Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met Beliris

Aan de dames en heren voorzitter van de hulpverleningszones

22 OKT. 2026

Betreft: Ministeriële omzendbrief betreffende de organisatie van de oproepbaarheidsdiensten van de vrijwilligers van de hulpverleningszones

Mevrouw de Voorzitster
Mijnheer de Voorzitter

De oproepbaarheidsdienst[1] van de vrijwilligers van de hulpverleningszones is een cruciaal onderdeel in de organisatie van de snelste adequate hulpverlening, hetgeen één van de basisbeginselen is van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, maar ook in de organisatie van andere opdrachten van de hulpverleningszones.

Bij de overgang van de gemeentelijke brandweerdiensten naar de hulpverleningszones werd in de omzendbrief van 22 april 2014 betreffende de organisatie van de beschikbaarheid van de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten aanbevolen om te werken met een informaticasysteem waarbij vrijwilligers op eigen initiatief hun beschikbaarheden en onbeschikbaarheden in real time kunnen invoeren. Meer dan 10 jaar na de zonevorming wordt dit systeem ook algemeen toegepast. Het biedt het voordeel voor de zone dat ze een duidelijk zicht heeft op het werkelijke aantal beschikbare manschappen op ieder moment en voor de vrijwilligers dat ze zelf vrij kunnen kiezen wanneer ze zich al dan niet oproepbaar stellen. Voor hulpverleningszones die dit systeem nog niet formeel hebben ingevoerd, is het essentieel om dit te doen. Het is ook noodzakelijk geworden om deze omzendbrief van 22 april 2014 te actualiseren door hem aan te vullen met deze omzendbrief.

De hulpverleningszone draagt als rechtspersoon van publiek recht de verantwoordelijkheid om te garanderen dat het principe van de snelste adequate hulp wordt toegepast. De zone bepaalt zelf haar niveau van dienstverlening op basis van haar risicoanalyse. Het gaat daarbij om een inspanningsverbintenis van de zone. Om de snelste adequate hulpverlening toe te passen komt het aan iedere zone toe om eigen regels uit te werken, onder andere over hoe het oproepbaarheidssysteem van de vrijwilligers concreet wordt toegepast binnen de eigen zone. Op basis van art. 177 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones dienen deze regels opgenomen te worden in een huishoudelijk reglement.

[1] In art. 174, 4° van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones gedefinieerd als: *"een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend."*

Wetstraat 2 T 02 488 05 11
1000 Brussel F 02 488 05 12

.be

Enkele zones werden geconfronteerd met rechtspraak van hoven en rechtbanken die op basis van het geheel van alle verplichtingen die opgelegd zijn aan de vrijwilligers stelt dat de uren oproepbaarheid van de vrijwilligers uit de betrokken zones moeten worden gekwalificeerd als arbeidstijd.[2] Deze rechterlijke beslissingen hebben een grote impact op de organisatie van de zone, maar brengen eveneens een heel grote financiële kost met zich mee aangezien, volgens bepaalde rechters, deze arbeidstijd ook betaald moet worden zoals effectieve prestaties. De betrokken zones hebben een procedure bij het Hof van Cassatie opgestart en bijgevolg is het nog afwachten wat de definitieve beslechting van deze geschillen zal inhouden. Er moet evenwel vastgesteld worden dat de rechtspraak niet unaniem is. Sommige rechtbanken hebben in gelijkaardige situaties immers al geoordeeld dat de periode van oproepbaarheidsdienst geen arbeidstijd is.[3]

Gelet op het principe van de scheiding der machten, zal een rechter, binnen het wettelijke en reglementaire kader, iedere feitelijke situatie afzonderlijk beoordelen in functie van alle concrete omstandigheden van de oproepbaarheidsdiensten. Het gaat dus altijd over een beoordeling van de totaliteit van alle beperkingen en vrijheden. Deze beoordeling van geval tot geval wordt ook vereist door de hogere rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.[4] Gelet op die beoordeling *in concreto*, valt het dus niet te vermijden dat er een bepaalde rechtsonzekerheid bestaat en nog zal blijven bestaan.

