EU Arrest Matzak (wachtdienst brandweer)

Beste collega's

Jullie kennen mij nog niet allemaal, maar ik ben nieuw bij IZ (sinds 1,5 maand) en heb het arbeidstijdendossier van (10)(2e) overgenomen.

Zojuist gesproken met (10)(2e) en het leek ons handig om een overleg te organiseren over de consequenties van het arrest. Dus ik organiseer een overleg om eea te bespreken. Hopelijk kunnen jullie daarbij aanwezig zijn.

Mvg

(10)(2e)

(10)(2e) (10)(2e) (10)(2e)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid | Ministry of Social Affairs and Employment

Directie Internationale Zaken | Department of International Affairs

Parnassusplein 5

2511 VX DEN HAAG

email: (10)(2e) @minszw.nl

tel no: (10)(2e)

Van: (10)(2e) (10)(2e)

Verzonden: woensdag 21 februari 2018 12:13

Aan: (10)(2e)

CC: (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e); (10)(2e)

Onderwerp: RE: HVJ-EU Arrest Matzak (wachtdienst brandweer)

(10)(2e)

(10)(2e)

(11)(1)

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e) | (10)(2e)@minszw.nl

(10)(2e)

(10)(2e)

0046

voor een werknemer om andere activiteiten te ondernemen

Voor meer informatie, zie persbericht (NL) in bijlage.

(10)(2e)

Persvoorlichter

Dienst Pers en Informatie

Directie Communicatie

Hof van Justitie van de Europese Unie

Tel.: (10)(2e)

(10)(2e)

Volg ons op Twitter: [@EUCourtPress](#)



The latest EU case law
at your fingertips

Help save paper! Do you really need to print this email?

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

български (bg)
 español (es)
 čeština (cs)
 dansk (da)
 Deutsch (de)
 eesti keel (et)
 ελληνικά (el)
 English (en)
 français (fr)
 hrvatski (hr)
 italiano (it)
 latviešu valoda (lv)
 lietuvių kalba (lt)
 magyar (hu)
 il-Malti (mt)
 Nederlands (nl)
 polski (pl)
 português (pt)
 română (ro)
 slovenčina (sk)
 slovenščina (sl)
 suomi (fi)
 svenska (sv)

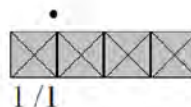


Surfen



Documenten

- [C-518/15 - Arrest](#)
- [C-518/15 - Conclusie](#)
- [C-518/15 - Verzoek \(PB\)](#)



[Welkom](#) > [Zoekformulier](#) > [Lijst van de resultaten](#) > Documenten



[Afdrukken](#)

Taal van het document :

Bulgaars
 Spaans
 Tsjechisch
 Deens
 Duits
 Ests
 Grieks
 Engels
 Frans
 Italiaans
 Lets
 Litouws

Hongaars
 Maltees
 Nederlands
 Pools
 Portugees
 Roemeens
 Slowaaks
 Sloveens
 Fins
 Zweeds
 Kroatisch
 ECLI:EU:C:2018:82

Voorlopige editie

ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

21 februari 2018 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 2003/88/EG – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Organisatie van de arbeidstijd – Artikel 2 – Begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” – Artikel 17 – Afwijkingen – Brandweer – Wachtdienst – Thuiswachtdiensten”

In zaak C-518/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België) bij beslissing van 14 september 2015, ingekomen bij het Hof op 28 september 2015, in de procedure

Stad Nijvel

tegen

Rudy Matzak,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: J. L. da Cruz Vilaça, kamerpresident, E. Levits (rapporteur), A. Borg Barthet, M. Berger en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: V. Giacobbo-Peyronnel, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 december 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- de stad Nijvel, vertegenwoordigd door L. Markey, avocate,
- Rudy Matzak, vertegenwoordigd door P. Joassart, A. Percy en P. Knaepen, avocats,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door M. Jacobs en L. Van den Broeck als gemachtigden, bijgestaan door F. Baert en J. Clesse, avocats,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,

- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door M. K. Bulterman, M. Noort en J. Langer als gemachtigden,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door G. Brown, S. Simmons en D. Robertson als gemachtigden, bijgestaan door R. Hill en B. Lask, barristers,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en J. Tomkin als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 juli 2017,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2 en artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de stad Nijvel en Rudy Matzak over de vergoeding voor bij de brandweer van die stad verrichte prestaties.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en

b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.

3. Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG [van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB 1989, L 183, blz. 1)].

[...]

4. Het bepaalde in richtlijn 89/391[...] is ten volle van toepassing op de in lid 2 bedoelde aangelegenheden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn zijn vervat.”

4 Artikel 2 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Definities”, bepaalt in de punten 1 en 2:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. „arbeidstijd”: 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;

2. „rusttijd”: de tijd die geen arbeidstijd is”.

5 Artikel 15 van die richtlijn, met als opschrift „Gunstiger bepalingen”, luidt:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing

bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.”

6 Artikel 17 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Afwijkingen”, bepaalt:

„1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16 [...]

[...]

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

[...]

b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;

c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:

[...]

iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,

[...]”

Belgisch recht

7 Richtlijn 2003/88 is wat de openbare sector betreft omgezet in Belgisch recht bij de Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (*Belgisch Staatsblad* van 5 januari 2001, blz. 212).

8 Artikel 3 van die wet luidt:

„Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werknemers: de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.”

9 In artikel 8 van die wet wordt de arbeidstijd gedefinieerd als „de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever”.

10 Artikel 186 van de Wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2009, blz. 82925) luidt:

„Artikel 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, wordt aldus uitgelegd dat de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten en van de hulpverleningszones zoals bedoeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en de vrijwilligers van de operationele eenheden van de civiele bescherming niet onder de definitie van werknemers vallen.”

11 Het organiek reglement van de brandweer van de stad Nijvel, dat is vastgesteld krachtens het Koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten (*Belgisch Staatsblad* van 19 juni 1971, blz. 7891), regelt aangelegenheden met betrekking tot de personeelsleden van die brandweer.

12 Dat reglement bevat bepalingen inzake het beroepspersoneel en het vrijwilligerspersoneel. Met betrekking tot de

aanwerving, die voor beide categorieën onder dezelfde voorwaarden gebeurt, bepaalt artikel 11 bis, punt 1, van dat reglement:

„Na afloop van het eerste stagejaar moet de vrijwilliger op proef [...] voldoen aan het volgende woonplaatsvereiste:

1. voor het personeel van de kazerne van Nijvel:

op een zodanige plaats wonen of verblijven dat het onder normale verkeersomstandigheden en met inachtneming van de verkeersregels niet meer dan acht minuten kost om bij de kazerne van Nijvel te arriveren.

Ieder lid van het vrijwilligerspersoneel van de kazerne van Nijvel moet tijdens een bereikbaarheidsdienst:

te allen tijde binnen een zodanige afstand van de kazerne verblijven dat het hem onder normale verkeersomstandigheden niet meer dan acht minuten kost om bij de kazerne te arriveren;

bijzondere waakzaamheid aan de dag leggen om bereikbaar te zijn via de verschillende technische middelen waarmee het personeel wordt opgeroepen en om onmiddellijk te vertrekken op de meest geschikte manier wanneer het personeel met beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen”.

13 Met betrekking tot de bezoldiging van en de vergoeding voor het personeel bepaalt artikel 39 van het organiek reglement van de brandweer van de stad Nijvel dat het beroepspersoneel wordt betaald conform de in de bezoldigingsregeling van het personeel van de stad Nijvel vastgestelde voorwaarden.

14 Het vrijwilligerspersoneel ontvangt de in artikel 40 van dat reglement uitvoerig beschreven toelagen. Zij worden berekend naar rato van de gepresteerde uren. Voor de „thuiswachtdiensten” van de officieren is een jaarlijkse vergoeding vastgesteld, die overeenkomt met die van het beroepspersoneel.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15 De brandweer van de stad Nijvel bestaat uit beroepsbrandweerlieden en brandweervrijwilligers.

16 Brandweervrijwilligers nemen deel aan interventies. Tot de andere hun toegewezen taken behoort met name het verrichten van aanwezigheidsdiensten op de kazerne en van bereikbaarheidsdiensten, volgens een aan het begin van het jaar opgesteld tijdschema.

17 Matzak is op 1 augustus 1980 in dienst gekomen van de stad Nijvel en een jaar later heeft hij de hoedanigheid van brandweervrijwilliger verkregen. Hij is bovendien in dienst van een particuliere onderneming.

18 Op 16 december 2009 heeft Matzak een gerechtelijke procedure ingesteld met het oog op de veroordeling van de stad Nijvel tot betaling aan hem van een provisionele schadevergoeding van een euro wegens niet-betaling tijdens zijn dienstjaren van de vergoeding voor zijn prestaties als brandweervrijwilliger, met name voor de door hem verrichte thuiswachtdiensten.

19 Bij vonnis van 22 maart 2012 heeft de tribunal du travail de Nivelles (arbeidsrechtbank Nijvel, België) het beroep van Matzak grotendeels toegewezen.

20 De stad Nijvel heeft tegen dat vonnis hoger beroep ingesteld bij de cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België).

21 Bij arrest van 14 september 2015 heeft de verwijzende rechter dat hoger beroep gedeeltelijk toegewezen. Met betrekking tot de vergoeding die Matzak vordert voor de thuiswachtdiensten, die volgens hem als arbeidstijd moeten worden aangemerkt, vraagt de verwijzende rechter zich af of dergelijke diensten kunnen worden geacht onder de definitie van arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 te vallen.

22 Daarom heeft de cour du travail de Bruxelles de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 [...] aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat om

bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden uit te sluiten van de toepassing van alle bepalingen tot omzetting van deze richtlijn, waaronder de bepaling die de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” definieert?

- 2) Moet richtlijn 2003/88 [...], voor zover zij slechts in minimumvoorschriften voorziet, aldus worden uitgelegd dat zij niet eraan in de weg staat dat de nationale wetgever een ruimere definitie van het begrip „arbeidstijd” handhaaft of vaststelt?
- 3) Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88 [...], dat de belangrijkste in deze richtlijn gebezigde begrippen definieert, met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”, gelet op artikel 153, lid 5, VWEU en op de doelstellingen van deze richtlijn, aldus worden uitgelegd dat het niet van toepassing is op het arbeidstijdbegrip dat wordt gehanteerd om de voor thuiswachtdiensten verschuldigde vergoeding te bepalen?
- 4) Staat richtlijn 2003/88 [...] eraan in de weg dat thuiswachtdienst als arbeidstijd wordt aangemerkt wanneer, ook al wordt de wachtdienst thuis verricht, de verplichtingen die tijdens die dienst op de werknemer rusten (zoals de verplichting om binnen acht minuten aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven), de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen, zeer sterk beperken?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Opmerkingen vooraf

- 23 Vooraf moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat zowel de stad Nijvel als de Europese Commissie aanvoert dat de prejudiciële vragen niet-ontvankelijk zijn, aangezien zij betrekking hebben op het begrip vergoeding. Richtlijn 2003/88, die is gebaseerd op artikel 153, lid 2, VWEU, is krachtens lid 5 van hetzelfde artikel immers niet van toepassing op de beloning van de binnen haar werkingssfeer vallende werknemers. Het hoofdgeding betreft echter de vergoeding van Matzak voor de als brandweervrijwilliger bij de stad Nijvel verrichte thuiswachtdiensten.
- 24 In dit verband moet worden vastgesteld dat richtlijn 2003/88, behoudens het bijzondere geval van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon als bedoeld in artikel 7, lid 1, van deze richtlijn, enkel bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd regelt, ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zodat zij in beginsel niet van toepassing is op de beloning van de werknemers (arrest van 26 juli 2017, Hälvä e.a., C-175/16, EU:C:2017:617, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 25 Dit betekent echter niet dat de in casu aan het Hof gestelde prejudiciële vragen geen beantwoording behoeven.
- 26 Zoals de advocaat-generaal in punt 20 van haar conclusie heeft opgemerkt, valt uit de verwijzingsbeslissing immers op te maken dat de nationale rechter verduidelijking wenst over de uitlegging van artikel 2 en artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88, die hij noodzakelijk acht voor de beslechting van het bij hem aanhangige geding. Het feit dat dit geding uiteindelijk een vergoeding betreft, is in deze context irrelevant, aangezien het niet aan het Hof, maar aan de nationale rechter staat om over deze kwestie een beslissing te nemen in het kader van het hoofdgeding.
- 27 In de tweede plaats heeft het Hof geoordeeld dat richtlijn 2003/88 toepasselijk is op de activiteiten van de brandweer, ook al worden deze activiteiten – ongeacht of zij brandbestrijding of andere hulpverlening tot doel hebben – uitgeoefend door interventieteams, voor zover zij onder normale omstandigheden overeenkomstig de aan de betrokken dienst opgedragen taak worden uitgeoefend en ook al zijn de interventies die met deze activiteiten zijn verbonden, naar hun aard niet te voorzien en kunnen de ingezette werknemers aan bepaalde gevaren voor hun veiligheid en/of gezondheid worden blootgesteld (beschikking van 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punt 52).
- 28 In de derde plaats, wat de kwalificatie van Matzak als „werknemer” betreft, moet erop worden gewezen dat voor de toepassing van richtlijn 2003/88 dit begrip niet naargelang van het nationale recht verschillend mag worden uitgelegd, maar een specifieke betekenis in het Unierecht heeft (arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punt 28). Volgens vaste rechtspraak ter zake moet als „werknemer” worden aangemerkt, iedereen die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn. Kenmerkend voor een arbeidsverhouding is dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (arrest van 26 maart 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 29 Voorts heeft het Hof verduidelijkt dat het rechtskarakter van een arbeidsverhouding naar nationaal recht geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht (arrest van 20 september 2007, *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 30 Met betrekking tot het hoofdgeding is het feit dat Matzak naar nationaal recht niet de hoedanigheid van beroepsbrandweerman maar van brandweervrijwilliger heeft, derhalve niet relevant voor zijn kwalificatie als „werknemer” in de zin van richtlijn 2003/88.
- 31 Gelet op het voorgaande moet worden aangenomen dat een persoon in de situatie van Matzak als „werknemer” in de zin van richtlijn 2003/88 moet worden aangemerkt, aangezien uit de informatie waarover het Hof beschikt, blijkt dat Matzak is toegelaten tot de brandweer van de stad Nijvel, waarbij hij onder leiding van een andere persoon bepaalde reële activiteiten heeft verricht waarvoor hij is betaald, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.
- 32 In de vierde plaats, aangezien de artikelen 1 tot en met 8 van richtlijn 2003/88 in wezen gelijk zijn verwoord als de artikelen 1 tot en met 8 van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18), zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 (PB 2000, L 195, blz. 41), kan de uitlegging door het Hof van deze laatste artikelen worden toegepast op de voormelde artikelen van richtlijn 2003/88 (beschikking van 4 maart 2011, *Grigore*, C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Eerste vraag

- 33 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden mogen afwijken van alle verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van die richtlijn, daaronder begrepen artikel 2 ervan, waarin met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.
- 34 In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 niet behoort tot de bepalingen van die richtlijn waarvan mag worden afgeweken (beschikking van 4 maart 2011, *Grigore*, C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 45).
- 35 Volgens de tekst van artikel 17, lid 1, van richtlijn 2003/88 kunnen de lidstaten immers afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16 van die richtlijn, terwijl lid 3 van dat artikel 17 bepaalt dat voor de daarin vermelde diensten, waaronder brandweerdiensten, afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 van die richtlijn worden toegestaan.
- 36 Derhalve staat de tekst zelf van artikel 17 van richtlijn 2003/88 geen afwijking toe van artikel 2 van die richtlijn, waarin de belangrijkste begrippen van die richtlijn worden gedefinieerd.
- 37 Bovendien, zoals de advocaat-generaal in punt 27 van haar conclusie heeft opgemerkt, is er geen ruimte voor een ruime uitlegging van artikel 17 van de voornoemde richtlijn die verder kan gaan dan de formulering zelf van de bij dat artikel toegestane afwijkingen.
- 38 Uit de rechtspraak van het Hof volgt immers dat, met betrekking tot de in richtlijn 2003/88, met name in artikel 17, bepaalde afwijkmogelijkheden als uitzonderingen op de in die richtlijn bepaalde regeling van de Europese Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd, die afwijkingen aldus moeten worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (zie in die zin arrest van 14 oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, punten 39 en 40).
- 39 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van alle verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van die richtlijn, daaronder begrepen artikel 2 van die richtlijn, waarin met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.

Tweede vraag

- 40 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 15 van richtlijn 2003/88 aldus

moet worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van die richtlijn gegeven definitie.

- 41 Voor de beantwoording van die vraag moet de tekst van artikel 15 van richtlijn 2003/88 worden onderzocht in het licht van de bij die richtlijn ingevoerde regeling en de doelstelling ervan.
- 42 Volgens de tekst van artikel 15 van richtlijn 2003/88 kunnen de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Uit dat artikel volgt dat de nationale bepalingen waarnaar in dat artikel wordt verwezen, bepalingen zijn die vergelijkbaar zijn met de bepalingen van richtlijn 2003/88 ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.
- 43 Deze laatste bepalingen kunnen uitsluitend de bepalingen zijn die, gezien hun functie en voorwerp, tot doel hebben een minimumniveau van bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers vast te stellen. Dat is het geval voor de bepalingen van de hoofdstukken 2 en 3 van de voornoemde richtlijn. De bepalingen van hoofdstuk 1 van die richtlijn, dat de artikelen 1 en 2 omvat, zijn daarentegen verschillend van aard. Deze laatste bepalingen voorzien immers niet in minimumrusttijden en hebben geen betrekking op andere aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, maar bevatten de definities die noodzakelijk zijn voor de afbakening van het voorwerp en de werkingssfeer van richtlijn 2003/88.
- 44 Uit de tekst van artikel 15 van richtlijn 2003/88, gelezen in het licht van de bij die richtlijn ingevoerde regeling, volgt derhalve dat de mogelijkheid waarin dit laatste artikel voorziet, niet geldt voor de definitie van het begrip „arbeidstijd” in artikel 2 van die richtlijn.
- 45 Deze vaststelling vindt steun in de doelstelling van richtlijn 2003/88. Zoals de advocaat-generaal in punt 33 van haar conclusie heeft opgemerkt, heeft die richtlijn immers tot doel om op de binnen haar werkingssfeer vallende gebieden alle werknemers in de Unie een minimale bescherming te waarborgen. Daartoe en om de volle werking van die richtlijn te verzekeren, mogen de definities van artikel 2 van die richtlijn niet verschillend worden uitgelegd naargelang van het nationale recht, maar hebben zij, zoals is gepreciseerd in punt 28 van het onderhavige arrest met betrekking tot het begrip „werknemer”, een specifieke betekenis in het Unierecht (zie in die zin arrest van 1 december 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 46 In dit verband moet evenwel worden benadrukt dat de lidstaten weliswaar niet bevoegd zijn om de definitie van „arbeidstijd” in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 te wijzigen, maar dat, zoals in herinnering is gebracht in punt 42 van het onderhavige arrest, het hun vrijstaat om in hun nationale recht bepalingen op te nemen waarin wordt voorzien in gunstigere arbeidstijden en rusttijden voor de werknemers dan die waarin die richtlijn voorziet.
- 47 Gelet op het voorgaande moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 15 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten niet toestaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van die richtlijn gegeven definitie.

Derde vraag

- 48 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten verplicht om de vergoeding voor perioden van thuiswachtdienst als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, vast te stellen naargelang die perioden als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” zijn aangemerkt.
- 49 In dit verband zij eraan herinnerd, zoals de verwijzende rechter opmerkt, dat vaststaat dat richtlijn 2003/88 niet de beloning van de werknemers regelt, aangezien dat aspect krachtens artikel 153, lid 5, VWEU niet onder de bevoegdheid van de Unie valt.
- 50 Derhalve hebben de lidstaten weliswaar het recht de beloning van de binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 vallende werknemers vast te stellen op basis van de definitie van de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” in artikel 2 van die richtlijn, maar zijn zij daar niet toe verplicht.
- 51 Derhalve kunnen de lidstaten in hun nationale recht voorzien dat de beloning van een werknemer in „arbeidstijd” verschilt van die van een werknemer in „rusttijd”, en zij kunnen zelfs zover gaan dat rusttijd niet wordt vergoed.

52 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten niet verplicht om de vergoeding voor perioden van thuiswachtdienst als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, vast te stellen naargelang die perioden als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” zijn aangemerkt.

Vierde vraag

53 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die wordt verricht door een werknemer, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.

54 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof zich reeds heeft kunnen uitspreken over de kwalificatie van de door binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 vallende werknemers verrichte wachtdienst als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd”.

55 In die context heeft het Hof allereerst verduidelijkt dat de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” elkaar uitsluiten (zie in die zin arresten van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 47, en 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Derhalve moet worden vastgesteld dat, in de huidige stand van het Unierecht, de wachtdienst die door een werknemer wordt verricht in het kader van zijn voor zijn werkgever uitgevoerde activiteiten, als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” moet worden aangemerkt.

56 Voorts behoort de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement niet tot de kenmerken van het begrip „arbeidstijd” in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 (arrest van 1 december 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, punt 43).

57 Vervolgens is geoordeeld dat de fysieke aanwezigheid en de beschikbaarheid van de werknemer op de werkplek tijdens de wachtdienst met het oog op het verrichten van zijn beroepswerkzaamheden, moeten worden geacht onder de uitoefening van zijn functies te vallen, al varieert de daadwerkelijk ontplooiende activiteit naargelang de omstandigheden (zie in die zin arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 48).

58 Wanneer de wachtdienst met fysieke aanwezigheid op de werkplek wordt uitgesloten van het begrip „arbeidstijd”, zou dit immers erop neerkomen dat afbreuk wordt gedaan aan de doelstelling van richtlijn 2003/88, namelijk het verzekeren van de veiligheid en de gezondheid van werknemers, door hen minimumrusttijden en voldoende pauzes te gunnen (zie in die zin arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 49).

59 Bovendien volgt uit de rechtspraak van het Hof dat voor de kwalificatie als „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren. Deze verplichtingen, waardoor de betrokken werknemers hun plaats van verblijf tijdens de wachtdienst niet vrij kunnen kiezen, maken immers deel uit van de uitoefening van hun functies (zie in die zin arrest van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punt 63, en beschikking van 4 maart 2011, Grigore, C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Ten slotte moet worden opgemerkt dat de situatie anders is wanneer de werknemer een bereikbaarheidsdienst verricht waarbij hij permanent beschikbaar moet zijn, doch zonder dat hij op de werkplek aanwezig moet zijn. Hoewel de werknemer ter beschikking van zijn werkgever staat, in die zin dat hij bereikbaar moet zijn, kan hij in die situatie immers zijn tijd vrijer besteden en zich met zijn eigen zaken bezighouden. In die omstandigheden moet enkel de tijd die is verbonden met het werkelijk verrichten van diensten worden beschouwd als „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88 (zie in die zin arrest van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 In het hoofdgeding moest Matzak, volgens de informatie waarover het Hof beschikt en die door de verwijzende rechter moet worden gecontroleerd, niet alleen bereikbaar zijn tijdens zijn wachtdienst. Hij moest binnen acht minuten gehoor geven aan oproepen van zijn werkgever en voorts fysiek aanwezig zijn op de door de werkgever aangewezen plek. Die plek was echter de woonplaats van Matzak en niet, zoals in de zaken die hebben geleid tot de in de punten 57 tot en met 59 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, zijn werkplek.

62 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens de rechtspraak van het Hof de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” in de zin van richtlijn 2003/88 begrippen van Unierecht zijn die volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van die richtlijn, die beoogt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren (arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punt 27).

63 De verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de verplichting die uit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de eis om binnen acht minuten op de werkplek te arriveren, kunnen de mogelijkheid voor een zich in de situatie van Matzak bevindende werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, objectief beperken.

64 Gelet op die verplichtingen verschilt de situatie van Matzak van die van een werknemer die tijdens zijn wachtdienst slechts ter beschikking van zijn werkgever moet staan zodat deze laatste hem kan bereiken.

