

48/
224

1^E
DRUK

HET ARBEIDS- TIJDENBESLUIT COMPLEET



ARBEIDSWETGEVING

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0105694

TOELICHTING
WETTEKST
REGISTER
LITERATUURLIJST
JANUARI 1996

NIA

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 3

- ENKELE BEGRIPPEN 3
- ENKELE NIEUWE BEGRIPPEN 5
- TOEPASSINGSGEBIED VAN DE WET 6
- AFWIJKENDE EN AANVULLENDE ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN 7
- TOT SLOT 12

HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT 13

1 ALGEMENE BEPALINGEN 14

2 TOEPASSINGSGEBIED VAN DE WET 18

- 2.1 GEHELE OF GEDEELTELIJKE UITSLUITING VAN DE TOEPASSELIJKHEID VAN DE WET 18
- 2.2 UITBREIDING VAN DE TOEPASSELIJKHEID VAN DE WET 26

3 REGISTRATIE 27

- 3.1 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 27
- 3.2 BEWAARTERMIJN 27

4 ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, ALGEMENE AFWIJkingEN EN AANVULLINGEN 29

- 4.1 ALTERNATIEVE SANCTIE 29
- 4.2 FEESTDAGEN 31
- 4.3 NOODZAKELIJKE WERKZAAMHEDEN 33
- 4.4 OVERDRACHT VAN WERKZAAMHEDEN 34
- 4.5 PLOEGENARBEID 35

5 ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, BIJZONDERE AFWIJkingEN EN AANVULLINGEN 39

- 5.1 BAGGERWERKZAAMHEDEN 39
- 5.2 BEVEILIGING 41
- 5.3 BRANDWEER 44
- 5.4 BROOD- EN BANKETBAKKERIJ 48
- 5.5 DAGBLADBEDRIJF 49
- 5.6 DEFENSIE 50
- 5.7 DISTRIBUTIE EN OVERSLAG 56
- 5.8 HORECABEDRIJF 57
- 5.9 INLICHTINGEN- EN VEILIGHEIDSDIENSTEN 58
- 5.10 INWONEND HUISHOUDELIJK PERSONEEL 59
- 5.11 JEUGDHULPVERLENING 61
- 5.12 JUSTITIËLE INRICHTINGEN 62
- 5.13 LANDBOUWARBEID 64
- 5.14 MIJNBOWINSTALLATIES 65
- 5.15 MOBIELE KRANEN 69
- 5.16 PODIUMKUNSTEN 71
- 5.17 PUBLIEKE INFRASTRUCTUUR 73
- 5.18 SCHOONMAAKBEDRIJF 75

6 DIT HOOFDSTUK IS NOG NIET INGEVULD 76

7 STRAFBAARSTELLING EN DAARMEE SAMENHANGENDE BEPALINGEN 77

8 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN 78

- 8.1 OVERGANGSBEPALINGEN 78
- 8.2 WIJZIGING REGELGEVING 79
- 8.3 SLOTBEPALINGEN 79

BIJLAGEN

- 1 REGISTER 81
- 2 LITERATUUR 85
- 3 ADRESSEN 86

De Arbeidsinspectie heeft
de afgeleverde versie van de
Wet van 1996 met betrekking tot
de arbeidstijden van werknemers
gecontroleerd.

26-253
40-224

0 8 FEB. 1999

COLOFON

UITGAVE VAN HET NEDERLANDS INSTITUUT
VOOR ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN NIA
EERSTE DRUK, JANUARI 1996

AUTEURS: J. VAN DRONGELEN, P.H. VOS

ONTWERP: MARIT VAN DER MEER, AMSTERDAM
ILLUSTRATIE OMSLAG: JOSJE VAN KOPPEN
DRUKWERK: STENCO, AMSTERDAM

TE BESTELLEN BIJ:

NIA, AFDELING VERKOOP
POSTBUS 75665, 1070 AR AMSTERDAM
TEL.: (020) 54 98 404/465/504
FAX.: (020) 64 43 102

OVER DE AUTEURS:

MR DR HARRY VAN DRONGELEN IS
COÖRDINEREND JURIDISCH MEDEWERKER
BIJ DE DIRECTIE WETGEVING, BESTUURLIJKE
EN JURIDISCHE AANGELEGENHEDEN VAN HET
MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN.

PETER VOS WAS TOT MEDIO NOVEMBER 1995
SENIOR BELEIDSMEDEWERKER BIJ DE DIRECTIE
ARBEIDSVERHOUDINGEN VAN HET MINISTERIE
VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID
EN IS THANS ALS ADVISEUR WERKZAAM BIJ
ATOS BELEIDSADVIES EN -ONDERZOEK BV TE
AMSTERDAM.

BEIDE AUTEURS ZIJN NAUW BETROKKEN GEWEEST
BIJ DE TOTSTANDKOMING VAN DE ARBEIDS-
TIJDENWET EN HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT

Copyright © 1995 J. van Drongelen/P.H. Vos

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de schriftelijke toestemming van de uitgever, het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

Aan de in deze uitgave opgenomen tekst van het besluit kunnen geen rechten worden ontleend.

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Het Arbeidstijdenbesluit compleet / J. van Drongelen; P.H. Vos. - Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA - ill.

Trefw.: Arbeidstijdenbesluit

ISBN: 90-6365-110-4

INLEIDING

Deze uitgave is een vervolg op *De Arbeidstijdenwet compleet*. In deze uitgave staan de nadere regels van het Arbeidstijdenbesluit beschreven, die op grond van de Arbeidstijdenwet tot stand zijn gebracht. Voor een goed begrip van de inhoud van deze uitgave is het bezit van *De Arbeidstijdenwet compleet* dan ook aan te raden.

De Arbeidstijdenwet geeft in de artikelen 2:1, eerste lid, 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, eerste en tweede lid, de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen over onderwerpen die in de wet zijn geregeld.

De regels op basis van artikel 5:12, eerste lid, en de daaraan gerelateerde regels op basis van de artikelen 2:1, eerste lid, 2:7, eerste lid en 4:3, tweede tot en met vierde lid, zijn in het Arbeidstijdenbesluit neergelegd. Voor dit besluit is de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de verantwoordelijke bewindspersoon.

De regels op basis van artikel 5:12, tweede lid, en de daaraan gerelateerde regels op basis van de artikelen 2:1, eerste lid, 2:7, eerste lid en 4:3, tweede tot en met vierde lid, zullen in een aparte algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd, het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Voor dit besluit voor de vervoerssector is de Minister van Verkeer en Waterstaat de eerst verantwoordelijke bewindspersoon.

De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit treden in werking op 1 januari 1996. Deze inwerkingtredingsdatum geldt voor die situatie waar geen collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling van toepassing is. Voor die situaties waar wel een collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling van toepassing is, zullen de wet en het besluit in werking treden op het moment dat die overeenkomst of regeling in 1996 afloopt, wordt verlengd of vernieuwd. Voor die collectieve arbeidsovereenkomsten of rechtspositieregelingen waarvan de werkingsduur zich tot na 1 januari 1997 uitstrekt, treden de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit hoe dan ook op 1 januari 1997 in werking. Werkgever(sorganisaties) en vakbonden die dergelijke regelingen overeen zijn gekomen, zullen die regelingen in de loop van 1996 eventueel moeten openbreken en aanpassen om er voor te zorgen dat de collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling niet in strijd met de wet is. Voor het geval er bij een collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling, die na 1 januari 1996 afloopt of een onbepaalde werkingsduur heeft, door de betreffende partijen al bij het afsluiten rekening is gehouden met de nieuwe regels over arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet, geldt voor de arbeidsorganisaties die onder een dergelijke overeenkomst of regeling vallen, dat de Arbeidstijdenwet op 1 januari 1996 in werking treedt.

ENKELE BEGRIPPEN

Voor we naar de inhoud van het Arbeidstijdenbesluit overstappen, moeten we eerst stilstaan bij de betekenis van een aantal begrippen. In het kader van de Arbeidstijdenwet geldt een aantal begrippen, die voor de wet en het Arbeidstijdenbesluit een zelfde betekenis hebben. Zo geldt dat waar het begrip werkgever in het besluit wordt gehanteerd, het de betekenis van artikel 1:1 van de Arbeidstijdenwet heeft.

Deze begrippen lijken in veel gevallen duidelijk, maar hebben in het kader van de Arbeidstijdenwet en dus ook het Arbeidstijdenbesluit vaak een iets andere betekenis dan in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling van de werknemer. Het begrip nachtdienst bij-

voorbeeld is in het kader van de Arbeidstijdenwet zodanig gedefinieerd, dat daar ook het in sommige collectieve arbeidsovereenkomsten genoemde begrip van avonddienst onder valt. Aan de andere kant definieert een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten het begrip nachtdienst weer zodanig, dat daar ook diensten onder vallen die in het kader van de Arbeidstijdenwet niet als nachtdienst worden aangemerkt. Een overzicht.

ARBEIDSTIJD

De arbeidstijd is de tijd gedurende welke de werknemer arbeid verricht. Onder arbeid moet worden verstaan: elke inspanning van lichaam of geest die door de werkgever van de werknemer wordt verlangd. In die situaties waarin de werkgever de aanwezigheid van de werknemer op de werkplek eist, ook al is er geen werk, is er toch sprake van arbeid. De winkelbediende die bijvoorbeeld op een klant wacht, verricht dus arbeid in de zin van de wet.

Het moment waarop arbeid wordt verricht, gaat in op het tijdstip dat de werkgever genoemde inspanning van de werknemer verlangt en eindigt wanneer die inspanning niet meer wordt verlangd. Daaruit vloeit voort, dat het woon-werkverkeer niet onder het begrip arbeid valt. Een werknemer die vanuit zijn woonhuis echter door zijn werkgever op pad wordt gestuurd om op verschillende plaatsen werkzaamheden te verrichten (werk-werkverkeer), verricht echter wel weer arbeid vanaf het moment dat hij van huis vertrekt.

Aan de arbeidstijd zijn gelijkgesteld die tijden, waarop de werknemer arbeid zou hebben verricht, maar dit door ziekte, vakantie, buitengewoon verlof, een wettelijke verplichting of ondernemingsraadwerk niet heeft kunnen verrichten. Voor jeugdige werknemers geldt bovendien, dat hun schooltijd, inclusief de pauzes tijdens die schooltijd, ook als arbeidstijd wordt aangemerkt.

RUSTTIJD

De rusttijd is de tijd dat de werknemer geen arbeid verricht of dienst heeft. Deze tijd bestaat ten minste uit een aantal aaneengesloten uren die in de Arbeidstijdenwet voor en na de dienst (zie het begrip dienst) zijn voorgeschreven. Mede hierdoor onderscheidt de rusttijd zich van de pauze (zie het begrip pauze).

DIENST

Een dienst is een tijdruimte waarin arbeid wordt verricht. Die tijdruimte wordt begrensd door twee door de Arbeidstijdenwet voorgeschreven rusttijden en wordt bepaald door de arbeidstijd en de pauze samen (diensttijd). Die tijdruimte kan, door de voorgeschreven rusttijden, maximaal 13 uren lang zijn, echter éénmaal per week maximaal 16 uren.

PAUZE

Een pauze is een aaneengesloten periode van ten minste 15 minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichte bemoeienis met de bedongen arbeid heeft. Dat betekent, dat een pauze van minder dan 15 minuten daarmee voor de wet geen pauze is en als arbeid wordt aangemerkt. Het verschil tussen een pauze en een rusttijd is, dat een pauze een onderbreking van de arbeid *in* een dienst is, terwijl een rusttijd een onderbreking van de arbeid *tussen* twee opeenvolgende diensten is.

In de standaardregeling moet de pauze liggen in de tijdspanne tussen 2 uren na aanvang en 2 uren voor het einde van de dienst.

NACHTDIENST

Een nachtdienst is een dienst waarbij geheel of gedeeltelijk in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht. Als een werknemer

dus om bijvoorbeeld 05.30 uur met de arbeid aanvangt of hij de arbeid eindigt om bijvoorbeeld 00.15 uur, dan verricht hij arbeid in nachtdienst. Met een reeks nachtdiensten wordt ten minste 3 achtereenvolgende nachtdiensten bedoeld. Tussen die diensten zit dan wel een dagelijkse rusttijd, maar geen wekelijkse rusttijd of een dienst die geen nachtdienst is.

Het aantal nachtdiensten achtereen en per periode is gemaximeerd. Wel geldt dat voor nachtdiensten die voor of op 02.00 uur eindigen een ruimere norm is gesteld. Zodra er echter sprake is van een nachtdienst die niet voor of op 02.00 uur eindigt, is het normale regime van de nachtdiensten op alle nachtdiensten van toepassing. Als het einde van een dienst op het normale rooster staat om bijvoorbeeld 23.30 uur, maar als gevolg van overwerk (zie het begrip overwerk) uitloopt tot 01.00 uur, dan wordt die dienst niet als nachtdienst aangemerkt.

Jeugdige werknemers mogen niet in nachtdienst arbeid verrichten.

OVERWERK

Overwerk is een afwijking van de bij wet voorgeschreven maximale arbeidstijd. Deze afwijking kan zich incidenteel en niet-periodiek voordoen door een onvoorziene wijziging van de omstandigheden of doordat de aard van de arbeid dit incidenteel en voor korte tijd noodzakelijk maakt. De eerstgenoemde reden slaat vooral op het "traditionele" overwerk, waarbij het werk door omstandigheden toch nog even moet worden afgemaakt. De tweede reden heeft meer betrekking op seizoenmatige invloeden of fluctuaties in productieprocessen, bijvoorbeeld het oogstseizoen in de landbouw of de wekelijkse piek op vrijdagnacht bij het broodbakken.

Overwerk in de zin van de Arbeidstijdenwet staat los van de privaatrechtelijke betekenis die er vaak aan wordt gegeven, zoals een extra beloning, het werken op een bepaald tijdstip of het langer werken dan gebruikelijk. Overwerk in de zin van de Arbeidstijdenwet is slechts de mogelijkheid om van de eerder gegeven maximale structurele arbeidstijden incidenteel, vanwege de eerder genoemde redenen, af te wijken.

Voor jeugdige werknemers is een dergelijke overwerkbepaling niet gegeven en deze vorm van overwerk dus niet mogelijk.

WEEK

Een week is een kalenderweek, dat wil zeggen de periode die aanvangt op zondag 00.00 uur en eindigt op de daaropvolgende zaterdag om 24.00 uur.

DAG

In het verlengde van het begrip week is een dag de periode die start om 00.00 uur en op 24.00 uur daarna eindigt. Daar waar in de Arbeidstijdenwet sprake is van zondag, wordt bedoeld de periode op zondag van 00.00 uur tot 24.00 uur.

ENKELE NIEUWE BEGRIPPEN

CONSIGNATIE

Het begrip consignatie is nader omschreven in artikel 5:11, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet. Consignatie is een tijdruimte tussen twee elkaar op-eenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Er wordt dus in de periode dat de werknemer geconsigneerd is in beginsel geen arbeid verricht, omdat de werkgever geen enkele inspanning van lichaam of geest van de werknemer verlangt (zie het begrip arbeidstijd). Die inspanning wordt wel verlangd vanaf het moment van oproep. De arbeid vangt meteen op het moment van oproep aan en telt voor minimaal een

half uur arbeidstijd. Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid in die oproep opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussentijdse tijd ook als arbeidstijd aangemerkt.

De regels voor consignatie bieden daarmee de mogelijkheid om onder voorwaarden af te wijken van de bepalingen over de minimum rusttijden en de pauze. De werkgever mag geen consignatie opleggen aan jeugdige werknemers.

Het voorgaande heeft echter uitsluitend betekenis voor het genoemde artikel 5:11 van de wet. Door in onderdeel b van artikel 1:2 van het Arbeidstijdenbesluit het begrip consignatie opnieuw te duiden, wordt bereikt, dat de definitie daarvan ook van toepassing is op de regels in het Arbeidstijdenbesluit.

AANWEZIGHEIDSDIENST

De aanwezigheidsdienst is in feite een bijzondere vorm van dienst, waarin zowel arbeid wordt verricht als aan de arbeidsplaats gebonden consignatie wordt opgelegd. Deze aanwezigheidsdienst kan ten hoogste een periode van 24 uur omvatten. Het voorgaande betekent, dat de in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet opgenomen voorschriften over de consignatie ook onverkort van toepassing zijn op de aanwezigheidsdienst, tenzij de nadere regelgeving in het Arbeidstijdenbesluit daarvan afwijking toestaat. In elk geval heeft dit tot gevolg, dat de oproep uitsluitend mag plaatsvinden in geval van onvoorziene omstandigheden. Voorzienbare werkzaamheden moeten dus op de gebruikelijke wijze worden ingeroosterd en kunnen niet via arbeidsplaatsgebonden consignatie in een aanwezigheidsdienst worden vervuld. Omdat in de periode die een aanwezigheidsdienst omvat ook een gewone dienst geroosterd kan zijn, kan in die laatste dienst wel de voorzienbare arbeid worden verricht. Een ander gevolg van de toepasselijkheid van artikel 5:11 van de wet is, dat op grond van het tweede lid van dat artikel een aanwezigheidsdienst alleen verricht kan worden door werknemers van 18 jaar of ouder.

PIKET

Ook voor het begrip piket geldt, dat de voorschriften over consignatie in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet onverkort van toepassing zijn op het piket, tenzij de nadere regelgeving in het Arbeidstijdenbesluit afwijking daarvan toestaat. Alleen de werknemer van 18 jaar of ouder kan dus piket worden opgelegd. Het onderscheid tussen piket en aanwezigheidsdienst is gelegen in de tijdsbegrenzing die de laatste in de definitie heeft gekregen. Dit heeft te maken met de wijze waarop piket en aanwezigheidsdienst veelal worden ingeroosterd. Piket is daarbij vergelijkbaar met consignatie, in die zin dat het piket een zeker aantal aaneengesloten dagen of een week wordt opgelegd, waar tegenover ook weer een aantal dagen of een week zonder piket staan. De aanwezigheidsdienst wordt meer als een gewone dienst ingeroosterd, in die zin dat per week een aantal van die diensten gedraaid worden. Dit onderscheid is terug te vinden in het Arbeidstijdenbesluit bij de nadere regels die rondom het piket en de aanwezigheidsdienst zijn gesteld.

TOEPASSINGSGBIED VAN DE WET

In het Arbeidstijdenbesluit wordt een aantal nader aangegeven categorieën van werknemers van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet uitgezonderd. Het gaat daarbij altijd om een gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid. Zo blijven bijvoorbeeld in ieder geval altijd de in de Arbeidstijdenwet gegeven voorschriften over het verbod van kinderarbeid, jeugdige werknemers en zwangerschap en bevalling onverkort van kracht.

Voorbeelden van het gedeeltelijk uitsluiten van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet in het Arbeidstijdenbesluit zijn: werknemers, die een geestelijk ambt vervullen, inwonend huishoudelijk personeel, podiumkunstenars, en beroepssporters.

LEIDINGGEVEND EN HOGER PERSONEEL

Voor wat betreft het toepassingsgebied van het Arbeidstijdenwet, is de belangrijkste uitzondering de categorie leidinggevend personeel en hun vervangers, bedrijfsleiders in de landbouw en werknemers van wie het loon op jaarbasis ten minste driemaal het minimumloon overschrijdt (*f* 84.900,- per 1 januari 1996), mits die laatstgenoemden niet geregeld in nachtdienst werken of risicovolle arbeid verrichten.

Voor het leidinggevend personeel zijn twee aanvullende voorwaarden opgenomen. Zij moeten uitsluitend of in hoofdzaak met de leiding zijn belast en ten minste tweemaal het minimumloon op jaarbasis (*f* 56.600,- per 1 januari 1996) verdienen.

Bij de bedrijfsleiders in de landbouw gaat het om werknemers die namens de werkgever in een grote mate van zelfstandigheid het landbouwbedrijf leiden en daarin ook de bijbehorende landbouwarbeid verrichten. Er is hier in feite sprake van een leidinggevende als hiervoor bedoeld, zij het dat in het algemeen geen leiding aan personeel wordt gegeven. Ook hier is als voorwaarde opgenomen, dat deze bedrijfsleider ten minste tweemaal het minimumloon op jaarbasis (*f* 56.600,- per 1 januari 1996) moet verdienen.