Louter afwachten tot er unanieme rechtspraak is, is echter geen optie, aangezien de actuele situatie grote organisatorische en financiële risico's inhoudt. Om te voorkomen dat oproepbaarheidsdiensten door de Belgische of Europese rechtbanken als arbeidstijd worden gekwalificeerd, is het bijgevolg sterk aanbevolen om, in de geest van het systeem waarbij een beroep wordt gedaan op vrijwilligers die zich beschikbaar stellen, de huidige beperkingen en verplichtingen die rusten op wie dergelijke oproepbaarheidsdiensten uitvoert, zo veel mogelijk te versoepelen. Gelet op de eigenheid van iedere hulpverleningszone (verhouding vrijwillig personeel versus beroepspersoneel, spreiding van hulpverleningsposten, aanwezige risico's, vooropgestelde niveau van dienstverlening, ...), ben ik ervan overtuigd dat een wijziging van de zonale huishoudelijke reglementen de snelste, meest effectieve en meest passende manier is om in eerste instantie tegemoet te komen aan deze risico's.

Concreet raad ik aan om het huishoudelijk reglement voor de vrijwilligers (of de andere zonale reglementen ter zake) aan een grondige en kritische evaluatie ten opzichte van de rechtspraak te onderwerpen.[5] Het is belangrijk bij deze evaluatie ook het bureau van de vrijwilligers en de sociale partners te betrekken om de haalbaarheid, draagkracht, beschikbaarheid en wederzijdse verwachtingen helder te krijgen. Het huishoudelijk reglement kan gezien worden als een instrument om verwachtingen te verduidelijken, vrijheid en beperkingen correct te balanceren en juridische risico's beheersbaar te maken. Rekening houdend met de mogelijkheden, de specificiteiten van de risicoanalyse en het operationeel organisatieschema van iedere zone, adviseer ik om, voor zover dat nog niet het geval is, het volgende erin op te nemen:

---

[2] Arbh. Luik, afdeling Namen, 12 oktober 2023, AR nr. 2022/AN/97 en 2022/AN/136 (de periodes van beschikbaarheid voor een oproepbaarheidsdienst van vrijwillige brandweerlieden van de hulpverleningszone Dinaphi moeten als arbeidstijd worden beschouwd, zelfs indien zij zich in real time onbeschikbaar kunnen verklaren op elk moment. Het hof oordeelt eveneens dat deze periodes ook voor de volle 100% betaald moeten worden); Arbh. Luik, afdeling Luik, 23 april 2024, AR nr. 2023/AL/176 (bevestiging van het arrest van 12 oktober 2023 in een beoordeling van de situatie van een brandweervrijwilliger uit de hulpverleningszone Hesbaye).

[3] B.v. Arbrb. Luik, afdeling Dinant, 25 maart 2022, AR nr. 18/482/A (maar hervormd door het bovenvermelde arrest van 12 oktober 2023); Rb. Luik, afdeling Luik, 5 november 2024, AR nr. 23/1472/A; Arb. Rb.Henegouwen, afdeling Doornik, 17 mei 2024, AR nr. 21/181/A

[4] O.a. HvJEU, 21 februari 2018, Stad Nijvel tegen R. Matzak, C-518/15. Het betrof de situatie van een brandweervrijwilliger van de stad Nijvel in de periode voor de zonevorming.

[5] Er dient geen rekening meer te worden gehouden met de opmerkingen in het verslag aan de Koning met betrekking tot artikel 177 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, die achterhaald zijn in het licht van de jurisprudentie van de hoven en rechtbanken.

Wetstraat 2 T 02 488 05 11
1000 Brussel F 02 488 05 12

1. Uitdrukkelijk vermelden van de mogelijkheid voor de vrijwilliger om zich op elk moment beschikbaar te stellen of niet.