65 Bijgevolg moet het begrip „arbeidstijd” in artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat het van toepassing is op een situatie waarin een werknemer de wachtdienst thuis moet verrichten, zich daar ter beschikking van zijn werkgever moet houden en in staat moet zijn binnen acht minuten op zijn werkplek te arriveren.

66 Uit al het voorgaande volgt dat op de vierde vraag moet worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die wordt verricht door een werknemer, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.

Kosten

67 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moet aldus worden uitgelegd dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van alle verplichtingen die voortvloeien uit de bepalingen van die richtlijn, daaronder begrepen artikel 2 ervan, waarin met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.**
- 2) **Artikel 15 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten niet toestaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen die ruimer is dan de in artikel 2 van die richtlijn gegeven definitie.**
- 3) **Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten niet verplicht om de vergoeding voor perioden van thuiswachtdienst als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, vast te stellen naargelang die perioden voorafgaandelijk zijn aangemerkt als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd”.**
- 4) **Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat de thuiswachtdienst die door een werknemer wordt verricht, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zodat zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk wordt beperkt, als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.**

ondertekeningen

* Procestaal: Frans.



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie
PERSCOMMUNIQUÉ nr. 14/18
 Luxemburg, 21 februari 2018

Arrest in zaak C-518/15
 Stad Nijvel / Rudy Matzak

De thuiswachtdienst van een werknemer die verplicht is om op korte tijd aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven, moet als „arbeidstijd” worden aangemerkt

De verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de verplichting om zich op korte tijd naar de werkplek te begeven, beperken zeer sterk de mogelijkheid voor een werknemer om andere activiteiten te ondernemen

De brandweer van de stad Nijvel (België) bestaat uit beroepsbrandweerlieden en brandweervrijwilligers. Laatstgenoemden nemen deel aan interventies en verrichten ook aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten. Rudy Matzak is sinds 1981 brandweervrijwilliger. Daarnaast is hij in dienst van een particuliere onderneming. In 2009 heeft Matzak de stad Nijvel voor de rechter gedaagd om onder andere een vergoeding te verkrijgen voor de door hem verrichte thuiswachtdiensten, die volgens hem als arbeidstijd moeten worden aangemerkt.

De cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België), waarbij het geding in hoger beroep aanhangig is gemaakt, heeft het Hof vragen gesteld. Die rechter wenst met name te vernemen of thuiswachtdiensten kunnen worden geacht onder de definitie van arbeidstijd in de zin van het Unierecht¹ te vallen.

In zijn arrest van vandaag benadrukt het Hof allereerst dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van het geheel van verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn, daaronder begrepen de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”.

De richtlijn staat de lidstaten evenmin toe om een andere definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen dan de in de richtlijn gegeven definitie. De richtlijn voorziet immers weliswaar in de mogelijkheid voor de lidstaten om bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, maar die mogelijkheid geldt niet voor de definitie van het begrip „arbeidstijd”. Deze vaststelling vindt steun in de doelstelling van de richtlijn, te verzekeren dat de definities van die richtlijn niet verschillend worden uitgelegd naargelang van het nationale recht.

Het Hof herinnert er echter aan dat het de lidstaten vrijstaat om in hun nationale recht bepalingen op te nemen waarin wordt voorzien in gunstigere arbeidstijden en rusttijden voor de werknemers dan die waarin die richtlijn voorziet.

Voorts brengt het Hof in herinnering dat de richtlijn niet de beloning van de werknemers regelt, aangezien dat aspect niet onder de bevoegdheid van de Unie valt. Derhalve kunnen de lidstaten in hun nationale recht bepalen dat de beloning van een werknemer in „arbeidstijd” verschilt van die van een werknemer in „rusttijd”, en zij kunnen zelfs zover gaan dat rusttijd niet wordt vergoed.

¹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

Ten slotte verduidelijkt het Hof dat **de thuiswachtdienst die een werknemer moet verrichten, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever – wat de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk beperkt – als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.** Het Hof herinnert er in dit verband aan dat voor de kwalificatie als „arbeidstijd” in de zin van de richtlijn, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren.

In deze zaak blijkt dat Matzak niet alleen bereikbaar moest zijn tijdens de wachtdienst. Hij moest binnen acht minuten gehoor geven aan oproepen van zijn werkgever en voorts fysiek aanwezig zijn op de door de werkgever aangewezen plek.

Het Hof is van oordeel dat – ook al was die plek in casu de woonplaats van Matzak en niet zijn werkplek – de verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de beperking die uit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de eis om zich binnen acht minuten naar de werkplek te begeven, de mogelijkheid voor een zich in de situatie van Matzak bevindende werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, objectief kunnen beperken. Gelet op die beperkingen verschilt de situatie van Matzak van die van een werknemer die tijdens de wachtdienst slechts ter beschikking van zijn werkgever moet staan zodat deze laatste hem kan bereiken.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie
PERSCOMMUNIQUÉ nr. 14/18
 Luxemburg, 21 februari 2018

Arrest in zaak C-518/15
 Stad Nijvel / Rudy Matzak

De thuiswachtdienst van een werknemer die verplicht is om op korte tijd aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven, moet als „arbeidstijd” worden aangemerkt

De verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de verplichting om zich op korte tijd naar de werkplek te begeven, beperken zeer sterk de mogelijkheid voor een werknemer om andere activiteiten te ondernemen

De brandweer van de stad Nijvel (België) bestaat uit beroepsbrandweerlieden en brandweervrijwilligers. Laatstgenoemden nemen deel aan interventies en verrichten ook aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten. Rudy Matzak is sinds 1981 brandweervrijwilliger. Daarnaast is hij in dienst van een particuliere onderneming. In 2009 heeft Matzak de stad Nijvel voor de rechter gedaagd om onder andere een vergoeding te verkrijgen voor de door hem verrichte thuiswachtdiensten, die volgens hem als arbeidstijd moeten worden aangemerkt.

De cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België), waarbij het geding in hoger beroep aanhangig is gemaakt, heeft het Hof vragen gesteld. Die rechter wenst met name te vernemen of thuiswachtdiensten kunnen worden geacht onder de definitie van arbeidstijd in de zin van het Unierecht¹ te vallen.

In zijn arrest van vandaag benadrukt het Hof allereerst dat de lidstaten met betrekking tot bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden niet mogen afwijken van het geheel van verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn, daaronder begrepen de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”.

De richtlijn staat de lidstaten evenmin toe om een andere definitie van het begrip „arbeidstijd” te handhaven of vast te stellen dan de in de richtlijn gegeven definitie. De richtlijn voorziet immers weliswaar in de mogelijkheid voor de lidstaten om bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, maar die mogelijkheid geldt niet voor de definitie van het begrip „arbeidstijd”. Deze vaststelling vindt steun in de doelstelling van de richtlijn, te verzekeren dat de definities van die richtlijn niet verschillend worden uitgelegd naargelang van het nationale recht.

Het Hof herinnert er echter aan dat het de lidstaten vrijstaat om in hun nationale recht bepalingen op te nemen waarin wordt voorzien in gunstigere arbeidstijden en rusttijden voor de werknemers dan die waarin die richtlijn voorziet.

Voorts brengt het Hof in herinnering dat de richtlijn niet de beloning van de werknemers regelt, aangezien dat aspect niet onder de bevoegdheid van de Unie valt. Derhalve kunnen de lidstaten in hun nationale recht bepalen dat de beloning van een werknemer in „arbeidstijd” verschilt van die van een werknemer in „rusttijd”, en zij kunnen zelfs zover gaan dat rusttijd niet wordt vergoed.

¹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

Ten slotte verduidelijkt het Hof dat **de thuiswachtdienst die een werknemer moet verrichten, waarbij deze verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever – wat de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk beperkt – als „arbeidstijd” moet worden aangemerkt.** Het Hof herinnert er in dit verband aan dat voor de kwalificatie als „arbeidstijd” in de zin van de richtlijn, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren.

In deze zaak blijkt dat Matzak niet alleen bereikbaar moest zijn tijdens de wachtdienst. Hij moest binnen acht minuten gehoor geven aan oproepen van zijn werkgever en voorts fysiek aanwezig zijn op de door de werkgever aangewezen plek.

Het Hof is van oordeel dat – ook al was die plek in casu de woonplaats van Matzak en niet zijn werkplek – de verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de beperking die uit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de eis om zich binnen acht minuten naar de werkplek te begeven, de mogelijkheid voor een zich in de situatie van Matzak bevindende werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, objectief kunnen beperken. Gelet op die beperkingen verschilt de situatie van Matzak van die van een werknemer die tijdens de wachtdienst slechts ter beschikking van zijn werkgever moet staan zodat deze laatste hem kan bereiken.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

To: (10)(2e) (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minjenv.nl; (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minjenv.nl]
From: (10)(2e)
Sent: Tue 5/19/2020 1:43:14 PM
Subject: FW: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV
[Juridische analyse rechtspositie brandweervrijwilligers dd 13 december 2017.pdf](#)
[Advies Van den Brekel advocaten.pdf](#)

Van: (10)(2e)
Verzonden: vrijdag 23 februari 2018 09:20
Aan: 'Schneider, Marije'; Dekkers, Ephraim
CC: (10)(10)(2e) (10)(2e)
Onderwerp: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV

Geachte mevrouw Schneider, beste Marije,

Graag zou ik namens de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van JenV, Pels Rijcken willen vragen juridisch advies te willen uitbrengen omtrent het volgende.

De gezamenlijke adviesaanvraag betreft als volgt:

Zijn er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) die strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?

Bijgevoegd

- een juridische analyse van het ministerie van BZK (omtrent de rechtspositie brandweervrijwilligers)
- een advies van Van den Brekel advocaten (gegeven second opinion op het advies van Pels Rijcken)

Proces:

Het betreft zoals blijkt uit het voorgaande een gezamenlijk adviesopdracht van de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van JenV.

Eerste contactpersoon (ook voor adressering offerte en vragen) betreft ondergetekende. Graag verzoek ik jullie ook in de correspondentie (10)(2e) (10)(2e) (BZK) mee te nemen (zie CC).

Met de drie opdrachtgevers is afgesproken dat ten aanzien van de te ontvangen offerte zij ieder akkoord dienen te geven.

Graag ontvang ik een bevestiging van de ontvangst van dit bericht. Voor nadere vragen en/of een toelichting op het voorgaande kunt u uiteraard contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

(10)(2e)

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

(10)(2e)

(10)(2e)

@vng.nl

www.vng.nl

(10)(2e) (10)(2e) - BD/DW/AV

Van: (10)(2e) <(10)(2e)@minbzk.nl>
Verzonden: vrijdag 2 maart 2018 16:00
Aan: (10)(2e)(10)(2e) (10)(2e) - BD/DW/AV; (10)(2e) (10)(2e) - BD/DW/AV; (10)(2e)
 (10)(2e) BD/DWJZ/PR; (10)(2e)
CC: (10)(2e)
Onderwerp: FW: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV

Beste collega's,

Ik mail jullie de offerte door die de landsadvocaat heeft opgesteld naar aanleiding van de adviesopdracht van de Brandweerkamer/JenV en BZK.
 Wij kunnen ons er in vinden.

Hebben jullie nog op- of aanmerkingen, dan hoor ik het graag zsm.

Groeten,
 (10)(2e)

Van: (10)(2e) [mailto:(10)(2e)@VNG.NL]
Verzonden: vrijdag 2 maart 2018 11:28
Aan: (10)(2e) <(10)(2e)@minbzk.nl>
Onderwerp: FW: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV

Hoi (10)(2e)

Zijn jullie akkoord met deze offerte? En J&V ook?
 Wat mij betreft prima. Zou mooi zijn als er binnen vier weken een helder advies ligt.

Hoor graag,

Groet,
 (10)(2e)

Van: Witte-van den Haak, Monique de (10)(2e)@pelsrijcken.nl
Verzonden: donderdag 1 maart 2018 18:02
Aan: (10)(2e) <(10)(2e)@VNG.NL>
CC: (10)(2e)@minbzk.nl (10)(2e)@minbzk.nl; Dekkers, Ephraim (10)(2e)@pelsrijcken.nl; Schneider, Marije (10)(2e)@pelsrijcken.nl; Duuren, Diane van (10)(2e)@pelsrijcken.nl; Tichelaar-van Dijk, Karen (10)(2e)@pelsrijcken.nl
Onderwerp: Re: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en (10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2g)

(10)(2g)

Desgewenst zijn wij uiteraard graag beschikbaar om deze offerte nader toe te lichten en/of verder met u over de (reikwijdte van) de opdracht te overleggen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens Marije Schneider en Ephraim Dekkers,

Monique de Witte-van den Haak

M.B. de Witte-van den Haak | advocaat | Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V. | Bezuidenhoutseweg 57 | Postbus 11756, 2502 AT Den Haag |

t +31 (10)(2e) m +31 (10)(2e) f +31 70 515 3372 | (10)(2e)@pelsrijcken.nl | www.pelsrijcken.nl

Printen, echt nodig?

Alle kennis over de wet normalisering rechtspositie ambtenaren gebundeld op één plek. De inwerkingtreding in 2020 klinkt ver weg, maar de transitie is in volle gang. Kickstart je transitie en kijk op www.normalisering.nl

Van: (10)(2e) (10)(2e)@VNG.NL

Verzonden: vrijdag 23 februari 2018 9:20

Aan: Schneider, Marije; Dekkers, Ephraim

CC: (10)(2e)

Onderwerp: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV

Geachte mevrouw Schneider, beste Marije,

Graag zou ik namens de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van JenV, Pels Rijcken willen vragen juridisch advies te willen uitbrengen omtrent het volgende.
De gezamenlijke adviesaanvraag betreft als volgt:

Zijn er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) die strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?

Bijgevoegd

- een juridische analyse van het ministerie van BZK (omtrekt de rechtspositie brandweervrijwilligers)
- een advies van Van den Brekel advocaten (gegeven second opinion op het advies van Pels Rijcken)

Proces:

Het betreft zoals blijkt uit het voorgaande een gezamenlijk adviesopdracht van de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van JenV.

Eerste contactpersoon (ook voor adressering offerte en vragen) betreft ondergetekende. Graag verzoek ik jullie ook in de correspondentie (10)(2e) (BZK) mee te nemen (zie CC).

Met de drie opdrachtgevers is afgesproken dat ten aanzien van de te ontvangen offerte zij ieder akkoord dienen te geven.

Graag ontvang ik een bevestiging van de ontvangst van dit bericht. Voor nadere vragen en/of een toelichting op het voorgaande kunt u uiteraard contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

Kees Jan Haasnoot

Beleidsmedewerker team Arbeidszaken / Secretaris Brandweerkamer

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

(10)(2e)

(10)(2e)@vng.nl

www.vng.nl

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor het beroepsgeheim van advocaat of notaris geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te vernietigen en de afzender te informeren. Alle werkzaamheden worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 van het Burgerlijk Wetboek met de naamloze vennootschap Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V., gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het Handelsregister onder nr. 27283716. Op de overeenkomst zijn de algemene voorwaarden van toepassing, die zijn gedeponeerd ter griffie rechtbank Den Haag onder nr. 19/2015. Daarin is een aansprakelijkheidsbeperking opgenomen. De algemene

voorwaarden zijn te raadplegen op www.pelsrijcken.nl/algemene-voorwaarden en worden op verzoek langs elektronische weg of op andere wijze kosteloos aan u toegezonden.

This message is solely intended for the addressee and may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please notify the sender immediately and delete this message. All our services are performed by virtue of an agreement for the supply of services as referred to in Section 7:400 of the Dutch Civil Code between Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V. and the client. Pels Rijcken & Droogleevers Fortuijn N.V. is a public limited company that is based in The Hague and registered with the Chamber of Commerce Haaglanden under number 27283716. All services provided are subject to our general terms and conditions which include a limitation of liability clause and are deposited with the District Court of The Hague under number 19/2015. Our general terms and conditions can be found on our website www.pelsrijcken.eu/algemene-voorwaarden and upon request we will provide you with a copy, free of charge.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.
This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

To: (10)(2e) (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minjenv.nl; (10)(2e) - BD/DGPenV/PVC/VC (10)(2e) @minjenv.nl
From: (10)(2e)
Sent: Tue 5/19/2020 1:43:14 PM
Subject: FW: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV
[Juridische analyse rechtspositie brandweervrijwilligers dd 13 december 2017.pdf](#)
[Advies Van den Brekel advocaten.pdf](#)

Van: (10)(2e)
Verzonden: vrijdag 23 februari 2018 09:20
Aan: 'Schneider, Marije' ; Dekkers, Ephraim
CC: (10)(2e)
Onderwerp: Adviesaanvraag Brandweerkamer, BZK en JenV

Geachte mevrouw Schneider, beste Marije,

Graag zou ik namens de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van JenV, Pels Rijcken willen vragen juridisch advies te willen uitbrengen omtrent het volgende.

De gezamenlijke adviesaanvraag betreft als volgt:

Zijn er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) die strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?

Bijgevoegd

- een juridische analyse van het ministerie van BZK (omtrent de rechtspositie brandweervrijwilligers)
- een advies van Van den Brekel advocaten (gegeven second opinion op het advies van Pels Rijcken)

Proces:

Het betreft zoals blijkt uit het voorgaande een gezamenlijk adviesopdracht van de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van JenV.

Eerste contactpersoon (ook voor adressering offerte en vragen) betreft ondergetekende. Graag verzoek ik jullie ook in de correspondentie (10)(2e) (10)(2e) (BZK) mee te nemen (zie CC).

Met de drie opdrachtgevers is afgesproken dat ten aanzien van de te ontvangen offerte zij ieder akkoord dienen te geven.

Graag ontvang ik een bevestiging van de ontvangst van dit bericht. Voor nadere vragen en/of een toelichting op het voorgaande kunt u uiteraard contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

(10)(2e)

Beleidsmedewerker team Arbeidszaken / Secretaris Brandweerkamer

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

(10)(2e)

(10)(2e) @vng.nl

www.vng.nl



Tevens e-mail: en

STRIKT VERTROUWELIJK

Brandweerkamer

T.a.v. en de heer

Nassaulaan 12
2514 JS DEN HAAG

Wijnhaven 3m | 3011 WG Rotterdam
Postbus 23065 | 3001 KB Rotterdam

T 010 - 43 60 733 | F 010 - 43 63 733

info@vandenbrekeladvocaten.nl
www.vandenbrekeladvocaten.nl

Onze ref. D100733
Uw ref. -
Inzake Brandweerkamer / advies vrijwilligers WNRA

Rotterdam, 5 oktober 2017

Geachte en ,

U heeft mij gevraagd om advies (second opinion) over de gevolgen van de invoering van de Wet normering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op het gebied van sociale zekerheid en pensioen voor vrijwilligers bij de brandweer. Ook heeft u mij verzocht in te gaan op de vraag of het ongelijk belonen van vrijwilligers en beroepspersoneel in het licht van de gelijke behandelingswetgeving aanvaardbaar is. Op deze drie aspecten wordt hierna ingegaan. Het advies is tot stand gekomen in samenwerking met , specialist in het pensioenrecht.

U heeft mij een afschrift verstrekt van het conceptadvies van Pels Rijcken & Drooglever Fortuijn van 11 september 2017. Daarnaast heeft u mij informatie gegeven over de feitelijke situatie rondom vrijwilligers in uw e-mails van 3 en 4 oktober 2017.

Pels Rijcken heeft in het advies de uitgangspunten en de gevolgen van de Wnra geschetst. Wij zullen die in het advies kort samenvatten (1). In aanvulling op dit advies, zullen wij ingaan op de positie van de vrijwilliger in het civiele recht (2.1) en op de verschillende verschijningsvormen van een arbeidsovereenkomst, meer in het bijzonder de oproepovereenkomst (2.2). Na de onderdelen sociale zekerheid (3), pensioen (4) en gelijke beloning (5) sluiten wij af met een conclusie (6).

1. Uitgangspunten/gevolgen Wnra voor brandweervrijwilligers

In het advies van Pels Rijcken wordt ingegaan op de gevolgen van de Wnra voor de brandweervrijwilligers. Kort samengevat luiden die, voor zover voor dit advies van belang, als volgt.

- Brandweervrijwilligers zijn in openbare dienst werkzaam en als zodanig zijn zij ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet.
- Op brandweervrijwilligers is op dit moment een eigen rechtspositieregeling van toepassing, te weten hoofdstuk 19 van de CAR-UWO. Dit hoofdstuk is ingevolge artikel 19:1 CAR-UWO van toepassing op de brandweervrijwilliger die door het college is 'aangesteld' als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer (thans in dienst van een van de veiligheidsregio).
- Op grond van artikel 14 WNRA zullen vanaf de inwerkingtreding van de Wnra de brandweervrijwilligers van rechtswege werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt daarbij is volledige behoud van de rechtspositie. Van de arbeidsovereenkomst maken deel uit de op dat tijdstip ten aanzien van de ambtenaar bestaande beslissingen, afspraken en toezeggingen inzake zijn arbeidsvoorwaarden. Op arbeidsovereenkomsten is titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing en diverse andere wetten.
- Indien geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, blijft hoofdstuk 19 van de CAR-UWO gelden als (fictieve) cao, tenzij dit in strijd is met dwingend recht.

Op de specifieke overwegingen en conclusies uit het advies van Pels Rijcken wordt per onderdeel ingegaan.

2. Vrijwilligersovereenkomst in het civiele recht

2.1. Vrijwilliger – Werknemer

Pels Rijcken komt tot de conclusie dat de brandweervrijwilliger een vreemde eend is in de bijt van het civiele recht. Wij delen die conclusie. De verklaring daarvoor ligt in het feit dat de brandweervrijwilliger naar civiel (arbeids)recht helemaal geen vrijwilliger is. Het is in het civiele recht zwart of wit: er is sprake van een werknemer of van een vrijwilliger. Een tussenvorm is niet mogelijk.

Artikel 7:610 lid 1 BW luidt als volgt:

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van een andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten.

Er moet dus worden voldaan aan de elementen:

1. arbeid;
2. gezagsverhouding;
3. loon.

Bij de vrijwilliger die geen gehoor hoeft te geven aan een oproep en niet verplicht is om werkzaamheden te verrichten is in beginsel niet voldaan aan het vereiste van een gezagsverhouding. Daarnaast geldt voor vrijwilligers in de civiele context dat zij geen aanspraak maken op loon, hooguit op een reële (onkosten)vergoeding. Dat betekent dat een vrijwilliger geen werknemer kan zijn in de zin van titel 10 van boek 7 BW.

Een brandweervrijwilliger is wel verplicht om de arbeid (persoonlijk) te verrichten. Uit uw e-mail van 4 oktober 2017 maak ik op dat brandweervrijwilligers vakbekwaam moeten zijn om hun werkzaamheden te kunnen verrichten door in beginsel wekelijks te oefenen en hun 'oefenkaarten' te behalen. Verder gaf u aan dat er sprake kan zijn van verplichte uitrukken (volgens rooster en piket) en van onverplichte uitrukken (vrije uitstroom).

Gelet op de oefenverplichting en de (deels) verplichte uitrukken lijkt hier sprake te zijn van een gezagsverhouding. Ook zal de vrijwilliger zich moeten houden aan de aanwijzingen en instructies (van zijn leidinggevende) over de uitvoering van het werk. De mogelijkheid om aan een oproep geen gehoor te geven (vrije instroom) betekent daarom niet dat de gezagsverhouding ontbreekt.

In uw e-mail van 3 oktober 2017 heeft u verschillende regels benoemd die gelden voor de brandweervrijwilliger. Die regels vormen een aanwijzing dat er ook sprake is van een formele gezagsverhouding. Wij delen dan ook het oordeel van Pels Rijcken dat er sprake is van een gezagsverhouding.

Daarnaast geldt dat de vergoeding die de brandweervrijwilliger ontvangt niet kan worden beschouwd als onkostenvergoeding, omdat die ter zake van de bedongen arbeid lijkt te worden verstrekt. Alleen als het gaat om een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten, zoals reiskosten, is niet voldaan aan de voorwaarden voor loon in de zin van artikel 7:610 BW. Is de onkostenvergoeding hoger dan de gemaakte kosten, dan wordt het bovenmatige gedeelte van die vergoeding aangemerkt als loon. Uit bijlage IIc van de

CAR-UWO blijkt dat de volgende vergoedingen aan de brandweervrijwilligers worden verstrekt:

- jaarvergoeding;
- uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.;
- uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening;
- uurbedrag voor langdurige aanwezigheid.