De Arbeidstijdenwet geldt niet voor zelfstandig werkenden. Indien het echter noodzakelijk is om ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen te voorkomen, kunnen zij wel onder het regime van de wet gebracht worden. In het Arbeidstijdenbesluit is dit gebeurd voor zelfstandig werkenden die arbeid verrichten op of vanaf een mijnbouwinstallatie (bijvoorbeeld boorplatforms op de Noordzee).

AFWIJKENDE EN AANVULLENDE ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

In het Arbeidstijdenbesluit zijn van de Arbeidstijdenwet afwijkende en aanvullende voorschriften gegeven voor de arbeids- en rusttijden. Voordat de aandacht wordt gericht op deze afwijkende en aanvullende arbeids- en rusttijdennormen, is het noodzakelijk eerst kennis te nemen van de systematiek van de arbeids- en rusttijdenregeling in het kader van de Arbeidstijdenwet en de handhaving daarvan.

SYSTEMATIEK VAN DE ARBEIDS- EN RUSTTIJDENREGELING

Het bijzondere aan de Arbeidstijdenwet is, dat de wet een dubbel normensysteem kent. Dat betekent, dat er voor bijvoorbeeld de maximale arbeidstijd per dienst twee normen zijn, een standaardnorm en een overlegnorm. Alle standaardnormen bij elkaar worden de standaardregeling genoemd en alle overlegnormen de overlegregeling. De normen in de overlegregeling zijn in veel gevallen ruimer dan in de standaardregeling.

In principe is de standaardregeling overal van toepassing. De normen van de standaardregeling bieden voor de meeste situaties voldoende ruimte voor het maken van flexibele werktijdregelingen. Er zijn echter situaties denkbaar, waar die normen op één of meer onderdelen ruimer zouden kunnen zijn. Van de normen in de standaardregeling mag echter alleen worden afgeweken, indien dat gebeurt via een *collectieve regeling* waarbij de normen van de overlegregeling niet worden overschreden. De gedachte daarachter is, dat in die collectiviteit een goede afweging gemaakt kan worden tussen allerlei zaken die bij zo'n afwijking een rol kunnen spelen, zoals de ar-

beidsomstandigheden, de beloning, verlofregelingen en voorzieningen op de werkplek. Met andere woorden: in die afweging kan, indien men dat noodzakelijk acht, naar de best mogelijke compensatie worden gezocht. Die compensatie kan liggen in het strakker stellen van andere arbeids- en rusttijdnormen (bijvoorbeeld door tijdcompensatie, waarbij de gemiddelde arbeidstijd over langere tijd naar beneden wordt gebracht), maar kan ook geschieden in geld.

COLLECTIEVE REGELING

Een collectieve regeling is in de eerste plaats een collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling, die tussen werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties is afgesloten. Ook een verordening, ingesteld door een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, kan als collectieve regeling fungeren. Als in deze collectieve regelingen een standaardnorm uit de wet is vervangen door een andere (ruimere) norm, dan geldt voor de werknemer op wie die regeling van toepassing is die laatste norm. Hetzelfde geldt voor werknemers die aan een collectieve arbeidsovereenkomst zijn gebonden doordat die overeenkomst algemeen verbindend is verklaard. Ook voor een regeling op grond van de Wet op de loonvorming geldt dit.

Naast deze collectieve regelingen is er echter nog een mogelijkheid om van de overlegregeling gebruik te maken. Ook een afspraak tussen een werkgever en het medezeggenschapsorgaan kan namelijk als collectieve regeling fungeren. Medezeggenschapsorganen zijn in dit verband alle wettelijk voorgeschreven raden, commissies en organen van werknemersinspraak, zoals een ondernemingsraad, een dienstcommissie en een overlegorgaan. Bij kleinere bedrijven en instellingen, waar geen vorm van wettelijk voorgeschreven medezeggenschap bestaat (en die wettelijke vorm ook niet vrijwillig is ingesteld), voldoet ook een afspraak tussen de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging. Die laatste is een uit en door alle werknemers gekozen vertegenwoordiging van ten minste drie werknemers die bij de werkgever in dienst zijn. De afspraak tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging moet schriftelijk worden vastgelegd. Bovendien geldt, dat de partijen er overeenstemming over moeten bereiken. Met andere woorden: als één van de twee partijen de afspraak niet wil maken, blijft de standaardregeling van toepassing.

HANDHAVING

De systematiek van een standaard- en een overlegregeling en de daaraan ten grondslag liggende gedachten, heeft gevolgen voor het karakter van de handhaving van de normen. Voor overschrijding van de minimumnormen die in het kader van de overlegregeling in acht genomen moeten worden, is sprake van *strafrechtelijke handhaving*. Het gaat immers om een overschrijding van normen waarbij de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, maar ook van zijn omgeving, in het geding kunnen zijn.

Voor de afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst en de normen van de standaardregeling enerzijds en de collectieve afspraken binnen de overlegregeling (collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling of schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan of personeelsvertegenwoordiging) anderzijds, is aangesloten bij de gebruikelijke arbeidsrechtelijke systematiek, namelijk de *civilrechtelijke handhaving*. De systematiek van standaard- en overlegregeling leidt ertoe dat werkgevers en werknemers niet alleen zelf invulling kunnen geven aan de inhoud van de werktijdregeling, maar ook dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de naleving ervan binnen de aangegeven kaders. Zij functioneren ten slotte binnen de eigen contractsvrijheid als partijen bij een overeenkomst, waarvan verwacht mag worden dat zij zelf de gemaakte afspraken bewaken. Als de standaardregeling van toepassing is en er van deze normen in strijd met de Arbeidstijdenwet wordt afgeweken, dan wordt van de (in-

dividuele) contractspartijen verwacht dat zij zelf de normering van de standaardregeling handhaven.

Hierbij moet nog worden opgemerkt, dat overschrijding van de normen van de standaardregeling anders dan door collectief overleg nietig is. Wanneer een werkgever de in de collectieve regeling neergelegde arbeids- en rusttijdenormering niet nakomt, kan de werknemersorganisatie die bij die regeling partij is, vorderen dat dit wel gebeurt. In geval er schriftelijke overeenstemming bestaat tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, kan ook het medezeggenschapsorgaan de naleving van de overeengekomen arbeids- en rusttijdenormen van de werkgever vorderen. Ook in die situaties waarin alleen de standaardregeling geldt, kan het medezeggenschapsorgaan optreden. De situatie is weer anders bij de personeelsvertegenwoordiging. Deze kan noch naleving van de standaardregeling, noch naleving van de schriftelijk met de werkgever overeengekomen normen afdwingen. Dat zullen de individuele werknemers (of namens hen de vakbond) moeten doen.

DE STRUCTUUR VAN HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT

In het Arbeidstijdenbesluit wordt een onderscheid gemaakt tussen *algemeen* geldende afwijkende en aanvullende bepalingen voor de arbeids- en rusttijden, die dus voor alle werknemers gelden (hoofdstuk 4), en *bijzondere* afwijkende en aanvullende bepalingen die alleen voor werknemers, die in nader omschreven arbeidssituaties werkzaam zijn, gelden (hoofdstuk 5). In verreweg de meeste gevallen gaat het om zogenoemde “kan”-bepalingen, dat wil zeggen dat er geen verplichting bestaat om van de gegeven afwijking of aanvulling gebruik te maken.

BIJ DE NORMSTELLING IN HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT IS GEBRUIK GEMAAKT VAN VIER MOGELIJKHEDEN

- 1 afwijking van de normering van zowel de standaard- als de overlegregeling in de Arbeidstijdenwet, zoals bijvoorbeeld bij noodzakelijke werkzaamheden.
- 2 afwijking of aanvulling van de normering van de Arbeidstijdenwet is alleen toegestaan bij collectieve regeling, dus bijvoorbeeld een collectieve arbeidsovereenkomst of een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Voorbeelden hiervan zijn: 12-uursdiensten op zondag en de pauzeregeling in ploegendienst en nachtarbeid bij baggerwerkzaamheden.
- 3 afwijking of aanvulling van de normering van de Arbeidstijdenwet is mogelijk via een standaard- en overlegregeling, zoals bijvoorbeeld bij mijnbouwinstallaties.
- 4 daar waar de normering in de Arbeidstijdenwet geen onderscheid maakt tussen een standaard- en overlegregeling, zoals bijvoorbeeld bij de rusttijd, is wel een standaard- en overlegregeling gegeven. Een voorbeeld hiervan zijn de podiumkunsten.

ALGEMEEN GELDENDE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

De algemeen geldende afwijkende en aanvullende bepalingen hebben betrekking op: alternatieve sancties voor zowel jeugdige als volwassen werknemers, de arbeid op en voorafgaand aan feestdagen, noodzakelijke werkzaamheden, overdracht van werkzaamheden en ploegenarbeid. Zij worden hierna kort toegelicht.

Om te beginnen zijn er werknemers die, al of niet naast hun gewone werk, arbeid in het kader van een *alternatieve sanctie* verrichten. Inclusief hun arbeidsuren in het gewone werk kunnen zij tot 12 uur per dienst en 60 uur per week arbeid verrichten, zonder dat voor de arbeidsuren die voortvloeien uit de alternatieve sanctie een compensatie op de langere termijn wordt gevraagd.

Een volgende algemene regel betreft de arbeid op en voorafgaand aan feestdagen. Op een feestdag is het mogelijk om 12-uursdiensten te roosteren, mits daardoor zoveel mogelijk werknemers op die feestdag vrij kunnen zijn. Indien in de week voorafgaand aan de feestdag voor die feestdag veel werk moet worden verricht, mag er bovendien twee keer tot 14 uur per dienst worden doorgewerkt.

Voor *noodzakelijke werkzaamheden* is ook een regeling in het Arbeidstijdenbesluit opgenomen. Het gaat daarbij om werkzaamheden die absoluut niet kunnen wachten en door het nemen van andere maatregelen niet waren te voorkomen. Deze bepaling lijkt dus op een soort van overmacht-bepaling, waar de werkgever in geval van nood een beroep op kan doen. Het is dan toegestaan eenmaal per 2 weken 14 uur arbeid in een dienst te verrichten.

De *overdracht van werkzaamheden* is ook in een algemene regel gegoten. Voor een overdracht van de ene naar de andere dienst mag de arbeidstijd met een kwartier worden verlengd en de rusttijd met een kwartier worden bekort.

Hoewel de meeste *ploegendiensten* direct binnen de normen van de Arbeidstijdenwet mogelijk zijn, bleek er in het Arbeidstijdenbesluit voor ploegenarbeid toch nog een aparte paragraaf noodzakelijk voor drie afwijkende regelingen.

De eerste afwijking die daar gegeven wordt, is er op gericht om via een collectieve regeling een 7/5-regeling mogelijk te maken, dat wil zeggen een snelroterende 4-ploegendienst waarin op 7 achtereenvolgende dagen ochtend-middag-nacht gedraaid wordt, waarna men 5 dagen vrij is voordat de volgende reeks van 7 werkdagen aanvangt. Voor het mogelijk maken van deze ploegendienst is een specifieke bepaling over de wekelijkse rust opgenomen, die bepaalt dat er een rust moet zijn van 96 uur per periode van 11x 24 uur.

De tweede afwijking is gericht op de zondag. Ploegenroosters met de zondag als werkdag hebben de mogelijkheid om bij collectieve regeling op die zondag 12-uursdiensten te draaien waarin niet meer dan 11 uur gewerkt wordt. Voorwaarde is wel, dat de betrokken werknemers ten minste 26 zondagen per jaar vrij zijn.

De derde afwijking betreft de pauze. In de overlegregeling kan worden afgesproken, dat er slechts één pauze in een dienst zal zijn. Deze pauze kan de minimumduur van een pauze hebben, dat wil zeggen een kwartier. Door deze bepaling is het mogelijk om in ploegenroosters de pauze op maat, bijvoorbeeld één pauze van 20 minuten, in te roosteren.

BIJZONDERE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

De bijzondere afwijkende en aanvullende bepalingen hebben betrekking op: baggerwerkzaamheden, beveiliging, brandweer, brood- en banketbakkerijen, dagbladbedrijf, defensie, distributie en overslag (waaronder veiligen), horecabedrijf (inclusief casino's), inlichtingen- en veiligheidsdiensten, inwonend huishoudelijk personeel, de jeugdhulpverlening, justitiële inrichtingen, landbouwarbeid, mijnbouwinstallaties, mobiele kranen, publieke infrastructuur en het schoonmaakbedrijf.

Op termijn (waarschijnlijk vóór 23 november 1996) zullen in dit besluit ook afwijkende en aanvullende regels voor arbeid in verplegings- en verzorgingsinrichtingen worden opgenomen (voor deze sector geldt voorlopig nog het huidige wettelijke regime van de Arbeidswet 1919).

De belangrijkste afwijkende en aanvullende bepalingen worden hier kort op hoofdlijnen weergegeven.

De meest voorkomende sectoraal bepaalde afwijkende regel betreft het aantal nachtdiensten dat een werknemer maximaal in een bepaalde periode mag werken. In de brood- en banketbakkerij is de norm het ruimst gesteld,

namelijk 42 keer per 13 weken en 140 keer per 52 weken 's nachts werken of, in plaats daarvan, 32 uur tussen 00.00 uur en 06.00 uur per 2 opeenvolgende weken werken. Het gebruik van deze norm is uitsluitend mogelijk bij collectieve regeling. Ook het *dagbladbedrijf* kan via een collectieve regeling voor het produceren van ochtendkranten 42 keer per 13 weken en 140 keer per 52 weken werknemers arbeid in nachtdienst laten verrichten. In de *distributie en overslag* en het *borecabedrijf* is het mogelijk om bij collectieve regeling het aantal nachtdiensten per 13 weken op te rekken naar 35. In plaats van dat aantal, mag ook gekozen worden voor een norm, waarbij de werknemer in 2 opeenvolgende weken niet meer dan 20 uur arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur verricht. Tot slot is het in de sector van de beveiliging voor de functie van mobiel surveillant en de sector *publieke infrastructuur* mogelijk om bij collectieve regeling tot 35 nachtdiensten per 13 weken werknemers in te zetten.

Het Arbeidstijdenbesluit opent ook de mogelijkheid voor een aantal sectoren om 12-uursdiensten te roosteren. Om te beginnen gaat het daarbij om *baggerwerkzaamheden* en *mijnbouwinstallaties*. In beide sectoren is het mogelijk om in een ritme van 12 uur op en 12 uur af te werken. Bij de baggerwerkzaamheden kan dat uitsluitend via collectieve regeling worden bereikt, bij de mijnbouwinstallaties is er een nieuwe standaard- en overlegregeling gecreëerd die respectievelijk het 12-uurspatroon mogelijk maakt in een regeling van 7 dagen op 7 dagen af en 14 dagen op 14 dagen af. Voor de *beveiliging* en *defensie* is het mogelijk om bij collectieve regeling af te spreken tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur 12-uursdiensten te draaien. Daarbij geldt wel de voorwaarde, dat de werknemer per 4 weken twee vrije weekenden moet hebben, dat wil zeggen vrij moet zijn tussen zaterdag 00.00 uur en de daaropvolgende maandag 06.00 uur.

Verlenging van de arbeidstijd per dienst staat ook centraal bij de *mobiele kranen* en de *podiumkunsten*. Bij de mobiele kranen is het mogelijk om bij collectieve regeling de arbeidstijd per nachtdienst te verlengen tot 10 uur, in geval van overwerk zelfs tot 12 uur. Bij de podiumkunsten is het mogelijk om bij collectieve regeling 12 uur per (nacht)dienst te werken, mits op jaarbasis niet langer dan gemiddeld 40 uur per week wordt gewerkt. In een periode van 52 weken mag die 12 uur bovendien 26 keer worden verlengd tot 14 uur, waardoor het mogelijk is lange voorstellingen met één ploeg technici te begeleiden. Ook kunnen de podiumkunsten bij collectieve regeling 8 keer per jaar de wekelijkse rust vervangen door een rust van 60 uur in een periode van 14 etmalen.

Voor de *brandweer* bevat het Arbeidstijdenbesluit regels rondom het daar gebruikelijke patroon van 24-uursdiensten, waarin tijdens een kazernering van 24 uur 8 uur gewerkt, 8 uur gewaakt en 8 uur geslapen wordt. Via de begrippen aanwezigheidsdienst en piket bevat het Arbeidstijdenbesluit ook regels voor *defensie*, de *inlichtingen- en veiligheidsdiensten*, de *jeugdhulpverlening* en de *justitiële inrichtingen* om verschillende soorten waak- en slaapdiensten mogelijk te maken. Al deze regels zijn verbonden met de normen in de wet over consignatie, waarbij een maximum arbeidstijd van 13 uur per etmaal en gemiddeld 40 of 45 uur per week de constante is.

De regeling voor inwonend *huishoudelijk personeel* is nieuw. Voor deze categorie van werknemers gold een zeer beperkte in het Burgerlijk Wetboek neergelegde bepaling. Deze bepaling is echter vervallen. Daarvoor in de plaats is een integrale arbeids- en rusttijdenregeling in het Arbeidstijdenbesluit opgenomen.

De afwijkende regels voor *landbouwarbeid* hebben betrekking op de wekelijkse rust en de referentieperiode waarover de gemiddelde arbeidstijd moet worden berekend. Bij collectieve regeling is het mogelijk om voor

het verzorgen van dieren de wekelijkse rust te beperken tot 60 uur in elke periode van 14 maal 24 uur. De 13-weken normen uit de wet moeten voor de landbouw als 52-weken norm worden gelezen.

Voor het *schoonmaakbedrijf* kent het Arbeidstijdenbesluit de mogelijkheid om bij collectieve regeling de normering voor de dagelijkse rust uit de Arbeidstijdenwet te vervangen door een norm van 10 uur per 24 uur. Deze structurele inkorting van de dagelijkse rust met 1 uur maakt het echter ook onmogelijk dat de in de Arbeidstijdenwet gegeven incidentele inkorting naar 8 uur nog kan worden toegepast.

TOT SLOT

Hiervoor zijn de hoofdlijnen van het Arbeidstijdenbesluit aan de orde geweest. Hierna volgt de tekst van het besluit met per artikel een toelichting. Indien u na lezing daarvan nog vragen heeft over de Arbeidstijdenwet of het Arbeidstijdenbesluit, kunt u contact opnemen met het Informatiecentrum van het NIA, telefoon (020) 54 98 444.

HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT

TEKST VAN HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT, BESLUIT VAN 4 DECEMBER 1995, STB. 1995 599.

1

ALGEMENE BEPALINGEN

BEGRIIP ALTERNATIEVE SANCTIE

- ARTIKEL 1:1** In dit besluit wordt verstaan onder alternatieve sanctie:
- a een project ter uitvoering van de straf van onbetaalde arbeid ten algemene nutte, bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel a, onder 3°, van het Wetboek van Strafrecht;
 - b de deelneming aan een project als bedoeld in artikel 77e van het Wetboek van Strafrecht;
 - c de vervulling van de voorwaarde, bedoeld in artikel 77f, eerste lid, onderdeel b, van het Wetboek van Strafrecht;
 - d de uitvoering van de alternatieve sanctie, bedoeld in artikel 77h, tweede lid, van het Wetboek van Strafrecht.

TOELICHTING

In dit artikel wordt het begrip alternatieve sanctie omschreven. Naast de uitvoering van de straf van onbetaalde arbeid ten algemene nutte, bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel a, onder 3°, van het Wetboek van Strafrecht worden daar tevens onder begrepen: de deelname aan een project, de vervulling van de voorwaarde en de uitvoering van de alternatieve sanctie, bedoeld in respectievelijk de artikelen 77e, 77f, eerste lid, onderdeel b, en 77h, tweede lid, van het Wetboek van Strafrecht.

Opgemerkt dient te worden, dat voor wat betreft onderdeel b van artikel 1:1 het voor jeugdigen vooral dient te gaan om een project van opvoedkundige aard of een leerproject.