   Aangezien het systeem van de realtime-beschikbaarheden al algemeen verspreid is, is het ook aangewezen om de vrijheid die verbonden is aan dat systeem ook duidelijk te omschrijven in het huishoudelijk reglement. De mogelijkheid om zelf te kunnen kiezen om zich op ieder moment aan- of af te melden voor een oproepbaarheidsdienst en dus zelf te beslissen of ze tijdens hun privéactiviteiten al dan niet willen gestoord worden door een oproep, kan gezien worden als een grote vrijheid van de vrijwilligers[6]. Bovendien blijft de zone nog altijd op ieder moment een zicht hebben op de effectief beschikbare vrijwilligers.

2. Uitdrukkelijk vermelden dat een beroepsactiviteit uitgeoefend kan worden tijdens de oproepbaarheidsdienst.

   Als de vrijwilliger tijdens de oproepbaarheidsperiode voor een andere werkgever of voor eigen rekening werkt, hetgeen regelmatig het geval blijkt te zijn, is het duidelijk dat hij zich met zijn eigen zaken, met name zijn belangrijkste beroepsactiviteit, kan bezighouden. Hij bevindt zich dan al in vergoede arbeidstijd ten aanzien van zijn hoofdwerkgever. Om diezelfde periode dan ook nog als arbeidstijd in de hoedanigheid van zonaal personeel te kwalificeren lijkt per definitie onverenigbaar te zijn.

3. Schrappen van elk automatisme van tuchtmaatregelen of evaluatievermeldingen gelinkt aan oproepbaarheidsdiensten.

   Het is niet mogelijk om een uitdrukkelijke regel te hanteren dat het niet voldoen aan de minimale beschikbaarheden of niet reageren op een bepaald aantal oproepen terwijl de vrijwilliger zich oproepbaar gesteld had, automatisch een tuchtsanctie en/of negatieve evaluatievermelding tot gevolg heeft. Het is ook raadzaam dat in het huishoudelijk reglement wordt vermeld dat het punctueel niet naleven van de reactietermijn na een oproep op zich geen overtreding vormt die aanleiding geeft tot een tuchtmaatregel of een negatieve vermelding in de evaluatie. De tuchtoverheid of evaluator dienen in elk dossier afzonderlijk rekening te houden met de specifieke aard van het vrijwillig engagement en dus met eventuele privéomstandigheden die het niet voldoen aan dergelijke verplichtingen zouden verantwoorden. Een beoordeling van de beschikbaarheid moet overigens ook ruimer opgevat worden en niet enkel gaan over de frequentie en het volume van de oproepbaarheidsdiensten, maar omvat ook de beschikbaarheid voor oefeningen, opleidingen, diverse taken, ... De zone kan de manier waarop vrijwilligers omgaan met hun oproepbaarheidsdiensten dus wel meenemen als één van de elementen in de evaluatie van het personeelslid; een negatieve vermelding voor enkel dit element hoeft echter niet automatisch te leiden tot een negatieve eindvermelding. Deze aanbeveling vervangt bijgevolg hetgeen bepaald is in punt 3.3. van de ministeriële omzendbrief van 8 oktober 2016 betreffende de evaluatie van de operationele personeelsleden van de hulpverleningszones.

4. Schrappen van de verplichting om altijd op iedere oproep te reageren.

   In het huishoudelijk reglement moet worden vermeden dat een algemene reactie- of aanwezigheidsverplichting geldt voor elke oproep tijdens een oproepbaarheidsdienst. Het reglement kan wel verduidelijken dat een vrijwilliger die zich oproepbaar stelt, in de mate van het mogelijke, zich inspant om gevolg te geven aan oproepen, zonder dat dit een resultaatsverbintenis inhoudt of automatisch leidt tot gevolgen bij gebrek aan reactie.

[6] Niettemin heeft het Arbeidshof van Luik dit niet als voldoende beschouwd om de oproepbaarheidsdiensten van de zones Dinaphi en Hesbaye niet als arbeidstijd te kwalificeren.