Deze vergoedingen kunnen naar onze mening niet gekwalificeerd worden als een onkostenvergoeding. Ook aan het tweede element van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW is dus voldaan. Omdat het derde element, arbeid, bij de uitvoering van de brandweertaken niet ter discussie kan staan, is in de civiele setting sprake van een arbeidsovereenkomst, dus los van de overgang van rechtswege op grond van artikel 14, lid 1, Wnra. Wij zien in de partijbedoeling (gericht op een vrijwilligersstatus), het hoofdwerkgeverschap en huidige vrijwilligersrechtspositie geen aanleiding tot een ander standpunt. Onze conclusie luidt dat een brandweervrijwilliger werknemer is en nadrukkelijk geen vrijwilliger is in de zin van het civiele (arbeids)recht. Dat betekent dat de alternatieve route van ontslag en het aanbieden van een vrijwilligersovereenkomst hoe dan ook geen soelaas biedt.

Het ambtenarenrecht onderscheidt zich van het civiele arbeidsrecht door de aanstelling als eenzijdige rechtshandeling, een aanstellingsbesluit, gebaseerd op de rechtspositieregeling voor vrijwilligers (hoofdstuk 19 CAR-UWO) met als grondslag artikel 125 van de Ambtenarenwet. Deze route biedt de overheidswerkgever de ruimte om voor de (brandweer)vrijwilliger een specifieke route en eigen voorwaarden in het leven te roepen zonder het hoofd te hoeven breken of voldaan is aan de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst.

Kortom: de brandweervrijwilliger is in de civiele setting geen vrijwilliger meer in de zin van het arbeidsovereenkomstenrecht. Wij gaan ervan uit dat dit niet de bedoeling is geweest van de Wnra.

2.2. Verschijningsvormen arbeidsovereenkomst

Uit de memorie van Toelichting van de Wnra volgt dat:

“Doelstelling van het onderhavige wetsvoorstel is, dat de regels van het private arbeidsrecht, zoals neergelegd in met name Boek 7, titel 10, van het BW, in de toekomst ook van toepassing worden op zo’n 92% van het huidige ambtenarencorps. Ambtenaren worden dus werknemers”.

En

“Het onderhavige voorstel van wet heeft tot doel de rechtspositie van de ambtenaar te normaliseren, dat wil zeggen de normale regels over de arbeidsovereenkomst van het Burgerlijk Wetboek van toepassing te verklaren op de ambtenaar”.

Uit artikel 14 van de Wnra komt naar voren dat de aanstellingen van ambtenaren van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst. Dit heeft tot gevolg dat rechten en verplichtingen die volgen uit boek 7 titel 10 van toepassing zijn op de ambtenaar. Een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de Wnra is niet ingegaan op de vorm van de arbeidsovereenkomst.

Titel 10 van boek 7 kent verschillende verschijningsvormen van arbeidsovereenkomsten. Naast de reguliere arbeidsovereenkomst kan er bijvoorbeeld sprake zijn van een oproepovereenkomst (artikel 7:628a BW). Hierna zullen wij nagaan of de rechtspositie van de brandweervrijwilliger aansluit bij de criteria van een oproepovereenkomst.

Bij een oproepovereenkomst kunnen twee varianten worden onderscheiden, namelijk de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht ('arbeidsovereenkomst mup') en de voorovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst mup houdt in dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd sluiten maar de te leveren prestatie uitstellen tot het moment dat de werknemer door de werkgever wordt opgeroepen. De oproepkracht is dan verplicht gehoor te geven aan de oproep, waarbij de arbeidsduur per oproep wordt vastgesteld. Het kan gaan om een nulurencontract, maar het is ook mogelijk dat in de overeenkomst een urengarantie wordt opgenomen.

De voorovereenkomst regelt onder welke voorwaarden (loon, functie e.d.) een arbeidsovereenkomst wordt gesloten indien partijen besluiten om met elkaar in zee te gaan. De duur voor het verrichten van een taak kan in de voorovereenkomst worden vastgelegd, maar kan ook per oproep worden bepaald. Wel moet er sprake zijn van een objectief - dus onafhankelijk van de wil van een van de partijen - te bepalen einde.

Zodra er sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan lijkt de arbeidsovereenkomst mup in de vorm van een nulurencontract of met een minimale urengarantie het beste aan te sluiten bij de situatie van de brandweervrijwilliger. U gaf aan dat de ureninzet bij de Veiligheidsregio Utrecht gemiddeld 4 uur per week bedraagt. Op het aantal uren kan worden ingespeeld door de urengarantie op te nemen. Het uitgangspunt bij een

arbeidsovereenkomst mup is dat de werknemer, lees brandweervrijwilliger, verplicht is gehoor te geven aan de oproep.

Ook voor een werknemer met een nulurencontract of een urengarantie geldt arbeidsrechtelijke bescherming. Weliswaar kan gedurende de eerste zes maanden worden overeengekomen dat de werkgever geen loon is verschuldigd zolang de werknemer geen arbeid verricht en een oproep afwacht, maar daarna geldt dat de werkgever bij gebrek aan werk het loon moet doorbetalen. Als een brandweervrijwilliger gemiddeld 4 uur per werkt stuit dit niet op problemen. Mocht de brandweervrijwilliger niet worden opgeroepen, dan kan dit aanleiding geven tot het toch moeten doorbetalen van de gegarandeerde uren. Verder kan de brandweervrijwilliger een beroep doen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW als de feitelijke arbeidsduur structureel hoger is dan oorspronkelijk is overeengekomen. Het gaat hierbij om een vermoeden, dat door de werkgever gemotiveerd weerlegd kan worden.

Het rechtsvermoeden speelt ook een rol indien een werknemer ziek wordt. Bij een nulurencontract heeft een werknemer in beginsel geen recht op doorbetaling van het loon. Een werknemer kan met een beroep op het rechtsvermoeden stellen dat er structureel sprake is geweest van een aantal uren arbeid per week. Hetzelfde geldt voor de situatie waarbij de urengarantie afwijkt van de (hogere) arbeidsomvang, waarbij over de hogere arbeidsomvang bij ziekte loon moet worden betaald. Voor het overige verwijs ik naar het advies van Pels Rijcken.

Een oproepkracht heeft op grond van artikel 7:628a BW recht op compensatie voor de onzekerheid over de inzet. Als een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, of als de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft een werknemer recht op loon over 3 uur in elke periode waarin hij minder dan 3 uur arbeid heeft verricht. De 'brandweervrijwilliger' die voldoet aan deze voorwaarden kan hier een beroep op doen. Wij gaan ervan uit dat de arbeidsomvang van de brandweervrijwilliger minder bedraagt dan 15 uur en dat de tijdstippen waarop de werkzaamheden van de 'brandweervrijwilliger' worden verricht niet zijn vastgelegd. Dit betekent dat als een 'brandweervrijwilliger' voor minimaal 3 uur moet worden betaald als hij niet wordt opgeroepen of als de oproep minder dan 3 uur in beslag neemt.

Omdat een oproepovereenkomst een arbeidsovereenkomst is, zijn de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit boek 7 titel 10 van toepassing.

3. Sociale zekerheid

3.1. Algemeen

In het advies van Pels Rijcken wordt ingegaan op de Werkloosheidswet (WW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Ziektewet (ZW). Op deze onderdelen zullen wij hierna ingaan.

Uit artikel 6 lid 1 sub b WW volgt dat een brandweervrijwilliger geen recht heeft op een WW-uitkering als zijn aanstelling als brandweervrijwilliger wordt beëindigd. In dit artikel is bepaald dat de arbeidsverhouding van een brandweervrijwilliger niet als dienstbetrekking in de zin van de WW wordt beschouwd. Omdat in de Wnra niet is voorzien in een wijziging van artikel 6 lid 1 sub b WW, zou dit betekenen dat de brandweervrijwilliger na inwerkingtreding van de WNRA bij ontslag geen recht verkrijgt op een werkloosheidsuitkering.

Artikel 6 lid 1 sub b WW/ZW luidt als volgt:

Als dienstbetrekking wordt niet beschouwd de arbeidsverhouding van een persoon:
die als vrijwilliger werkzaamheden verricht als politiebeambte, alsmede
van degene die als vrijwilliger al dan niet tegen loon werkzaamheden
verricht bij de brandweer.

De WW, WIA en ZW hanteren eenzelfde bepaling voor de brandweervrijwilliger. In de (al oudere) wetsgeschiedenis is aan deze uitzondering – zoals genoemd in artikel 6 lid 1 sub b WW/ZW – weinig aandacht besteed.

In de nota van wijziging 1966 - 1967 over de Wet overgangsregeling arbeidsongeschiktheidsverzekering (voorloper WIA) wordt aangegeven dat aan artikel 6 eerste lid, onder b, onder vervanging van de puntkomma aan het slot door een komma wordt toegevoegd:

“alsmede van degene, die als vrijwilliger of krachtens oproeping ingevolge artikel 226 en 227 der Gemeentewet al dan niet tegen loon werkzaamheden verricht bij een gemeentelijke brandweer”.

Tevens wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende: “Het bepaalde in het vorige lid is alleen van toepassing op de aldaar bedoelde arbeidsverhoudingen”.

Als toelichting hierop is aangegeven dat:

"Het is de ondergetekende gebleken, dat bij de vrijwillige brandweer arbeidsverhoudingen voorkomen, welke niet in de formulering van de in artikel 6, eerste lid, onder *a* en *b* van de W.A.O. omschreven uitzonderingen zijn begrepen. Teneinde elke twijfel dienaangaande uit te sluiten wordt voorgesteld aan het slot van het gestelde in artikel 6, eerste lid, onder *b*, van de W.A.O. toe te voegen: alsmede van degene, die als vrijwilliger of krachtens oproeping ingevolge de artikelen 226 en 227 der Gemeentewet al dan niet tegen loon werkzaamheden verricht bij een gemeentelijke brandweer.

Met deze formulering wordt beoogd de uitzondering, welke ingevolge het bepaalde in het derde lid van artikel 6 van de W.A.O. en van de Ziektewet alleen van toepassing is op de arbeidsverhouding als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer, niet tevens te doen slaan op degene, die uit hoofde van zijn dienstverband met de gemeente werkzaamheden bij de vrijwillige brandweer verricht. Laatstgenoemde werkzaamheden mogen er naar de mening van de ondergetekende niet de oorzaak van zijn, dat iemand, die op grond van zijn dienstbetrekking bij een gemeente (tijdelijk) onder de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering valt, door de formulering van de uitzonderingsbepaling daaraan weder zou worden onttrokken".

(onderstreping MvdB)

Artikel 6 is dus alleen van toepassing is op de arbeidsverhouding van de gemeente (lees: veiligheidsregio) met de vrijwilliger en dus niet op de ambtenaar die naast zijn reguliere aanstelling werkzaamheden bij de vrijwillige brandweer verricht. Meer dan deze summiere toelichting hebben wij niet aangetroffen.

3.2. ZW/WW en de brandweervrijwilliger

Op basis van de nu geldende wetgeving heeft een brandweervrijwilliger geen recht op een Werkloosheidsuitkering, Ziektewetuitkering of een WIA-uitkering. De wetgever heeft immers de ruimte om voor de brandweervrijwilliger specifieke voorwaarden in het leven te roepen benut, waarbij de vraag of is voldaan aan de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst geen rol speelt.

Met inwerkingtreding van de Wnra wordt de aanstelling van de brandweervrijwilliger van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. De brandweervrijwilliger is dan werknemer in de zin van boek 10 titel 7 en meer in het bijzonder artikel 7:610 BW en civielrechtelijk geen vrijwilliger. Ook in de zin van artikel 3 van de WW is de brandweervrijwilliger een werknemer. Het gaat daar om een natuurlijk persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die in privaatrechtelijke of in publiekrechtelijke dienstbetrekking staat.

In artikel 6 WW/ZW staat dat een 'brandweervrijwilliger' geen recht heeft op een Werkloosheidsuitkering, Ziektewetuitkering en een WIA-uitkering. Het lijkt erop dat dit ook te gelden heeft na de omzetting naar de arbeidsovereenkomst. Toch past hier naar onze mening enige voorzichtigheid. De vraag is immers, of de brandweerwerknemer nog wel als 'brandweervrijwilliger' kan worden beschouwd. Als wordt uitgegaan van het civiele onderscheid dan kan er geen sprake zijn van het werknemerschap gecombineerd met de status van vrijwilliger. Het lijkt wellicht ver gezocht, maar duidelijk is wel dat hierover in het wetgevingstraject van de Wnra niet is nagedacht.

Het is natuurlijk mogelijk om voor de brandweerwerknemer een uitzondering te maken in de WW/ZW/WIA, zoals dat ook is gedaan voor de directeur grootaandeelhouder die ook werknemer kan zijn. Over de definitie van het begrip directeur grootaandeelhouder bestaat echter niet de discussie die over de brandweervrijwilliger – brandweerwerknemer wel kan bestaan.

Als wordt uitgegaan van de thans geldende aparte status van de brandweervrijwilliger, dan kan worden betoogd dat de uitzondering van kracht blijft omdat hierin in de Wnra niet is voorzien. Dan dient de conclusie te luiden dat de overgang van de aanstelling naar de arbeidsovereenkomst geen wijziging brengt in de uitsluiting van de aanspraak op WW, ZW en WIA. Als de nadruk echter wordt gelegd op het civiele en elkaar uitsluitende onderscheid tussen de werknemer en de vrijwilliger, dan achten wij de kans reëel dat de Werkloosheidswet, Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wel van toepassing zullen zijn op de 'brandweervrijwilliger'.

Als de sociale zekerheidswetten wel van toepassing zijn, zal moeten worden nagegaan of de brandweervrijwilliger voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering. Zo geldt bijvoorbeeld voor een aanspraak op een WW-uitkering dat de brandweervrijwilliger dan minimaal 5 arbeidsuren of de helft van zijn arbeidsuren moet verliezen en dat hij beschikbaar moet zijn voor betaald werk. Ook moet hij in de laatste 36 weken voor hij werkloos werd minimaal 26 weken hebben gewerkt en mag hij niet verwijtbaar werkloos zijn.

Wij achten het voor nu niet opportuun om op alle voorwaarden van de uitkeringen in te gaan. Mocht u daaraan alsnog behoefte hebben, kunnen we hierover vanzelfsprekend nader adviseren.

4. Pensioen

Krachtens artikel 8 Pw mag de werkgever een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst aan bepaalde werknemers niet achterwege laten vanwege het enkele feit dat die werknemers minder dan de volledige arbeidstijd werken.

De inwerkingtreding van de Wnra brengt vermoedelijk geen materiële wijziging in de bestaande situatie. Als voor de inwerkingtreding van de Wnra artikel 8 Pw al niet toepasselijk is, kunnen de vrijwilligers mogelijk een beroep doen op artikel 125g Ambtenarenwet om deelneming in de voor de voltijdbrandweermedewerkers geldende pensioenregeling af te dwingen. Na inwerkingtreding van de Wnra geldt het civiele arbeidsrecht en daarmee artikel 8 Pw.

Op de voet van artikel 1 aanhef en onder j Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering Abp zijn vrijwilligers geen overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering Abp (Zie randnummer 3.39 van het conceptadvies van Pels Rijcken). Daarom zijn zij niet verplicht deel te nemen en nemen zij niet deel in de Abp-pensioenregeling (Zie artikel 21 lid 1 Wpa). In de toelichting bij de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering Abp wordt in algemene zin het volgende opgemerkt:

“Personen die een wisselend inkomen hadden, waren uitgesloten omdat de mogelijkheid aanwezig was dat zij onder de grensbedragen zouden komen die voorwaarde waren voor toegang tot de Algemene burgerlijke pensioenwet. De huidige pensioenregeling Stichting Pensioenfonds ABP kent dergelijke uitsluitingsgronden niet. Daarnaast ligt het niet meer in de rede personen met een wisselend inkomen alleen om dit feit uit te sluiten van deelneming in de Stichting Pensioenfonds ABP. Daarom kan onderdeel u van de oude regeling vervallen” (zie Staatscourant 1997, nr. 164).

De bepaling op grond waarvan vrijwilligers zijn uitgesloten van de verplichting tot deelneming in de pensioenregeling is niet toegelicht. Het is dus niet duidelijk waarom vrijwilligers niet (moeten) deelnemen in de voor voltijders verplichtgestelde pensioenregeling.

Wij gaan ervan uit dat het de bedoeling is dat de vrijwilligers na de inwerkingtreding van de Wnra evenmin als thans zullen deelnemen in de pensioenregeling. Als deze uitsluiting gebaseerd is op het enkele feit dat de vrijwilligers minder dan de volledige arbeidstijd werken, is zij strijdig met artikel 8 Pw, met alle gevolgen van dien.

5. Gelijke beloning

Wij gaan ervan uit dat de vrijwilligers minder dan fulltime worden ingezet. In die zin zijn zij te beschouwen als deeltijdwerknemers. In Clausule 3 van de Raamovereenkomst, die deel uitmaakt van EG Richtlijn 97/81 wordt de volgende definitie gegeven van het begrip deeltijdwerker:

“In deze overeenkomst wordt onder „deeltijdwerker” verstaan: een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een vergelijkbare voltijdwerker.”

In clausule 4 van EG Richtlijn 97/81 en in artikel 7:648 BW, waarin die richtlijn is geïmplementeerd, wordt het maken van onderscheid tussen werknemers op grond van arbeidsduur verboden, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is.

Overigens geldt in het ambtenarenrecht een vergelijkbaar verbod (zie artikel 125g Ambtenarenwet). Dus het feit dat vrijwilligers na inwerkingtreding van de Wnra op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn, brengt in feite geen verandering in de toepasselijkheid van het verbod onderscheid te maken tussen deeltijdwerknemers en voltijders. Kennelijk heeft dat tot nu toe niet tot discussies geleid. Wij achten het niettemin zinvol te bezien welke implicaties dit verbod kan hebben.

Als de ten aanzien van vrijwilligers geldende arbeidsvoorwaarden minder gunstig zijn dan de voor voltijds brandweerlieden geldende arbeidsvoorwaarden zou dat ongelijke behandeling in de zin van artikel 7:648 BW kunnen opleveren, ervan uitgaande dat voor het overige sprake is van gelijke (vergelijkbare) gevallen. Wat het loon betreft geldt overigens een nuancering. Er is geen sprake van onderscheid op grond van arbeidsduur:

“indien een toeslag voor overwerken slechts wordt verstrekt voor uren, gewerkt na overschrijding van een (bij cao) vastgestelde en voor iedere werknemer gelijke periode. Uit de uitspraak van het Hof van 15 december 1994 (HvJ eG 15 december 1994, zaak C-399/92, Jur. 1994, p. I-5727) volgt voorts dat wel onderscheid wordt gemaakt, indien voor arbeidsuren die de betreffende periode overschrijden, niet aan iedere werknemer eenzelfde toeslag op het uurloon wordt verstrekt. Tevens betekent de uitspraak dat voor hetzelfde aantal uren, gewerkt binnen de betreffende periode, de totale beloning gelijk moet zijn, ongeacht of een gewerkt uur voor de ene werknemer wel en voor de andere werknemer niet binnen zijn contractuele arbeidsduur valt” (Zie Kamerstukken II 1995/96, 24 498 nr. 3, p. 11).

Een deeltijdwerker zal pas aanspraak kunnen maken op overwerkvergoeding bij overschrijding van het aantal uren dat een voltijdmedewerker werkt, ervan uitgaande dat laatstgenoemde dan ook recht heeft op overwerkvergoeding. Dus als een voltijdmedewerker overwerkvergoeding krijgt als hij meer dan 40 uur werkt, geldt dat ook voor een deeltijder. Tot 40 uur krijgt de deeltijder in dit voorbeeld geen overwerkvergoeding ook niet als hij meer werkt dan het aantal uren dat hij geacht wordt te werken. Toeslagen op als inconvenient aangemerkte uren dienen in beginsel wel aan de deeltijder te worden betaald.

Op basis van de feiten moet beoordeeld worden of dit verbod op ongelijke behandeling ertoe zou kunnen leiden dat vrijwilligers met kracht van argument een hogere vergoeding en/of verbetering van overige arbeidsvoorwaarden zouden kunnen afdwingen.

6. Conclusie

Met inachtneming van het voorgaande komen wij, voorzichtig, tot de volgende conclusie:

- In het arbeidsrecht bestaat een strikte scheiding tussen een werknemer en een vrijwilliger. Van een combinatie kan geen sprake zijn.
- De aanstelling van de brandweervrijwilliger wordt op grond van artikel 14 Wvra van rechtswege omgezet naar een arbeidsovereenkomst. De brandweervrijwilliger wordt brandweerwerknemer, ook op grond van de criteria van artikel 7:610 BW (arbeid, loon en gezagsverhouding).
- Dit heeft tot gevolg dat de rechten en verplichtingen van boek 7 titel 10 van toepassing zijn.
- Van een (arbeidsrechtelijke) vrijwilliger is derhalve geen sprake.
- Of de uitzondering van de WW, ZW en WIA (art. 6) na de overgang naar de arbeidsovereenkomst nog geldt, is afhankelijk van de vraag of er belang moet worden gehecht aan het arbeidsrechtelijke onderscheid tussen vrijwilliger en werknemer. Als de (oude) positie van de brandweervrijwilliger voorop wordt gesteld, dan is hij uitgesloten van de WW, ZW en WIA. Als de nadruk komt te liggen op zijn werknemerschap en hij niet langer als brandweervrijwilliger kan worden beschouwd, lijkt die uitzondering niet meer van toepassing te zijn.
- Als de uitsluiting deel te nemen in de pensioenregeling gebaseerd is op het enkele feit dat de vrijwilligers minder dan de volledige arbeidstijd werken, is zij strijdig met artikel 8 Pw
- Als de ten aanzien van vrijwilligers geldende arbeidsvoorwaarden minder gunstig zijn dan de voor voltijds brandweervrijwilligers geldende arbeidsvoorwaarden zou dat ongelijke behandeling in de zin van artikel 7:648 BW kunnen opleveren, ervan uitgaande dat voor het overige sprake is van gelijke (vergelijkbare) gevallen.

De Wnra beoogt geen wijziging in de rechtspositie teweeg te brengen. Dat lijkt voor de brandweervrijwilliger op verschillende onderdelen wel het geval te zijn. Hierin is in het traject niet (uitdrukkelijk) voorzien.

Tot zover ons advies. Wij zijn graag bereid dit advies toe te lichten of vragen hierover te beantwoorden.

Hoogachtend, 

(10)(2e)

Anton van Leeuwen

Marion van den Brekel



Nationaal Coördinator
Terrorismebestrijding en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Behoeftestellingsformulier Opdrachten (resultaatverplichting)

Meer informatie?

Afdeling bedrijfsvoering - NCTV financiën
nctv.financien@nctv.minvenj.nl

- Het formulier dient volledig te worden ingevuld. Niet volledig ingevulde formulieren worden niet in behandeling genomen.
- Zowel het opgeslagen digitale PDF-bestand als het gescande PDF-bestand met handtekening dienen te worden verzonden naar nctv.financien@nctv.minvenj.nl.
- Graag alle benodigde achtergrondinformatie bjsluiten in de e-mail.
- Na ontvangst van het behoeftestellingsformulier door NCTV financiën zal deze binnen 3 werkdagen in Leonardo worden verwerkt. Zodra het formulier is verwerkt ontvang je een bestelaanvraagnummer dat begint met 101... retour. Bij vragen en/of opmerkingen kun je onder vermelding van dit BA-nummer contact met ons opnemen.
- Let op; voor inhuur dient het 'Behoeftestellingsformulier Inhuur' ingevuld te worden.
- Let op; offertes mogen niet zelf worden aangevraagd. Het zelf opvragen van offertes zal leiden tot registratie van een zelfstandige handeling en kan zelfs een onrechtmatigheid betekenen.
- De volledige inkoopprocedure is te vinden op intranet -> onderwerpen A-Z -> Inkoopproces NCTV

1 Contactgegevens aanvrager

Naam
Afdeling Veiligheidsregio's
Telefoonnummer
E-mailadres
Datum 0 6 0 3 2 0 1 8

2 Omschrijving behoefte

Korte omschrijving behoefte.