OVERIGE BEGRIPPEN

- ARTIKEL 1:2** In dit besluit wordt verstaan onder:
- a wet: de Arbeidstijdenwet;
 - b consignatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 5:11, eerste lid, van de wet;
 - c aanwezigheidsdienst: een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uren, waarin de werknemer, zonedig naast het verrichten van de bedongen arbeid, consignatie wordt opgelegd waarbij in afwijking van artikel 5:11 van de wet die werknemer verplicht is om in verband met zijn bereikbaarheid op de arbeidsplaats aanwezig te zijn;
 - d piket: een periode waarin de werknemer, zonedig naast het verrichten van de bedongen arbeid, consignatie wordt opgelegd waarbij in afwijking van artikel 5:11 van de wet die werknemer verplicht is om in verband met zijn bereikbaarheid op de arbeidsplaats aanwezig te zijn;
 - e jeugdhulpverlening: residentiële en semi-residentiële hulpverlening als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdelen b en c, van de Wet op de jeugdhulpverlening, voor zover daarin personen plegen te worden verzorgd uit andere hoofde dan wegens hun lichamelijke of geestelijke gesteldheid;
 - f landbouwarbeid: alle arbeid die direct verband houdt met het ten behoeve van consumptie- en gebruiksartikelen verbouwen van gewassen en houden van dieren;
 - g mijnbouwinstallatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1 van het Mijnreglement 1964 en in artikel 1, eerste lid, van het Mijnreglement continentaal plat.

TOELICHTING

Het begrip consignatie in de Arbeidstijdenwet, waarnaar onderdeel b verwijst, heeft als kenmerk, dat de werknemer die geconsigneerd is niet de verplichting heeft om op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. De consignatie vindt immers plaats tussen twee diensten of tijdens de pauze. Daarmee is consignatie op zich geen arbeid in de zin van de wet; die arbeid ontstaat pas op het moment van oproep tijdens de consignatie. In een beperkt aantal arbeidssituaties is het echter noodzakelijk dat de werknemer direct in staat moet zijn om op die oproep aan het werk te gaan. De werkgever vereist van de werknemer in een dergelijke situatie dus wel een reële prestatie in de vorm van een verplichte (materiële) aanwezigheid, maar geen verdere inhoudelijke inspanning in de vorm van het daadwerkelijk vervullen van de (functionele) werkzaamheden. Voorbeelden van dit soort arbeidssituaties worden onder andere aangetroffen bij defensie, de inlichtingen- en veiligheidsdiensten, de brandweer, in de verpleging en verzorging en bij de jeugdhulpverlening. Bij defensie en de inlichtingen- en veiligheidsdiensten gaat het vooral om zogenoemde piketdiensten, bij de (beroeps)brandweer is het een integraal onderdeel van het arbeidstijdpatroon in de vorm van 24-uursdiensten, in de verpleging en verzorging betreft het de zogenoemde (dag- en nacht)aanwezigheidsdiensten en in de jeugdhulpverlening gaat het om de zogenoemde slaapdienst.

Onderdeel c omschrijft het begrip “aanwezigheidsdienst”. De aanwezigheidsdienst kan ten hoogste een periode van 24 uur omvatten. Doordat in de definitie het begrip consignatie wordt herhaald, gelden de in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet opgenomen voorschriften over de consignatie onverkort voor de aanwezigheidsdienst, tenzij de nadere regelgeving in het Arbeidstijdenbesluit daarvan afwijking toestaat. In elk geval heeft dit tot gevolg, dat ook de oproep tijdens een beschikbaarheidsperiode in een aanwezigheidsdienst uitsluitend mag plaatsvinden in geval van onvoorziene omstandigheden. Voorzienbare werkzaamheden moeten dus op de gebruikelijke wijze worden ingeroosterd en kunnen niet via arbeidsplaatsgebonden consignatie in een aanwezigheidsdienst worden vervuld. Omdat in de periode die een aanwezigheidsdienst omvat ook een gewone dienst geïntegreerd kan zijn, kan in die laatste dienst wel de voorzienbare arbeid verricht worden.

In onderdeel d is het begrip “piket” omschreven. Ook uit deze omschrijving blijkt, dat de voorschriften over consignatie in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet onverkort gelden voor piket, tenzij de nadere regelgeving in dit besluit daarvan afwijking toestaat. Alleen de werknemer van 18 jaar of ouder kan dus piket worden opgelegd. Het onderscheid tussen piket en aanwezigheidsdienst is gelegen in de tijdsbegrenzing die de laatste in de definitie heeft gekregen. Dit heeft te maken met de wijze waarop piket en aanwezigheidsdienst veelal worden ingeroosterd. Piket is daarbij vergelijkbaar met consignatie, in die zin dat piket en consignatie veelal een zeker aantal aaneengesloten dagen of een week wordt opgelegd, waar tegenover ook weer een aantal dagen of een week zonder piket of consignatie staan. De aanwezigheidsdienst wordt meer als een gewone dienst ingeroosterd, in die zin dat per week een aantal van die diensten gedraaid worden, waarbij tussen die diensten rusttijden (en eventueel gewone diensten) gepland zijn. Dit onderscheid is terug te vinden in het Arbeidstijdenbesluit bij de nadere regels die rondom het piket en de aanwezigheidsdienst zijn gesteld.

Met de omschrijving in onderdeel e van het begrip “jeugdhulpverlening” wordt bereikt, dat de gehele jeugdhulpverlening in internaatverband onder de toepasselijkheid van het Arbeidstijdenbesluit wordt gebracht (zie ook de artikelen 8.2:3 en 8.2:4). Het betreft de residentiële en semi-residentiële hulpverlening, zoals deze is gedefinieerd in artikel 1, tweede lid, onderdelen b en c, van de Wet op de jeugdhulpverlening. Bij residentiële hulpverlening wordt een jeugdige opgenomen in een tehuis waarin dag en

nacht hulp wordt geboden, terwijl bij semi-residentiële hulpverlening een jeugdige regelmatig gedurende een deel van een etmaal in een daartoe bestemde inrichting verblijft.

De in onderdeel f gegeven definitie van het begrip "landbouwarbeid" kent twee elementen die beide van toepassing moeten zijn, wil er in het kader van dit besluit sprake zijn van landbouwarbeid. Ten eerste dient de arbeid verricht te worden ten behoeve van het produceren van consumptie- en gebruiksartikelen. Met consumptie wordt daarbij het eten en drinken van zowel mens als dier bedoeld. Gebruiksartikelen is een veelomvattend begrip dat kan variëren van houten kinderspeelgoed tot rieten dakbedekking. Voor zowel de consumptie- als de gebruiksartikelen geldt, dat het resultaat van de landbouwarbeid veelal een basisprodukt oplevert dat voor de productie van die artikelen wordt gebruikt. De bewerking van dat basisprodukt tot het consumptie- of gebruiksartikel valt niet onder de term landbouwarbeid. Ook de directe toepassing van zo'n basisprodukt in bijvoorbeeld de dakbedekking wordt niet tot landbouwarbeid gerekend. Ten tweede dient de arbeid betrekking te hebben op het verbouwen van gewassen en het houden van dieren. De verrichte arbeid moet hiermee in direct verband staan. Het prepareren van de grond voor de verbouw van een gewas is zo'n direct verband. Het bouwen van een onderkomen voor dieren of het bouwrijp maken van een stuk grond voor de bouw van een boerderij is echter niet zo'n direct verband.

Voor de omschrijving van het begrip mijnbouwinstallatie wordt in het onderdeel g verwezen naar de betreffende bepalingen in het Mijnreglement 1964 en het Mijnreglement continentaal plat. Onder een mijnbouwinstallatie in de zin van artikel 1 van het Mijnreglement 1964 wordt verstaan:

- a een op of boven de bodem van een oppervlaktewater geplaatste inrichting voor het door middel van een diepboring instellen van een mijnbouwkundig onderzoek of het winnen van delfstoffen;
- b een samenstel van op of boven de bodem van een oppervlaktewater geplaatste inrichtingen, waarvan er ten minste één aan de onder a gegeven omschrijving voldoet.

In artikel 1, eerste lid, van het Mijnreglement continentaal plat wordt een zelfde omschrijving gegeven als in artikel 1 van het Mijnreglement 1964, zij het met een toespitsing op het continentaal plat. In de betreffende omschrijvingen komen de bewoordingen "op of boven de bodem van een oppervlakte/continentaal plat" voor; het gaat dus om de zogenoemde boor- en winnings- of productieplatforms.

GELIJKSTELLING RUSTTIJD

ARTIKEL 1:3 1

Dit artikel strekt tot aanvulling van artikel 5:11 van de wet.

2

Voor de toepassing van dit besluit geldt de tijd tijdens een aanwezigheidsdienst of piket waarop de arbeid van de werknemer zich uitsluitend beperkt tot de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats, als rusttijd.

TOELICHTING

De aanwezigheidsdienst en het piket zijn aanvullingen op de consignatie van artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet. Bij beide vindt een verbijzondering plaats van de consignatie, in die zin dat de werknemer tijdens de consignatie aan de arbeidsplaats gebonden is (zie artikel 1:2, onderdelen c en d). In het kader van de Arbeidstijdenwet staat die binding aan de arbeidsplaats gelijk aan arbeid en is daarmee arbeidstijd. Artikel 1:3, tweede lid,

bepaalt, dat de (arbeids)tijd waarop er uitsluitend sprake is van verplichte aanwezigheid en er geen werkzaamheden worden verricht tijdens een aanwezigheidsdienst of piket, als rusttijd mag worden beschouwd. Door de gelijkstelling van deze arbeidstijd met rusttijd wordt bereikt, dat het opleggen van een aanwezigheidsdienst of piket mogelijk is binnen de arbeids- en rusttijdnormen die in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet zijn gesteld.

2

TOEPASSINGSGEBIED VAN DE WET

2.1

GEHELE OF GEDEELTELIJKE UITSLUITING VAN DE TOEPASSELIJKHEID VAN DE WET

ALTERNATIEVE SANCTIE

ARTIKEL 2.1:1 Artikel 5:15 van de wet is niet van toepassing op arbeid verricht in het kader van een alternatieve sanctie.

TOELICHTING

Artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet biedt de mogelijkheid om voor de arbeids- en rusttijdenregeling, die is neergelegd in paragraaf 5.2 van de wet, afwijkende of aanvullende bepalingen vast te stellen. Dat betekent, dat de in artikel 5:15 in paragraaf 5.4 van die wet neergelegde samenloop-regeling onverkort van kracht blijft. De in de samenloop-regeling gestelde normen maken echter het toepassen van het instrument van de alternatieve sanctie in de praktijk afhankelijk van de ‘reguliere’ arbeid. Daarmee wordt het strafrechtelijke aspect van de sanctie ondergraven. Om die reden is artikel 2.1:1 opgenomen, waarin de samenloop-regeling buiten toepassing wordt verklaard voor de arbeid verricht in het kader van de alternatieve sanctie. Als de werknemer bij één werkgever reguliere arbeid verricht en daarnaast arbeid in het kader van de alternatieve sanctie verricht, is er vanwege artikel 2.1:1 geen sprake van toepasselijkheid van de samenloop-regeling. Verricht de werknemer bij meer dan één werkgever zijn reguliere arbeid en daarnaast arbeid in het kader van de alternatieve sanctie, dan is er vanwege artikel 2.1:1 geen sprake van toepasselijkheid van de samenloop-regeling tussen de arbeid in het kader van de alternatieve sanctie en de overige arbeid, maar is de samenloop-regeling wel van toepassing op de arbeid bij die meerdere werkgevers. Overigens is de arbeid in het kader van de alternatieve sanctie aan een maximum verbonden op grond van de artikelen 4.1:2 en 4.1:3 van het Arbeidstijdenbesluit.

GEESTELIJK AMBT

ARTIKEL 2.1:2 Artikel 5:4 van de wet is niet van toepassing op arbeid die de werknemer verricht in verband met het vervullen van een geestelijk ambt.

TOELICHTING

De terminologie “het vervullen van een geestelijk ambt” in dit artikel duidt niet alleen op protestantse en rooms-katholieke geestelijken en rabbijnen, maar ook op hulppredikanten en predikanten met een bijzondere opdracht, die tot de bediening van woord en sacrament zijn toegelaten, en humanistische geestelijke verzorgers. De taak en werkwijze van een imam als geestelijk leider van een religieuze gemeenschap valt eveneens onder het begrip “geestelijk ambt”. Met andere woorden: de gegeven aanduiding moet eng worden uitgelegd. Zo vallen er niet onder: kosteren, organisten en voorzangers, noch degenen, die maatschappelijk werk of jeugdwerk in dienst van een kerk verrichten.

De afwijkingmogelijkheid geldt alleen ten aanzien van de in artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet neergelegde regeling aangaande het verrichten van arbeid op zondag en de in artikel 5:1 van de Arbeidstijdenwet daarmee gelijkgestelde dagen.

GEZINSHUISOUDER

ARTIKEL 2.1:3

De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder, die uitsluitend werkzaamheden verricht als gezinshuisouder in het kader van de residentiële hulpverlening als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van de Wet op de jeugdhulpverlening.

TOELICHTING

In de jeugdhulpverlening kunnen kinderen in gastgezinnen worden opgevangen en begeleid in het kader van de residentiële hulpverlening (zie artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van de Wet op de jeugdhulpverlening). Voor deze gevallen wordt aan het gezin een dienstwoning ter beschikking gesteld en met de gastouders een overeenkomst aangegaan. In deze overeenkomst worden de rechten en plichten van de gastouders nader geregeld. De gastouders dienen de zorg voor een aantal pupillen op zich te nemen en ontvangen daarvoor een beloning op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst jeugdhulpverlening. Gezien de aard van de werkzaamheden en de situatie waarin die werkzaamheden worden verricht, is het niet gewenst dat hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet van toepassing is. Daarmee hangt de uitsluiting van de toepasselijkheid van de artikelen 4:2 en 4:3 van de wet samen, die respectievelijk de mededeling van de arbeids- en rusttijdenregeling en de registratie van de arbeids- en rusttijden bevatten, en hoofdstuk 6 van de wet, waarin de medezeggenschapsaspecten zijn neergelegd.

INWONEND HUISHOUDELIJK PERSONEEL

ARTIKEL 2.1:4

1 Paragraaf 4.1 en de daarop berustende bepalingen en hoofdstuk 6 van de wet zijn niet van toepassing op arbeid van huishoudelijke aard verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder in of ten behoeve van een particuliere huishouding, waarbij die werknemer in die particuliere huishouding inwoont.

2 Onder arbeid, als bedoeld in het eerste lid, wordt mede verstaan: arbeid van huishoudelijke aard, verricht in de ruimte die de werkgever gebruikt om geheel of gedeeltelijk door middel van werkzaamheden in zijn levensonderhoud te voorzien.

TOELICHTING

Artikel 2.1:4 heeft voor wat betreft de beperking van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet uitsluitend en alleen betrekking op inwonend huishoudelijk personeel. Naast deze beperking geldt bovendien, dat het dient te gaan om arbeid verricht in of ten behoeve van de particuliere huishouding van de werkgever. Het gaat hierbij om het verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten van een natuurlijke persoon. Hierbij kan gedacht worden aan dienstboden, kinderjuffrouwen (gouvernantes, au pairs) en mannelijke en vrouwelijke huishoudelijke hulpen en butlers, die

bij de werkgever inwonen. Wanneer de genoemde beroepsgroepen arbeid verrichten, anders dan in of ten behoeve van de particuliere huishouding van de werkgever, zoals kamermeisjes in een hotel, serveersters in een restaurant of dienstboden in een pension, is de Arbeidstijdenwet onverkort van toepassing.

Voor het inwonend huishoudelijk personeel wordt alleen de toepasselijkheid van paragraaf 4.1 (beleidsvoering, evaluatie, melding en registratieverplichting) en hoofdstuk 6 (medezeggenschapsbepalingen) van de Arbeidstijdenwet beperkt. Voor de arbeids- en rusttijden zijn er afwijkende regels gesteld in paragraaf 5.10 van het Arbeidstijdenbesluit.

LEIDINGGEVENDEN EN HOGER PERSONEEL

ARTIKEL 2.1:5

1

De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder:

- a die namens de werkgever uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft aan werknemers die voor die werkgever arbeid verrichten en van wie het jaarlijks in geld vastgesteld loon ten minste tweemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6, bedraagt;
- b die namens de werkgever en in diens plaats een landbouwbedrijf uitoefent en daarin landbouwarbeid verricht en van wie het jaarlijks in geld vastgesteld loon ten minste tweemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6, bedraagt;
- c die de werkgever of de werknemer, bedoeld in de onderdelen a of b, vervangt, gedurende die vervanging, mits het jaarlijks in geld vastgesteld loon van die werknemer ten minste tweemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6, bedraagt;
- d wiens jaarlijks in geld vastgesteld loon ten minste driemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6, bedraagt.

2

Het eerste lid, onderdelen b tot en met d, is niet van toepassing op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie.

3

Het eerste lid, onderdeel d, is niet van toepassing op de werknemer die:

- a arbeid pleegt te verrichten in nachtdienst;
- b arbeid verricht waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden.

TOELICHTING

Het eerste lid van artikel 2.1:5 geeft aan, dat de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet beperkt wordt voor wat betreft leidinggevend personeel, hun vervangers, bedrijfsleiders in de landbouw en werknemers van wie het jaarlijks in geld vastgesteld loon ten minste driemaal de in artikel 2.1:6 aangegeven loonbepaling overschrijdt, het zogenoemde hoger personeel. Het betreft hier, kijkend naar de materiële voorschriften, een gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet; onverkort van toepassing blijven namelijk hoofdstuk 3 (het verbod van kinderarbeid), artikel 4:1 (beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie) en de paragrafen 4.2 (jeugdige werknemers) en 4.3 (vrouwelijke werknemers) van de wet.

De in onderdeel a van het eerste lid neergelegde uitzondering betreft het leidinggevend personeel boven een bepaalde salarisgrens, inclusief het topmanagement. De gebruikte terminologie "het uitsluitend of in hoofdzaak belast zijn met de leiding" brengt met zich, dat hieronder niet vallen de

werknemers die gewoonlijk door bijvoorbeeld handen- of hoofdarbeid aan de bedrijfsarbeid plegen deel te nemen, ook al geven zij daarnaast enige leiding aan het overige personeel. Het leidinggeven moet dus tenminste driekwart van hun werk in beslag nemen, wil men als leidinggevende in het kader van de Arbeidstijdenwet worden beschouwd. Als aanvullende voorwaarde in dit artikel-onderdeel is een salarisgrensbepaling opgenomen. Vooraleer er dus sprake kan zijn van toepassing van dit artikellid-onderdeel, dient het loon van de werknemer een bepaalde grens te overschrijden. Die grens is tweemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6. Per 1 januari 1996 betekent dat een bruto jaarloon van f 56.600,- (exclusief bijzondere beloningen). Door deze constructie wordt voorkomen, dat bijvoorbeeld de 'afdelingschef' die minder dan dit bedrag verdient van de toepasselijkheid van de arbeids- en rusttijdbepalingen wordt uitgesloten.

Onderdeel b van het eerste lid zondert werknemers uit die namens een werkgever als bedrijfsleider in een grote mate van zelfstandigheid het landbouwbedrijf managen en daarin ook de bijbehorende landbouwarbeid verrichten. Deze uitzondering vloeit voort uit de bijzondere positie die de bedrijfsleider op dit moment heeft in de verordeningen van het Landbouwschap. Het totale beheer en de daarbij behorende uitvoering van de landbouwarbeid is namelijk in handen van de werknemer, die daarmee als ware hij de baas zelve het landbouwbedrijf leidt. De bedrijfsleider functioneert dus feitelijk op dezelfde wijze als een leidinggevende in de zin van onderdeel a van het eerste lid, zij het dat in het algemeen geen leiding wordt gegeven aan werknemers. Deze vergelijking leidt er ook toe, dat voor dit artikellid-onderdeel eenzelfde minimum loongrens geldt als voor onderdeel a van het eerste lid.