Als er in het huishoudelijk reglement wordt opgenomen dat de zone maatregelen neemt om een uitruk maximaal te verzekeren, rekening houdend met het feit dat een opgeroepen vrijwilliger mogelijks niet komt opdagen in de post, dan vermindert dat het risico dat deze periode van oproepbaarheid als arbeidstijd zou worden gekwalificeerd. Sommige hulpverleningszones passen dit systeem reeds toe. Voor de zone kan dat betekenen dat ze één of twee vrijwilligers in overtal zal moeten oproepen om de uitruk te kunnen blijven garanderen en dat overtal of andere vormen van capaciteitsbuffers worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

5. Uitdrukkelijk vermelden dat tijdens de oproepbaarheidsdienst geen specifieke kleding moet gedragen worden.

   Enerzijds is een verplichting om bepaalde (onder)kledij te dragen tijdens een oproepbaarheidsdienst een beperking voor de vrijwilliger. Anderzijds stelt artikel 8, §2 van het voormelde koninklijk besluit van 19 april 2014 dat de kleding en uitrusting enkel tijdens de uitoefening van de dienst gedragen mogen worden. Er is bijgevolg geen reden om het dragen van dienstkledij te verplichten tijdens de oproepbaarheidsdiensten.

6. De minimale reactietijd die aan vrijwillige brandweerlieden wordt opgelegd verhogen.

   Hoe meer tijd een vrijwilliger heeft om zich naar de hulpverleningspost te begeven, hoe minder hij gebonden is om op een bepaalde plaats te blijven en hoe groter de straal waarin hij kan wonen of zich kan bewegen.[7] Idealiter kan er gedifferentieerd worden in de reactietijd in functie van de dringendheid van de interventies. De keuze laten om zich oproepbaar te stellen voor dringende of voor minder dringende interventies verruimt eveneens de vrijheid van wie zich oproepbaar wil stellen.

7. De minimumdrempels voor beschikbaarheid zodanig vaststellen dat er geen impliciete verplichting ontstaat.

   Een minimale beschikbaarheidsdrempel die uitsluitend wordt uitgedrukt in uren oproepbaarheidsdienst kan, indien deze hoog is en gepaard gaat met rechtstreekse gevolgen, worden ervaren als een beperking van de daadwerkelijke vrijheid van de vrijwilliger om zelf te bepalen wanneer hij zich beschikbaar stelt. Het wordt daarom aanbevolen om de minimale beschikbaarheidsdrempel op een redelijk en niet-bindend (indicatief) niveau te houden, of zelfs de minimale inzetverplichtingen uit te drukken in termen van globale bijdrage aan de dienst, waarbij alle categorieën diensttijd worden meegenomen zoals bedoeld in artikel 174 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 (interventies, opleidingen, oefeningen, diverse taken), in plaats van uitsluitend in uren beschikbaarheid voor oproepbaarheidsdienst.

8. Elke expliciete en bindende verplichting om tijdens de oproepbaarheidsdienst binnen een bepaald geografisch gebied te blijven, moet worden vermeden.

   Als in het huishoudelijk reglement een reactietermijn vastgesteld is waarbinnen de vrijwilliger redelijkerwijs in staat moet zijn om de post te bereiken, bepaalt deze in de praktijk reeds de straal waarbinnen de vrijwilliger zich mag bevinden. Er is dan ook geen reden om hieraan een uitdrukkelijke verplichting toe te voegen om tijdens de periode waarin de vrijwilliger zich beschikbaar verklaart, binnen een bepaalde straal in kilometers of binnen een ander specifiek geografisch gebied te blijven. Een

[7] Ter herinnering: in de zaak Matzak heeft het Hof van Justitie van de EU geoordeeld dat (i) de verplichting om de wachtdienst thuis door te brengen, (ii) daar ter beschikking van de werkgever te staan en (iii) binnen 8 minuten op de werkplek te kunnen zijn, van dien aard was dat de wachtdienst als arbeidstijd moest worden aangemerkt.

dergelijke formulering, die bovenop de reactietermijn komt, vormt een extra beperking die door de werkgever wordt opgelegd.

9. Zorgen voor de traceerbaarheid van de daadwerkelijk uitgevoerde interventies tijdens de periodes van oproepbaarheidsdienst.