> Max. 30 woorden. Deze omschrijving wordt ook overgenomen in Leonardo.

Op verzoek van de Brandweerkamer (VNG) hebben wij (samen met de Brandweerkamer en BZK) - gelet op de reeds interdepartementale juridische analyse van 13 december 2017 - aan de landsadvocaat Pels Rijcken gevraagd een nader advies te geven omtrent de vermeende strijdigheid (Europees en (inter)nationaal rechtelijk) van de huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers.

Exacte uitvoerige omschrijving van de behoefte.

> Wat moet er precies worden opgeleverd? Denk hierbij aan de specificaties van de goederen, wat moet er in het rapport komen te staan etc.

Op verzoek van de Brandweerkamer (VNG) hebben wij - gelet op de reeds interdepartementale juridische analyse van 13 december 2017 - aan de landsadvocaat Pels Rijcken gevraagd een nader advies te geven omtrent de vermeende strijdigheid (Europees en (inter)nationaal rechtelijk) van de huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers.

De exacte vraagstelling luidt:

Zijn er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) die strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geleedende verdragen (in brede zin, inclusief ILQ, verdragen en ESH)?

2 van 3

Startdatum

Startdatum opdracht

0 8 0 3 2 0 1 8

Einddatum opdracht

0 1 0 5 2 0 1 8

Betreft ICT-opdracht.

☐ Ja ☒ Nee

> Indien het een behoeftestelling voor een ICT-onderwerp betreft dan dient de NCTV-ICT Office hier goedkeuring voor te verlenen. Stuur het tot hier ingevulde formulier naar support@nctv.minver.nl

3

Wat is de geschatte waarde van de opdracht?

Wat is de geschatte waarde van de opdracht?

Waarop is de schatting gebaseerd?

> Vul indien van toepassing hiernaast een projectnummer in. Indien er geen projectcode wordt ingevuld zullen de kosten ten laste komen van het algemene budget van de afdeling.

(10)(2b)

4

Leverancierseisen/leverancierskeuze

Aan welke eisen moet de leverancier voldoen?

Met betrekking tot deze kwestie is eerder door Pels Rijcken op verzoek van de Brandweerkamer een advies verstrekt op 18 augustus 2017, mede daarom is ervoor gekozen om Pels Rijcken wederom om advies te vragen. Bij dit nieuwe advies dient Pels Rijcken ook de interdepartementale juridische analyse van 13 december 2017 in acht te nemen.

Het betreft een gezamenlijk adviesopdracht van de Brandweerkamer, het ministerie van BZK en het ministerie van J&V. De Brandweerkamer zal 50% van de totale kosten voor haar rekening nemen en BZK en J&V elk 25% van de totale kosten.

Leverancierskeuze

> Het aantal op te geven leveranciers is af te lezen in onderstaande tabel.

Leverancier 1

Motivatie

Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn

Contactgegevens (inclusief e-mailadres contactpersoon indien beschikbaar)

Monique de Witte-van den Haak (mb.dewitte@pelsrijcken.nl)

Leverancier 2

Motivatie

Contactgegevens (inclusief e-mailadres contactpersoon indien beschikbaar)

Leverancier 3

Motivatie

Contactgegevens (inclusief e-mailadres contactpersoon indien beschikbaar)

Leverancier 4

Motivatie

Contactgegevens (inclusief e-mailadres contactpersoon indien beschikbaar)

Leverancier 5

Motivatie

Contactgegevens (inclusief e-mailadres contactpersoon indien beschikbaar)

Grensbetrag exclusief BTW	Aangewezen procedure
Tot € 33.000,- exclusief btw	Enkelvoudig onderhandse procedure (EOP). Één-op-één gunning met motivatie voor wat betreft de leverancierskeuze (1 leverancier opgeven).
Van € 33.000,- tot € 50.000,- exclusief btw	Enkelvoudig onderhandse procedure (EOP). Één-op-één gunning met 6-punts motivatie (zie toelichting op intranet) waarom gekozen wordt voor een EOP i.t.t. een meervoudig onderhandse procedure (MOP). Indien deze motivatie niet akkoord wordt bevonden door Inkoop dan dient er een (MOP) te worden opgestart. In het geval van een MOP moeten er 3 tot 5 leveranciers opgegeven worden met motivatie leverancierskeuze.
Vanaf € 50.000,- exclusief btw tot de Europese drempelwaarde (€ 135.000,-)	Meervoudig onderhandse procedure (MOP). 3 tot 5 leveranciers opgeven met motivatie leverancierskeuze
Vanaf € 135.000 euro exclusief btw* ; Met een duidelijk grensoverschrijdend belang	Er dient een Europees aanbestedingstraject opgestart te worden. Neem in dit geval contact met Servicepunt Inkoop (spi@minvenj.nl).

N.v.t. indien er een raamovereenkomst met een leverancier is afgesloten

5 Ondertekening budgethouder/directeur

Datum

0 7 0 3 2 0 1 8

Handtekening programmamanager
> Indien van toepassing

(10)(2e)

(10)(2e)

Naam programmamanager

(10)(2e)

Datum

0 7 0 3 2 0 1 8

Handtekening directeur/budgethouder

(10)(2e)

Naam directeur/budgethouder

Ir. P.T. Gelton



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Brandweerkamer VNG
De heer P.F.G. Depla
Postbus 30435
2500 GK Den Haag

D600

Directie Ambtenaar en
Organisatie

Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e) @minbzk.nl

Datum **12 MRT 2018**
Betreft Wnra en veiligheidsregio's

Kenmerk

2018-000131434

Uw kenmerk

TAZ/U201800050

Geachte heer Depla,

Op 10 januari jongstleden hebben wij elkaar gesproken over de positie van de vrijwillige brandweer in relatie tot de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Tijdens dit overleg hebben mijn ambtsgenoot, de minister van Justitie en Veiligheid, en ik met u besproken dat het mogelijk is om in de invoerings- en aanpassingswetgeving van de Wnra te regelen dat de Ambtenarenwet tijdelijk van toepassing blijft op het personeel van de veiligheidsregio's.

U heeft mij in uw brief van 30 januari geïnformeerd over de opvattingen van de Brandweerkamer naar aanleiding van ons gesprek. De Brandweerkamer is van opvatting dat de tijdelijke uitzondering van het personeel van de veiligheidsregio's ten minste moet duren tot 2022. Deze termijn is volgens u nodig om tot een goede oplossing te komen voor de diversiteit van het personeel van de veiligheidsregio's, tevens is er voldoende tijd nodig voor de implementatie.

In ons gesprek hebben mijn ambtsgenoot van Justitie en Veiligheid en ik met u gedeeld dat er naar onze mening onvolkomenheden bestaan in de rechtspositie van de vrijwillige brandweer en dat die met de invoering van de Wnra extra zichtbaar worden. Het is zaak dat de Wnra ook voor het brandweerpersoneel zo snel mogelijk wordt ingevoerd, waarbij uiteraard de zorgvuldigheid niet uit het oog moet worden verloren. Zoals mijn ambtsgenoot en ik in het gesprek van 10 januari hebben aangegeven, zijn wij van mening dat de afloop van die tijdelijke uitzondering zo dicht mogelijk bij de beoogde invoeringsdatum van de Wnra (1 januari 2020) moet liggen. Naar onze mening biedt een termijn van drie jaar, tot 1 januari 2021, u voldoende ruimte om te komen tot een structurele oplossing en zorgvuldige implementatie.

DG00
Directie Ambtenaar en
Organisatie

Kenmerk
2018-0000131434

In de invoerings- en aanpassingswetgeving Wnra zal ik vooralsnog rekening houden met deze termijn, hetgeen betekent dat tot 1 januari 2021 de huidige Ambtenarenwet blijft gelden voor de veiligheidsregio's. Voor de komende periode kan het ministerie van JenV u als werkgever ondersteunen bij het nadere onderzoek en de oplossing, vanuit de stelselverantwoordelijkheid voor de (voorbereiding op) brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing. Ook mijn ministerie kan hierin een bijdrage leveren.

Hoogachtend,
de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

(10)(2e)

drs. K.H. Ollengren

(10)(2e)

To: (10)(2e) - (10)(2e) [(10)(2e)]@minvenj.nl]
Cc: (10)(2e) [(10)(2e)] (10)(2e) [(10)(2e)]@nctv.minvenj.nl]
From: (10)(2e) - BD/DW/AV
Sent: Thur 3/22/2018 9:04:57 AM
Subject: RE: Bespreking inzake advisering rechtspositie brandweervrijwilligers [PRDF-11008432]
[Verkorte juridische analyse rechtspositie vrijwillige brandweer in relatie tot Europees recht](#)

(10)(2e),

Hierbij tref je zoals verzocht de korte juridische analyse rechtspositie vrijwillige brandweer in relatie tot Europees recht d.d. 13 december 2017 in de bijlage aan.

De 'second opinion' onderzoeksvraag zoals nu aan de landsadvocaat gesteld betreft:

Zijn er op dit moment elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers (hoofdstuk 19 van de CAR/UWO (waaronder ook de wetgeving en pensioen) die strijdig zijn met normen van EU richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen (in brede zin, inclusief ILO verdragen en ESH)?

Heel fijn dat je aankomende dinsdag naar het overleg met de landsadvocaat kunt gaan.

Mocht je vooraf nog vragen hebben, dan kan je mij of (10)(2e) altijd mailen/bellen.

Groeten,

(10)(2e)

Van: (10)(2e) [(10)(2e)]@minbzk.nl]

Verzonden: woensdag 21 maart 2018 18:47

Aan: (10)(2e) [(10)(2e)] - BD/DW/AV; (10)(2e) [(10)(2e)] (10)(2e) - BD/DW/AV

Onderwerp: FW: Bespreking inzake advisering rechtspositie brandweervrijwilligers [PRDF-11008432]

Hoi (10)(2e),

Deze uitnodiging kreeg ik van de landsadvocaat. Ik heb (10)(2e) gevraagd of zij misschien wil aanschuiven. Misschien wil er dus ook iemand namens JenV aanschuiven?

Groeten,

(10)(2e)

Van: Dekkers, Ephraim (10)(2e) @pelsrijcken.nl]

Verzonden: woensdag 21 maart 2018 16:41

Aan: (10)(10)(2e) van <(10)(2e) @minbzk.nl>

CC: (10)(2e) (10)(2e) <(10)(2e) @VNG.NL>; Witte-van den Haak, Monique de (10)(2e) @pelsrijcken.nl>; Schneider, Marije (10)(2e) @pelsrijcken.nl>

Onderwerp: Bespreking inzake advisering rechtspositie brandweervrijwilligers [PRDF-11008432]

Geachte mevrouw (10)(2e) beste (10)(2e),

Volgende week dinsdag hebben Monique de Witte, Marije Schneider en ondergetekende om 14:00 uur een bespreking met (10)(2e) (10)(2e) inzake de adviesvraag over de rechtspositie van de brandweervrijwilligers. Desgewenst en indien het u schikt, bent u uiteraard van harte welkom om bij deze bespreking aanwezig te zijn. De bespreking vindt bij ons op kantoor plaats. Voor vragen ben ik graag beschikbaar.

Met vriendelijke groet,

Ephraim Dekkers

E.I. (Ephraim) Dekkers | Advocaat | Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn N.V. | Bezuidenhoutseweg 57 | Postbus 11756, 2502 AT Den Haag | t +31 (10)(2e) | m +31 (10)(2e) | f +31 70 515 3014 | (10)(2e) @pelsrijcken.nl | www.pelsrijcken.nl |

Alle kennis over de wet normalisering rechtspositie ambtenaren gebundeld op één plek. De inwerkingtreding in 2020 klinkt ver weg, maar de transitie is in volle gang. Kickstart je transitie en kijk op www.normalisering.nl

De sectie arbeids- en ambtenarenrecht blogt! Zie www.blogarbeidsrecht.nl voor actuele, juridische ontwikkelingen op het gebied van het arbeids-, ambtenaren- en pensioenrecht. Volg daarnaast onze pagina op LinkedIn

 **Printen, echt nodig?**

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor het beroepsgeheim van advocaat of notaris geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te vernietigen en de afzender te informeren. Alle werkzaamheden worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 van het Burgerlijk Wetboek met de naamloze vennootschap Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn N.V., gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het Handelsregister onder nr. 27283716. Op de overeenkomst zijn de algemene voorwaarden van toepassing, die zijn gedeponeerd ter griffie rechtbank Den Haag onder nr. 19/2015. Daarin is een aansprakelijkheidsbeperking opgenomen. De algemene voorwaarden zijn te raadplegen op www.pelsrijcken.nl/algemene-voorwaarden en worden op verzoek langs elektronische weg of op andere wijze kosteloos aan u toegezonden.

This message is solely intended for the addressee and may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please notify the sender immediately and delete this message. All our services are performed by virtue of an agreement for the supply of services as referred to in Section 7:400 of the Dutch Civil Code between Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn N.V. and the client. Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn N.V. is a public limited company that is based in The Hague and registered with the Chamber of Commerce Haaglanden under number 27283716. All services provided are subject to our general terms and conditions which include a limitation of liability clause and are deposited with the District Court of The Hague under number 19/2015. Our general terms and conditions can be found on our website www.pelsrijcken.eu/algemene-voorwaarden and upon request we will provide you with a copy, free of charge.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

To: (10)(2e) (10)(2e)@vru.nl; (10)(2e)(2e) (10)(2e)@VNG.NL; (10)(2e)
 (10)(2e) (10)(2e)@VNG.NL
Cc: (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e) (10)(2e)@nctv.minvenj.nl; (10)(2e) - (10)(2e) -
 BD/DWJZ/PR (10)(2e)@minvenj.nl; (10)(2e)(2e) (10)(2e)@MINSZW.NL; Leppers (10)(2e) - BD/DWJZ/SBR (10)(2e)@minvenj.nl; (10)(2e)
 (10)(2e) (10)(2e)@minbzk.nl; (10)(2e)(2e) (10)(2e)@minbzk.nl; (10)(2e)(2e) (10)(2e)@minbzk.nl
From: (10)(2e)(2e)
Sent: Wed 12/13/2017 11:51:25 AM
Subject: Verkorte juridische analyse rechtspositie vrijwillige brandweer in relatie tot Europees recht
[Juridische analyse rechtspositie brandweervrijwilligers dd 13 december 2017.docx](#)

Beste (10)(2e) (10)(2e) en (10)(2e),

Als beloofd treffen jullie onze (verkorte) puntsgewijze notitie aan met de juridische analyse over de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in relatie tot het Europees Recht.

Vriendelijke groeten,

(10)(2e)



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Directoraat-generaal Overheidsorganisatie

Directie Ambtenaar en Organisatie

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Zuid-toren

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

(10)(2e)

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.



Ministerie van Veiligheid en Justitie

> **Retouradres:** Postbus 18580 2502EN DEN HAAG

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12
2514JS 'S-GRAVENHAGE
Nederland

BD/Inkoop

Turfmarkt 147
2511DP DEN HAAG
Postbus 18580
2502EN DEN HAAG

Contactgegevens

T
F
spi@minvenj.nl

Aantal pagina's

2

Bestelling

Besteldatum 22-MRT-2018

Hierbij ontvangt u een opdracht voor levering van de hieronder gespecificeerde goederen en/of diensten.

Bestelnummer	40100018252
Revisie	0
Leveranciersnummer	6600171786
Leveringsvoorwaarden	ARVODI 2016
Afleveradres	Bestuursdepartement, NCTV Turfmarkt 147 2511DP DEN HAAG 8:00 - 17:30
Factuuradres	BD/Servicepunt IFAD Postbus 18580 2502EN DEN HAAG facturenifad@minvenj.nl
OIN ¹ :	00000001003214436000

LET OP! Vanaf 1 januari 2017 is e-factureren voor alle nieuwe overeenkomsten verplicht!

Wij verzoeken u een orderbevestiging met levertijd en bedrag te sturen naar spi@minvenj.nl.

Bij correspondentie over deze bestelling wordt van u verwacht te refereren naar 40100018252. Met vermelding van deze gegevens kan uw factuur sneller verwerkt en betaald worden.

Met vriendelijke groet,

BD/Inkoop

¹: Gebruik dit Overheidsidentificatienummer (OIN) voor de digitale adressering van de e-factuur overeenkomstig de Voorwaarden elektronisch factureren (beschikbaar via onderstaande website).

Bestelspecificatie

Artikelnr	Omschrijving	Aantal	Eenheid	Prijs	Bedrag
-----------	--------------	--------	---------	-------	--------

Nieuwe orderregels

Adviesaanvraag Brandweerkamer,
BZK en JenV
Leveringsdatum 15-MRT-2018

Totaalbedrag excl.

Totaal bedrag incl.

(10)(2b)

BD/Inkoop

Date

22-MRT-2018 08:21:47

Ons kenmerk

40100018252



Ministerie van Veiligheid en Justitie

> **Retouradres:** Postbus 18580 2502EN DEN HAAG

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12
2514JS 'S-GRAVENHAGE
Nederland

BD/Inkoop

Turfmarkt 147
2511DP DEN HAAG
Postbus 18580
2502EN DEN HAAG

Contactgegevens

T
F
spi@minvenj.nl

Aantal pagina's

2

Bestelling

Besteldatum 22-MRT-2018

Hierbij ontvangt u een opdracht voor levering van de hieronder gespecificeerde goederen en/of diensten.

Bestelnummer	40100018252
Revisie	0
Leveranciersnummer	6600171786
Leveringsvoorwaarden	ARVODI 2016
Afleveradres	Bestuursdepartement, NCTV Turfmarkt 147 2511DP DEN HAAG 8:00 - 17:30
Factuuradres	BD/Servicepunt IFAD Postbus 18580 2502EN DEN HAAG facturenifad@minvenj.nl
OIN ¹ :	00000001003214436000

LET OP! Vanaf 1 januari 2017 is e-factureren voor alle nieuwe overeenkomsten verplicht!

Wij verzoeken u een orderbevestiging met levertijd en bedrag te sturen naar spi@minvenj.nl.

Bij correspondentie over deze bestelling wordt van u verwacht te refereren naar 40100018252. Met vermelding van deze gegevens kan uw factuur sneller verwerkt en betaald worden.

Met vriendelijke groet,

BD/Inkoop

¹: Gebruik dit Overheidsidentificatienummer (OIN) voor de digitale adressering van de e-factuur overeenkomstig de Voorwaarden elektronisch factureren (beschikbaar via onderstaande website).

Bestelspecificatie

Artikelnr	Omschrijving	Aantal	Eenheid	Prijs	Bedrag
-----------	--------------	--------	---------	-------	--------

Nieuwe orderregels

Adviesaanvraag Brandweerkamer,
BZK en JenV
Leveringsdatum 15-MRT-2018

BD/Inkoop

Date
22-MRT-2018 08:21:47

Ons kenmerk
40100018252

Totaalbedrag excl.

(10)(2b)

Totaal bedrag incl.



Aan:

- de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
 - de minister van Justitie en Veiligheid
 Postbus 20011
 2500 EA Den Haag

Datum : 14 mei 2018
 Betreft : Aanpassingswet normalisering rechtspositie ambtenaren
 Bijlage(n) : Voorstel aanpassing Wnra

Geachte mevrouw Ollongren, geachte heer Grapperhaus,

Wij danken u voor de geboden mogelijkheid om kennis te nemen van de concept 'Overgangsbepaling Wet veiligheidsregio's', die eerder aan de beroepsbonden en de sectorwerkgevers is voorgelegd door het ministerie van BZK. Gelukkig waren er oplettende ambtenaren op een ministerie die zich afvroegen waarom de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (hierna: VBV) geen reactie op dit voorstel had gestuurd. Dat doen we met deze brief alsnog.

Daarbij betrekken we ook de berichtgeving van de voorzitter van de Brandweerkamer van 9 februari 2018, en de brief van de minister van BZK van 12 maart 2018 aan de Brandweerkamer VNG, over het onderwerp 'Wnra en veiligheidsregio's', waarvan we via een omweg kennis hebben kunnen nemen. Helaas is het dus zo georganiseerd dat de enige partij die het echt opneemt voor de Brandweer Vrijwilligers en daarvoor door uw ambtsvoorganger van BZK en het parlement als overlegpartner is erkend, formeel niet hoeft te worden gevraagd en dat het overleg en de besluitvorming wordt overgelaten aan de daarvoor bevoegde maar niet-representatieve partijen met andere, soms tegengestelde belangen.

Specifieke verschillen tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers

Terwijl één rechtspositie voor beroepsmedewerkers en één rechtspositie voor Vrijwilligers behoorde tot de basisvereisten van de minister van BZK bij het vormen van de regionale brandweerorganisaties, valt ons op dat in de concept overgangsbepaling en de bijbehorende toelichting niet meer gesproken wordt over 'Vrijwilligers' maar over 'brandweerpersoneel met een repressieve functie'. Daarmee lijken de specifieke verschillen tussen beroepsmedewerkers en Vrijwilligers in dit wetgevingstraject al stilletjes te zijn weggewerkt. De reden hiervoor is ons niet bekend maar maakt ons wel erg nieuwsgierig. Dit geldt overigens ook voor onvolkomenheden die volgens u bestaan in de rechtspositie van de Vrijwillige Brandweer en die met de invoering van de Wnra extra zichtbaar worden. Wij kennen deze onvolkomenheden niet, maar sluiten niet uit dat individuele veiligheidsregio's eigen, van de CAR-UWO afwijkende regelingen hanteren.

Het heeft ons ook verbaasd dat u begin december 2017 in het overleg tussen u en de VNG (het Strategisch Beraad Veiligheid) nog heeft verklaard bereid te zijn om mee te denken over de mogelijkheden om Vrijwilligers van de Brandweer buiten de WNRA te laten, terwijl u een maand later, op 10 januari 2018 in het overleg met de Brandweerkamer aangeeft dat het zaak is dat de Wnra ook voor het brandweerpersoneel (inclusief Vrijwilligers) zo snel mogelijk wordt ingevoerd en dat nog slechts één jaar uitstel kan worden toegezegd.

Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV)

Bezoek : Larikslaan 1
 3833 AM Leusden
 Post : Postbus 290
 3830 AG Leusden

Telefoon : 033 - 49 62 768
 Fax : 033 - 49 62 777
 Home : www.brandweervrijwilligers.nl
 E-mail : info@brandweervrijwilligers.nl

Fiscaal : 81.86.45.167
 KvK-nummer : 08168567
 Bank: NL16 RABO 0309 1304 25
 CMHF - Verenigingsnummer 90





Rampscenario

Met het rampscenario zoals dat is geschetst door de voorzitter van de Brandweerkamer op tafel, is dit een zeer opmerkelijke keuze. Dit scenario beschrijft immers het einde van het instituut 'Vrijwillige Brandweer' zoals we dat in ons land al decennialang kennen, en niet in de laatste plaats een enorme kostenstijging voor de brandweertzorg van 30% tot 50% vanwege verplichte pensioenopbouw, sociale zekerheidsrechten etc.

Met het oog op de niet te voorspellen gevolgen voor de 19.000 Brandweer Vrijwilligers en het grote maatschappelijk belang in adequate en betaalbare brandweertzorg, zijn we daarom benieuwd naar welke argumenten en overwegingen ten grondslag liggen aan de keuze om de groep Vrijwilligers bij de Brandweer *niet* uit te zonderen van de toepassing van de nieuwe wet. Ook de VNG blijkt - heel verrassend - eenzelfde ommezwaai te hebben gemaakt. In de vergadering van de Brandweerkamer VNG op 1 november 2017 is immers besloten om in te zetten op uitsluiting van de Brandweer Vrijwilligers van de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren. In de reactie van de VNG op de aanpassingswet ontbreekt echter een dergelijk standpunt en lijkt men de ingrijpende gevolgen ineens voor lief te nemen.