Onderdeel c van het eerste lid zondert de vervangers van de werkgever of de werknemer als bedoeld in onderdeel a of b van het eerste lid uit van de toepasselijkheid van de wet, maar alleen gedurende die vervanging. Deze beperking is niet beperkt tot vervanging tijdens ziekte, omdat ook om andere redenen vervanging van de leidinggevende als bedoeld in onderdeel a of b noodzakelijk kan zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan de vervanging tijdens vakanties of zakenreizen.

Onderdeel d van het eerste lid zondert werknemers uit van wie het jaarlijks in geld vastgesteld loon ten minste driemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6, overschrijdt. Het 'hoger personeel' dat op deze wijze buiten de toepasselijkheid van de arbeids- en rusttijdbepalingen uit de Arbeidstijdenwet komt, moet een bruto jaarsalaris verdienen dat per 1 januari 1996 meer dan f 84.900,- bedraagt (de zogenoemde autonome loongrens).

Onder "het jaarlijks in geld vastgesteld loon" moet worden verstaan: datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is. Daarbij geldt tevens, dat het moet gaan om in geld vastgesteld loon, zodat loon in natura buiten beschouwing dient te blijven. Vervolgens moet het ook gaan om jaarlijks in geld vastgesteld loon. Met andere woorden: het jaarlijks in geld vastgesteld loon dient vooraf bekend te zijn. Het gaat dan niet alleen om bijvoorbeeld de maandelijksse salarisbetalingen, maar ook om bijvoorbeeld de kerst- en nieuwjaarsgratificaties, de 13e maand, en de vakantietoeslag, die allen vooraf bekend zijn. Voor alle duidelijkheid moet nog worden opgemerkt, dat het gaat om de bruto bedragen. Op deze wijze is duidelijk of, en zo ja, welke arbeids- en rusttijden voor een bepaalde werknemer in acht genomen dienen te worden en kan controle op de naleving daarvan plaatsvinden.

Voor de arbeid op of vanaf een mijnbouwinstallatie zijn op basis van artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet in paragraaf 5.14 van dit be-

sluit regels gesteld die afwijken van paragraaf 5.2 van de wet. De wijze waarop deze arbeid wordt georganiseerd, heeft alles van doen met de (productie)processen die bij de opsporing en winning van delfstoffen op het continentaal plat gebruikt moeten worden. De veiligheid van de werknemers is daarbij direct verbonden met de veiligheid van de mijnbouwinstallatie en de veiligheid van het (productie)proces. Arbeids- en rusttijden maken een onlosmakelijk onderdeel van die veiligheid uit. Dat betekent, dat slechts een zeer beperkte categorie van werknemers van die veiligheidsregels wordt uitgezonderd. Om die reden is in het tweede lid van artikel 2.1:5 opgenomen, dat de onderdelen b tot en met d van het eerste lid niet van toepassing zijn op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie. Daarmee wordt bereikt, dat alleen leidinggevenden van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet worden uitgezonderd.

Het derde lid van artikel 2.1:5 vormt in wezen een verfijning van het eerste lid, onderdeel d. Waar in dat artikellid-onderdeel via een autonome loongrensbepaling alle werknemers buiten de toepasselijkheid van de voorschriften over arbeids- en rusttijden worden geplaatst, worden in dit artikellid werknemers die in hun arbeid met bijzondere omstandigheden te maken hebben daarvan uitgezonderd.

In onderdeel a van dit artikellid worden daartoe de werknemers genoemd, die arbeid in nachtdienst plegen te verrichten. In de Arbeidstijdenwet zijn er voor arbeid in nachtdienst aanvullende regels gesteld, omdat juist het werken in de nacht één van de belangrijkste risico-factoren is bij werktijdregelingen. Een autonome loongrens gaat aan dat risico voorbij. Een dergelijke optie wordt in het licht van de daarmee samenhangende risico's niet wenselijk geacht. Daarom wordt in dit onderdeel a voor de werknemers die 's nachts plegen te werken de uitzondering van het eerste lid, onderdeel d, ongedaan gemaakt. Met het werkwoord "plegen" wordt geduid op de frequentie en de regelmaat waarmee de werknemer nachtarbeid verricht. Die arbeid moet zowel op gezette tijden plaatsvinden, als een substantieel onderdeel van zijn totale arbeid uitmaken. Daarbij kan als richtlijn worden aangehouden een werknemer die gemiddeld genomen over een kalenderjaar gerekend één nachtdienst per week arbeid verricht.

In onderdeel b van dit artikellid worden de werknemers genoemd, die arbeid verrichten waaraan bijzondere risico's zijn verbonden. Het gaat dan niet om het tijdstip waarop gewerkt wordt, maar om de aard van de werkzaamheden. Indien die werkzaamheden gevaarlijk kunnen zijn voor de werknemer zelf of voor de omgeving waar de werkzaamheden plaatsvinden, blijven de voorschriften over arbeids- en rusttijden op de werknemer van toepassing, ongeacht de hoogte van zijn loon. Bij omstandigheden die uitsluitend voor de werknemer gevaarlijk zijn, kan gedacht worden aan arbeid waarbij gevaarlijke machines zijn betrokken, waarbij toxische stoffen worden verwerkt, of waarbij op gevaarlijke hoogte moet worden gewerkt. In relatie tot de omgeving van de arbeid valt te denken aan bijvoorbeeld procesoperators in de chemische industrie of bij kerncentrales, van wie het werk een groot afbreukrisico voor de omgeving met zich brengt.

LOONBEPALING

ARTIKEL 2.1:6

- De hoogte van het bedrag, bedoeld in artikel 2.1:5, eerste lid, bedraagt:
- 1 het twaalfvoud van de uitbetalingstermijn van een maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag, dat overeenkomstig artikel 14, eerste en zesde lid van die wet, is vastgesteld op 1 januari van het desbetreffende jaar,
 - 2 verhoogd met het op grond van artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag voorgeschreven percentage vakantiebijslag,

- 3 afgerond op het dichtstbijzijnde veelvoud van *f* 100,-, waarbij het restbedrag van *f* 50,- wordt afgerond naar boven.

TOELICHTING

In dit artikel wordt de hoogte van het bedrag, waarvan in artikel 2.1:5, eerste lid, sprake is, aangegeven. Gekozen is voor een koppeling aan het minimumloon. Doordat dit bedrag regelmatig wordt aangepast aan de inkomensontwikkelingen in Nederland, is een ingewikkelde indexeringsregeling of een jaarlijkse aanpassing van de loongrens in het Arbeidstijdenbesluit overbodig.

PODIUMKUNSTENAARS

- ARTIKEL 2.1:7** De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder, die uitsluitend of in hoofdzaak als acteur, artiest of musicus in zijn levensonderhoud voorziet.

TOELICHTING

Podiumkunstenaars beoefenen hun kunst zowel in voorstellingen als uitvoeringen voor publiek, als in repetities, oefeningen en trainingen die daaraan vooraf gaan. Waar zij op arbeidsovereenkomst werken, geldt dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is. Evenals bij beroepssporters (zie artikel 2.1:9) is het gegeven de aard van de arbeid logisch om de voorschriften over arbeids- en rusttijden niet op hen van toepassing te doen zijn. In artikel 2.1:7 wordt dan ook voor die podiumkunstenaars die als zodanig in hun levensonderhoud voorzien de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet beperkt.

SCHOOL- EN VAKANTIEKAMPEN

- ARTIKEL 2.1:8** De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn op ten hoogste 14 dagen in elke periode van 26 achtereenvolgende weken niet van toepassing op werknemers van 18 jaar of ouder die arbeid verrichten welke bestaat uit het leiden of begeleiden van leerlingen onderscheidenlijk personen tijdens schoolkampen of -reizen onderscheidenlijk vakantiedagen of -kampen, welke in het kader van de onderwijsinstelling of een inrichting ten behoeve van de jeugdhulpverlening worden georganiseerd en welke arbeid buiten die instelling onderscheidenlijk inrichting wordt verricht, mits die werknemer na het verrichten van deze arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren, welke rusttijd dient in te gaan uiterlijk op de derde dag na terugkeer van de bedoelde schoolkampen of -reizen onderscheidenlijk vakantiedagen of -kampen.

TOELICHTING

In dit artikel wordt de toepasselijkheid van de artikelen 4:2 en 4:3 (de mededeling en de registratie van de arbeids- en rusttijdenregeling) en de hoofdstukken 5 en 6 (arbeids- en rusttijden en medezeggenschapsaspecten) van de Arbeidstijdenwet uitgezonderd, in de situatie waarin sprake is van arbeid die bestaat uit het leiden of begeleiden van groepen tijdens vakantiedagen of -weken, die in het kader van een instelling voor de jeugdhulpverlening of in het kader van het onderwijs worden georganiseerd en welke arbeid buiten die instelling of die onderwijsinrichting wordt verricht. Wel geldt, dat na deze arbeid minimaal 36 uren onafgebroken rust moet volgen. Deze rust dient in te gaan uiterlijk op de derde dag na terugkeer van

de hiervoor bedoelde vakantiedagen of -weken. Bovendien mag dergelijke arbeid, gerekend over een periode van 6 maanden, op niet meer dan 14 dagen worden verricht.

SPORT

ARTIKEL 2.1:9 De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder, die uitsluitend of in hoofdzaak door middel van het beoefenen van sport in zijn levensonderhoud voorziet.

TOELICHTING

Verreweg de meeste personen die (semi-)professioneel hun sport beoefenen, vallen onder het werknemersbegrip in het kader van de Arbeidstijdenwet. Zo wordt vrijwel algemeen geaccepteerd, dat (semi)profvoetballers arbeid verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst. Maar naast voetbal zijn er talloze andere takken van sport waarin door sporters op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht, zoals bijvoorbeeld de wielersport, het basketbal en het volleybal. Bovendien staan amateur-sportlieden meestal niet in dienstbetrekking tot hun sportclub, maar om dit in zijn algemeenheid uit te sluiten is ook weer niet mogelijk. Dat geldt met name voor die situaties, waarin de amateur-sporter een regelmatige vergoeding voor zijn prestaties ontvangt die de reële kosten overschrijdt. Met andere woorden: het is niet mogelijk om eenduidig vast te stellen, dat sportbeoefenaren op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten. Daarnaast zal een deel van de professionele sportbeoefenaren onder de loongrensbepaling van artikel 2.1:5, eerste lid, onderdeel d, vallen, terwijl dat voor het andere gedeelte weer niet het geval zal zijn. Al met al voldoende argumenten om, gezien de trainingsschema's van beroepssporters, de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet voor deze categorie van werknemers te beperken.

Wel geldt, dat de betrokken sportbeoefenaar uitsluitend of in hoofdzaak in zijn levensonderhoud voorziet door middel van het beoefenen van sport. De uitsluiting van de Arbeidstijdenwet is echter wel beperkt. Zo blijft bijvoorbeeld paragraaf 4.3 van de Arbeidstijdenwet, waarin voorschriften zijn neergelegd voor vrouwelijke werknemers in verband met zwangerschap en bevalling, van toepassing. Ook artikel 4:1 van de wet, waarin sprake is van de beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie, blijft van toepassing.

VRIJWILLIGE BRANDWEER

ARTIKEL 2.1:10 Artikel 5:15, met uitzondering van het vijfde lid, van de wet is niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder die zich als vrijwilliger beschikbaar heeft gesteld voor de gemeentelijke brandweer en als zodanig door burgemeester en wethouders is aangesteld en werkzaam is.

TOELICHTING

De leden van de vrijwillige brandweer zijn op basis van een aanstelling door burgemeester en wethouders werkzaam in openbare dienst en zijn een onmisbaar onderdeel van de brandweerorganisatie. Artikel 2:6 van de Arbeidstijdenwet bepaalt, dat de wet en de daarop berustende bepalingen niet van toepassing zijn wanneer brandweerpersoneel repressief optreedt bij brand en ongevallen. Artikel 2:2 van de Arbeidstijdenwet kent eenzelfde bepaling in geval van rampen. Op de momenten dat dit personeel echter niet repressief optreedt, zoals bij het plegen van onderhoud en tijdens

de kazernering, zijn de Arbeidstijdenwet en de daarbij behorende arbeids- en rusttijdbepalingen wel van toepassing.

Werknemers bij de vrijwillige brandweer verrichten die arbeid in het algemeen naast een andere (hoofd)betrekking. Vanuit die (hoofd)betrekking neemt men deel aan die werkzaamheden van de vrijwillige brandweer, die te maken hebben met de daadwerkelijke uitruk ten bate van een repressief optreden. In een dergelijk geval treedt, zoals gesteld, de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet terug. De vrijwilliger verricht echter ook buiten zijn (hoofd)betrekking arbeid in het kader van de vrijwillige brandweer. Deze arbeid kan bestaan uit trainingen en opleidingen, onderhoud en kazernering, en valt wel onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet. Deze laatste arbeid loopt samen met de arbeid uit de (hoofd)betrekking van de werknemer en dient samengevoegd te voldoen aan de door de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen gegeven voorschriften. Zou artikel 5:15 van de Arbeidstijdenwet van toepassing zijn op de arbeid van de vrijwillige brandweer, dan zou òf de reguliere (hoofd)betrekking van de werknemer òf het lidmaatschap van de vrijwillige brandweer onmogelijk worden. Om die reden is artikel 2.1:10 opgenomen, waarin de samenloop-regeling van artikel 5:15 van de wet buiten toepassing wordt verklaard. Hierdoor blijft de inzetbaarheid van de vrijwillige brandweer, die zijn oorsprong vindt in het feit dat dit vrijwilligerschap veelal naast andere arbeid in een reguliere dienstbetrekking wordt ingevuld, op het noodzakelijke peil.

Overigens laat dit onverlet, dat voor de toepassing van de voorschriften over arbeids- en rusttijden bijvoorbeeld de arbeidstijd in de (hoofd)betrekking en bij de brandweer samengevoegd moeten worden, om van daaruit te bezien of bijvoorbeeld wordt voldaan aan het gestelde in artikel 5.3:4, vierde lid, onderdeel b, van het Arbeidstijdenbesluit. Het buiten toepassing verklaren van de samenloop-regeling heeft dan ook geen negatieve gevolgen voor de veiligheid of gezondheid van de vrijwillige brandweer, maar uitsluitend een praktisch gevolg voor de samenloop van diensten in de (hoofd)betrekking en bij de brandweer. Om die reden blijft voor de betrokken werknemer dan ook de verplichting gelden, die in het vijfde lid van artikel 5:15 van de Arbeidstijdenwet is neergelegd. Dat betekent, dat hij verplicht is om aan zijn werkgevers te melden, in welke mate hij voor (de) andere werkgever(s) arbeid verricht. Deze melding is daarbij niet alleen van belang voor de geschetste optelsom, maar ook van belang omdat de werkgever dan in staat is de werkbelasting van de werknemer te beoordelen. Zonder die beoordeling is de werkgever immers niet in staat voor die werknemer een verantwoord beleid (artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet) met betrekking tot de arbeids- en rusttijden te voeren.

WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

ARTIKEL 2.1:11 De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder, die wetenschappelijk onderzoek verricht, voor zover de aard van dit onderzoek of de in het onderzoek toe te passen processen dit noodzakelijk maken.

TOELICHTING

De beperking van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet in dit artikel is gekoppeld aan het gegeven dat het wetenschappelijk onderzoek onder andere wordt bepaald door natuurkundige wetmatigheden. Dergelijke wetmatigheden verhouden zich niet altijd met het in de wet voorgeschreven arbeids- en rusttijdenpatroon, maar zijn wel onderwerp van (wetenschappelijk) onderzoek. Vandaar dat de aard van het onderzoek een afwijking op het ter-

rein van de arbeids- en rusttijden noodzakelijk moet maken. Een vergelijkbare redenering gaat op voor bepaalde in het wetenschappelijke onderzoek gebruikelijke onderzoeksmethoden en de processen die dit met zich mee brengt. Maar ook hiervoor geldt, dat een afwijking van hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet noodzakelijk moet zijn. Daarmee samen hangt de uitsluiting van de toepasselijkheid van de artikelen 4:2 en 4:3 van de wet, die respectievelijk de mededeling van de arbeids- en rusttijdenregeling en de registratie van de arbeids- en rusttijden bevatten, en hoofdstuk 6 van de wet, waarin de medezeggenschapsaspecten zijn neergelegd.

2.2

UITBREIDING VAN DE TOEPASSELIJKHEID VAN DE WET

MIJNBOUWINSTALLATIE

ARTIKEL 2.2:1 Paragraaf 5.1 van de wet en - voor zover aangeduid als strafbare feiten - de paragrafen 5.2. tot en met 5.5. van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn van overeenkomstige toepassing op de persoon, die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van de wet, arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie.

TOELICHTING

Zoals hiervoor al is aangegeven (zie artikel 2.1:5), is de veiligheid van mensen bij het werken op en vanaf een mijnbouwinstallatie afhankelijk van de veiligheid van de mijnbouwinstallatie en de veiligheid van het (productie)proces. Om die reden wordt in artikel 2.2:1 de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet uitgebreid naar die personen, die zonder werkgever of werknemer in de zin van de wet te zijn, arbeid verrichten op of vanaf een mijnbouwinstallatie. Daarmee wordt bereikt, dat de bepalingen met betrekking tot de arbeids- en rusttijden, die zo'n onlosmakelijk onderdeel uitmaken van de veiligheidsmaatregelen die het werken op het continentaal plat vereisen, ook op zelfstandigen van toepassing zijn.

3

REGISTRATIE

3.1

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

MIJNBOUWINSTALLATIE

ARTIKEL 3.1:1 De werkgever zorgt er voor, dat op een bemande mijnbouwinstallatie de op die mijnbouwinstallatie betrekking hebbende deugdelijke registratie, bedoeld in artikel 4:3, eerste lid, van de wet aanwezig is. Een afschrift van deze registratie dient na ten hoogste 6 weken, gerekend vanaf de datum waarop de desbetreffende gegevens en bescheiden betrekking hebben, aanwezig te zijn in het hoofdkantoor van de werkgever in Nederland.

TOELICHTING

Een bemande mijnbouwinstallatie is een mijnbouwinstallatie (zie artikel 1:2, onderdeel g) waarop één of meer personen aanwezig plegen te zijn voor het verrichten van uitsluitend of in hoofdzaak andere werkzaamheden dan het verrichten van incidentele onderhoudswerkzaamheden of bewakingsdiensten.

Op grond van artikel 3.1:1 heeft de werkgever de verplichting om er voor te zorgen, dat de op grond van artikel 4:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet verplichte deugdelijke registratie op de bemande mijnbouwinstallatie zelf aanwezig is. Daaraan is vervolgens de verplichting gekoppeld, dat een afschrift van die registratie binnen een termijn van 6 weken in het hoofdkantoor van de werkgever in Nederland aanwezig moet zijn. Dit administratieve voorschrift bevordert het toezicht op de naleving van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.

Voor de goede orde zij opgemerkt, dat over de wijze van registreren van de arbeids- en rusttijden van werknemers op een mijnbouwinstallatie de Inspecteur-Generaal der Mijnen een aanschrijving met richtlijnen zal opstellen. Mocht deze aanschrijving niet de gewenste deugdelijke registratie tot gevolg hebben, dan zullen verdere nadere regels worden gesteld op basis van het tweede lid van artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet.

3.2

BEWAARTEMIJN

ARTIKEL 3.2:1 De termijn voor het bewaren van gegevens en bescheiden met betrekking tot de in artikel 4:3 van de wet neergelegde registratieverplichting bedraagt 52 weken, gerekend vanaf de datum waarop de desbetreffende gegevens en bescheiden betrekking hebben.

TOELICHTING

In artikel 3.2:1 is het algemeen geldende principe neergelegd van de ter-

mijn gedurende welke de gegevens en bescheiden met betrekking tot de registratieverplichting van artikel 4:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet moeten worden bewaard. Deze termijn is gesteld op 52 weken, gerekend vanaf de datum waarop de desbetreffende gegevens en bescheiden betrekking hebben.

4

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, ALGEMENE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

4.1

ALTERNATIEVE SANCTIE

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 4.1:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht in het kader van een alternatieve sanctie.