De gemiddelde frequentie en duur van de daadwerkelijk uitgevoerde interventies tijdens de periodes van oproepbaarheidsdienst vormen een criterium waarmee de rechtbanken rekening houden in hun algemene beoordeling. Het wordt daarom aanbevolen om na te gaan of het systeem voor het beheer van de beschikbaarheid het mogelijk maakt om, per vrijwillig personeelslid en per referentieperiode, een betrouwbaar overzicht te genereren van de ontvangen oproepen, de uitgevoerde interventies en de opgegeven beschikbaarheidsuren, en deze gegevens te bewaren.

Deze opsomming is niet limitatief. Als er in uw zone binnen het juridische kader andere opportuniteiten zijn om de verplichtingen van het vrijwillig personeel af te zwakken en hun vrijheden te vergroten, dan is het aan te bevelen om die ook op te nemen in het huishoudelijke reglement van de zone. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat een zone beslist dat vrijwilligers pas op het moment van de oproep zouden moeten aangeven (via een app of een bi-directionele pager) dat ze al dan niet in de mogelijkheid zijn om te interveniëren. Ze zouden zich met andere woorden enkel "contacteerbaar" kunnen stellen. Dat systeem zou een substantiële verlaging betekenen van het risico op een mogelijke kwalificatie als arbeidstijd van de periode waarin men zich contacteerbaar stelt en geen enkele verplichting heeft om zich naar de kazerne te begeven. De invoering van een dergelijke maatregel moet afgewogen worden tegen het in rekening brengen van de eventuele bijkomende tijd in de oproepprocedure en de minder goede voorspelbaarheid van het aantal beschikbare vrijwilligers.

Daarnaast raad ik af om op te nemen in het huishoudelijk reglement dat er eventueel "beloningen" toegekend worden aan vrijwilligers die een bepaald oproepbaarheidspercentage behalen (b.v. mogelijkheid om meer geplande opdrachten uit te voeren, een groter kledijbudget krijgen, ...). Een beloning voor iemand die veel oproepbaarheidsdiensten doet zou immers door een rechter kunnen worden beschouwd als een impliciete sanctie voor iemand die minder oproepbaar is of minstens als een (sociale) verplichting om zich zo veel mogelijk oproepbaar te stellen.

Ik wil er tot slot op wijzen dat de zonale reglementen moeten blijven passen in het federale juridische kader. Zo moeten de definities uit art. 174 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 gebruikt worden in de zonale reglementen. Het is raadzaam om de termen "diensttijd", "rust", "wachtdienst in de kazerne" en "oproepbaarheidsdienst" te gebruiken. Te vermijden bewoordingen zijn b.v. "thuiswacht", aangezien het vrijwillig personeel dat van wacht is niet verplicht thuis moet wachten, maar, in tegendeel, zich kan verplaatsen binnen een bepaalde geografische straal. Het belang van woorden valt niet te onderschatten. Deze terminologische nauwkeurigheid moet verder reiken dan het huishoudelijk reglement. Dienstnota's, interne brieven, communicatie (inclusief WhatsApp) en dispatchingberichten gericht aan vrijwilligers maken deel uit van de algemene feitelijke context en kunnen in tegenspraak zijn met de bepalingen van het huishoudelijk reglement. Formuleringen zoals „te allen tijde beschikbaar zijn", „verplichting om op elk moment bereikbaar te zijn" of „elke overtreding wordt bestraft" kunnen de inspanningen die elders in het huishoudelijk reglement worden geleverd, tenietdoen. Het wordt daarom aanbevolen ervoor te zorgen dat deze communicatie in overeenstemming is met het huishoudelijk reglement en geen verplichtingen toevoegt die daarin niet uitdrukkelijk zijn opgenomen.

Mijn diensten onderzoeken, in samenwerking met het nationaal orgaan voor de hulpverleningszones "Brandweer België – Sapeurs-Pompiers de Belgique", ondertussen verder waar wijzigingen aan de federale regels

bijkomende opportuniteiten kunnen creëren om de risico's op kwalificatie van oproepbaarheidsdiensten als arbeidstijd zo laag mogelijk te houden, met zo veel mogelijk respect voor de zonale autonomie.

Ik hoop u hiermee afdoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Bernard QUINTIN
Minister van Binnenlandse Zaken

Wetstraat 2 T 02 488 05 11
1000 Brussel F 02 488 05 12