Van aanpassingswet naar voorstel tot aanpassing

Gelukkig worden in de aanpassingswetgeving ook enkele wijzigingen in de Wnra zelf voorgesteld. Wij nemen daarom de vrijheid u in de bijlage onze inzichten voor te leggen in de vorm van een mogelijke aanpassing van de Wnra. Dit voorstel voorziet in de toevoeging van de groep Vrijwilligers bij de Brandweer aan de uitgezonderde groepen zoals genoemd in artikel 3 van de Wnra. Wij sturen een afschrift van deze brief met de bijlage ook naar de woordvoerders van de Vaste commissies voor Binnenlandse Zaken en Justitie en Veiligheid.

Vanzelfsprekend zijn we te allen tijde bereid deze brief en ons voorstel nader toe te lichten, mede vanuit onze positie als erkend overlegpartner bij beleidsontwikkelingen, die relevant zijn voor de positie van de Brandweer Vrijwilligers in ons land.

In het licht van het regeerakkoord, waarin het Kabinet de inzet van Vrijwilligers bij de Brandweer gaat ondersteunen, vragen wij u vriendelijk om voor de komende periode niet alleen de werkgevers maar ook ons ruimhartig te ondersteunen bij het nadere onderzoek en de oplossing voor de Vrijwilligers in relatie tot de Wnra. Een voorstel daartoe hebben we u reeds doen toekomen.

Wij zien uw reactie op deze brief en ons voorstel met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
Namens de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers.

(10)(2e)

Marcel Dokter
Voorzitter

In afschrift aan:

- de Vaste commissie voor Binnenlandse Zaken
- de Vaste commissie voor Justitie en Veiligheid



Minister van JenV

nota

Rechtspositie brandweervrijwilliger en mogelijke sui generis

DG Politie
Programma
Weerbaarheidsverhoging

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)@
nctv.minvenj.nl

Datum

15 mei 2018

Ons kenmerk

x

Bijlagen

2

Kopie aan

BZK - (10)(2e) (10)(2e)

Datum/eindparaaf

SZW - (10)(2e)

Datum/paraaf

Concipiënt

(10)(2e)

Datum/paraaf

1. Doel nota

Deze nota bevat informatie voor het interne gesprek met u op 23 mei over de rechtspositie van de brandweervrijwilliger in relatie tot de Wnra. Die thematiek staat ook op de agenda van het overleg dat u op 31 mei voert met de veiligheidsregio's en vakorganisaties.

(11)(1)

2. Aanleiding en probleemstelling

Met de komst van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is aan het licht gekomen dat de huidige rechtspositie van vrijwillig brandweerpersoneel – ook los van de invoering van de Wnra – juridisch niet houdbaar is. De brandweezorg in Nederland steunt op de brandweervrijwilliger: ongeveer 75% van de 24.000 operationele brandweerlieden in Nederland is vrijwilliger. Zowel

voor de veiligheidsregio's (de werkgevers) als voor gemeenten is het huidige systeem van brandweezorg, dat in grote mate gebaseerd is op vrijwilligheid, een groot goed.

Na interdepartementaal onderzoek door BZK, JenV en SZW bleek dat de huidige rechtspositie van de brandweervrijwilliger de elementen bevat die titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek aan een arbeidsovereenkomst toedicht; er is sprake van loon, een gezagsverhouding en het persoonlijk verrichten van arbeid. In een bij de Landsadvocaat ingewonnen advies is dat in 2017 ook onderkend. Er zijn er voor brandweervrijwilligers bijzondere afspraken op het gebied van sociale zekerheidswetgeving: zo zijn zij uitgezonderd van werknemersverzekeringen, ontvangen een deels onbelaste onkostenvergoeding, bouwen geen pensioen op en hebben geen recht op vakantie. Ook hebben zij geen recht op een ZW- of WW-uitkering. Voor hen – parttimers waaraan dezelfde vakmanschapseisen worden gesteld – gelden dus andere arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsregimes dan voor fulltime beroepsbrandweermensen, hetgeen niet spoort met elementen van Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel.

De Landsadvocaat Pels Rijcken verricht op verzoek van de Brandweerkamer¹, BZK en JenV een second opinion ten aanzien van het interdepartementale onderzoek. In het recent ontvangen conceptrapport onderschrijft de Landsadvocaat de interdepartementale conclusie dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger niet in overeenstemming is met Europese regelgeving of internationaalrechtelijke regels en het gelijkheidsbeginsel².

Probleem

Het door de veiligheidsregio's implementeren van een – na normalisering – tweezijdige arbeidsovereenkomst voor brandweervrijwilligers, met inachtneming van de relevante sociale zekerheidswetgeving leidt niet alleen voor de werkgevers tot hogere lasten, maar beïnvloedt ook de financiële positie van de brandweervrijwilliger in negatieve zin.

(11)(1)

(11)(1)

Om de werkgevers meer tijd te geven naar oplossingsrichtingen te zoeken – met ondersteuning van de ministeries van BZK en JenV – wordt een uitzondering in de toepasselijkheid van de Wnra gecreëerd tot 2021 voor het personeel van de veiligheidsregio – met uitzondering van het ambulancepersoneel. Daarmee is een bredere groep meegenomen dan louter de brandweervrijwilligers. De komende periode moet worden benut om een treffende oplossing te vinden waarmee de pijler van vrijwilligheid in het brandweerstelsel overeind kan worden gehouden.

3. Toelichting op mogelijke oplossingsrichtingen

In overleg met BZK en SZW is uw suggestie van een sui generis nader bezien, en zijn ook andere opties globaal onderzocht. Zo is er gekeken naar een

¹ De Brandweerkamer is onderdeel van de VNG en namens de veiligheidsregio's verantwoordelijk voor de brandweer specifieke rechtspositieregelingen.

² De Landsadvocaat stelt dat de situatie in strijd is met het in de Deeltijdrichtlijn (97/81/EG) vervatte algemene beginsel van gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. Brandweervrijwilligers kunnen zich tegenover hun werkgevers rechtstreeks beroepen op de relevante bepalingen uit de Deeltijdrichtlijn. Ook is de rechtspositie van de Brandweervrijwilligers strijdig met Europese en Internationale regels ten aanzien van rechtspositionele onderwerpen, zoals beloning, ziekte, zwangerschap, vakantie, en pensioen.

Directie
Weerbaarheidsverhoging

Datum
15 mei 2018

Ons kenmerk
x

'rechtspositie light' zoals de Regeling dienstverlening aan huis, een zzp-constructie, organisatievormen van brandweervrijwilligheid in Europa en is er gekeken hoe de rechtspositie voor andere overheidsvrijwilligers (Politie en Defensie) is geregeld. In bijlage 1 treft u een toelichting op deze oplossingsrichtingen aan.

Directie
Weerbaarheidsverhoging

Datum
15 mei 2018

Ons kenmerk
X

Uit deze verkenning komt naar voren dat het vastleggen van de huidige rechtspositie van de brandweervrijwilliger in een sui generis veel nadelen kent. Zo is zij niet in overeenstemming met Europees en internationaal recht en het gelijkheidsbeginsel en het Burgerlijk Wetboek. Hierdoor is er ook een risico op rechtszaken met mogelijk grote financiële gevolgen.

(11)(1)

(11)(1)

(11)(1)

5. Communicatie

Nog niet van toepassing.

6. Afstemming

Deze nota is voorgelegd aan de ministeries van BZK en SZW, zij zijn bij het gesprek aanwezig. _

7. Bijlagen

- Bijlage 1: Mogelijke alternatieven verkend
- Bijlage 2: Brief van VBV van 14 mei 2018, "Aanpassingswet normalisering rechtspositie ambtenaren".

Directie
Weerbaarheidsverhoging

Datum
15 mei 2018

Ons kenmerk
x



de deelnemers aan het overleg

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

Datum

23 mei 2018

agenda

Overleg Brandweer 5 juni 2018

Omschrijving	Overleg vakorganisaties, portefeuillehouder Brandweer VB, vz Brandweerkamer, vz RBC
Vergaderdatum en -tijd	5 juni 2018, 15:00-16:30 uur
Vergaderplaats	Ministerie JenV, (10)(2e) M08-03
Aanwezig	Namens de vakorganisaties: (10)(2e) (FNV), (10)(2e) (FNV), (10)(2e) (10)(2e) (CNV), Marcel Dokter (CMHF/VBV), (10)(2e) (CMHF/VBV), (10)(2e) (BVB) Namens het Veiligheidsberaad: John Berends (portefeuillehouder Brandweer VB), (10)(2e) (10)(2e) (plv voorzitter Raad Brandweercommandanten), (10)(2e) (VB/DBO) Namens de Brandweerkamer: (10)(2e) Ministerie JenV: De Minister, (10)(2e) Veiligheidsregio's), Paul Gelton (directeur DVCB), (10)(2e) (Veiligheidsregio's) Afwezig Paul Depla (voorzitter Brandweerkamer) (10)(2e) (CMHF)

1. Opening

(11)(1)

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Datum
23 mei 2018

Informatie valt niet onder het WOB-verzoek

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Datum
23 mei 2018

Informatie valt niet onder het WOB-verzoek

Informatie valt niet onder het WOB-verzoek

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Datum
23 mei 2018

Brandweervrijwilligers

- Ik heb ontzettend veel waardering voor brandweervrijwilligers. In het regeerakkoord is ook opgenomen dat er een programma wordt ingericht voor de inzet van brandweervrijwilligers en wordt er financiering voor vrij gemaakt.
- Ik kan me dan ook volledig vinden in de aanbeveling van de Inspectie dat dit thema hoog op de politieke en bestuurlijke agenda moet staan.
- U kunt de aanwezigen vragen naar hun eerste reactie op het rapport.

(11)(1)

4. Regeerakkoord- inzet vrijwilligers

Mondelinge toelichting door de Minister

(11)(1)

Toelichting:

Sinds eind 2017 worden gesprekken gevoerd over de vormgeving van het programma t.b.v. de inzet van vrijwilligers. Informeel is aangegeven dat voor het Veiligheidsberaad van 8 juni a.s. een notitie wordt geagendeerd met als doel het bestuurlijk vaststellen van de uitgangspunten en kaders van een programma Vrijwilligheid. De RBC zal verzocht worden om een programmaplan samen met de VBV, het IFV en uw ministerie uit te werken. Daarbij wordt uitgegaan van een spoor voor de korte en een voor de langere termijn. Het langere termijn spoor zal naar verwachting ook een verbinding leggen met het vraagstuk rond de rechtspositie van vrijwilligers dat door de Wnra aan het licht is gekomen.

Om de middelen voor 2018 nog te kunnen overhevelen naar JenV moet half september de onderbouwing van het programma helder zijn t.b.v. de Najaarsnota. Om druk op het proces te houden kunt u aangeven dat u het programma graag agendeert voor het overleg van 8 oktober tussen u en het Veiligheidsberaad. U heeft aangegeven de TK na de zomer te informeren over het programma.

(11)(1)

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Datum
23 mei 2018

(10)(2e)

(10)(2e) informatie valt niet onder het WOB-verzoek.

6. Wnra

Mondelinge toelichting door (10)(2e)

Advies

- U kunt de vertegenwoordiger van de Brandweerkamer de gelegenheid geven om de stand van zaken toe te lichten.
- Aangeven dat de Wnra wel aan het licht heeft gebracht dat de rechtspositie van de vrijwilligers niet in overeenstemming is met Europese regelgeving en het gelijkheidsbeginsel, maar niet de oorzaak is.
- Aan de vrijwilligers – parttime professionals – worden dezelfde vakmanschapseisen gesteld maar gelden andere arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsregimes dan voor beroepsbrandweermensen. Dit past niet binnen de eisen van Europese wet- en regelgeving en het gelijkheidsbeginsel.
- De Brandweerkamer heeft samen met de ministeries van JenV en BZK opdracht gegeven dit nader te onderzoeken. Een definitief rapport wordt na de zomer verwacht.
- U kunt opmerken dat een tijdelijke uitzondering van de Wnra voorkomt dat vanzelf een tweezijdige arbeidsovereenkomst ontstaat per 1 januari 2020.
- Het is van belang dat werkgevers de uitzonderingsperiode benutten om structurele oplossingsrichtingen te verkennen die passen binnen de Europese regelgeving.
- Aangeven dat BZK gaat over de Wnra en de aanpassingswet. De Wnra gaat binnenkort naar de Raad van State. Mijn ambtsgenoot wacht het advies van de RvS af.

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Datum
23 mei 2018

Toelichting

(10)(2e)

(11)(1)

BZK heeft aangegeven dat er in de gehele periode voordat de Tweede Kamer over de aanpassingswet heeft gestemd nog wijzigingen kunnen worden doorgevoerd.

7. Rondvraag en afsluiting

Directoraat-Generaal
Politie
programma Veiligheidsregio's

Datum

018

(10)(2e)

(10)(2e)

Informatie valt niet onder het WOB-verzoek

Verslag gesprek over rechtspositie brandweervrijwilligers

d.d. 23 mei 2018, Den Haag

Aanwezig:

- Minister JenV
- (10)(2e) (DBO)
- (10)(2e) programma Veiligheidsregio's)
- (10)(2e) programma Veiligheidsregio's)
- (10)(2e) programma Veiligheidsregio's)
- (10)(2e) (jurist DWJZ)
- (10)(2e) (jurist BZK)
- (10)(2e) (jurist SZW)

Besproken punten:

- De mnister heeft het jaarlijkse gesprek met de veiligheidsregio's en de vakorganisaties op 31 mei a.s.. Eén van de agendapunten betreft de Wnra en de rechtspositie van de brandweervrijwilligers. Daarnaast is de brief van de VBV d.d. 14 mei 2018 over het voorstel tot aanpassing van de Wnra vandaag geagendeerd tijdens de procedure vergadering. Mogelijk zal er ook een AO ingepland worden. Naar verwachting dient de mnister – op korte termijn – een standpunt ten aanzien van dit onderwerp in te nemen en de TK daarover te informeren. Daarom is het goed over dit onderwerp te spreken.
- Met de komst van de Wnra is aan het licht gekomen dat de huidige rechtspositie van de brandweervrijwilligers – ook los van de invoering van de Wnra – juridisch niet houdbaar is. In het geval van de brandweervrijwilligers is na inwerkingtreding van de Wnra sprake van een arbeidsovereenkomst in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek nu aan de elementen van loon, een gezagsverhouding en het persoonlijk verrichten van arbeid wordt voldaan.
- Dit is een interdepartementaal (juridische) conclusie van de ministeries van JenV, SZW en BZK en wordt gesteund door het conceptadvies van de landsadvocaat d.d. 4 mei 2018.

- (11)(1)
- (11)(1)
- (11)(1)
- (11)(1)

(11)(1)

(11)(1)



Minister van JenV

**Directoraat-Generaal
Politie**
Programma veiligheidsregio's

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e) @
nctv.minvenj.nl

Datum

14 juni 2018

Ons kenmerk

2291984

nota

Antwoordbrief n.a.v. VKC verzoek JenV inzake standpunt
positie brandweervrijwilligers i.v.m. Wnra

1. Doel nota

Ondertekenen van antwoordbrief naar aanleiding van VKC verzoek om uw standpunt inzake de positie van de brandweervrijwilliger tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). De brief wordt mede verzonden door de minister van BZK.

2. Aanleiding, gevraagde actie(s) en advies

In de procedurevergadering van de Vaste Kamercommissie van Justitie en Veiligheid van 23 mei 2018 is gesproken over de positie van brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. De Vaste Kamercommissie heeft verzocht om uw standpunt in deze. De heer Van Dam (CDA) heeft het initiatief hiervoor genomen.

3. Toelichting op het advies

In de antwoordbrief geeft u aan dat de minister van BZK het voornemen heeft de invoering van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's – met uitzondering van het ambulancepersoneel – uit te stellen. Dit vanwege de complexe situatie met verschillende groepen en arbeidsvoorwaardenregelingen binnen de veiligheidsregio's. (De rechtspositie van de brandweervrijwilliger maakt onderdeel uit van deze complexiteit en wordt – zoals met u besproken op 23 mei – nader onderzocht door de Landsadvocaat.)

Ook wordt aangegeven dat de implementatie van de overgang naar het private arbeidsrecht een verantwoordelijkheid is van de werkgevers – de veiligheidsregio's – en u vraagt hen om zorgvuldige communicatie naar het personeel.

U geeft aan grote waarde te hechten aan de inzet van vrijwilligers en betrokken te blijven bij de voortgang op dit dossier. Ook geeft u aan de Kamer over de nadere uitwerking in de 2e helft van 2018 te kunnen informeren.

4. Politieke en bestuurlijke context

Op 5 juli is er een AO Brandweer waar de volgende onderwerpen geagendeerd staan:

- Onderzoek Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel
- Antwoorden op vragen commissie over het onderzoek Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel
- Beleidsreactie op het rapport van de Inspectie JenV "Inrichting repressieve brandweezorg"

De VKC heeft aangegeven deze brief voor het AO te willen ontvangen, de brief zal waarschijnlijk tijdens het AO behandeld worden.

5. Communicatie

Het voornemen is om brieven met dezelfde inhoud te verzenden aan voorzitters van de veiligheidsregio's. Deze brieven worden nog aan u voorgelegd.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
14 juni 2018

Ons kenmerk
2291984

6. Afstemming

- De brief is interdepartementaal afgestemd met de ministeries van BZK en SZW.
- De brief zal mede namens de Minister van BZK verzonden worden. De minister van BZK zal daarom nog formeel instemmen met de brief (paraaf). Hierna kan de brief verzonden worden.
- Ook de Brandweerkamer is geconsulteerd over de brief.

7. Bijlagen

- Antwoordbrief n.a.v. VKC verzoek JenV inzake standpunt positie brandweervrijwilligers i.v.m. Wnra
- VKC verzoek om uw standpunt van 24 mei (2018Z09019/2018D30087)
- VKC verzoek om uw standpunt van 7 juni (2018Z10708/2018D32641) met nadere aanscherping van de deadline.
- Brief veiligheidsregio's en nationale veiligheid van 11 december 2017 (TK, 2017-2018, 29517, nr. 136).

Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Minister van Justitie en
Veiligheid**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
2291573

Uw kenmerk
2018Z09019/ 2018D30087

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 27 juni 2018
Onderwerp Antwoord n.a.v. verzoek inzake standpunt positie
brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wnra

Bij brieven van 24 mei en 7 juni 2018¹ heeft u mij gevraagd uw Kamer te informeren over mijn standpunt m.b.t. de positie van brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Ik informeer u hierover mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De Wnra heeft als doel de rechtspositie van ambtenaren zoveel mogelijk gelijk te stellen aan die van werknemers in de private sector, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Van de normalisering van de rechtspositie zijn in de initiatiefwet Wnra verschillende groepen uitgezonderd, waaronder de rechterlijke ambtenaren en politieambtenaren.

Op dit moment is onder primaire verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wetgeving in voorbereiding die noodzakelijk is voor de goede invoering van de Wnra. Het personeel van de veiligheidsregio's, waaronder brandweervrijwilligers, valt onder het bereik van de Wnra. Bij de voorbereiding van de implementatie van de Wnra is gebleken dat de situatie binnen de veiligheidsregio's uitermate complex is, vanwege de verscheidenheid aan groepen medewerkers en de verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen die voor hen gelden. Gelet op deze complexiteit en de zorgvuldigheid waarmee de overgang naar het private arbeidsrecht dient plaats te vinden, is het voornemen om de invoering van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's, met uitzondering van het ambulancepersoneel, uit te stellen.

De implementatie van de overgang naar het private arbeidsrecht is een verantwoordelijkheid van de werkgevers – de veiligheidsregio's² – in overleg met de vakbonden. Hierbij zal ook uitdrukkelijk aandacht worden besteed aan de positie van brandweervrijwilligers. Zoals aangegeven in mijn brief van 11

¹ Brieven met kenmerk: 2018Z09019/2018D30087 en 2018Z10708/2018D32641

² De veiligheidsregio's hebben de brandweer specifieke rechtspositieregelingen belegd bij de Brandweerkamer. De Brandweerkamer is onderdeel van de VNG.

december 2017¹ hecht ik grote waarde aan de inzet van vrijwilligers. De brandweertzorg in Nederland is in grote mate van hen afhankelijk. Vanuit mijn verantwoordelijkheid voor het stelsel van veiligheidsregio's is mijn ministerie betrokken bij de nadere uitwerking en monitor ik de voortgang op dit dossier. Ook zal ik bij de werkgevers aandacht vragen voor zorgvuldige communicatie naar het personeel van de veiligheidsregio's. Ik verwacht uw Kamer over de nadere uitwerking in de 2^e helft van 2018 te kunnen informeren.

**Minister van Justitie en
Veiligheid**

Datum
27 juni 2018

Ons kenmerk
2291573

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

¹ Kamerstukken II, 2017/18, 29517, nr. 136



**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Contactpersoon

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)@minvenj.nl

Datum

5 juli 2018

verslags

Overleg over brandweervrijwilligers en de Wnra
5 juli 2018

Omschrijving	Overleg vakorganisaties, VB, Brandweerkamer en RBC.
Vergaderdatum en -tijd	5 juli 2018, 10.30-11.30 uur
Vergaderplaats	Ministerie JenV
Aanwezig	Namens de vakorganisaties: (10)(2e) (FNV), Marcel Dokter (VBV), (10)(2e) (VBV) en (10)(2e) (BVB).
	Namens de Raad van Brandweercommandanten: Stephan Wevers (vz)
	Namens het Veiligheidsberaad: (10)(2e) (VB/BDO)
	Namens de Brandweerkamer: Arjen Schepers
	Ministerie van JenV: Paul Gelton (directeur Veiligheidsregio's en Crisisbeheersing), (10)(2e) (10)(2e) en (10)(2e) (Veiligheidsregio's).
Afwezig	(10)(2e) (CNV) (10)(2e) (CMHF) Peter Bos (Brandweerkamer) (10)(2e) (CNV)

1. Opening

Dhr. Gelton heet de aanwezigen welkom. Tijdens het overleg op 5 juni jl. met de Minister en vakorganisaties is afgesproken om op korte termijn een overleg in te plannen om met elkaar informatie en kennis uit te wisselen en daarnaast iedereen de gelegenheid te geven om vragen te stellen over de rechtspositie van de brandweervrijwilligers. Dit overleg is bedoeld om hier invulling aan te geven en te kijken waar we nu staan met betrekking tot de rechtspositionele ontwikkelingen t.a.v. brandweervrijwilligers. Tijdens het gesprek kan van gedachten gewisseld worden over de lopende ontwikkelingen, te nemen acties en het te lopen proces.

2. Stand van zaken rechtspositie brandweervrijwilligers m.b.t. de Wnra

Minister van Justitie en
Veiligheid
Programma Veiligheidsregio's

Datum
5 juli 2018

(10)(2e) geeft aan dat door de Wnra alle ambtenaren een tweezijdige arbeidsovereenkomst zullen krijgen, waarmee automatisch ook de brandweervrijwilligers.

Op 10 januari 2018 hebben de Minister van JenV, de Minister van BZK en de Brandweerkamer afgesproken dat er een tijdelijke uitzondering moet komen voor het personeel van de veiligheidsregio's, met uitzondering van het ambulancepersoneel, op de Wnra. Dit is gedaan om de werkgevers – de veiligheidsregio's – meer tijd te geven naar oplossingsrichtingen te zoeken – met ondersteuning van de ministeries van BZK en JenV.

Inmiddels is aan het licht gekomen dat de huidige rechtspositie van de brandweervrijwilligers – ook los van de invoering van de Wnra – juridisch niet houdbaar is in het licht van Europese Wet- en regelgeving.

Onderzoek LA

De Landsadvocaat (LA) onderzoekt op verzoek van de Brandweerkamer, JenV en BZK in hoeverre de huidige rechtspositie van de brandweervrijwilliger in overeenstemming is met Europees recht en internationale regelgeving. In het concept rapport van de LA stelt zij dat de rechtspositie van de brandweervrijwilliger niet in overeenstemming is met Europese of internationale regelgeving en met name in strijd is met het gelijkheidsbeginsel en de Europese Deeltijdrichtlijn.

(11)(1)

(10)(2e) licht de verhoudingen tussen beroeps en vrijwilligers(profielen) toe zoals die onder het personeel veiligheidsregio's te zien zijn. (10)(2e) geeft aan dat de VBV achter het zuiver vrije instroomprofiel staat. Wel zijn er de laatste jaren veel app-achtige constructies bedacht en roosters gemaakt omdat de beschikbaarheid van vrijwilligers is afgenomen. Dhr. Schepers geeft aan dat in veel regio's een hybride situatie ontstaan is waarbij vrijwilligers zowel in vrije instroom als in een gekazerneerde situatie werken.