TOELICHTING

In dit artikel wordt duidelijk gemaakt, dat de afwijkende bepalingen in paragraaf 4.1 van het Arbeidstijdenbesluit alleen kunnen worden toegepast op de arbeid die een werknemer in het kader van een hem opgelegde alternatieve sanctie verricht. Op andere werkzaamheden is deze paragraaf dus niet van toepassing.

ARBEIDSTIJD VAN DE JEUGDIGE WERKNEMER

ARTIKEL 4.1:2 ¹ In afwijking van artikel 5:6 van de wet kan dit artikel worden toegepast.

² De werkgever voor wie de jeugdige werknemer arbeid in het kader van een alternatieve sanctie verricht, organiseert de arbeid zodanig, dat die werknemer ten hoogste 10 uren per dienst en 55 uren per week arbeid verricht.

TOELICHTING

In het eerste lid van dit artikel is aangegeven, dat van artikel 5:6 van de Arbeidstijdenwet, waarin de arbeidstijd van jeugdige werknemers is geregeld, kan worden afgeweken.

In het tweede lid wordt de mogelijkheid geopend, dat de jeugdige werknemer ter uitvoering van een alternatieve sanctie in totaal niet meer dan 10 uren per dienst en 55 uren per week arbeid verricht. In afwijking van artikel 5:6 van de Arbeidstijdenwet wordt derhalve geen compensatie op langere termijn voorgeschreven. Enerzijds omdat een dergelijke compensatie van een deel van de werktijd die in het kader van de alternatieve sanctie wordt verricht ten laste zou komen van de werkgever bij wie de betrokkene jeugdige werknemer eventueel in dienst is. Anderzijds kan een dergelijke compensatie achterwege blijven, omdat de werkzaamheden die in het kader van de alternatieve sanctie worden verricht in een relatief beperkte periode moeten worden verricht. Wel geldt, dat de in dit artikel voorgeschreven arbeidstijdnormen een optelsom zijn van de 'reguliere' arbeid en de alternatieve sanctie. Door de in de artikelen 2.1:1 en 4.1:4 gegeven constructie is het de werkgever die de alternatieve sanctie laat uitvoeren die deze optelsom moet maken.

Aangezien alleen een afwijking wordt toegestaan van de arbeidstijd, betekent dit, dat de dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd alsmede de regeling voor de arbeid op zaterdag en zondag onverkort blijven gelden.

Voor de volledigheid zij nog opgemerkt, dat op basis van artikel 4:4 van de Arbeidstijdenwet de tijd waarop de betrokken jeugdige onderwijs volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, aangemerkt wordt als arbeidstijd.

ARBEIDSTIJD VAN DE WERKNEMER VAN 18 JAAR OF OUDER

ARTIKEL 4.1:3 ¹

In afwijking van artikel 5:7 van de wet kan dit artikel worden toegepast.

²

De werkgever voor wie de werknemer van 18 jaar of ouder arbeid in het kader van een alternatieve sanctie verricht, organiseert de arbeid zodanig, dat die werknemer ten hoogste 12 uren per dienst en 60 uren per week arbeid verricht.

TOELICHTING

In het eerste lid van dit artikel wordt aangegeven, dat van artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet, dat de arbeidstijd van werknemers van 18 jaar of ouder betreft, kan worden afgeweken.

Voor de in het tweede lid van dit artikel neergelegde afwijking voor werknemers van 18 jaar of ouder kan verwezen worden naar de toelichting op artikel 4.1:2, omdat hier een vergelijkbare redenering geldt. De werknemer van 18 jaar of ouder mag ter uitvoering van een alternatieve sanctie in totaal niet meer dan 12 uren per dienst en 60 uren per week arbeid verrichten. Overigens wordt de in artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet gegeven dubbele normering in een standaard- en een overlegnorm in het tweede lid van artikel 4.1:3 vervangen door één norm. Gegeven het feit dat arbeid in het kader van een alternatieve sanctie als straf bedoeld is, past het niet om voor die arbeid een standaard- en overlegnorm te creëren.

MEDEDELINGSVERPLICHTING

ARTIKEL 4.1:4

De werknemer die bij een werkgever arbeid verricht in het kader van een alternatieve sanctie, verstrekt aan die werkgever uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.

TOELICHTING

Artikel 4.1:4 hangt samen met artikel 2.1:1. Doordat in dit laatstgenoemde artikel de samenloop-regeling niet van toepassing wordt verklaard, is ook de in artikel 5:15, vijfde lid, van de Arbeidstijdenwet genoemde mededelingsverplichting vervallen. Die mededelingsverplichting dient echter wel te gelden naar de werkgever onder wiens gezag arbeid in het kader van de alternatieve sanctie wordt verricht. Deze werkgever zal voor een juiste toepassing van het bepaalde in de artikelen 4.1:2 en 4.1:3 over de arbeidstijden van de werknemer bij de reguliere werkgever moeten beschikken. Met die gegevens in de hand, kan de werkgever dan binnen de normstelling van deze artikelen de arbeid in het kader van de alternatieve sanctie organiseren.

4.2

FEESTDAGEN

HET BEGRIIP FEESTDAG

ARTIKEL 4.2:1 Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder feestdag: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

TOELICHTING

Dit artikel geeft een definitie van het begrip feestdag, dat in paragraaf 4.2 van het Arbeidstijdenbesluit wordt gebruikt. Genoemd worden de algemeen erkende christelijke feestdagen en Nieuwjaarsdag. Koninginnedag en 5 december worden niet onder het begrip feestdag begrepen. Wel worden deze beide dagen genoemd in artikel 4.2:2, tweede lid, zodat dit laatstgenoemde artikel ook toepasbaar is op die dagen.

ARBEIDSTIJD VOORAFGAAND AAN DE FEESTDAG

ARTIKEL 4.2:2 **1** In afwijking van artikel 5:9, eerste en derde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.

2 Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit in verband met de feestdag, Koninginnedag of 5 december noodzakelijk maakt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder in de aaneengesloten periode van 7 dagen voorafgaand aan die dag ten hoogste tweemaal 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

3 Indien een door godsdienstige opvattingen ingegeven feestdag, anders dan bedoeld in artikel 4.2:1, de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden beïnvloedt op een wijze die gelijkenis vertoont met de beïnvloeding van een aldaar bedoelde feestdag, is het tweede lid van overeenkomstige toepassing.

4 Artikel 4.3:1 is niet van toepassing indien dit artikel wordt toegepast.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan dat het artikel alleen een afwijking bevat van de arbeidstijd per dienst en per nachtdienst, zoals vastgelegd in het eerste en derde lid van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet. Dat betekent, dat aan de in de eerste volzin van het eerste lid van artikel 5:9 genoemde voorwaarden tot afwijking van de arbeidstijd voldaan moet zijn, voordat de genoemde afwijking mag worden toegepast. Dat betekent ook, dat de in artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet genoemde arbeidstijden per week en per 13 weken onverkort van kracht zijn op de in artikel 4.2:2 gegeven afwijking. Met andere woorden: alleen van het bepaalde in artikel 5:9 van de wet met betrekking tot de arbeidstijd per (nacht)dienst kan worden afgeweken, mits daarbij wordt voldaan aan hetgeen in dit artikel 4.2:2 is bepaald. De afwijking die mogelijk wordt gemaakt, is daarbij in zowel de standaard- als de overlegregeling tot dezelfde grens mogelijk.

In het tweede lid van artikel 4.2:2 wordt de mogelijkheid geopend in de week voorafgaand aan een feestdag tot 14 uren per (nacht)dienst arbeid te verrichten. Evenals bij artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet is deze verlenging alleen mogelijk voor werknemers van 18 jaar of ouder. De afwijking mag alleen worden toegepast indien de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid dit in verband met de feestdag, Koninginnedag of 5 december, noodzakelijk maken. Daarmee wordt bedoeld, dat de noodzaak moet voortvloeien uit de arbeid op zich of de processen waaronder die arbeid tot stand komt. Hier wordt dus niet beoogd om zoveel mogelijk werknemers voorafgaand aan de feestdag vrijaf te geven, om vervolgens met de resterende werknemers op grond van dit artikel lange diensten te gaan draaien. De hoeveelheid arbeid per werknemer neemt dus toe doordat er als het ware sprake is van een korte seizoenspiek aan werkzaamheden. Op zich is een dergelijke piek binnen de bepalingen van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet op te vangen tot ten hoogste 12 uren per dienst. Het tweede lid van artikel 4.2:2 maakt het mogelijk om dit tweemaal in de 7 dagen voorafgaand aan de feestdag tot 14 uren te verlengen. Omdat de verlenging eigenlijk een vorm van verbijzondering is van artikel 4.3:1 (noodzakelijke werkzaamheden), wordt in het vierde lid dit artikel buiten toepassing verklaard. Daardoor kan niet tegelijkertijd van én artikel 4.2:2 én artikel 4.3:1 gebruik gemaakt worden.

Omdat in Nederland de christelijke feestdag niet meer de enige godsdienstige geïnspireerde feestdag is die gevierd wordt, is in het derde lid voor de met de christelijke feestdagen gelijk te stellen andere godsdienstige feestdagen, een gelijkstellingsbepaling opgenomen. Indien dergelijke godsdienstige feestdagen op eenzelfde wijze als bij de christelijke feestdagen de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid beïnvloeden, kan het tweede lid van dit artikel ook voorafgaand aan die dagen worden toegepast.

ARBEID OP DE FEESTDAG

ARTIKEL 4.2:3 1

In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst en artikel 5:8, derde lid, onderdeel c, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder in de tijdruimte tussen de dag voorafgaand aan de feestdag 18.00 uur en de op de feestdag volgende dag 08.00 uur:

- a ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
- b na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.

3

Indien het tweede lid wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat zoveel mogelijk werknemers geen arbeid verrichten in de tijdruimte gelegen tussen de feestdag 00.00 uur en de daarop volgende dag 06.00 uur.

4

Bij collectieve regeling kan een door godsdienstige opvattingen ingegeven feestdag, anders dan bedoeld in artikel 4.2:1, worden aangewezen waarop dit artikel van overeenkomstige toepassing is.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan, dat het een afwijking van de arbeidstijd per dienst en per nachtdienst betreft, zoals vastgelegd in het derde lid van de artikelen 5:7 en 5:8, onderdeel a, van de Arbeidstijdenwet, in plaats waarvan het bepaalde in artikel 4.2:3, tweede lid, onderdeel a, kan worden toegepast. In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel c, van de Arbeidstijdenwet voor de dagelijkse rusttijd, geldt vervolgens artikel 4.2:3, tweede lid, onderdeel b. Door de verwijzing naar het derde lid van de betreffende artikelen van de Arbeidstijdenwet, is de in het tweede lid van artikel 4.2:3 toegestane afwijking alleen bij collectieve regeling mogelijk. De toegestane afwijking van de arbeidstijd per dienst en per nachtdienst betekent, dat de in de artikel 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, van de Arbeidstijdenwet genoemde arbeidstijden per week en per 13 weken onverkort van kracht zijn op de afwijking in artikel 4.2:3.

Het tweede lid van dit artikel maakt het mogelijk om bij collectieve regeling af te spreken op feestdagen 12-uursdiensten te draaien door werknemers van 18 jaar of ouder. De 12-uursdiensten dienen daarbij in de periode van 18.00 uur de dag voorafgaand aan de feestdag tot 08.00 uur de dag volgend op de feestdag ingepland te worden. Deze bandbreedte is gekozen, om het ook voor vol- en semi-continu roosters mogelijk te maken dit soort diensten in te plannen. De genoemde tijdstippen omvatten alle gebruikelijke wisseltijdstippen van vol- en semi-continue arbeidstijdpatronen. Tijdens de 12-uursdienst mag maximaal 11 uur arbeid worden verricht, terwijl na de dienst een onafgebroken rust van 12 uren moet worden genoten. Het verschil tussen de lengte van de dienst en de duur van de arbeid hangt samen met de pauzeverplichting, zoals die voortvloeit uit artikel 5:10 van de Arbeidstijdenwet.

Het derde lid van dit artikel geeft in feite de doelstelling aan op grond waarvan dit artikel mag worden toegepast. Die toepassing moet er namelijk toe dienen om zoveel mogelijk werknemers op de betrokken feestdag vrijaf te geven.

Daar dit artikel slechts toepasbaar is bij collectieve regeling, is in het vierde lid ook de gelijkstelling van andere godsdienstige feestdagen dan de gedefinieerde dagen aan sociale partners overgelaten. Zij zijn het best in staat om in de gegeven situatie te bepalen of er nog andere feestdagen dan de christelijke voor de toepassing van dit artikel in aanmerking komen. Het aanwijzen van die dag is immers van gelijke orde als het regelen van de arbeid op die dag.

4.3

NOODZAKELIJKE WERKZAAMHEDEN

ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 4.3:1

1

In afwijking van de artikelen 5:7, eerste en derde lid, 5:8, eerste lid, onderdeel a, en derde lid, onderdeel a, en 5:9, eerste en derde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.

2

Indien de arbeid geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste éénmaal

in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

3

Het tweede lid is eveneens van toepassing, indien de arbeid wordt verstoord door een zich plotseling voordoende situatie:

- a waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat;
- b waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel dreigt te ontstaan.

TOELICHTING

Dit artikel geeft in het eerste lid aan, dat slechts afwijking wordt toegestaan van de arbeidstijd per (nacht)dienst, zoals deze is geregeld in de artikelen 5:7, eerste en derde lid, 5:8, eerste en derde lid, en 5:9, eerste en derde lid, van de Arbeidstijdenwet. De afwijking betreft zowel de standaard- als de overlegnorm uit die artikelen. De overige bepalingen uit deze artikelen, inclusief de eerste volzin van het eerste lid van artikel 5:9, blijven onverkort van kracht. De toegestane afwijkingen gelden uitsluitend voor werknemers van 18 jaar of ouder.

In het tweede lid van artikel 4.3:1 wordt bepaald, dat de arbeidstijd per (nacht)dienst eens in de twee weken kan worden verlengd tot een maximum van 14 uren. De arbeid waarvoor de afwijking wordt toegepast, mag geen uitstel gedogen. Daarbij valt te denken aan die situaties, waarbij het stoppen van de arbeid op dat moment de eerder gedane arbeid met terugwerkende kracht nutteloos zou maken, of waarbij het stoppen van de arbeid op dat moment de arbeid voor de daaropvolgende dienst zwaar zou belemmeren. Eveneens moet vaststaan, dat de arbeid, door het nemen van andere maatregelen dan het langer doorwerken op dat moment, niet te voorkomen was. Van de werkgever mag bijvoorbeeld verlangd worden dat hij voldoende werknemers inzet om de arbeid binnen de gegeven tijdsperiode te klaren. Het is echter tevens niet logisch dat de werkgever voor die ene onvoorziene piekbelasting in het jaar, die zich mogelijk niet eens voordoet, een compleet daarop gericht personeelsbestand in dienst heeft. Vandaar dat hier de term 'redelijkerwijs' is toegevoegd.

Het derde lid van dit artikel 4.3:1 voegt aan het tweede lid die situaties toe, waarin personen en goederen onverwachts letsel of schade dreigen op te lopen. Om deze gevaren weg te nemen kan de werkgever gebruik maken van de afwijking die is gegeven in het tweede lid.

4.4

OVERDRACHT VAN WERKZAAMHEDEN

RUSTTIJD EN ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 4.4:1

1

Ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst en de onafgebroken rusttijd kan, in afwijking van paragraaf 5.2 van de wet en de paragrafen 4.2 en 4.5 en hoofdstuk 5, dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de arbeidstijd per dienst of per nachtdienst onderscheidenlijk de onafgebroken rusttijd met ten

hoogste 15 achtereenvolgende minuten wordt verlengd onderscheidenlijk ingekort, indien de werkzaamheden van de werknemer van 18 jaar of ouder aan het einde van zijn dienst onderscheidenlijk nachtdienst worden overgenomen en direct daaropvolgend worden voortgezet door een andere werknemer en een goede voortgang van die werkzaamheden overdracht noodzakelijk maakt.

3

Op de afwijking, bedoeld in het eerste lid, zijn artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b, van de wet en de artikelen 5.1:4, tweede lid, onderdeel a, 5.2:3, derde lid, 5.4:2, tweede lid, onderdeel a, 5.5:2, tweede lid, 5.7:2, tweede lid, 5.8:3, tweede lid, 5.14:2, tweede lid, onderdeel a, en vierde lid, onderdeel a, 5.14:4, tweede lid, onderdeel a, 5.17:3, tweede lid, en 8.1:1, eerste lid, niet van toepassing.

TOELICHTING

In dit artikel wordt een afwijking gegeven van hetgeen in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet en in de paragrafen 4.2 en 4.5 en hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit is geregeld voor de arbeidstijd per (nacht)dienst en de rusttijd. De afwijking kan alleen worden toegepast voor werknemers van 18 jaar of ouder. De normstelling dat de overdracht niet meer dan 15 minuten mag bedragen, is afgeleid van de normering van de pauze, zoals die voortvloeit uit artikel 1:7, onderdeel e, van de Arbeidstijdenwet. Een pauze is namelijk een tijdruimte van ten minste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Een tijdruimte zonder arbeid die korter is dan 15 minuten, is dus geen pauze in de zin van de wet, maar arbeid. Hiermee wordt impliciet aangegeven, dat een tijdruimte van 15 minuten de afrondingsfactor is voor arbeids- en rusttijden. De normering van de overdracht van werkzaamheden sluit hierop aan. Indien een langere overdracht noodzakelijk is, zal daar in de vormgeving van het arbeidstijdpatroon rekening mee moeten worden gehouden.

Aan de toepasselijkheid van artikel 4.4:1 zijn echter twee beperkingen aangebracht. Allereerst moeten de werkzaamheden van de ene werknemer aan het einde van zijn (nacht)dienst worden overgenomen en direct daaropvolgend worden voortgezet door een andere werknemer. Vervolgens geldt, dat een overdracht van werkzaamheden noodzakelijk is om een goede voortgang van die werkzaamheden te waarborgen.

Het derde lid van artikel 4.4:1 is vergelijkbaar met de laatste volzin uit het eerste en derde lid van artikel 5:9 en het zevende lid van artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet. Het heeft tot doel het kwartier overdrachtstijd geen invloed te doen hebben op de telling van het aantal nachtdiensten, in die zin dat door het overdragen van de werkzaamheden aan het eind van een dienst die betreffende dienst door de overdrachtstijd niet als nachtdienst wordt aangemerkt.

4.5

PLOEGENARBEID

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 4.5:1

Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid die semi- of volcontinu in een ploegenstelsel door de werknemer van 18 jaar of ouder wordt verricht.

TOELICHTING

Dit artikel geeft aan dat de toepasselijkheid van paragraaf 4.5 zich uitsluitend richt op ploegenarbeid. Daarbij is die toepasselijkheid zodanig geformuleerd, dat het uitsluitend werknemers van 18 jaar of ouder betreft die semi-continu of volcontinu in een ploegenstelsel arbeid verrichten. Volcontinu wil zeggen, dat de diensten in het rooster van de werknemer alle uren van de dag en alle dagen van de week dienen te omvatten. Bij semi-continu zal er in de week één breuk in het rooster zijn, in het algemeen in het weekend. Met andere woorden: de in deze paragraaf gestelde afwijkende regels hebben slechts toepassing op die werknemers, die in hun rooster zowel overdag als 's nachts werken. Er moet daarbij sprake zijn van een wisseling van diensten, in die zin, dat men bijvoorbeeld na een aantal ochtenddiensten een aantal middagdiensten draait, om vervolgens een aantal nachtdiensten te werken. Een dergelijk patroon dient zich in de tijd te herhalen, om het semi- (5 of 6 dagen in de week) of volcontinu (7 dagen in de week) te doen zijn.

7/5-REGELING**ARTIKEL 4.5:2****1**

In afwijking van artikel 5:3, tweede lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, hetzij ten minste 96 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 11 maal 24 uren.

3

De in het tweede lid bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel benoemt als afwijking de wekelijkse rusttijd van werknemers van 18 jaar of ouder, zoals geregeld in artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet.

Het tweede lid van artikel 4.5:2 opent de mogelijkheid in vierploegendienst een zogenoemde snel roterende 7/5-regeling te draaien; de werknemers verrichten 7 dagen achtereenvolgens afwisselend in de ochtend, de middag en de nacht hun diensten. Na die 7 dagen volgt een periode van 5 dagen waarin geen arbeid wordt verricht. Die vierploegendiensten, waarbij de werknemers 7 dagen achtereenvolgens dezelfde (ochtend-, middag-, nacht-)dienst draaien, en dus niet snel roteren, zijn op grond van de normstelling in de Arbeidstijdenwet reeds mogelijk. De hier geschetste roulatie over ochtend, middag en nacht in die 7 dagen vereist echter een aanpassing van de norm met betrekking tot de wekelijkse rusttijd, omdat door die roulatie het verschil tussen het begin van de eerste dienst en het eind van de laatste dienst meer is dan 7 maal 24 uur, ofwel de basis voor de telling van de wekelijkse rust in artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet. De afwijking van de wekelijkse rust wordt daarbij gecompenseerd door het feit, dat de daarvoor in de plaats tredende rusttijdbepaling een rust van ten minste 96 aaneengesloten uren in elke tijdruimte van 11 maal 24 uren voorschrijft (was 60 uren in 9 maal 24 uren).

Het derde lid van dit artikel geeft vervolgens aan wanneer de tijdruimte uit het tweede lid begint te tellen. Deze constructie is gelijk aan die in de artikelen 5:3 en 5:5 van de Arbeidstijdenwet.

ARBEID OP ZONDAG**ARTIKEL 4.5:3****1**

In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst en van artikel 5:8, derde lid, onderdeel c, van de wet, kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in de tijdruimte tussen zaterdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur:

- a ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
- b na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.

3

Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid van de in dat lid bedoelde werknemer zodanig, dat deze op ten minste 26 zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel staat alleen een afwijking toe van het derde lid van de artikelen 5:7 en 5:8 van de Arbeidstijdenwet. Dat betekent, dat de toepassing van de in dit artikel toegestane afwijkingsmogelijkheid alleen bij collectieve regeling mogelijk is. De toegestane afwijking betreft de arbeidstijd per (nacht)dienst en de rusttijd na een nachtdienst. De overige voorschriften van de genoemde artikelen uit de Arbeidstijdenwet blijven dus onverkort van toepassing.

In de diverse volcontinue ploegendiensten is het vaak gebruikelijk om op zondag zogenoemde 12-uursdiensten te draaien. Door het inroosteren van dergelijke diensten is het mogelijk de werknemers zoveel mogelijk zondagen vrij te doen zijn. In het tweede lid van artikel 4.5:3 is het mogelijk gemaakt om bij collectieve regeling 12-uursdiensten op de zondag in te zetten. Bij de formulering van dit tweede lid is aansluiting gezocht bij artikel 4.2:3 inzake de arbeidstijd op feestdagen. Ook hier is de begrenzing van de tijdruimte rond de zondag gesteld op 18.00 uur voorafgaand aan die dag en 08.00 uur volgend op die dag. Na de dienst moet een onafgebroken rust van 12 uren worden genoten, terwijl in de dienst niet meer dan 11 uren arbeid mag worden verricht. In het derde lid is daarbij een aanvullende bepaling opgenomen, die er voor zorgt, dat de werknemer ook daadwerkelijk meer zondagen vrij is. In plaats van de in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven 13 vrije zondagen per jaar, geldt bij de toepassing van dit artikel dat de werknemer ten minste 26 zondagen per jaar vrij dient te zijn. Deze laatste bepaling betekent ook, dat indien dit artikel gebruikt wordt, dat gebruik niet eenmalig zal zijn, maar structureel in het rooster zal worden ingepland.

PAUZE**ARTIKEL 4.5:4****1**

In afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer de in het tweede lid van artikel 5:10 van de wet bedoelde pauze heeft.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel staat een afwijking toe van het zevende lid van artikel 5:10 van de Arbeidstijdenwet. Dat betekent, dat deze afwijking slechts bij collectieve regeling kan worden toegepast.

Het tweede lid bepaalt, dat er in een (nacht)dienst ten minste een pauze moet worden geroosterd. Op basis van artikel 5:10, zevende lid, van de Arbeidstijdenwet zou die pauze een half uur moeten bedragen, eventueel op te splitsen in twee pauzes (van ten minste een kwartier). Omdat het bij het ontwerpen van een semi- of volcontinu ploegenrooster vooral gaat om het afstemmen van een 24-uurs bedrijfstijd op de aanwezigheid van wisselende werknemers, kan het zevende lid van artikel 5:10 van de wet een belemmering vormen voor een goed ontwerp. In een goed ontwerp past wel een pauze, maar die pauze (of pauzes) moeten dan passen bij de wisseling van ploegen die daarmee verband houdt. Om die reden kan op grond van artikel 4.5:4 door de partijen bij dat ontwerpproces maatwerk worden geleverd.

5

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, BIJZONDERE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

5.1

BAGGERWERKZAAMHEDEN

BEGRIIP BAGGERWERKZAAMHEDEN

ARTIKEL 5.1:1 Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder baggerwerkzaamheden: werkzaamheden die bestaan uit het baggeren, zuigen, opspuiten, verplaatsen of winnen van materialen voor industriële, bouwkundige of andere doeleinden en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

TOELICHTING

Voor de definitie van het begrip “baggerwerkzaamheden” in artikel 5.1:1 is zoveel mogelijk aangesloten bij de omschrijving van het begrip baggerbedrijf in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst baggerbedrijf, zij het, dat in de formulering een en ander is gecompriimeerd tot die onderdelen van het baggerbedrijf, die zich ook daadwerkelijk met het baggeren bezighouden.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.1:2 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op baggerwerkzaamheden op het Nederlands territorium, verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder die geen schepeling als bedoeld in artikel 1 van de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart of bemanningslid als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart is.

TOELICHTING

De toepasselijkheid van deze paragraaf wordt in artikel 5.1:2 beperkt tot de baggerwerkzaamheden die “op Nederlands territorium” plaatsvinden. Bovendien moet betrokken werknemer geen schepeling als bedoeld in artikel 1 van de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart of bemanningslid als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart zijn. Bovendien geldt de toepasselijkheid van de paragraaf alleen voor werknemers van 18 jaar of ouder.

ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 5.1:3 **1** In afwijking van artikel 5:7, derde lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 11 uren per dienst, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week, en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

ARBEID IN NACHTDIENST**ARTIKEL 5.1:4****1**

In afwijking van artikel 5:8, derde lid, van de wet kan, met inachtneming van artikel 5.1:3, dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst:

- a in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 28 maal arbeid in nachtdienst verricht;
- b na het verrichten van arbeid in nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
- c na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 maal achtereen arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 60 uren.

TOELICHTING

De in het eerste lid van de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 aangegeven afwijkingen van de Arbeidstijdenwet betreffen de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, van de wet. De nadere artikellid-aanduiding van de artikelen 5:7 en 5:8 van de wet geeft aan, dat alleen bij collectieve regeling van de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 van het Arbeidstijdenbesluit gebruik gemaakt kan worden. Het eerste lid van artikel 5.1:4 geeft ook aan, dat dit artikel slechts in combinatie met artikel 5.1:3 gebruikt kan worden.

In het baggerbedrijf wordt in zogenoemde beurtgang arbeid verricht. Dat betekent, dat na iedere 12 uren de bemanning aan boord van een baggerschip wisselt. Of dat deel van de bemanning dat bij de wisseling gaat rusten, het schip al dan niet verlaat, is afhankelijk van de omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden uitgevoerd. In geval dat de bemanning bij de wisseling het schip niet verlaat, is er sprake van een louter formele beschikbaarheid, die in dit verband geen arbeid in de zin van de Arbeidstijdenwet oplevert. De beurtgang vloeit voort uit de aard van het productieproces zoals dat aan boord van een baggerschip plaatsvindt.

De aard van het hiervoor geschetste arbeidstijdpatroon betreft logischerwijze ook de nacht. De beurtgang kan zowel volcontinu als semi-continu geschieden. Bij een beurtgang van bijvoorbeeld 3 ploegen wordt er van maandagochtend tot en met vrijdagnacht gewerkt, waarbij twee ploegen in een week 12 uren op en 12 uren af draaien en de derde ploeg vrij is. Over een periode van 3 weken rouleert die beurtgang zodanig, dat iedere ploeg twee weken gewerkt heeft en één week vrij is geweest.

De combinatie van de bepalingen in de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 maakt het mogelijk om in het baggerbedrijf de beurtgang te organiseren. Tijdens de 12-uursdienst mag daarbij maximaal 11 uren arbeid worden verricht en gemiddeld niet meer dan 40 uren per week. Het aantal nachtdiensten achtereen mag ten hoogste 7 stuks bedragen, waarna een onafgebroken rusttijd van 60 uren moet volgen. Na iedere nachtdienst dient een onafgebroken rust van 12 uren te worden genoten.

PAUZE**ARTIKEL 5.1:5****1**

Indien de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 van toepassing zijn, wordt, in afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet, dit artikel toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de in het tweede lid van

artikel 5:10 van de wet bedoelde pauze ten minste één uur bedraagt, welke mag worden gesplitst in twee of meer pauzes.

TOELICHTING

De afwijking van de Arbeidstijdenwet in het eerste lid van dit artikel betreft artikel 5:10, zevende lid, van de wet terzake van de pauzeregeling. Deze nadere artikellid-aanduiding betekent, dat in artikel 5.1:5 een afwijking wordt gegeven voor de totale omvang van de pauze. Deze afwijking moet worden toegepast, indien de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 van toepassing zijn. Het in deze paragraaf geregelde arbeidstijdpatroon van 12 uren op en 12 uren af, vergt dat vanwege de belasting voor de werknemer zijn arbeid door voldoende pauze(s) wordt onderbroken. Om die reden is in het tweede lid van dit artikel de pauzeverplichting, die in artikel 5:10, zevende lid, van de wet is neergelegd, verdubbeld. De minimaal voorgeschreven pauze van één uur en de in artikel 5.1:3 voorgeschreven maximale arbeidstijd van 11 uren per dienst, geven tezamen precies de 12-uursdienst zoals die in de beurtgang door het baggerbedrijf wordt uitgevoerd.

5.2

BEVEILIGING

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.2:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op beveiligingswerkzaamheden die worden verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder en waarvoor die werknemer toestemming als bedoeld in artikel 7, tweede lid, van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus heeft verkregen en bij de uitvoering van die werkzaamheden een legitimatiebewijs als bedoeld in artikel 9, vierde lid, van die wet bij zich draagt.

TOELICHTING

Werknemers die beveiligingswerkzaamheden verrichten, moeten op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus, voordat zij beveiligingswerkzaamheden mogen verrichten, door de politie worden gescreend en tijdens die werkzaamheden van een door de Minister van Justitie gemodelleerd legitimatiebewijs zijn voorzien (zie de artikelen 7, tweede lid, en 9, vierde lid, van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus). Door deze beide elementen in artikel 5.2:1 over de toepasselijkheidsbepaling van paragraaf 5.2 op te nemen, wordt bewerkstelligd, dat onomstotelijk vaststaat op welke werknemers deze paragraaf van toepassing is. De genoemde wet definieert in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, beveiligingswerkzaamheden als volgt: het bewaken van de veiligheid van personen en goederen of het waken tegen verstoring van de orde en rust op terreinen en in gebouwen. Tot slot zij opgemerkt, dat de toepasselijkheid van paragraaf 5.2 zich beperkt tot uitsluitend werknemers van 18 jaar of ouder.

ARBEID OP ZATERDAG EN ZONDAG

ARTIKEL 5.2:2 ¹ In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst en van artikel 5:8, derde lid, onderdeel c, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in de tijdruimte gelegen tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur:

- a ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
- b na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
- c ten minste 2 maal in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht in de tijdruimte gelegen tussen zaterdag 00.00 uur en de daaropvolgende maandag 06.00 uur.

TOELICHTING

In het eerste lid van artikel 5.2:2 wordt aangegeven dat afgeweken kan worden van de arbeidstijd per (nacht)dienst en de na een nachtdienst te genieten onafgebroken rusttijd in de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, van de Arbeidstijdenwet. De overige voorschriften in deze artikelen blijven dus onverkort van toepassing. De afwijking kan uitsluitend bij collectieve regeling worden toegepast.

Op grond van artikel 5.2:2, tweede lid, wordt het mogelijk om tijdens het weekend in de bedrijfstak particuliere beveiliging 12-uursdiensten te draaien. Door het roosteren van dergelijke diensten ontstaan extra vrije weekenden. Dit artikel is vergelijkbaar met de artikelen 4.2:3, 4.5:3 en 5.6:3 van het Arbeidstijdenbesluit. De aard van de arbeid in deze bedrijfstak staat het over het algemeen toe in het weekend 12-uursdiensten te draaien. Partijen bij een collectieve regeling worden in staat geacht te bepalen of de belasting voor de werknemer daarbij niet te hoog wordt. In elk geval moet voldaan worden aan de in onderdeel b voorgeschreven rusttijd van 12 uren na een dergelijke dienst en de in onderdeel c vermelde 2 vrije weekenden per 4 weken.

ARBEID IN NACHTDIENST**ARTIKEL 5.2:3****1**

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer waarvoor de in artikel 5.2:1 bedoelde werkzaamheden uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit mobiele surveillance.

2

In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de wet kan het derde lid worden toegepast.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 35 maal arbeid in nachtdienst verricht.

TOELICHTING

Binnen de particuliere beveiliging is een specifieke tak van dienstverlening aanwezig, de zogenoemde mobiele surveillance. Het werk kenmerkt zich door een arbeidstijdpatroon, dat vooral de avond en de nacht omvat. De werknemer rouleert dan ook in zijn functie van mobiele surveillant over de beschikbare avond- en nachtdiensten. Voor deze diensten is echter een afwijking van de Arbeidstijdenwet noodzakelijk, omdat de normstelling voor nachtarbeid in de Arbeidstijdenwet uitgaat van een spreiding van de werkzaamheden over alle dagdelen.

Het eerste lid van artikel 5.2:3 geeft aan dat dit artikel uitsluitend voor de eerder geschetste werkzaamheden toepasbaar is. In het tweede lid wordt de

afwijking aangeduid, namelijk artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet. De overige voorschriften uit dat artikellid blijven dus onverkort van toepassing. Bovendien is de toegestane afwijking slechts toepasbaar bij collectieve regeling.

In het derde lid van artikel 5.2:3 wordt het voor de werkgever mogelijk om de arbeid zodanig te organiseren dat de werknemer (uitgaande van een 5-daagse werkweek) afwisselend bijvoorbeeld een week 's avonds en een week 's nachts werkt.

PAUZE

ARTIKEL 5.2:4

1 Uitsluitend indien de werknemer de beveiligingswerkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, kan bij collectieve regeling van artikel 5:10, tweede lid, van de wet worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:10, tweede lid, van de wet is nietig.

2 Indien het eerste lid, eerste volzin, van toepassing is, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.

3 Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever in afwijking van de artikelen 4.2:3, tweede lid, onderdeel a, 4.5:3, tweede lid, onderdeel a, en 5.2:2, tweede lid, onderdeel a, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

TOELICHTING

Het karakter van beveiligingswerkzaamheden brengt nogal eens met zich mee dat de functie door één persoon wordt vervuld en er geen mogelijkheid is om een pauze in de zin van artikel 1:7, onderdeel e, van de Arbeidstijdenwet te hebben. Bij een pauze heeft de werknemer immers geen enkele verplichte bemoeienis ten aanzien van de bedongen arbeid. Zou de betrokken werknemer wel een pauze hebben, dan zal op dat moment in het kader van de beveiliging een andere werknemer de arbeid moeten overnemen. Dit is echter organisatorisch met name tijdens nacht- en weekenddiensten onmogelijk. Bovendien is de intensiteit van de arbeid tijdens deze diensten van een zodanig niveau, dat er voldoende rustmomenten in de arbeid zelf aanwezig zijn.

De in het eerste lid van dit artikel aangeduide afwijkingen zijn uitsluitend toepasbaar bij collectieve regeling. Het gaat dus om een afwijking van de pauzeregeling, waarbij de voorwaarden van het tweede lid van artikel 5.2:4 in acht moeten worden genomen. Dat tweede lid geeft aan sociale partners de mogelijkheid om bij collectieve regeling op die plaatsen waar zij dit nodig achten de pauze achterwege te laten, daar zij bij uitstek degenen zijn, die het best kunnen beoordelen of de intensiteit van de arbeid dat toestaat. Toepassing van dit artikel maakt het op grond van het derde lid mogelijk om in het weekend 12-uursdiensten met daarbinnen 12 uren arbeid te verrichten. Indien artikel 5.2:4 wordt toegepast, vereist het tweede lid van dit artikel dat de werknemer niet meer dan gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. Door deze bepaling wordt de lange dienstbelasting van de 12-uursdienst en het ontbreken van de pauze op langere termijn gecompenseerd.

5.3

BRANDWEER

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

- ARTIKEL 5.3:1** Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder:
- a die met goed gevolg een brandweeropleiding heeft afgesloten met een vanwege Onze Minister van Binnenlandse Zaken afgenomen examen dan wel door voornoemd minister is vrijgesteld van de aan die opleiding verbonden diploma-eis en die als zodanig werkzaam is;
 - b die in directe samenhang met de in onderdeel a bedoelde werknemer arbeid verricht voor de in dat onderdeel bedoelde arbeid.

TOELICHTING

Dit artikel bepaalt de reikwijdte van paragraaf 5.3 van het Arbeidstijdenbesluit. In onderdeel a worden die werknemers genoemd, die op basis van hun opleiding een brandweerrang hebben verkregen of door de Minister van Binnenlandse Zaken van die opleidingseis zijn ontheven, en die ook daadwerkelijk als brandweerman of -vrouw arbeid verrichten. Voor de formulering van dit onderdeel is aansluiting gezocht bij de artikelen 4 en 5 van het Besluit brandweerpersoneel. Zowel de werknemers bij de beroeps-, de vrijwillige, als de bedrijfsbrandweer voldoen aan dit artikel-onderdeel. Onderdeel b benoemt die werknemers, die direct in samenhang met de in onderdeel a bedoelde werknemers arbeid verrichten. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan chauffeurs of EHBO'ers, die niet bij de directe brandbestrijding betrokken zijn maar wel een onlosmakelijk onderdeel uitmaken van de ploeg werknemers die bij melding van een brand of ongeval uitrukt. Tot slot zij opgemerkt, dat de toepasselijkheid van paragraaf 5.3 zich beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder.

CONSIGNATIE

- ARTIKEL 5.3:2**
- 1 Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die lid is van de vrijwillige brandweer en de functie van commandant of ondercommandant vervult.
 - 2 In afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdelen a en b, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
 - 3 Indien dit door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de in het eerste lid bedoelde werknemer gedurende ten minste 13 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 26 achtereenvolgende weken geen consignatie tussen twee opeenvolgende diensten wordt opgelegd.

TOELICHTING

De in het tweede lid van dit artikel aangeduide afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdelen a en b, van de Arbeidstijdenwet is op grond van het eerste lid uitsluitend toepasbaar voor werknemers die lid zijn van de vrijwil-

lige brandweer en binnen die brandweer de functie van (onder)commandant vervullen. Door de noodzakelijke aanwezigheid van deze functionarissen bij het repressief optreden, en het feit dat deze rangen bij de vrijwillige brandweer slechts voor een beperkt aantal mensen bereikbaar is, is het voor een goed functioneren van die brandweer van belang, dat deze (onder)commandant vaker geconsigneerd is.