Minister van Justitie en
Veiligheid
Programma Veiligheidsregio's

Datum
5 juli 2018

Tijdelijke uitzondering Wnra personeel veiligheidsregio's

Dhr. Gelton benadrukt dat niet de Wnra de trigger is van deze problematiek. Met een uitzondering op de Wnra blijft het probleem in stand.

(10)(2e) vraagt zich af waarom Defensie en politie wel zijn uitgezonderd van de Wnra. Het Europese gelijkheidsbeginsel geldt toch ook voor politie en Defensie medewerkers? Dhr. Gelton geeft aan dat zij door de Tweede Kamer (de wet betrof een initiatiefwet) uitgezonderd zijn van de Wnra, redenen hiervoor waren o.a. doordat er bij de politie en defensie sprake is van een geweldsmonopolie. (10)(2e) geeft aan dat een ander aspect is dat mensen van Defensie zonder overleg naar het buitenland uitgezonden kunnen worden.

(10)(2e) vraagt zich af hoe het ministerie van BZK in deze discussie zit? Met BZK is een tijdelijke uitzondering voor het personeel van de veiligheidsregio, met uitzondering van het ambulancepersoneel, afgesproken. Dhr. Gelton geeft aan dat voor BZK van belang is dat de invoering van de Wnra soepel verloopt. (10)(2e) geeft aan dat er bij veiligheidsregio's verschillende soorten personeel zijn, bijvoorbeeld ook personeel dat op kantoor zit. Hij vraagt aandacht voor de complexe situatie binnen de veiligheidsregio's.

Internationale aspecten

(10)(2e) geeft aan dat hij veel contacten heeft in Europa. In Duitsland krijgt een vrijwilliger echt niets betaald, alleen de werkgevers krijgen een vergoeding. Ook voor de Zwitsers, Fransen zou het arbeidsrechtelijke probleem 'vrijwilliger/deeltijder' kunnen spelen. (10)(2e) benadrukt dat het waardevol zou zijn om vanuit dit perspectief een verkenning uit te voeren in onze buurlanden. Hier zou ook de LA haar voordeel mee kunnen doen.

(10)(2e) geeft aan dat de financiële component in dit dossier geen issue zou mogen zijn. Hij geeft aan dat de FNV geen uitzondering wil maken t.a.v. de rechten van werknemers.

Dhr. Gelton merkt op dat in Europees verband de gelijke beloning van deeltijdwerkers steeds meer aan de orde gesteld wordt. Zo geeft dhr. Schepers aan dat een Nederlandse vrijwilliger een zaak heeft aangespannen bij het Europees Hof voor de rechten van de mens in Straatsburg. Op dit moment wordt de ontvankelijkheid van die zaak beoordeeld. (10)(2e) meldt dat eerder dit jaar een uitspraak geweest is in de Belgische zaak Matzak. Het Europese Hof heeft in deze zaak geoordeeld dat de oproepdienst - thuis doorgebracht - van een brandweervrijwilliger die verplicht is om op korte termijn van 8 minuten aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven, als 'arbeidstijd' moet worden aangemerkt.

Verzoek Tweede Kamer

(10)(2e) meldt dat er een verzoek is geweest van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid waarin gevraagd is naar het standpunt van de Minister over de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in relatie tot de Wnra. Op 27 juni jl. heeft de Minister een brief gestuurd naar de Tweede Kamer en hen hierover geïnformeerd. Naar verwachting zal de Minister in de tweede helft van 2018 de Kamer over de nadere uitwerking van dit dossier kunnen informeren. Binnenkort zal de Minister ook een brief sturen aan de 25 voorzitters van de

Veiligheidsregio's om hen te informeren over het standpunt van de Minister en over de laatste stand van zaken.

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Vervolg en proces

Dhr. Gelton benoemt dat deze problematiek raakt aan de pijler vrijwilligheid van het stelsel, maar benadrukt dat het eerst van belang is het probleem scherp te krijgen. (10)(2e) vindt een impactanalyse noodzakelijk en wenst dit bij veiligheidsregio's te laten uitvoeren. Dhr. Schepers ziet dit als een vervolgvraag na het eerste onderzoek. Het eindrapport van de LA is mogelijk voor 1 augustus a.s. klaar. Hier streven we naar.

Datum
5 juli 2018

(10)(2e) geeft aan dat het rapport van de LA lastig leesbaar is gezien de (juridische) complexiteit van het vraagstuk. Een publieksversie wordt door de opdrachtgevers overwogen.

(10)(2e) merkt op dat het advies van de Raad van State t.a.v. de invoeringswet Wnra (met daarin de uitzondering) heel belangrijk is. In de tweede helft van 2018 zal de uitkomst hiervan bekend zijn, het wetsontwerp is circa 14 juni jl. naar de Raad van State gegaan.

Er wordt afgesproken om in het najaar van 2018 opnieuw een overleg in te plannen op het moment dat het definitieve advies van de LA en het advies van de Raad van State gereed zijn.

Dhr. Gelton sluit de vergadering en bedankt de aanwezigen voor hun inbreng.



Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

T.a.v. de voorzitters van de Veiligheidsregio's

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Directie Veiligheidsregio's en
Crisisbeheersing

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon
(10)(2e)

Datum 9 juli 2018

Onderwerp Positie brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wnra

Ons kenmerk
2291573

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Geachte voorzitter,

Op 24 mei en 7 juni jl. ben ik door de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid gevraagd om de Tweede Kamer te informeren over mijn standpunt met betrekking tot de positie van brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Met deze brief informeer ik u mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over mijn standpunt en de laatste stand van zaken.

De Wnra heeft als doel de rechtspositie van ambtenaren zoveel mogelijk gelijk te stellen aan die van werknemers in de private sector, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Van de normalisering van de rechtspositie zijn in de initiatiefwet Wnra verschillende groepen uitgezonderd, waaronder de rechterlijke ambtenaren en politieambtenaren.

Op dit moment is onder primaire verantwoordelijkheid van de minister van BZK wetgeving in voorbereiding die noodzakelijk is voor de goede invoering van de Wnra. Het personeel van de veiligheidsregio's, waaronder brandweervrijwilligers, valt onder het bereik van de Wnra. Bij de voorbereiding van de implementatie van de Wnra is gebleken dat de situatie binnen de veiligheidsregio's uitermate complex is vanwege de verscheidenheid aan groepen medewerkers en de verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen die voor hen gelden. Gelet op deze complexiteit en de zorgvuldigheid waarmee de overgang naar het private arbeidsrecht dient plaats te vinden, is het voornemen om de invoering van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's, met uitzondering van het ambulancepersoneel, uit te stellen.

De implementatie van de overgang naar het private arbeidsrecht is een verantwoordelijkheid van de werkgevers in overleg met de vakbonden. Hierbij zal ook uitdrukkelijk aandacht moeten worden besteed aan de positie van brandweervrijwilligers.

Ik hecht grote waarde aan de inzet van vrijwilligers. De brandweezorg in Nederland is in grote mate van hen afhankelijk. Vanuit mijn verantwoordelijkheid voor het stelsel van veiligheidsregio's is mijn ministerie betrokken bij de nadere

uitwerking en zal ik de voortgang blijven monitoren op dit dossier. Zo heb ik op 5 juni jl. over de positie van de brandweervrijwilliger tegen de achtergrond van de Wnra gesproken met de bestuurlijk portefeuillehouders van het Veiligheidsberaad en vertegenwoordigers van de Brandweerkamer, het Veiligheidsberaad, de Raad van Brandweercommandanten, de vakbonden en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV). Vervolgens heeft op 5 juli jl. op mijn ministerie ambtelijk overleg plaatsgevonden met vertegenwoordigers van die verbanden. Daarbij is kennis uitgewisseld en gesproken over de gewenste aanvullende informatie die nodig is voor de nadere uitwerking van het vraagstuk rond de rechtspositie van het personeel van veiligheidsregio's in relatie tot vigerende wet- en regelgeving en veranderingen daarin. Ik vraag uw aandacht voor een zorgvuldige communicatie naar het personeel van uw veiligheidsregio.

In mijn brief¹ van 27 juni jl. aan de Tweede Kamer heb ik aangegeven hen te informeren over de nadere uitwerking van dit dossier in de 2e helft van 2018. Deze informatie zal ik u ook doen toekomen.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

(10)(2e)

Ferdi Grapperhaus

(10)(2e)

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Directie Veiligheidsregio's en
Crisisbeheersing

Datum
9 juli 2018

Ons kenmerk
2291573

¹ Kamerstukken II, 2017/2018, 32550, nr.62.



Minister van JenV

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

(10)(2e)

T (10)(2e)

(10)(2e)

Datum

23 juli 2018

Ons kenmerk

2323714

Bijlagen

1

nota

Brief n.a.v. VKC verzoek over de nadere uitwerking van de positie van het personeel van de veiligheidsregio's.

1. Doel nota

Instemmen met het versturen van bijgevoegde brief aan de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid n.a.v. een verzoek om de Kamer te informeren over de nadere uitwerking van de positie van het personeel van de veiligheidsregio's.

2. Aanleiding, gevraagde actie(s) en advies

Tijdens de procedurevergadering van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid van 4 juli jl. is gesproken over uw brief d.d. 27 juni jl. inzake reactie op verzoek commissie over uw standpunt m.b.t. de positie van brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). De commissie verzoekt u voorafgaand aan het AO brandweer op 6 september a.s. de Kamer te informeren over de nadere uitwerking van de positie van het personeel van de veiligheidsregio's. Het advies is om de Kamer hierover te informeren en tevens melding te maken over het nadere onderzoek dat nu plaatsvindt m.b.t. de rechtspositie van de brandweervrijwilligers.

3. Toelichting op het advies

In de brief geeft u aan dat de besturen van de veiligheidsregio's als werkgever verantwoordelijk zijn voor het personeel dat in dienst is van de veiligheidsregio. U meldt, zoals ook aangegeven in uw brief van 27 juni jl., dat de situatie binnen de veiligheidsregio's uitermate complex is, onder meer vanwege de verscheidenheid aan groepen medewerkers en de verschillende arbeidsvoorwaarden die voor hen gelden. Gelet hierop vraagt een zorgvuldige voorbereiding van de overgang naar het private arbeidsrecht meer tijd. De situatie wordt momenteel nader onderzocht, zodat u nu geen nadere uitwerking van de rechtspositie kunt geven.

Tevens geeft u aan dat binnen de geschetste complexiteit onlangs naar voren is gekomen dat er een extra toets op de rechtspositie van de brandweervrijwilligers noodzakelijk is. Vanuit uw verantwoordelijkheid voor het stelsel van veiligheidsregio's heeft u samen met de minister van BZK en de Brandweerkamer

verzocht om een nader onderzoek uit te voeren. U bent in afwachting van de resultaten van dit onderzoek die dit najaar worden verwacht.

Minister van Justitie en
Veiligheid
Programma Veiligheidsregio's

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2323714

(11)(1)

Ten slotte maakt u melding van een overleg op 5 juli jl. met onder meer vakbonden, Vakvereniging Brandweervrijwilligers en Brandweerkamer over de stand van zaken en over vervolgstappen. Dat overleg, afgesproken tijdens overleg van u met vakorganisaties op 5 juni jl., is in goede sfeer verlopen. In dat overleg is melding gemaakt over het nadere onderzoek dat nu plaatsvindt m.b.t. de rechtspositie van de brandweervrijwilligers, vandaar dat we nu de Kamer ook over deze kwestie informeren.

U verwacht de Kamer in het najaar van 2018 (als het LA-advies gereed is) over de nadere uitwerking van dit dossier te kunnen informeren.

Wij zullen u tijdens een gesprek voor het AO Brandweer nog nader informeren over de laatste stand van zaken.

4. Politieke en bestuurlijke context

Op 6 september a.s. is er een AO Brandweer waar de volgende onderwerpen geagendeerd staan:

- Onderzoek Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel
- Antwoorden op vragen commissie JenV over het onderzoek Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel
- Beleidsreactie op het rapport van de Inspectie JenV "Inrichting repressieve brandweezorg"
- Uw brief d.d. 27 juni jl. aan TK over brandweervrijwilligers en Wnra.

Op 9 juli jl. heeft u een brief aan de 25 veiligheidsregio's verzonden met een gelijke strekking als de brief d.d. 27 juni aan de Tweede Kamer.

5. Communicatie

N.v.t.

6. Afstemming

- De brief is afgestemd met het ministerie van BZK en de Brandweerkamer.
- Ook DWJZ is geconsulteerd over de brief.

7. Bijlagen

- Antwoordbrief n.a.v. VKC verzoek JenV over de nadere uitwerking van de positie van het personeel van de veiligheidsregio's.

8. Achtergrondinformatie

- VKC verzoek d.d. 5 juli 2018 om informatie nadere uitwerking positie personeel van de veiligheidsregio's t.b.v. het AO brandweer op 6 september 2018.
- Antwoordbrief d.d. 27 juni 2018 n.a.v. VKC verzoek inzake standpunt positie brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wnra.
- Brief aan de 25 veiligheidsregio's d.d. 9 juli 2018 m.b.t. uw standpunt inzake de positie van de brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wnra.

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2323714



de deelnemers aan het overleg

Minister van Justitie en Veiligheid
programma Veiligheidsregio's

Contactpersoon
(10)(2e)

T (10)(2e)
(10)(2e)

Datum
25 juli 2018

Notulist
(10)(2e)

verslag

Overleg Brandweer 5 juni 2018

Omschrijving	Overleg vakorganisaties, VB, Brandweerkamer, RBC
Vergaderdatum en -tijd	5 juni 2018, 15:00-16:00 uur
Vergaderplaats	Ministerie JenV
Aanwezig	Namens de vakorganisaties: (10)(2e) (FNV), (10)(2e) (FNV), (10)(2e) (10)(2e)(CNV), Marcel Dokter (VBV), (10)(2e) (VBV), (10)(2e) (BVB) Namens het Veiligheidsberaad: John Berends (portefeuillehouder Brandweer), (10)(2e) (10)(2e) (BDO) Namens de Raad van Brandweercommandanten: (10)(2e) (plv. voorzitter) Namens de Brandweerkamer: Peter Bos (adviseur) (10)(2e) (secretaris) Ministerie JenV: De Minister, Paul Gelton (directeur Veiligheidsregio's en Crisisbeheersing), (10)(2e) Veiligheidsregio's, (10)(2e) (Veiligheidsregio's)

1. Opening

Dhr. Gelton heet de aanwezigen welkom. Hij meldt dat de Minister helaas eerder weg moet in verband met een overleg in de Tweede Kamer. Hij stelt voor om met elkaar te bepalen welke onderwerpen in ieder geval met de Minister besproken moeten worden. Gezamenlijk bepalen de deelnemers dat het onderzoek Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel, het Inspectierapport en de Wnra in ieder geval aan bod moeten komen.

2. Onderzoeken

Informatie valt niet onder het WOB-verzoek

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)

Informatie valt niet onder het WOB-verzoek

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
programma Veiligheidsregio's

Datum
25 juli 2018

3. Wnra

(10)(2e) licht toe dat er bij hem verwarring heerst naar aanleiding van het LOBA, het overleg waar werkgevers en bonden met elkaar spreken. De

Brandweerkamer heeft een brief gestuurd aan de Minister van BZK met betrekking tot de Wnra. In haar reactie geeft de Minister van BZK aan de inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's met 1 jaar op te schorten. De FNV wil graag behulpzaam zijn bij het oplossen van het probleem. De voorzitter van de Brandweerkamer heeft aangegeven dat de oplossing van de Minister moet komen. De FNV wil hier graag met de Minister over overleggen. Er is met de bonden geen overleg gepleegd over de uitzonderingspositie ondanks dat dit consequenties kan hebben voor al het personeel dat hierbij betrokken is. De vrijwilligers worden net als de termijn niet benoemd. De FNV vraagt zich af of 1 jaar uitstel leidt tot het gewenste resultaat. Een oplossing zou ook kunnen zijn een uitzonderingspositie voor veiligheidsregio's. Ook komen er veel vragen uit de achterban. Deze kunnen niet beantwoord worden. Daarnaast is er ook een grote groep mensen die ook nog geen besef van de situatie hebben. geeft aan dat de indruk gewekt wordt dat de Minister met een oplossing komt.

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
programma Veiligheidsregio's

Datum
25 juli 2018

De Minister licht toe dat de Europese jurisprudentie zegt dat wanneer mensen voldoen aan bepaalde criteria zoals gezagsverhouding, opkomstplicht en vast loon zij geen vrijwilliger zijn maar parttime professional. Zijn indruk is dat de brandweervrijwilliger een echte professional is. De vrijwilliger zou ook een arbeidsovereenkomst moeten krijgen. Hoe is dat te realiseren als het een kostenverhogend effect heeft. Hij geeft aan dat hij samen met zijn ministerie naar dit vraagstuk heeft gekeken, daarbij zijn varianten als een zzp constructie en een arbeidsovereenkomst licht gepasseerd. Er is nog geen oplossingsrichting uit voort gekomen. Het is belangrijk om met elkaar op zoek te gaan naar een transparant construct waar ook de achterban zich in kan vinden en waarbij de regelgeving niet wordt ontdoken.

verwijst aan de hand van de zaak Matzak op het verschil tussen een geconsigneerde vrijwilliger en vrije instroom. bevestigt dat er veel vormen van vrijwilligerschap zijn. Het rapport van Berenschot gaat hier ook op in. Dhr. Berends geeft aan dat we het zelfde doel hebben, nl. dat de invoering van de Wnra geen nadelige effecten mag hebben voor de vrijwillige brandweezorg. stelt dat het ook niet de bedoeling is om mensen rechten te ontnemen.

De Minister verlaat het overleg.

Dhr. Gelton vraagt of hiermee het aangekaarte gebrek aan informatie van de vakbonden voldoende aan bod is gekomen. Dhr. Bos geeft aan dat hier in het LOBA ook bij stil is gestaan. Dhr. Gelton geeft aan dat de Minister van JenV niet verantwoordelijk is voor de Wnra. stelt dat de Minister van BZK stelt dat dit de verantwoordelijkheid van de vakminister is. Dhr. Bos geeft aan dat de Minister van BZK de wetgever is m.b.t. de Wnra, waarbij de implementatie van de oplossing voor het stelsel van hybride bemensing op gebied van de veiligheidsregio's ligt bij de Minister van JenV. Het is van belang elkaar wederzijds te informeren en vragen te stellen. bevestigt het belang van bij elkaar zitten, kennis uitwisselen en het grondig uit discussiëren van de verschillende aspecten. De oplossing moet juridisch kloppen en passend zijn voor een adequate bedrijfsvoering en de betekenis voor de mensen moet helder zijn. Hij zegt toe snel initiatief te zullen nemen om deze kennisuitwisseling te faciliteren.

Dhr. Gelton sluit de vergadering en bedankt de aanwezigen voor hun inbreng.

Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenvnl

Ons kenmerk
2323711

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 26 juli 2018
Onderwerp Nadere uitwerking positie personeel veiligheidsregio's

Op 27 juni jl. heb ik uw Kamer per brief¹ geïnformeerd over mijn standpunt met betrekking tot de positie van brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Naar aanleiding van mijn brief verzocht de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid mij op 5 juli jl. om een nadere uitwerking van de positie van het personeel van de veiligheidsregio's.

Sinds de invoering van de Wet veiligheidsregio's op 1 oktober 2010 zijn de besturen van de veiligheidsregio's verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van de taken van de veiligheidsregio. De besturen van de veiligheidsregio's zijn als werkgever verantwoordelijk voor het personeel dat in dienst is van de veiligheidsregio. In mijn brief van 27 juni jl. heb ik aangegeven dat de situatie binnen de veiligheidsregio's uitermate complex is, onder meer vanwege de verscheidenheid aan groepen medewerkers en de verschillende arbeidsvoorwaarden die voor hen gelden. Gelet hierop vraagt een zorgvuldige voorbereiding van de overgang naar het private arbeidsrecht meer tijd. De situatie wordt momenteel nader onderzocht, zodat ik nu geen nadere uitwerking van de rechtspositie kan geven.

Binnen de geschetste complexiteit is onlangs naar voren gekomen dat er een extra toets op de rechtspositie van de brandweervrijwilligers noodzakelijk is. Vanuit mijn verantwoordelijkheid voor het stelsel van veiligheidsregio's heb ik samen met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Brandweerkamer van de VNG verzocht om een nader onderzoek uit te voeren. Wij zijn in afwachting van de resultaten van dit onderzoek die dit najaar worden verwacht.

Ik hecht grote waarde aan de inzet van vrijwilligers. De brandweezorg in Nederland is in grote mate van hen afhankelijk. Ik zal de voortgang blijven monitoren op dit dossier en ik ben in gesprek met de betrokken partijen. Zo heb ik op 5 juni jl. over de positie van de brandweervrijwilliger tegen de achtergrond van de Wnra gesproken met de bestuurlijk portefeuillehouder brandweer van het Veiligheidsberaad en vertegenwoordigers van de Brandweerkamer, de Raad van Brandweercommandanten, de vakbonden en de Vakvereniging Brandweer

¹ Kamerstukken II: 2017/18, 32550, nr. 62 (kamerbrief)

Vrijwilligers (VBV). Vervolgens heeft op 5 juli jl. op mijn ministerie ambtelijk overleg plaatsgevonden met vertegenwoordigers van die verbanden. Daarbij is kennis uitgewisseld en gesproken over de gewenste aanvullende informatie die nodig is voor de nadere uitwerking van het vraagstuk.

Ik verwacht uw Kamer over de nadere uitwerking van dit dossier in het najaar van 2018 te kunnen informeren.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

**Minister van Justitie en
Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Datum
26 juli 2018

Ons kenmerk
2323711

Definitief Programmaplan Vrijwilligheid

Opdrachtgever	Veiligheidsberaad
Opsteller	Raad van Brandweercommandanten
Datum	14/9/2018

1. Context en aanleiding

Context

De brandweezorg in Nederland is al sinds jaar en dag een belangrijk onderdeel van de samenleving en wordt uitgevoerd door professionele medewerkers, zowel beroepsmatig als vrijwillig. Sinds de start van de brandweer in Nederland is vrijwilligheid daar al onderdeel van en nog steeds vormen de vrijwilligers de ruggengraat van de repressieve taak van de brandweer. Momenteel bestaat het repressieve brandweerpersoneel voor 80% uit vrijwilligers en voor 20% uit beroeps (ruim 19.000 vrijwilligers om ruim 5.000 beroeps).¹ Wanneer we bijvoorbeeld kijken naar de afgelopen zomer met bijna 3000 natuurbranden, is van die branden het overgrote deel opgepakt door vrijwilligers.

De afgelopen jaren is er de nodige aandacht geweest voor de vrijwilliger bij de brandweer. Zo zijn Brandweer Nederland en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers in 2013 gezamenlijk tot een visie op vrijwilligers bij de brandweer gekomen. TNO heeft hiervoor een onderzoek uitgevoerd naar belangrijke trends in het vrijwilligerswerk.² In de opgestelde visie wordt een beeld geschetst van 2020, waarin vrijwilligheid de belangrijkste basis is voor lokale inbedding en voor een effectieve uitvoering van de lokale brandweezorg. Verder is het toekomstbeeld dat vrijwilligheid in 2020 in de hele lijnorganisatie is vertegenwoordigd, dat er andere vormen van vrijwilligheid zijn naast de gangbare allround repressieve vrijwilliger en dat de belasting voor de vrijwilliger is afgenomen.