Kenmerk van de vrijwillige brandweer is, dat men voor de uitruk wordt opgeroepen terwijl men zich òf met privé-zaken òf met de arbeid in de reguliere dienstbetrekking bezighoudt. Indien men verplicht is om aan de oproep gehoor te geven, is er sprake van consignatie in de zin van de Arbeidstijdenwet. In veel gevallen is die verplichting er bij de vrijwillige brandweer niet. Het aantal vrijwilligers dat bij een oproep komt opdagen, is namelijk groter dan voor de te vormen uitrukploeg noodzakelijk is, zodat een verplichte opkomst niet nodig is. Voor de uitruk is het echter wel van belang dat er een (onder)commandant aanwezig is. Bij deze rang wordt dan ook meestal wel consignatie in de zin van de Arbeidstijdenwet opgelegd, waarbij men verplicht is aan de oproep tijdens die consignatie gehoor te geven. Op grond van het derde lid van artikel 5.3:2 kan de consignatie zich gemiddeld over één van de twee weken uitstrekken. De voorwaarde in dit artikel, dat toepassing slechts mogelijk is indien dit door andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, moet zo worden uitgelegd dat, daar waar de vrijwillige brandweer voldoende rangen van ondercommandant en commandant heeft om de hier toegestane frequentie van consignatie niet te doen plaatsvinden, dit artikel dan ook niet mag worden toegepast.

AANWEZIGHEIDSDIENST

ARTIKEL 5.3:3

- 1 Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die lid is van de vrijwillige brandweer.
- 2 Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde en vierde lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
- 3 De werknemer:
 - a wordt ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 31 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst opgelegd;
 - b heeft vóór en ná een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren;
 - c verricht ten hoogste 9 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid.
- 4 Van het derde lid kan, met inachtneming van het vijfde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.
- 5 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a ten hoogste 4 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, 46 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 124 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;

- b vóór en ná een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren;
- c ten hoogste 10 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht.

TOELICHTING

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de beroeps- en bedrijfsbrandweer. Voor de vrijwillige brandweer geldt artikel 5.3:4. Dit onderscheid in de regeling van de aanwezigheidsdienst heeft alles te maken met het feit, dat de vrijwilliger niet bij de brandweer, maar bij een andere werkgever zijn hoofdbetrekking vervult. Het onverkort van toepassing verklaren van artikel 5.3:3 zou voor deze werknemer een te grote fysieke en lichamelijke belasting betekenen, die zich niet verhoudt met de doelstelling van de Arbeidstijdenwet.

Bij de brandweer in Nederland is een arbeidstijdpatroon tot stand gekomen, waarin de werknemers een 24-uursdienst draaien, die gevolgd wordt door een periode van hetzij 48 uren hetzij 24 uren vrij, waarna opnieuw deze cyclus wordt ingegaan. Tijdens die 24-uursdienst verricht men in principe 8 uren werkzaamheden (onderhoud, training, surveillance, etc.), waakt men vervolgens 8 uren en slaapt men tenslotte 8 uren. Tijdens de 24-uursdienst verblijft men verplicht in de kazerne of verricht men buiten die kazerne werkzaamheden of oefeningen. Dat betekent, dat hier voor de volle 24 uur sprake is van arbeid in de zin van de Arbeidstijdenwet. Het arbeidstijdpatroon past onder andere daardoor niet binnen de in de Arbeidstijdenwet gestelde normen, waardoor afwijkende regelgeving in deze paragraaf noodzakelijk is. Die afwijkende regelgeving maakt daarbij gebruik van het begrip aanwezigheidsdienst, zoals in artikel 1:2, onderdeel c, van het Arbeidstijdenbesluit is gedefinieerd en de daarmee verbonden gelijkstellingsbepaling van arbeidstijd met rusttijd in artikel 1:3 van het Arbeidstijdenbesluit.

Artikel 5.3:3 maakt het mogelijk om het arbeidstijdpatroon van 24-uursdiensten binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen te organiseren. De opzet van dit artikel is daarbij zodanig, dat in het derde lid de standaardregeling wordt weergegeven, waarvan op grond van het vierde lid bij collectieve regeling, met in achtname van het vijfde lid (overlegregeling), kan worden afgeweken.

In het derde lid wordt de uitgangspositie voor het hier bedoelde arbeidstijdpatroon gegeven: gemiddeld verricht de werknemer niet meer dan één aanwezigheidsdienst (24-uursdienst) per drie dagen. Voor en na die dienst wordt een onafgebroken rust voorgeschreven, terwijl de arbeidstijd in de dienst (anders dan uitsluitend de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats) beperkt is tot maximaal 9 uren. Gemiddeld is de arbeidstijd begrensd tot 40 uren per week. De voorgeschreven rusttijd voor en na de aanwezigheidsdienst is niet gelijk aan 48 uren (24 uur op, 48 uur af), omdat daarin regelmatig korte onderbrekingen plaatsvinden die te maken hebben met het gezamenlijk oefenen van de brandweer teneinde de vereiste vaardigheden in het repressief optreden te verkrijgen of te behouden. Door de nu voorgeschreven rusttijd wordt de flexibiliteit behouden om dit soort gezamenlijke activiteiten van het brandweerkorps te plannen.

In het vierde lid van dit artikel wordt bepaald, dat van het voorschrift in het derde lid bij collectieve regeling kan worden afgeweken. De formulering van dit artikellid is identiek aan vergelijkbare formuleringen in de Arbeidstijdenwet.

Het vijfde lid geeft de grens aan tot waar in de collectieve regeling van de standaardregeling kan worden afgeweken. In principe is het mogelijk om in de collectieve regeling in plaats van een cyclus '24 uur op 48 uur af' een

cyclus '24 uur op 24 uur af' te draaien (onderdeel a). Gemiddeld over een jaar gezien dient het aantal aanwezigheidsdiensten echter altijd gelijk te zijn aan het aantal dat op grond van het derde lid van dit artikel mogelijk is. De reden voor deze overlegregeling is gelegen in de noodzaak tot een zekere flexibiliteit bij het hanteren van de 24-uursdiensten. Vakantieperiodes en uitval door zieke werknemers zijn er bijvoorbeeld verantwoordelijk voor dat de brandweer wel eens met een lagere bezettingsgraad moet draaien. In die gevallen vereist een adequate bezetting van de brandweerpost voor een enkele of alle brandweertaken wel eens een cyclus van '24 uur op 24 uur af'. De compensatie wordt gevonden in die periodes, dat de bezettingsgraad op volle sterkte is. Ook bij dit arbeidstijdpatroon is voor en na de aanwezigheidsdienst een rusttijd voorgeschreven, die één keer per week kan worden ingekort tot 8 uren, en wordt er een beperking aan de arbeidstijd gesteld: maximaal 10 uren per etmaal en gemiddeld 45 uren per week.

ARTIKEL 5.3:4

1

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die lid is van de vrijwillige brandweer.

2

Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde en vierde lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

3

Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het vierde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het vierde lid, is nietig.

4

Indien het derde lid, eerste volzin, van toepassing is, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de in het eerste lid bedoelde werknemer:

- a ten hoogste éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 10 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
- b ten hoogste 10 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht.

TOELICHTING

Waar vrijwillige en beroepsbrandweer gezamenlijk een korps vormen, draaien de vrijwilligers - met name in de weekenden - wel eens in het kazerneringspatroon van 24-uursdiensten mee. Op grond van het vierde lid van dit artikel is dat met een frequentie van éénmaal per week en tien maal per 13 weken toegestaan. De aanwezigheidsdienst kan uitsluitend bij collectieve regeling worden toegepast. De arbeidstijd per etmaal mag daarbij ten hoogste 10 uren bedragen. Ook hier ligt de gemiddelde arbeidstijd op 45 uren per week. Voor de goede orde zij opgemerkt, dat de vrijwilliger, in tegenstelling tot het bepaalde in artikel 5.3:3, derde en vijfde lid, voor en na het verrichten van een aanwezigheidsdienst geen rusttijd krijgt voorgeschreven. Aangezien hier het verrichten van deze diensten niet structureel en fulltime voorkomt, is deze bepaling in dit geval niet noodzakelijk. Bovendien zou een dergelijke bepaling de inzet van vrijwilligers in het kazerneringspatroon praktisch onmogelijk maken, omdat die kazernering moet worden ingepast in het arbeidstijdpatroon van hun hoofdbetrekking. Overigens telt de arbeidstijd in die hoofdbetrekking mee voor de in dit artikel voorgeschreven maximale arbeidstijd van gemiddeld 45 uren per week.

5.4

BROOD- EN BANKETBAKKERIJ

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.4:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid, die bestaat uit het bakken van brood en banket en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

Artikel 5.4:1 bepaalt de toepasselijkheid van paragraaf 5.4. Die toepasselijkheid is in eerste instantie beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder. Voor jeugdige werknemers is immers nachtarbeid verboden. Ten tweede is de toepasselijkheid beperkt tot die werknemers, die arbeid verrichten welke bestaat uit het bakken van brood en banket. Het bakken van het brood en banket is namelijk de kern van het productieproces, op grond waarvan de in deze paragraaf gegeven afwijkingen noodzakelijk zijn. Omdat het productieproces zich uiteraard niet beperkt tot het bakken alleen, zijn daar de direct daarmee samenhangende werkzaamheden aan toegevoegd. Daaronder dienen die werkzaamheden te worden verstaan, die voorafgaand aan het bakken verricht moeten worden, zoals het opstoken van de ovens, het deeg kneden en het rijzen van het deeg, en die volgend aan het bakken verricht moeten worden, zoals het afvoeren van het brood en het opruimen van de bakkerij. Die werkzaamheden die geen direct verband houden met het productieproces van het brood, zoals het transport en de verkoop van het brood, worden niet geacht onder de toepasselijkheid van deze paragraaf te vallen.

ARBEID IN NACHTDIENST

ARTIKEL 5.4:2 **1** In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, en onderdeel d, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst:

- a hetzij ten hoogste 42 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht, hetzij ten hoogste 32 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur;
- b na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren.

TOELICHTING

Het eerste lid geeft aan, dat afgeweken kan worden van het aantal nachtdiensten per periode en de na een reeks van nachtdiensten te genieten rust, zoals geregeld in artikel 5:8 van de Arbeidstijdenwet, mits daarbij het bepaalde in artikel 5.4:2 in acht wordt genomen. Bovendien is de afwijking slechts mogelijk bij collectieve regeling.

Het tweede lid van artikel 5.4:2 geeft in onderdeel a allereerst een afwijking voor wat betreft het aantal malen, namelijk gemiddeld 42 per 13

weken, dat arbeid kan worden verricht in nachtdienst, welk aantal op jaarbasis niet meer dan 140 mag bedragen. In plaats van deze afwijking gericht op het aantal nachtdiensten, is het ook mogelijk af te wijken in het volume aan nachtarbeid. Daartoe wordt in dit onderdeel a een norm van ten hoogste 32 uren per 2 weken in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur gesteld. Het verschil tussen de nachtdienst-norm en de volume-norm is daarin gelegen, dat waar de nachtdienst-norm een tweeploegendienst mogelijk maakt van één week dagdiensten gevolgd door één week nachtdiensten, de volume-norm het mogelijk maakt iedere week in nachtdienst arbeid te verrichten. De eerste is daarbij gericht op het industriële bakkersbedrijf, de tweede op de ambachtelijke (kleine) bakkersbedrijven. In onderdeel b van dit artikellid is het aantal nachtdiensten dat achtereenvolgend mag worden gewerkt, beperkt tot 6. De rust die na een reeks van nachtdiensten moet worden genoten, is in dit artikellid-onderdeel gesteld op ten minste 36 uren. Deze afwijking van het bepaalde in de Arbeidstijdenwet hangt samen met het 6-daagse productieproces van het broodbakken.

5.5

DAGBLADBEDIJF

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.5:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid, waarbij de werknemer van 18 jaar of ouder werkzaamheden verricht in verband met de samenstelling, productie en verspreiding van ochtendkranten, alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

TOELICHTING

In artikel 5.5:1 wordt de toepasselijkheid van paragraaf 5.5 van het Arbeidstijdenbesluit aangegeven. In de eerste plaats is die toepasselijkheid slechts geldig voor werknemers van 18 jaar of ouder. Ten tweede is de paragraaf slechts toepasbaar voor die werkzaamheden, die de samenstelling, productie en verspreiding van ochtendkranten betreft, alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden. Dat betekent onder andere, dat op de journalist die het nieuws vergaart paragraaf 5.5 niet van toepassing is, maar op de journalist die als bureauredacteur het vergaarde nieuws bijeen brengt voor de editie van de komende ochtendkrant paragraaf 5.5 wel van toepassing is.

ARBEID IN NACHTDIENST

ARTIKEL 5.5:2 ¹ In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

² De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst ten hoogste 42 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht.

TOELICHTING

Het eerste lid van artikel 5.5:2 geeft aan, dat afgeweken kan worden van het aantal nachtdiensten dat per periode van 13 weken op grond van arti-

kel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet maximaal gewerkt mag worden. Deze afwijking is slechts mogelijk bij collectieve regeling, waarbij alle overige bepalingen van het derde lid van artikel 5:8 van de wet onverkort van kracht blijven.

In het tweede lid van artikel 5.5:2 wordt de toegestane afwijking geformuleerd. Deze afwijking komt neer op gemiddeld 35 nachtdiensten per 13 weken (140 per jaar). In een periode van 13 weken kan echter tot 42 nachtdiensten worden gegaan, mits op jaarbasis dat gemiddelde maar niet wordt overschreden. Deze bepaling maakt het mogelijk om 6 nachtdiensten af te wisselen met 4 dagdiensten, het gebruikelijke arbeidstijdpatroon in het (ochtend)dagbladbedrijf.

5.6

DEFENSIE

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.6:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door defensiepersoneel dat als zodanig werkzaam is.

TOELICHTING

Dit artikel geeft de reikwijdte aan van paragraaf 5.6. Voor de definitie van defensiepersoneel zij verwezen naar artikel 1:7, onderdeel b, van de Arbeidstijdenwet.

JEUGDIGE WERKNEMERS

ARTIKEL 5.6:2 **1** Dit artikel is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door defensiepersoneel als bedoeld in artikel 1:7, onderdeel b, onder 1° en 2°, van de wet.

2

Voor de toepassing van paragraaf 5.2 van de wet wordt de jeugdige werknemer, met inachtneming van het derde lid, gelijkgesteld aan de werknemer van 18 jaar of ouder. Voor de toepassing van dit besluit, met uitzondering van hoofdstuk 2, is de eerste volzin van overeenkomstige toepassing.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan, dat het bepaalde in dit artikel uitsluitend van toepassing is op militairen en dus niet op burgerpersoneel bij defensie. In het tweede lid wordt vervolgens bepaald, dat de werknemer van 16 en 17 jaar onder hetzelfde arbeids- en rusttijdenregime valt als de werknemer van 18 jaar of ouder. Wel tekent het derde lid daarbij aan, dat die jeugdige werknemers in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld niet meer dan 40 uren per week arbeid mogen verrichten. Deze gelijkstelling van jeugdig militair personeel met volwassen militair

personeel vloeit voort uit de bijzondere aard van de militaire arbeid. De inzet van militairen vindt namelijk over het algemeen plaats in teamverband. Dat betekent, dat ook bij het aanleren en onderhouden van militaire vaardigheden een sterke nadruk ligt op teamvorming en een gezamenlijk optreden. Indien binnen een militaire eenheid rekening moet worden gehouden met verschillende arbeids- en rusttijdenregimes voor jeugdige en volwassen militairen, zou dit de effectiviteit en de daadwerkelijke inzet van de eenheid ondergraven. Om die reden is er in dit artikel een gelijkstelling van jeugdig militair personeel met volwassen personeel tot stand gebracht. Voor de goede orde zij daarbij opgemerkt, dat militair personeel niet dan na een zware keuring voor een aanstelling bij de krijgsmacht in aanmerking komt. De keuringseisen zijn daarbij zo zwaar, dat gesteld kan worden dat jeugdigen die daaraan voldoen zonder nadelige gevolgen voor hun veiligheid en gezondheid gelijkgesteld kunnen worden met volwassen werknemers wat betreft de arbeids- en rusttijden. Dat neemt niet weg, dat ook voor een jeugdige werknemer bij defensie een gemiddeld 40-urige werkweek het maximaal noodzakelijke is. Daarmee is die werknemer in vergelijking met andere jeugdige werknemers op de langere termijn door compensatie weer aan dezelfde norm gebonden.

ARBEID OP ZATERDAG EN ZONDAG

ARTIKEL 5.6:3 1

In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst en van artikel 5:8, derde lid, onderdeel c, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in de tijdruimte gelegen tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur:

- a ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
- b na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
- c ten minste 2 maal in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht in de tijdruimte gelegen tussen zaterdag 00.00 uur en de daaropvolgende maandag 06.00 uur.

TOELICHTING

De in het eerste lid van dit artikel genoemde afwijking is vergelijkbaar met de afwijkingen van de artikelen 4.2:3, 4.5:3, en 5.2:2 van het Arbeidstijdenbesluit. Het betreft het verlengen van de arbeidstijd per (nacht)dienst om op die manier in het weekend met minder mensen het werk te doen, zodat zoveel mogelijk werknemers vrij zijn. De toegestane afwijking is slechts mogelijk via een collectieve regeling.

Dit artikel maakt via het tweede lid mogelijk in het weekend zogenoemde 12-uursdiensten te draaien. De 12-uursdiensten dienen daarbij in de periode van vrijdag 18.00 uur tot de daaropvolgende maandag 08.00 uur ingepland te worden. Deze bandbreedte is gekozen, om het ook voor vol- en semi-continu roosters mogelijk te maken dit soort diensten in te plannen. De genoemde tijdstippen omvatten alle gebruikelijke wisseltijdstippen van vol- en semi-continue arbeidstijdpatronen. Tijdens de 12-uursdienst mag maximaal 11 uur arbeid worden verricht, terwijl na de dienst een onafgebroken rust van 12 uren moet worden genoten. Indien dit artikel wordt toegepast in combinatie met artikel 5.6:4, vierde lid, kan 12 uren arbeid in een dienst verricht worden.

Het doel van de afwijkingsmogelijkheid is gelegen in de voorwaarde die is opgenomen in onderdeel c van het tweede lid, waar bepaald wordt dat de werknemer 2 van de 4 weekenden geen arbeid mag verrichten. Door toepassing van dit artikel (en eventueel artikel 5.6:4) kan in het weekend een 24-uurs bezetting gerealiseerd worden met twee ploegen (elke ploeg twee keer een 12-uursdienst), waar anders gebruik gemaakt zou moeten worden van ten minste drie ploegen (elke ploeg twee keer een 8-uursdienst). Zodoende wordt voor de werknemers een groter aantal vrije zaterdagen en zondagen in het rooster gecreëerd.

PAUZE

ARTIKEL 5.6:4

1 Dit artikel is uitsluitend van toepassing op beveiligingswerkzaamheden.

2 Uitsluitend bij collectieve regeling kan van artikel 5:10, tweede lid, van de wet worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:10, tweede lid, van de wet is nietig.

3 Indien het tweede lid, eerste volzin, van toepassing is, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.

4 Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever in afwijking van de artikelen 4.2:3, tweede lid, onderdeel a, 4.5:3, tweede lid, onderdeel a, en 5.6:3, tweede lid, onderdeel a, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verrichten.

TOELICHTING

In het eerste lid van dit artikel wordt de toepassing ervan beperkt tot beveiligingswerkzaamheden. Hieronder wordt hetzelfde verstaan als in de toelichting op artikel 5.2:1 van het Arbeidstijdenbesluit is aangegeven. In het tweede lid wordt de afwijking van de pauze benoemd. Hierdoor is het voor partijen bij de collectieve regeling mogelijk al of niet een pauzebepaling op te nemen.

Artikel 5:10, eerste en tweede lid, van de Arbeidstijdenwet kent een pauzeverplichting. Tijdens een pauze heeft de werknemer geen enkele verplichting ten aanzien van de bedongen arbeid (zie artikel 1:7, onderdeel e, van de Arbeidstijdenwet). Voor militaire werkzaamheden die in de sfeer van de bewaking en beveiliging zijn gelegen, is het inherent aan de opgedragen taak de rust tijdens de arbeid op de werkplek te genieten. De eis tot paraatheid van het defensiepersoneel in dergelijke situaties staat een letterlijke toepassing van het begrip pauze in de weg. De dienst vereist, dat de werknemer op zijn werkplek aanwezig blijft om daar zijn primaire taak uit te voeren, het beveiligen van het object. Een pauze in de zin van de wet betekent echter vrij zijn van die taak en van de plaats waar die taak verricht wordt. Tijdens een pauze bepaalt de werknemer zelf de besteding van zijn tijd. Het is in het goede verkeer tussen de werkgever en de werknemer wel mogelijk dat men afspraken maakt waar de werknemer zich tijdens de pauze bevindt. Daardoor kan de werkgever in voorkomende gevallen toch een beroep doen op de werknemer, waarbij een verloren gegane pauze op een later tijdstip alsnog zal worden genoten. Bij defensie betekent dit bij-

voorbeeld, dat de werkgever en de werknemer afspreken dat de laatste zijn pauze op het kazerneterrein doorbrengt.