Ook is er recentelijk (begin 2018) een belevingsonderzoek gepubliceerd dat is uitgevoerd onder repressief brandweerpersoneel. In het onderzoek wordt onder andere geconstateerd dat er 1) niet meer aandacht is voor beroepsbrandweertieten dan voor vrijwilligers, 2) dat de opleiding en training van de vrijwilliger over het algemeen als goed wordt ervaren en 3) dat het steeds meer inspanning vraagt om nieuwe vrijwilligers te werven. Recentelijk heeft de VU onderzoek gedaan onder vrijwilligers waarbij is ingegaan op de praktijk en werkbeleving van brandweervrijwilligers in Nederland.³

Aanleiding

Op 8 juni 2018 heeft het Veiligheidsberaad opdracht gegeven aan de Raad van Brandweercommandanten om een programma vrijwilligheid op te stellen, in samenwerking met de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers, het Instituut Fysieke Veiligheid en het ministerie van Justitie en Veiligheid. Dit volgt uit de constatering van het Veiligheidsberaad dat er diverse maatschappelijke, demografische en juridische ontwikkelingen zijn die de robuustheid en toekomstbestendigheid van het stelsel van vrijwilligheid bij de brandweer kunnen ondermijnen. Deze aspecten dienen in samenhang te worden

¹ Bron: CBS overzicht 14/6/2018 – brandweerpersoneel; beroeps en vrijwilligers, rangniveau, opleiding, regio

² TNO, Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling, 2013.

³ Vrije Universiteit Amsterdam, *Een solide basis; De praktijk en werkbeleving van brandweervrijwilligers in Nederland*, 2018.

benaderd, waarbij de inzet en betrokkenheid van verschillende partijen en de financiering uit het regeerakkoord een rol kunnen spelen.

Ook de brandweer zelf concludeerde in *de Brandweer over morgen* (2010) dat door diverse ontwikkelingen het bestaande bedrijfsmodel steeds meer begon te knellen en dat oplossing niet gezocht moest worden in het verbeteren van het bestaande. De brandweer constateerde zelf dat er behoefte was aan een nieuw bedrijfsmodel, gebaseerd op het 'continuïteitsconcept'. De brandweer is zich nog steeds bewust van de noodzaak om kritisch naar het eigen stelsel te kijken. Naast de ontwikkelingen zoals door het Veiligheidsberaad benoemd, gaat het om ontwikkelingen op gebied van techniek, technologie en innovatie. Vanwege deze ontwikkelingen in de samenleving lijkt het erop dat het huidige organisatiemodel van de brandweer met de huidige inzet van vrijwilligers op de langere termijn tegen de grenzen van het eigen stelsel aanloopt. Er zijn diverse maatschappelijke, demografische en juridische ontwikkelingen die steeds moeilijker verenigbaar lijken te zijn met het huidige stelsel. Om die reden is dit een goed moment om fundamenteel naar het brandweerstelsel en de rol van vrijwilligheid daarin te kijken. Tegelijkertijd zijn er in de huidige situatie ook diverse knelpunten rondom vrijwilligheid die actie vragen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het feit dat op diverse plekken in het land het steeds moeilijker is om voldoende vrijwilligers te werven of het feit dat met name overdag de beschikbaarheid fors minder is, mede doordat hoofdwerkgevers moeilijker hun medewerkers beschikbaar kunnen stellen. Maar ook de wijze waarop de veiligheidsregio's zijn georganiseerd en de beleving van vrijwilligers daarover. Dit vraagt om een samenhangende aanpak voor zowel de korte als de lange termijn.

In het regeerakkoord van het kabinet-Rutte III is een incidentele reeks opgenomen van € 1 mln. per jaar (2018 t/m 2021) om de inzet van vrijwilligers bij de politie en brandweer te ondersteunen. Voor de komende vier jaar is er voor de brandweer € 500k per jaar beschikbaar om de inzet van vrijwilligers te ondersteunen.

2. Kaders en uitgangspunten

Op 8 juni jl. heeft het Veiligheidsberaad kaders en uitgangspunten meegegeven voor het programma vrijwilligheid. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen een korte en een (middel)lange termijn. Uitgangspunt bij dit geheel is het behoud van vrijwilligheid bij de Nederlandse brandweerkorpsen, vanuit het belang van de maatschappelijke verankering van de brandweezorg. Een ontwikkeling in diverse andere (veiligheids)sectoren is dat op allerlei manieren de participatie van de burger wordt gestimuleerd; denk aan de politie die de burger steeds actiever probeert te betrekken bij bepaalde opgaven en de wijze waarop in de acute gezondheidszorg de burger steeds actiever wordt betrokken (zoals ontwikkeling AED's). Bij de brandweezorg is de betrokkenheid (verankering) van de samenleving al sinds jaar en dag onderdeel van het stelsel en dit dient behouden te worden. Het programma moet zich richten op de vraag hoe het brandweerstelsel robuust en toekomstbestendig kan blijven met behoud van vrijwilligheid.

Voor de korte termijn heeft het Veiligheidsberaad een doorontwikkeling van het huidige bedrijfsmodel voor ogen, waarbij op korte termijn (gezien ook de eindresultaten van het belevingsonderzoek) een impuls wordt gegeven aan brandweervrijwilligheid.

Voor de langere termijn heeft het Veiligheidsberaad een ontwikkeling voor ogen naar een toekomstgerichte brandweer met vrijwilligheid. Het Veiligheidsberaad denkt aan onderzoeken waarbij aan de orde komt waarom het stelsel functioneert zoals het functioneert, welke belemmeringen er binnen het huidige stelsel zitten en hoe veranderingen kunnen worden doorgevoerd. Factoren die hierbij een rol spelen zijn wet- en regelgeving, de brandweercultuur, politieke en maatschappelijke

verwachtingen en de inhoud van het brandweervak. Hierbij moet ook aandacht zijn voor de positie van de vrijwilliger in relatie tot de wetgeving (zie ook hieronder). Dit traject vraagt een meer alomvattende aanpak die los komt van de problematiek van het nu.

Andere thema's die het Veiligheidsberaad noemt die in één van beide trajecten een plek moeten krijgen zijn:

- Taken en werkzaamheden van vrijwilligers;
- Werving en opleiding(seisen) van vrijwilligers;
- Beleving en motivatie van vrijwilligers in veranderende tijd;
- Innovaties en het werken met nieuwe technologieën op gebied van inzetbaarheid;
- Rechtspositie van vrijwilligers en ontwikkeling op gebied van Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

Dit laatste punt verdient een nadere toelichting. Het doel van de Wnra is de rechtspositie van ambtenaren in de publieke sector gelijk te trekken. Beoogde ingangsdatum is 1 januari 2020. Bij de invoering van de Wnra is aan het licht gekomen dat de huidige rechtspositie van de brandweervrijwilligers – ook los van de invoering van de Wnra – juridisch op een aantal onderdelen knelt in het licht van Europese wet- en regelgeving. Een extra toets op de rechtspositie van de brandweervrijwilligers is noodzakelijk en vindt nu plaats. Consequentie zou kunnen zijn dat zij beschouwd moeten worden als parttimers en dezelfde arbeidsrechtelijke omstandigheden moeten krijgen als beroeps brandweermensen. Gelet op deze complexiteit en de zorgvuldigheid, is het voornemen om de invoering van de Wnra voor het personeel van de veiligheidsregio's, met uitzondering van het ambulancepersoneel, uit te stellen voor tenminste de duur van een jaar. Deze tijdelijke uitzondering biedt de ruimte om de geconstateerde problematiek structureel te kunnen oplossen, waarbij de brandweer kan blijven werken met vrijwilligers.

Het Wnra-traject zelf valt buiten de scope van het programma vrijwilligheid. Tegelijkertijd zijn de uitkomsten van dit traject van grote invloed op dit programma. Zodra de resultaten bekend zijn, wordt dit als uitgangspunt genomen bij de verdere invulling van het programma.

3. Ambitie, doelen en aanpak

Op basis van het voorgaande kan de ambitie van het programma vrijwilligheid schematisch als volgt worden weergegeven.



Figuur 1: Ambitie en doelen Programma Vrijwilligheid

Het programma is op te splitsen in twee delen. Een eerste deel dat zich richt op het huidige stelsel en vanuit het hier en nu aan de slag gaat met het verbeteren van de inzet van vrijwilligers bij de

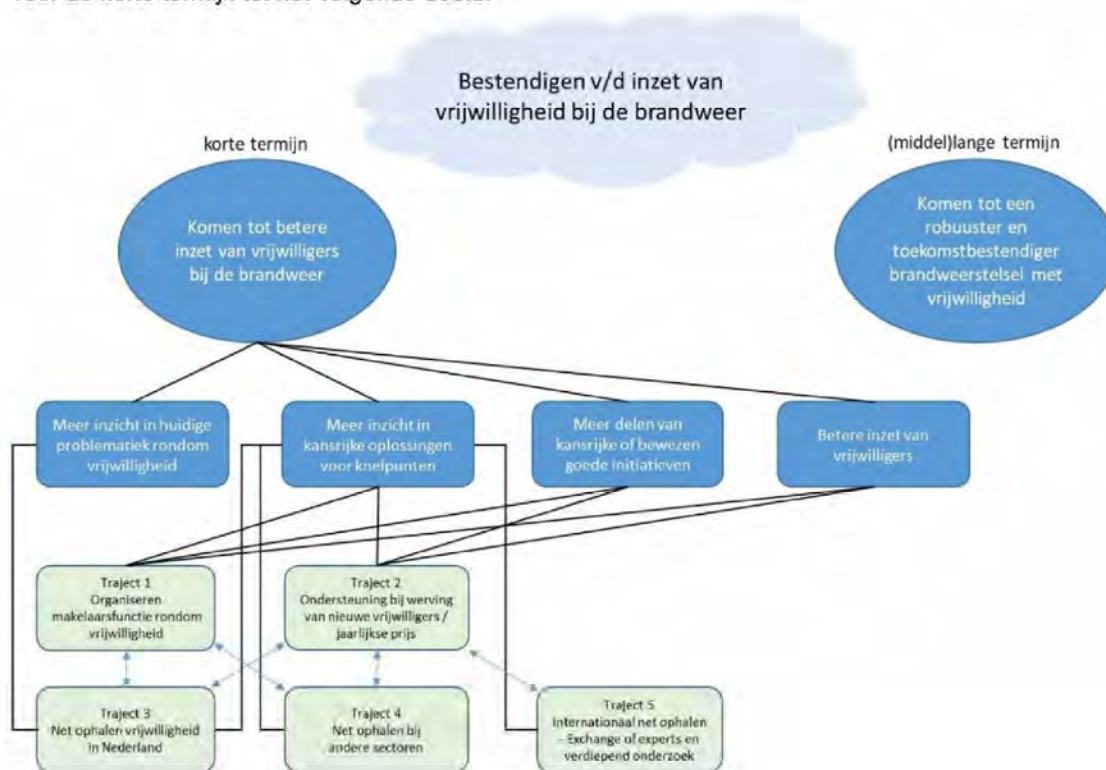
brandweer. Het tweede deel richt zich op de toekomst en daar wordt het huidige stelsel kritisch tegen het licht gehouden.

Beide delen worden in de volgende twee paragrafen uitgewerkt naar specifieke doelstellingen. Deze specifieke doelstellingen moeten bijdragen aan de hoger liggende doelstelling. Vervolgens worden trajecten (projecten/inspanningen) omschreven die binnen het programma een plek krijgen. Ieder traject dient ten minste aan één van de specifieke doelstellingen een bijdrage te leveren.

Aangezien het een programma betreft van vier jaar, is het niet mogelijk om op dit moment reeds alle trajecten volledig uit te werken. Dit geldt met name voor het tweede deel van het programma. Daar waar mogelijk worden de trajecten zo concreet mogelijk uitgewerkt.

3.1. Uitwerking van korte termijn

De uitwerking naar specifieke doelstellingen en vervolgens een verdere uitwerking naar trajecten, leidt voor de korte termijn tot het volgende beeld:



Figuur 2: Uitwerking specifieke doelen en trajecten voor korte termijn

Traject 1: Organiseren makelaarsfunctie rondom vrijwilligheid

Momenteel worden er op allerlei plekken mooie oplossingen gevonden voor huidige knelpunten en veiligheidsregio's zijn aan het experimenteren met nieuwe vormen van vrijwilligheid. Een traject waar direct mee wordt aangevangen, is het organiseren van een makelaarsfunctie om de regio's (brandweerposten) te ondersteunen bij het zoeken naar oplossingen voor huidige knelpunten. Het gaat primair om het koppelen van goede ideeën en initiatieven aan ervaren problemen elders, waarbij mensen met elkaar worden verbonden om samen tot passende oplossingen te komen op lokaal niveau. Om tot een goede ontsluiting te komen van de kennis (kennisfunctie van het IFV), zal worden gewerkt aan een database om de goede ideeën en initiatieven vast te leggen. Hier is een direct relatie met het verkennende onderzoek (traject 3) waar knelpunten en oplossingen uit naar voren zullen komen. Er zal dan ook regelmatige afstemming worden georganiseerd tussen deze beide trajecten.

Binnen dit traject wordt een makelaar ingezet die drie dagen in de week beschikbaar is om de makelaarsfunctie op te pakken. Deze makelaar zal veel regio's bezoeken om zowel de problemen als de oplossingen op te halen en waar opportuun aan elkaar te koppelen. In 2018 zal met dit traject worden aangevangen met een verwachte doorlooptijd van ten minste 2 jaar.

Traject 2: Ondersteuning bij werving nieuwe vrijwilligers / jaarlijkse prijs

Een specifiek vraagstuk waar op diverse plekken tegenaan wordt gelopen, betreft de problematiek rondom het werven van nieuwe vrijwilligers. Het werven van nieuwe vrijwilligers is primair een lokale aangelegenheid. Tegelijkertijd is er het geloof dat de regio's van elkaar kunnen leren, zeker ook als het gaat om zoiets als wervingscampagnes. De makelaarsfunctie, zoals hiervoor beschreven, kan daarin een belangrijke rol spelen. Zo kunnen ervaren problemen in de ene regio worden gekoppeld aan goede ervaringen/ ideeën vanuit andere regio's.

Daarnaast wordt er landelijk ondersteuning georganiseerd voor lokale initiatieven om nieuwe vrijwilligers te werven. Wanneer een regio (of daarbinnen een bepaalde post) specifieke ondersteuning nodig heeft, wordt dat georganiseerd vanuit dit traject. Daarnaast wordt gedacht aan het organiseren van een landelijke dag waarin goede ideeën worden uitgewisseld rondom het werven van vrijwilligers. Tenslotte zal er een jaarlijkse prijs in het leven worden geroepen voor beste wervingscampagne voor vrijwilligers, om daarmee regio's en posten te stimuleren om tot vernieuwende en effectieve wervingscampagnes te komen en goede ideeën/initiatieven breder te delen. De planning is om in 2018 met dit traject aan te vangen met een verwachte doorlooptijd van ten minste 2 jaar.

Traject 3: Net ophalen vrijwilligheid in Nederland

Er is nog relatief weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar vrijwilligheid. Het vergroten van de *body of knowledge* aangaande vrijwilligheid bij de brandweer is een belangrijke stap om de doelstellingen voor zowel de korte als de (middel)lange termijn te bewerkstelligen. Om te komen tot een goede doorontwikkeling van het huidige stelsel, is het van belang om scherp te hebben waar momenteel de belangrijkste knelpunten en uitdagingen liggen op het thema vrijwilligheid. Dit geldt met name voor het vinden en binden van vrijwilligers zodat een brandweer gebaseerd op vrijwilligheid kan blijven bestaan. Het is verder van belang inzichtelijk te krijgen wat de regio's op dit moment doen om dit te bewerkstelligen en welke *good practices* er bestaan. Daarvoor wordt een verkenning uitgevoerd naar enerzijds de beelden die op de werkvloer (leefwereld) van de vrijwilligers heersen en anderzijds de beelden die er bij management en directie van de veiligheidsregio's (werkgeversperspectief) zijn en oplossingen die zijn gekozen voor bepaalde knelpunten.

De beelden van de werkvloer worden opgehaald om te bezien hoe vrijwilligers zelf aankijken tegen vrijwilligheid en eventuele knelpunten daarbij, om zo scherp te krijgen waar oplossingen voor gezocht dienen te worden. Er wordt voortgeborduurd op de resultaten van het belevingsonderzoek en in de gesprekken wordt gezocht naar meer duiding bij die uitkomsten.

Daarvoor worden in iedere regio gesprekken gevoerd met vrijwilligers op ten minste drie posten, waarbij wordt gevraagd hoe zij de eigen situatie ervaren, welke knelpunten zij zien en wat eventuele goede oplossingsrichtingen zijn. De beelden uit al die gesprekken worden bij elkaar gebracht en dat leidt tot de thema's die er momenteel toe doen vanuit de leefwereld. Onderwerpen waar in de gesprekken in ieder geval op wordt ingegaan, zijn:

- Belangrijke redenen om te blijven als vrijwilliger of juist om te stoppen;
- Benodigde verandering van de brandweerorganisatie om ervoor te zorgen dat vrijwilligheid nu en in de toekomst voor een robuuste brandweerorganisatie kan blijven zorgen;
- Welke *good practices* nu al bestaan in de regio's en tot welke resultaten deze hebben geleid;

Daarbij kunnen thema's aan bod komen als de mate van belasting, werving van nieuwe vrijwilligers, mate van eigen beslissingsruimte, motivatie, sociale cohesie, relatie met het management en relatie met de hoofdwerkgever.

Aanvullend daarop wordt vanuit werkgeversperspectief onderzocht hoe de veiligheidsregio's omgaan met de beelden/gevoelens/wensen van de eigen vrijwilligers. Ook wordt onderzocht welke ambities/wensen de organisatie heeft en hoe deze zich verhouden tot het huidige stelsel (waaronder wet- en regelgeving). Daarvoor wordt per regio een gesprek georganiseerd met het management van de veiligheidsregio.

Het kan tot mooie inzichten leiden, wanneer de verschillende invalshoeken bij elkaar worden gebracht. Er ontstaat een beeld van de beleving en wensen van de vrijwilligers, de manieren waarop de werkgever daarmee omgaat en de mogelijke grenzen waar men tegenaan loopt. Vermoedelijk zijn er aanzienlijke verschillen tussen regio's en tegelijkertijd enkele rode draden (generieke knelpunten op gebied van vrijwilligheid). De verkenning geeft inzicht in de wijze waarop de verschillende regio's omgaan met de grenzen van het stelsel, waardoor inzicht in de grenzen van het stelsel ontstaat. Verder leidt het tot een beeld van kansrijke oplossingen, omdat de ene regio tot oplossingen is gekomen waar een andere regio nog niet aan heeft gedacht. Al deze uitkomsten zijn vervolgens input voor andere trajecten binnen het Programma Vrijwilligheid, zowel voor de korte als de lange termijn. De planning is om in 2018 met dit traject aan te vangen met een verwachte doorlooptijd van 12 maanden.

Traject 4: Net ophalen bij andere sectoren

Niet alleen de brandweer werkt met vrijwilligers en loopt door diverse ontwikkelingen in de samenleving tegen knelpunten aan. Ook in diverse andere sectoren is de inzet van vrijwilligers cruciaal. Mogelijk kan de brandweer iets leren van de wijze waarop in andere sectoren met vrijwilligers wordt omgegaan; denk aan de inzet van vrijwilligers bij sportverenigingen, scholen, culturele verenigingen, politieke partijen of religieuze instellingen. Om die reden wordt onderzocht hoe het in andere sectoren is gesteld met vrijwilligheid en welke eventuele oplossingen daar al voorhanden zijn. Hoe krijgen andere sectoren het voor elkaar om burgers te binden? De planning is om in 2019 hiermee aan te vangen, met een verwachte doorlooptijd van 12 maanden.

Traject 5: Internationaal net ophalen - Exchange of experts en verdiepend onderzoek

Net als in Nederland wordt ook in het buitenland veel gewerkt met vrijwillige brandweerkorpsen. In de internationale brandweernetwerken wordt regelmatig vernomen dat zich problemen voordoen of worden verwacht rondom het vinden en binden van vrijwilligers. Eerdere pogingen om een beeld te krijgen middels internationale enquêtes hebben niet tot een scherp beeld kunnen leiden.

Het is van belang om een scherp beeld te krijgen van de ontwikkelingen in het buitenland op het gebied van vrijwilligheid bij de brandweer. Het doel is tweeledig: enerzijds ophalen welke onderwerpen overeenkomen met de situatie in Nederland, en anderzijds het verzamelen van de *best practices* die later mogelijk in pilots kunnen worden uitgetest in Nederland.

Het doel van dit traject is het inzichtelijk krijgen wat de problematiek rondom vrijwilligheid bij de brandweer in Europa precies inhoudt en wat mogelijke richtingen zijn om nu en in de toekomst een brandweer gebaseerd op vrijwilligheid te behouden voor de Nederlandse samenleving. Dit wordt gedaan aan de hand van het verzamelen van *best practices* die mogelijk in Nederland zouden kunnen worden toegepast om vrijwilligheid als basis onder de Nederlandse brandweer nu en in de toekomst te bestendigen. Als richtinggevend kader wordt nadrukkelijk gezocht naar nieuwe, innovatieve mogelijkheden, die een innovatieve aanpak kennen, en waarbij differentiatie (dus niet uniformiteit) het uitgangspunt voor de toekomst zou kunnen zijn.

Onderzoeksvragen die in dit traject worden beschouwd zijn onder andere:

- Hoe de brandweerzorg in het land is georganiseerd met betrekking tot vrijwilligheid?
- Wat wordt precies verstaan onder een vrijwilliger en zijn er meerdere soorten vrijwilligers?
- Hoe is de rechtspositie van vrijwilligers geregeld? Welke privileges en/of vergoedingen gelden? Hoe wordt omgegaan met Europese wetgeving?
- Hoe kan de brandweer(cultuur) in het betreffende land globaal omschreven worden?
- Welke problemen worden er met betrekking tot het vinden en binden van vrijwilligers ervaren en worden er problemen voorzien in de toekomst?
- Welke oplossingen zijn er al ingevoerd en werken deze? Wat zijn de *best practices*?
- Is er onderzoek bekend waar mogelijk iets van te leren valt?
- Welke activiteiten worden ontplooid om vrijwilligheid toekomstbestendig te maken?
- Welke oplossingen zijn toepasbaar in de Nederlandse situatie?

Het onderzoek wordt opgebouwd in vier fasen:

- I. *Exchange of experts*: In de eerste fase vindt een eerste verkenning plaats door het bijeenbrengen van experts uit verschillende Europese landen. De werkmethode is een exchange of experts in Nederland met minimaal 10 Europese landen. We gaan ervan uit dat er in Europa voldoende kennis kan worden opgehaald. Uitbreiding buiten Europa is niet nodig, al was het maar omdat verwacht mag worden dat cultuurverschillen dan nog groter zijn. In deze eerste fase wordt gekomen tot een vragenlijst welke wordt getoetst bij de experts. We kijken dan meteen welke landen het meeste kunnen opleveren voor Nederlandse situatie, met het oog op fase 3. Daarnaast zal een eerste uitwisseling plaatsvinden van kennis en ervaringen aan de hand van presentaties van de deelnemers en worden relevante onderzoeken en literatuur met elkaar uitgewisseld. De deelnemers aan de exchange kunnen worden gezien als aanspreekpunt voor het vervolg van het traject (zie fase II en III). De exchange wordt afgesloten met een rapport van bevindingen en een literatuuronderzoek.
- II. *Tweede exchange of experts*: In de tweede fase verdiepen we de verzamelde kennis in een tweede exchange met een selectie van experts (daar waar verdiepend onderzoek plaatsvindt). Tijdens de tweede exchange wordt het literatuuronderzoek besproken en afgerond (Engelstalig), wordt de vragenlijst besproken, worden gesprekken gehouden met experts en worden er afspraken gemaakt over het verdiepend onderzoek, zoals wie er worden geïnterviewd. De exchange wordt afgesloten met een rapport van bevindingen, een vastgestelde vragenlijst en gemaakte afspraken over de bezoeken.
- III. *Verdiepend onderzoek in tien landen*: In de derde fase gaan twee onderzoekers de geselecteerde landen bezoeken en spreken daar met mensen op verschillende niveaus op basis van half gestructureerde (groeps)interviews. De interviews worden opgenomen en uitgewerkt. Het is belangrijk niet alleen met commandanten te praten, maar ook een interview te houden met een postcommandanten en met (een groep) vrijwilligers. Het doel is om de antwoorden op de onderzoeksvragen met de nodige diepgang te verzamelen. Deze derde fase wordt afgesloten met een eindrapport in het Engels waarin de onderzoeksvragen worden beantwoord.
- IV. *Internationaal symposium*: Dit traject wordt afgesloten met een internationaal symposium over vrijwilligheid waarin met de deelnemers aan het onderzoek het eindrapport wordt gedeeld.

De eerste fase van het traject, de exchange of experts, zal in 2018 aanvangen. De doorlooptijd van dit traject bedraagt 18 maanden.

3.2. Uitwerking van (middel)lange termijn

Voor de (middel)lange termijn is de uitwerking naar specifieke doelstellingen en trajecten als volgt weer te geven:



Figuur 3: Uitwerking specifieke doelen en trajecten voor (middel)lange termijn

Traject 6: Toekomstverkenning

Om te kunnen toewerken naar een robuuster en toekomstbestendiger brandweerstelsel met vrijwilligheid, is eerst inzicht nodig in de ontwikkelingen die de brandweer staan te wachten. En te onderzoeken waar de grens ligt van mogelijkheden binnen het huidige stelsel. Met gebruik making van de verkenning van 2010 (BOM, Brandweer OverMorgen) met een revisie in 2016, zal een aanvullende verkenning worden uitgevoerd, waarbij specifiek wordt gekeken naar ontwikkelingen die (waarschijnlijk) de inzet van vrijwilligheid gaan raken. Daarbij is in ieder geval aandacht voor:

- Ontwikkelingen op demografisch gebied (denk aan vergrijzing en bevolkingskrimp in bepaalde gebieden);
- Ontwikkelingen op juridisch vlak (denk aan Wvra);
- Maatschappelijke ontwikkelingen (denk aan toenemende individualisering);
- Technische, technologische en innovatieve ontwikkelingen (denk aan gebruik apps);
- Filosofische beschouwingen en trends in de samenleving.

De planning is om in 2019 met dit traject aan te vangen, met een verwachte doorlooptijd van 12 maanden.

Vervolgens dient de vertaling gemaakt te worden van trends en ontwikkelingen naar betekenis voor de brandweer. Geheel afhankelijk van uitkomsten van die toekomstverkenning, kan het vervolg van het programma worden ingericht. Dit wordt verder beschreven bij trajecten 8 en verder.

Traject 7: Stimuleren en ondersteunen van proeftuinen/pilots

Om tot een eventueel nieuw brandweerstel te komen, zal er ook in de praktijk moeten worden geëxperimenteerd met nieuwe manieren van werken/doen, om daar vervolgens van te leren. Momenteel zijn er binnen diverse veiligheidsregio's al verschillende initiatieven gaande waarin wordt geëxperimenteerd rondom vrijwilligheid. Dit traject binnen het programma heeft tot doel om de regio's te stimuleren tot het opzetten van proeftuinen/pilots en hen daarbij ook te ondersteunen.

Het gaat daarbij om het experimenteren met ideeën waarbij op een vernieuwende manier naar vrijwilligheid wordt gekeken. De brandweer heeft een ontwikkelgerichte benadering voor ogen, waarbij ideeën over andere manieren om met vrijwilligheid om te gaan, kunnen worden uitgetoetst in de praktijk. Op basis daarvan kan worden gekeken wat werkt, wat niet werkt en wat anders moet. Het is uitdrukkelijk de bedoeling om in dit ontwikkeltraject zoveel als mogelijk innovaties te gebruiken, passend bij de voorliggende uitdagingen. De strategie is om aansluiting te zoeken bij energie en initiatieven die vanuit de regio's ontstaan. Door een goede begeleiding van dergelijke trajecten, kunnen nieuwe initiatieven adequaat worden getoetst in de praktijk en waar van meerwaarde worden onderzocht op hun effect. De planning is om in 2019 met dit traject aan te vangen, met een looptijd van tenminste twee jaar.

Traject 8 en verder: Komen tot nieuw brandweerstelsel met ruimte voor vrijwilligheid

Het is op het moment van schrijven nog niet mogelijk en wenselijk om het tweede deel (lange termijn) van het programma verder uit te werken. Dit is erg afhankelijk van het verloop en de uitkomsten van het eerste deel (korte termijn) van het programma en van de trajecten 6 en 7. Het is goed denkbaar dat op basis van de toekomstverkenning in de eerste plaats er allerlei initiatieven/ideeën worden ondersteund die mogelijk een antwoord kunnen geven op de trends en ontwikkelingen. Daarnaast kan op basis van de trends en analyses in gesprek worden gegaan met het brandweerveld over de consequenties voor de brandweer en kan worden gekomen tot nieuwe programmalijnen voor een robuuster en toekomstbestendiger stelsel.

4. Organisatie en besluitvorming

Programmaorganisatie

Voor de realisatie van het programma wordt er een programmaorganisatie ingericht. De dagelijkse sturing op het programma ligt bij een uitvoerend programmamanager, die in nauwe afstemming staat met de programmaleider vrijwilligheid van de RBC. Daarboven functioneert een stuurgroep, onder voorzitterschap van de portefeuillehouder vrijwilligheid van het Veiligheidsberaad.

De programmaleider en -manager zijn verantwoordelijk voor het behalen van de doelstellingen, zoals deze zijn aangegeven in dit programmaplan. Zij leggen met enige regelmaat verantwoording af aan de stuurgroep als het gaat om de voortgang en laten zich ondersteunen door een programmamedewerker, die diverse administratieve en inhoudelijke taken op zich kan nemen (organiseren van overleggen, notuleren, rapportages opstellen, etc). Tevens laten zij zich ondersteunen door een communicatieadviseur.

Het merendeel van het werk vindt plaats in de verschillende trajecten (zie hiervoor). Het zal verschillen per traject hoe de organisatie van een dergelijk traject eruit ziet. In ieder geval wordt aan ieder traject een zogenaamde 'trekker' verbonden. De programmaleider en -manager zien toe op de uitvoering van de trajecten door de trekkers; zij zijn voor het behalen van de doelstellingen afhankelijk van de realisatie binnen de verschillende trajecten.

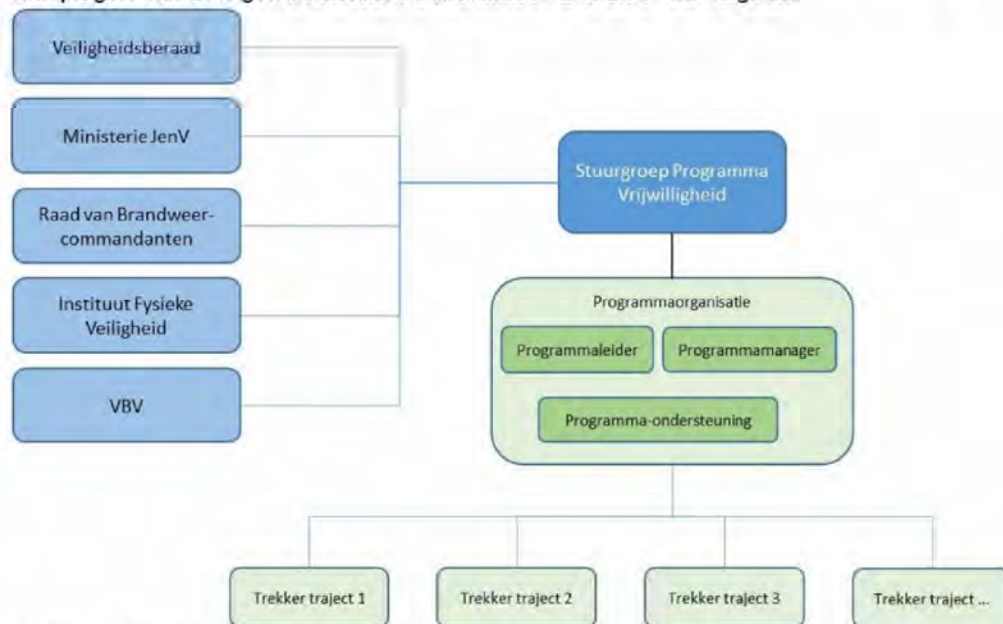
Sturing op het programma

Binnen het programma zelf worden geen besluiten genomen die van invloed zijn op bijvoorbeeld de inrichting of aanpassing van het stelsel. Vanuit verschillende gremia is er betrokkenheid en zijn er belangen binnen het programma. Een stuurgroep stuurt (bij) op de hoofdlijnen van het programma.

Deze bestaat uit direct betrokkenen, te weten:

- Portefeuillehouder vrijwilligheid Veiligheidsberaad, voorzitter van de stuurgroep (te besluiten in het Veiligheidsberaad van 8 oktober 2018);
- Hoofd Afdeling Veiligheidsregio's ministerie van JenV;
- Portefeuillehouder vrijwilligheid RBC;
- Directeur Brandweer IFV;
- Voorzitter VBV.

De individuele stuurgroepleden zijn verantwoordelijk voor het verkrijgen van mandaat, informeren en raadplegen van de eigen achterban. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Figuur 4: Governance Programma Vrijwilligheid

Bij de stuurgroep ligt het primaat om nieuwe trajecten te starten en te besluiten over significante wijzigingen in bestaande trajecten. Ieder traject vangt aan met een startdocument waarin wordt aangegeven wat het traject inhoudt, wie de activiteiten gaat uitvoeren, welke inspanningen en/of resultaten daarbij horen, wat de planning is en welk budget is benodigd. De programmaleider (vanuit de RBC) werkt in de directe relatie met de programmamanager (vanuit VBV).

De programmamanager samen met de programmaleider rapporteren halfjaarlijks over de voortgang van de lopende trajecten aan de stuurgroep en bij significante afwijkingen ten opzichte van het startdocument, wordt dit in de stuurgroep besproken.

Betrokkenheid vrijwilligers

Een belangrijke groep die in het programma betrokken dient te zijn, is de groep van vrijwilligers. Het programma is zo ingericht dat directe betrokkenheid van vrijwilligers via de regio's en de VBV vorm zal krijgen.

5. Begroting en financiering

Begroting

De kosten die horen bij bovenstaande programma-organisatie en uitgewerkte trajecten worden hieronder in tabel 1 gepresenteerd. Daarbij geldt dat de benodigde financiële middelen voor 2018 en 2019 momenteel goed zijn in te schatten. Voor de twee daaropvolgende jaren is dit een indicatie van de benodigde financiering.

Onderdeel v/h Programma Vrijwilligheid	2018	2019	2020*	2021*
Programma-organisatie	45k	150k	150k	150k
Traject 1: Organiseren van makelaarsfunctie	25k	90k	90k	90k
Traject 2: Ondersteuning bij wervingscampagnes	20k	100k	50k	
Traject 3: Net ophalen vrijwilligheid in Nederland	20k	180k		
Traject 4: Net ophalen andere sectoren		50k		
Traject 5: Internationaal net ophalen – Exchange of experts / verdiepend onderzoek	50k	100k**		
Traject 6: Toekomstverkenning	20k	80k		
Traject 7: Stimuleren en ondersteunen proeftuinen/pilots		80k	80k	80k
Traject 8/...: Nieuwe programmalijnen		40k	90k	170k
TOTAAL	180k	870k	460k	490k

* Indicatie van benodigde financiering

** Voor 2019 en 2020 zal co-financiering worden gezocht vanuit Europa

Tabel 1: Benodigde financiële middelen voor Programma Vrijwilligheid

Financiële dekking

De dekking voor bovenstaande begroting komt vanuit een subsidie van het ministerie van Justitie en Veiligheid. In het regeerakkoord van het kabinet-Rutte III is een incidentele reeks opgenomen van € 500k per jaar voor de komende vier jaar voor de brandweer, beschikbaar om de inzet van vrijwilligers te ondersteunen. Op basis van concrete plannen zal in de jaren 2018 t/m 2021 maximaal € 500k per jaar worden toegevoegd aan de begroting van JenV wat vervolgens als subsidie beschikbaar komt. Dit programmaplan is de uitwerking naar concrete plannen voor de brandweer.



Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Veiligheidsberaad
T.a.v. de portefeuillehouder Brandweer
De heer J.C.G.M. Berends
Postbus 7010
6801 HA ARNHEM

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon
(10)(2e)

T (10)(2e)
(10)(2e)

Ons kenmerk
2367739

Uw kenmerk
V013

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 25 september 2018
Onderwerp Bestuurlijke thema's Brandweer

Geachte heer Berends,

Met belangstelling heb ik via uw brief van 13 juli jl. kennisgenomen van de wijze waarop het Veiligheidsberaad vervolg geeft aan de onderzoeksresultaten van het onderzoek *Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel*.

Ik onderschrijf dat het belangrijk is om de opvolging van de resultaten in de veiligheidsregio's op landelijk niveau te monitoren. Dit doet recht aan de betrokkenheid die de bijna 9.000 repressieve brandweermensen hebben getoond door deel te nemen aan het belevingsonderzoek.

Net als het Veiligheidsberaad hecht ik veel belang aan de thema's vrijwilligheid, betrokkenheid personeel, opkomsttijden en brandweerstatistiek. Een programma gericht op de inzet van brandweervrijwilligers maakt deel uit van het Regeerakkoord. Ik waardeer de inspanningen van het Veiligheidsberaad en de Raad van Brandweercommandanten om samen met mijn ministerie, het Instituut Fysieke Veiligheid en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers tot een gezamenlijk voorstel voor een programma te komen. Daarbij merk ik op dat het belangrijk is dat de gezamenlijkheid ook in de financiering van het programma tot uitdrukking komt.

Ten aanzien van de betrokkenheid van het personeel zie ik zowel een regionale als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het belevingsonderzoek maakt duidelijk dat dit een thema is dat over regiogrenzen heen speelt. Ik wil er daarom voor pleiten dat dit niet enkel vanuit een regionaal perspectief wordt opgepakt.

Het onderzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid naar de repressieve brandweezorg (mei 2018) heeft diverse aandachtspunten opgeleverd ten aanzien van de huidige opkomsttijden uit het Besluit veiligheidsregio's. Zoals eerder aangegeven zie ik een voorstel om te komen tot gebiedsgerichte opkomsttijden met veel belangstelling tegemoet. Ik waardeer de inspanningen die de afgelopen periode gedaan zijn om in samenwerking met de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers en de vakbonden tot een dergelijk voorstel te komen. Net als bij de huidige opkomsttijden is het van belang dat de relatie tussen de risico's en de slagkracht van de brandweer daarbij meegenomen wordt.

f

Ik ben blij te horen dat de borging van het onderzoek *Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel* bij het Instituut Fysieke Veiligheid is belegd, het onderdeel Brandweerstatistiek jaarlijks wordt herhaald en het belevingsonderzoek vierjaarlijks. Met het realiseren van een data-alliantie tussen het Instituut Fysieke veiligheid en het Centraal Bureau voor Statistiek is een belangrijke stap gezet in de ontwikkeling van een Kenniscentrum Data-analyse veiligheidsregio's bij het Instituut Fysieke Veiligheid.

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's

Datum
25 september 2018

Ons kenmerk
2367739

Tot slot vraag ik de aandacht van het Veiligheidsberaad voor het thema variabele voertuigbezetting. Naar aanleiding van het Inspectierapport *Inrichting repressieve brandweezorg* heb ik per brief van 23 mei jl. aandacht gevraagd bij de besturen van de veiligheidsregio's voor de bevindingen van de Inspectie. Daarbij heb ik hen opgeroepen om op gebied van variabele voertuigbezetting kennis te delen en van elkaar te leren.

De afgelopen jaren zijn belangrijke stappen gezet om tot een gezamenlijke aanpak te komen onder andere door een landelijk kader bestuurlijk vast te stellen. Ik heb vernomen dat een evaluatie van dit landelijke kader deel uitmaakt van de landelijke agenda brandweezorg 2018 die door de Raad van Brandweercommandanten is vastgesteld. Deze evaluatie kan waardevolle informatie opleveren voor de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. Graag ontvang ik de uitkomsten hiervan.

Recent is de Eindrapportage *gezamenlijke gegevensverzameling uitrukken op maat*, waaraan tien regio's participeerden, aan mijn ministerie aangeboden. Dit onderzoek maakt duidelijk dat meer gegevens noodzakelijk zijn om tot beter Inzicht te komen in de mogelijkheden en onmogelijkheden van variabele voertuigbezetting. Ik wil de regio's dan ook langs deze weg oproepen om hier gezamenlijk vervolgstappen in te zetten.

Hoogachtend,
De Minister van Justitie en Veiligheid

(10)(2e)

~~Ferd Grapperhaus~~

(10)(2e)

Ministerie van Justitie en Veiligheid

Min JenV

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon
(10)(2e)

T (10)(2e)
(10)(2e)

Reactie op brief Bestuurlijke thema's Brandweer

Datum
20 september 2018

Ons kenmerk
2367770

Van
DGPOL
Datum/eindparaaf

Concipiënt
(10)(2e)
Datum/paraaf

1. Doel nota

Instemmen met bijgevoegde brief aan het Veiligheidsberaad over de bestuurlijke thema's Brandweer.

2. Aanleiding/gevraagde actie/advies

Op 13 juli jl. heeft u een brief van het Veiligheidsberaad ontvangen over de door hen vastgestelde bestuurlijke thema's op het gebied van Brandweer.

- Paraferen van bijgevoegde conceptbrief aan het Veiligheidsberaad (VB).

3. Toelichting

- In haar brief licht het VB toe hoe zij vervolg geeft aan de onderzoeksresultaten van het VB-onderzoek 'Brandweerstatie en beleving brandweerpersoneel'.
- U kunt zich vinden in de door het VB genoemde thema's betrokkenheid werkvloer, vrijwilligheid, opkomsttijden en brandweerstatie.
- U vraagt daarnaast de aandacht van het bestuur voor het thema variabele voertuigbezetting. Dit is een ontwikkeling die nog steeds de gezamenlijke aandacht van het bestuur vraagt, zoals ook blijkt uit het rapport van de Inspectie JenV over de repressieve brandweerstatie (mei 2018).
- Ten aanzien van betrokkenheid werkvloer benadrukt u hier ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid te zien en niet enkel een regionale.

4. Politieke en bestuurlijke context

Op 8 oktober a.s. vindt het gezamenlijke overleg van u en het Veiligheidsberaad plaats. Hier staat onder andere het rapport van de Inspectie JenV naar de repressieve brandweerstatie op de agenda. Diverse thema's kennen een link naar

dit rapport; opkomsttijden, variabele voertuigbezetting, vrijwilligheid. Het is dan ook van belang dat de brief voor 8 oktober in bezit van het Veiligheidsberaad is.

5. Communicatie

N.v.t.

6. Afstemming

N.v.t.

7. Bijlagen

- concept brief aan het VB
- Binnengekomen brief VB van 13 juli jl.

Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Veiligheidsberaad
T.a.v. de portefeuillehouder Brandweer
De heer J.C.G.M. Berends
Postbus 7010
6801 HA ARNHEM

Datum 25 september 2018
Onderwerp Bestuurlijke thema's Brandweer

Geachte (10)(2e),

Met belangstelling heb ik via uw brief van 13 juli jl. kennisgenomen van de wijze waarop het Veiligheidsberaad vervolg geeft aan de onderzoeksresultaten van het onderzoek *Brandweerstatie en beleving brandweerpersoneel*.

Ik onderschrijf dat het belangrijk is om de opvolging van de resultaten in de veiligheidsregio's op landelijk niveau te monitoren. Dit doet recht aan de betrokkenheid die de bijna 9.000 repressieve brandweermensen hebben getoond door deel te nemen aan het belevingsonderzoek.

Net als het Veiligheidsberaad hecht ik veel belang aan de thema's vrijwilligheid, betrokkenheid personeel, opkomsttijden en brandweerstatie. Een programma gericht op de inzet van brandweervrijwilligers maakt deel uit van het Regeerakkoord. Ik waardeer de inspanningen van het Veiligheidsberaad en de Raad van Brandweercommandanten om samen met mijn ministerie, het Instituut Fysieke Veiligheid en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers tot een gezamenlijk voorstel voor een programma te komen. Daarbij merk ik op dat het belangrijk is dat de gezamenlijkheid ook in de financiering van het programma tot uitdrukking komt.

Ten aanzien van de betrokkenheid van het personeel zie ik zowel een regionale als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het belevingsonderzoek maakt duidelijk dat dit een thema is dat over regiogrenzen heen speelt. Ik wil er daarom voor pleiten dat dit niet enkel vanuit een regionaal perspectief wordt opgepakt.

Het onderzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid naar de repressieve brandweerszorg (mei 2018) heeft diverse aandachtspunten opgeleverd ten aanzien van de huidige opkomsttijden uit het Besluit veiligheidsregio's. Zoals eerder aangegeven zie ik een voorstel om te komen tot gebiedsgerichte opkomsttijden met veel belangstelling tegemoet. Ik waardeer de inspanningen die de afgelopen periode gedaan zijn om in samenwerking met de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers en de vakbonden tot een dergelijk voorstel te komen. Net als bij de huidige opkomsttijden is het van belang dat de relatie tussen de risico's en de slagkracht van de brandweer daarbij meegenomen wordt.

**Directoraat-Generaal
Politie**
programma Veiligheidsregio's
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon
(10)(2e)

T (10)(2e)
(10)(2e)

Ons kenmerk
2367739

Uw kenmerk
V013

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Ik ben blij te horen dat de borging van het onderzoek *Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel* bij het Instituut Fysieke Veiligheid is belegd, het onderdeel Brandweerstatistiek jaarlijks wordt herhaald en het belevingsonderzoek vierjaarlijks. Met het realiseren van een data-alliantie tussen het Instituut Fysieke veiligheid en het Centraal Bureau voor Statistiek is een belangrijke stap gezet in de ontwikkeling van een Kenniscentrum Data-analyse veiligheidsregio's bij het Instituut Fysieke Veiligheid.

Directoraat-Generaal
Politie
programma Veiligheidsregio's

Datum
25 september 2018

Ons kenmerk
2367739

Tot slot vraag ik de aandacht van het Veiligheidsberaad voor het thema variabele voertuigbezetting. Naar aanleiding van het Inspectierapport *Inrichting repressieve brandweezorg* heb ik per brief van 23 mei jl. aandacht gevraagd bij de besturen van de veiligheidsregio's voor de bevindingen van de Inspectie. Daarbij heb ik hen opgeroepen om op gebied van variabele voertuigbezetting kennis te delen en van elkaar te leren.

De afgelopen jaren zijn belangrijke stappen gezet om tot een gezamenlijke aanpak te komen onder andere door een landelijk kader bestuurlijk vast te stellen. Ik heb vernomen dat een evaluatie van dit landelijke kader deel uitmaakt van de landelijke agenda brandweezorg 2018 die door de Raad van Brandweercommandanten is vastgesteld. Deze evaluatie kan waardevolle informatie opleveren voor de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. Graag ontvang ik de uitkomsten hiervan.

Recent is de Eindrapportage *gezamenlijke gegevensverzameling uitrukken op maat*, waaraan tien regio's participeerden, aan mijn ministerie aangeboden. Dit onderzoek maakt duidelijk dat meer gegevens noodzakelijk zijn om tot beter inzicht te komen in de mogelijkheden en onmogelijkheden van variabele voertuigbezetting. Ik wil de regio's dan ook langs deze weg oproepen om hier gezamenlijk vervolgstappen in te zetten.

Hoogachtend,
De Minister van Justitie en Veiligheid

Ferd Grapperhaus

Vergadering
Overleg Veiligheidsberaad - minister van Justitie en
Veiligheid

Verslag

Datum vergadering
Utrecht, 8 oktober 2018

CONCEPTVERSLAG

Algemeen

Deze informatie valt niet onder het WOB-verzoek

Algemeen Overleg Brandweer 18 oktober 2018

Voorzitter Grapperhaus memoreert het AO Brandweer dat op 18 oktober zal plaatsvinden. Op de convocatie staan de volgende onderwerpen: Onderzoek Brandweerstatistiek & beleving brandweerpersoneel; beleidsreactie Inspectierapport Inrichting repressieve brandweezorg, alsmede de positie van brandweervrijwilligers tegen de achtergrond van de Wnra.

Opiniërend

Deze informatie valt niet onder het WOB-verzoek

Deze informatie valt niet onder het WOB-verzoek

Deze informatie valt niet onder het WOB-verzoek.



8. Rondvraag
Modernisering rechtspositie

(11)(1)