In het algemeen is bij militaire beveiligingswerkzaamheden de voortdurende paraatheid vereist tijdens nacht- en weekenddiensten. De intensiteit van de arbeid tijdens deze diensten is van een dusdanig niveau, dat er voldoende rustmomenten in de arbeid zelf aanwezig zijn. Het tweede lid van artikel 5.6:4 geeft aan sociale partners de mogelijkheid om bij collectieve regeling op die plaatsen waar zij dit nodig achten de pauze achterwege te laten, daar zij bij uitstek degene zijn, die dit het best kunnen beoordelen. Het vierde lid sluit nauw aan bij de eerder genoemde weekenddiensten. Dit artikellid maakt het mogelijk in het weekend en op feestdagen 12-uursdiensten te draaien waarin ook 12 uren arbeid wordt verricht, dus geen pauze zit (zie ook artikel 5.6:3). Het derde lid geeft de voorwaarden aan, waaronder het voorgaande kan worden toegepast, namelijk dat de betrokken werknemer niet meer dan gemiddeld 40 uren per week arbeid mag verrichten. Deze bepaling is opgenomen ter compensatie van het vervallen van de pauze. Werknemers op wie dit artikel niet van toepassing is kunnen op grond van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:9, derde lid, van de Arbeidstijdenwet respectievelijk gemiddeld 45 en 48 uren per week arbeid verrichten, voor zover zij geen arbeid in nachtdienst verrichten.

AANWEZIGHEIDSDIENST

ARTIKEL 5.6:5 1

Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde en vierde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde en vierde lid, is nietig.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.

4

In afwijking van het derde lid organiseert de werkgever gedurende ten hoogste 6 weken in elke periode van 52 achtereenvolgende weken de arbeid zodanig, dat de werknemer:

- a ten hoogste 4 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
- b na die aanwezigheidsdienst of reeks van aaneengesloten aanwezigheidsdiensten een onafgebroken rusttijd heeft die ten minste even lang is als de voorafgaande aanwezigheidsdienst onderscheidenlijk reeks van aaneengesloten aanwezigheidsdiensten.

TOELICHTING

Het tweede lid bepaalt, dat de aanwezigheidsdienst slechts bij collectieve regeling ingesteld kan worden. Door de definitie van aanwezigheidsdienst in artikel 1:2, onderdeel c, van het Arbeidstijdenbesluit zijn op die dienst dan de regels verbonden aan de consignatie van toepassing. Artikel 5.6:5 geeft uitsluitend afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de

Arbeidstijdenwet. Op grond van het derde lid van artikel 5.6:5 kan een aanwezigheidsdienst maximaal 3 keer per week worden ingeroosterd. Over een periode van 13 weken moet dit aantal worden teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Op grond van artikel 5:11 van de wet wordt de arbeidstijd per periode van 24 uur gemaximeerd. Op grond van artikel 1:3 van het Arbeidstijdenbesluit zijn de arbeidsuren waarbij de werknemer aan de arbeidsplaats gebonden consignatie is opgelegd, gelijkgesteld met rusttijd.

Het vierde lid maakt het mogelijk, om gedurende 6 weken in het jaar de frequentie van het aantal aanwezigheidsdiensten tot 4 keer per week op te voeren. Daarbij geldt dan wel de voorwaarde, dat na de aanwezigheidsdienst of reeks van aanwezigheidsdiensten een evenlange periode van rust volgt. Overigens geldt ook in dit geval, dat over een periode van 13 weken het aantal aanwezigheidsdiensten niet meer dan gemiddeld 2 per week mag bedragen.

PIKET

ARTIKEL 5.6:6

1

Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

Piket wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

- a piket voor ten hoogste een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren wordt opgelegd;
- b ten minste gedurende 8 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen piket, aanwezigheidsdienst of consignatie wordt opgelegd.

TOELICHTING

Het tweede lid van dit artikel geeft aan dat piket als bijzondere vorm van consignatie slechts bij collectieve regeling kan worden gebruikt.

Artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet stelt regels voor het opleggen van consignatie. Evenals bij artikel 5.6:4 opgemerkt, is het echter in een aantal situaties binnen de krijgsmacht noodzakelijk dat de beschikbaarheid van de werknemer verder reikt dan die consignatie; die beschikbaarheid is in dat geval werkplekgebonden, zonder dat daar direct werkzaamheden voor de werknemer uit voortvloeien. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld wachtdiensten en (brand)piket. De belasting voor de werknemer is tijdens dit soort diensten relatief gering, doordat er in overwegende mate slechts de passieve aanwezigheid van de werknemer wordt vereist, waarbij die werknemer ook vaak in de gelegenheid wordt gesteld om te slapen.

Het piket is een bijzondere vorm van consignatie, in die zin dat de werknemer tijdens de consignatie aan de werkplek gebonden is (zie de artikelen 1:2, onderdeel d, en 1:3 van het Arbeidstijdenbesluit). In het kader van de Arbeidstijdenwet staat die binding aan de werkplek gelijk aan arbeid en is daarmee arbeidstijd. Door de gelijkstelling in artikel 1:3 van deze arbeidstijd met rusttijd wordt bereikt, dat het verrichten van piket mogelijk is binnen de arbeids- en rusttijdnormen die voor consignatie in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet zijn gesteld. Tevens blijkt uit deze gelijkstelling het bijzondere karakter van de consignatie, die in dit geval piket wordt genoemd.

Zoals reeds aangegeven zijn de voorwaarden waaronder piket wordt opgelegd dezelfde als bij consignatie. Omdat het piket echter een groter beslag legt op de vrijheid van de werknemer, is in het derde lid van artikel 5.6:5 een aanvullende en een afwijkende bepaling opgenomen. Ten eerste kan piket ten hoogste voor een periode van een week worden opgelegd. Ten tweede geldt, dat de werknemer die piket wordt opgelegd tenminste 8 van de 13 weken geen verplichtingen voor piket, aanwezigheidsdienst of consignatie heeft.

MILITAIRE LUCHTVAART

ARTIKEL 5.6:7

1

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op arbeid die plaatsvindt tijdens of in directe samenhang met de vlucht van een militair luchtvaartuig.

2

In afwijking van de artikelen 5:5, tweede lid, 5:7, derde lid, 5:8, derde lid, en 5:9, derde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, per week en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken alsmede de onafgebroken rusttijd na het verrichten van arbeid in nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

- a ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
- b vóór en ná die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan dat dit artikel specifiek bedoeld is voor die arbeid, die plaatsvindt aan boord van een militair luchtvaartuig of in directe samenhang met de vlucht van dat vliegtuig (aan de grond) wordt uitgevoerd. Het intensieve trainingsprogramma van militaire vliegers alsmede de noodzakelijk lange-afstandsvluchten nopen tot een verruiming van de arbeidstijdnormen op de kortere termijn.

In het tweede lid van dit artikel wordt een afwijking gegeven van de arbeidstijd per (nacht)dienst, per week en per 4 weken, alsmede van de voorgeschreven rusttijd na een nachtdienst. Deze normen kunnen op grond van onderdeel a van het derde lid van dit artikel vervangen worden door een arbeidstijd van ten hoogste 14 uren per (nacht)dienst. De normstelling in de Arbeidstijdenwet met betrekking tot de arbeidstijd per 13 weken blijft echter door dit artikel onaangetast. Waar de arbeidstijd per (nacht)dienst 14 uren bedraagt, dient ook zekergesteld te worden dat de werknemer zowel voor- als achteraf voldoende rust geniet. In onderdeel b van het derde lid wordt dan ook bepaald, dat de werkgever de werknemer minimaal 11 uren rust moet geven, welke één maal per week bekort kan worden tot 8 uren.

5.7

DISTRIBUTIE EN OVERSLAG

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.7:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid, waarbij werkzaamheden worden verricht die tot doel hebben goederen gereed te houden, te groeperen of over te slaan ten behoeve van het transport van die goederen alsmede het laden en lossen van die goederen, en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, waaronder het veilen van die goederen, verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

In dit artikel wordt de toepasselijkheid van paragraaf 5.7 van het Arbeidstijdenbesluit geregeld en wordt tevens impliciet aangegeven wat onder distributie en overslag moet worden verstaan. Het moet gaan om werkzaamheden die worden verricht ten behoeve van het transport, namelijk het gereed houden, het groeperen en het overslaan van goederen, met inbegrip van het laden en lossen. Het gaat niet alleen om distributiecentra van bijvoorbeeld grote winkelketens en bodehuizen, maar ook om veilingen. De toepasselijkheid van paragraaf 5.7 is overigens beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder.

ARBEID IN NACHTDIENST

ARTIKEL 5.7:2 **1** In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst hetzij in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 35 maal arbeid in nachtdienst verricht, hetzij ten hoogste 20 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

TOELICHTING

Het eerste lid geeft aan dat afgeweken kan worden van het aantal nachtdiensten per periode, zoals dat is geregeld in artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet. De afwijking is slechts mogelijk bij collectieve regeling. De overige bepalingen met betrekking tot arbeid in nachtdienst in artikel 5:8, zoals de (gemiddelde) arbeidstijd, het aantal nachtdiensten achtereen en de rusttijd na nachtarbeid, blijven onverkort van toepassing.

In het tweede lid van dit artikel wordt bepaald, dat de werknemer hetzij ten hoogste 35 maal in iedere periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst mag verrichten, hetzij in 2 weken 20 uren in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid mag verrichten. Dit artikellid is vergelijkbaar met het tweede lid van artikel 5.8:3 van het Arbeidstijdenbesluit. Met de eerste norm is het mogelijk om op basis van een gemiddeld 5-daagse werkweek een tweeploegendienst dag/avond-nacht te draaien. De tweede norm is toepasbaar voor die functies, waarbij werknemers in de distributie en overslag of veel late avonddiensten draaien of veel vroege ochtenddiensten draaien. In een groot aantal situaties in deze sector is het aan-

bod van werk of de specifieke deskundigheid van de werknemer slechts op een zeer beperkt deel van de dag noodzakelijk, waardoor men gedwongen is vrijwel continu dergelijke late of vroege diensten te draaien. In de veilingen zijn vooral de functies van inkoper en keurmeester voorbeelden van dit soort noodzakelijke arbeidstijdpatronen.

5.8

HORECABEDRIJF

BEGRIIP HORECABEDRIJF

ARTIKEL 5.8:1 Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder horecabedrijf: café's, casino's, discotheken, hotels, nachtclubs, pensions, restaurants en daarmee vergelijkbare bedrijven.

TOELICHTING

Paragraaf 5.8 van het Arbeidstijdenbesluit hanteert het begrip horecabedrijf. Wat onder dit begrip moet worden verstaan, wordt in dit artikel aangegeven. De in het artikel genoemde vergelijking is daarin gelegen, dat het gaat om bedrijven die een op de avond en nacht geconcentreerde dienstverlening aan het publiek verlenen, waarbij amusement en verzorging een voorname rol spelen.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.8:2 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder in het horecabedrijf.

TOELICHTING

Dit artikel geeft de reikwijdte van paragraaf 5.8 aan. Het gestelde in deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid die verricht wordt door werknemers van 18 jaar of ouder in het horecabedrijf. Jeugdige werknemers kunnen dus geen gebruik maken van deze paragraaf.

ARBEID IN NACHTDIENST

ARTIKEL 5.8:3 **1** In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst hetzij in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 35 maal arbeid in nachtdienst verricht, hetzij ten hoogste 20 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

TOELICHTING

Op grond van het eerste lid van dit artikel is afwijking slechts mogelijk van het aantal nachtdiensten, zoals geregeld in artikel 5:8, derde lid, onderdeel b,

onder 2°, van de Arbeidstijdenwet. De overige in artikel 5:8 met betrekking tot arbeid in nachtdienst gestelde aanvullende regels, zoals de (gemiddelde) arbeidstijd, het aantal nachtdiensten achtereen en de rust na een nachtdienst, blijven onverkort van toepassing. Het tweede lid van artikel 5.8:3 kan alleen worden toegepast, indien dit bij collectieve regeling wordt overeengekomen. Het tweede lid bepaalt de grens tot waar afwijking mogelijk is. De norm die gesteld wordt is hetzij 35 nachtdiensten per 13 weken, hetzij per 2 weken 20 nachturen tussen 00.00 uur en 06.00 uur. Dit artikellid is vergelijkbaar met het tweede lid van artikel 5.7:2 van het Arbeidstijdenbesluit. Op basis van een 5-daagse werkweek komt de eerstgenoemde norm overeen met een arbeidstijdpatroon van steeds één week nachtdienst afgewisseld met één week dag/avonddienst. De tweede norm die genoemd staat staat een flexibelere invulling van het zogenoemde verlichte regime voor nachtarbeid uit de Arbeidstijdenwet voor, doordat het niet gebonden is aan de in de wet gehanteerde grens van 02.00 uur.

5.9

INLICHTINGEN EN VEILIGHEIDSDIENSTEN

BEGRIP INLICHTINGEN- EN VEILIGHEIDSDIENST

ARTIKEL 5.9:1 Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder inlichtingen- en veiligheidsdienst, hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, eerste lid, van de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten.

TOELICHTING

Voor het begrip inlichtingen- en veiligheidsdiensten wordt verwezen naar de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten. Eén en ander leidt ertoe, dat onder inlichtingen- en veiligheidsdiensten wordt verstaan: de Binnenlandse Veiligheidsdienst en de Militaire Inlichtingendienst.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.9:2 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder in dienst van een inlichtingen- of veiligheidsdienst.

TOELICHTING

Dit artikel geeft aan, dat paragraaf 5.9 van het Arbeidstijdenbesluit uitsluitend van toepassing is op werknemers van 18 jaar of ouder die in dienst zijn van de in artikel 5.9:1 geduide inlichtingen- en veiligheidsdienst.

PIKET

ARTIKEL 5.9:3 **1** Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

Piket wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

- a piket voor ten hoogste een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren wordt opgelegd;
- b ten minste gedurende 8 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen piket of consignatie wordt opgelegd.

TOELICHTING

De regeling van piket is gelijk aan die welke is gegeven voor defensiepersoneel in artikel 5.6:6 van het Arbeidstijdenbesluit. Voor een nadere toelichting kan de toelichting bij dat artikel dienen.

5.10

INWONEND HUISHOUDELIJK PERSONEEL**TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF**

- ARTIKEL 5.10:1** In afwijking van paragraaf 5.2 van de wet is, met uitsluiting van hetgeen in hoofdstuk 4 en de paragrafen 5.1 tot en met 5.9 en 5.11 tot en met 5.18 is bepaald, deze paragraaf van toepassing op arbeid als bedoeld in artikel 2.1:4.

TOELICHTING

Voor een toelichting kan in eerste instantie worden verwezen naar de toelichting op artikel 2.1:4 van het Arbeidstijdenbesluit. In dit laatstgenoemde artikel wordt de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet op inwonend huishoudelijk personeel beperkt; paragraaf 4.1 en hoofdstuk 6 van de Arbeidstijdenwet zijn op dit personeel niet van toepassing. Dat betekent dat hoofdstuk 5, waarin de arbeids- en rusttijden worden geregeld, wel van toepassing is op deze beroepscategorie. In de onderhavige paragraaf worden afwijkingen van paragraaf 5.2 van de wet gegeven. In artikel 5.10:1 waarin de toepasselijkheid van de paragraaf wordt aangegeven, is tevens aangegeven, dat met uitsluiting van hetgeen elders in de hoofdstukken 4 en 5 van dit besluit is geregeld voor inwonend huishoudelijk personeel alleen de arbeids- en rusttijdennormen gelden die in deze paragraaf zijn gesteld. De toepassing is beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder.

WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

- ARTIKEL 5.10:2**
- 1 De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren.
 - 2 De in het eerste lid bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

ARBEID OP ZONDAG

- ARTIKEL 5.10:3** De werknemer verricht op ten minste 4 zondagen in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen arbeid.

DAGELIJKE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

ARTIKEL 5.10:4 ¹ De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 9 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 24 uren.

² De in het eerste lid bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 5.10:5 De werknemer verricht ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid.

PAUZE

ARTIKEL 5.10:6 De arbeid van de werknemer wordt na ten hoogste 4 uren aaneengesloten arbeid in een dienst onderbroken door een pauze.

TOELICHTING

De in de artikelen 5.10:2 tot en met 5.10:6 gegeven voorschriften over de arbeids- en rusttijden van inwonend huishoudelijk personeel zijn afgeleid van de betreffende normen in de Arbeidstijdenwet. Gezien de bijzondere arbeidsrelatie van dit personeel is de normstelling echter zodanig aangepast, dat het inwonen bij de werkgever en het arbeid verrichten voor die werkgever in het betreffende huishouden samen kunnen gaan, zonder dat de betrokken werknemer met betrekking tot zijn arbeids- en rusttijden risico's loopt.

NIETIGHEID

ARTIKEL 5.10:7 Elk beding waarbij ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van deze paragraaf is nietig.

TOELICHTING

In dit artikel wordt aangegeven, dat elk beding waarin ten nadele van het inwonend huishoudelijk personeel wordt afgeweken van de artikelen 5.10:2 tot en met 5.10:6 nietigheid met zich mee brengt.

De regeling voor inwonend huishoudelijk personeel heeft echter ook strafrechtelijke gevolgen. Wanneer de voorwaarden van artikel 2.1:4, eerste lid, van het Arbeidstijdenbesluit niet worden nageleefd, vervalt de beperking van de toepasselijkheid - er is dan geen sprake meer van inwonend huishoudelijk personeel - en treedt de normering die in de Arbeidstijdenwet is neergelegd naar voren.

5.11

JEUGDHULPVERLENING

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.11:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht in het kader van de jeugdhulpverlening door de werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

De reikwijdte van paragraaf 5.11 van het Arbeidstijdenbesluit is beperkt tot arbeid in het kader van de jeugdhulpverlening (zie artikel 1:2, onderdeel e, van het besluit) en slechts van toepassing op de werknemer van 18 jaar of ouder.

AANWEZIGHEIDSDIENST

ARTIKEL 5.11:2 ¹ Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.

TOELICHTING

De zorg in de jeugdhulpverlening brengt met zich mee, dat in de daar gehanteerde arbeid de nachtdiensten in de vorm van zogenoemde slaapdiensten worden verricht. Artikel 5.11:2 vormt de basis op grond waarvan in de jeugdhulpverlening de zogenoemde slaapdienst kan worden ingeroosterd. Het tweede lid bepaalt, dat de aanwezigheidsdienst (slaapdienst) slechts bij collectieve regeling ingesteld kan worden. Door de definitie van aanwezigheidsdienst in artikel 1:2, onderdeel c, van het Arbeidstijdenbesluit zijn op die dienst dan de regels verbonden aan de consignatie van toepassing. Artikel 5.11:2 geeft op grond van het eerste lid uitsluitend afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de Arbeidstijdenwet. De overige bepalingen van dat artikel blijven dus onverkort van toepassing. Op grond van het derde lid van artikel 5.11:2 kan een slaapdienst maximaal 3 keer per week worden ingeroosterd. Over een periode van 13 weken wordt dit teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Op grond van artikel 5:11 van de wet is de arbeidstijd per periode van 24 uur gemaximeerd. Op grond van artikel 1:3 van het Arbeidstijdenbesluit zijn de arbeidsuren die, in dit geval, slapend worden doorgebracht gelijkgesteld met rusttijd.

5.12

JUSTITIËLE INRICHTINGEN

HET BEGRIP JUSTITIËLE INRICHTING

ARTIKEL 5.12:1

Onder justitiële inrichting wordt verstaan:

- a een gevangenis, huis van bewaring, rijkswerkinrichting, en justitiële rijksinrichting voor verpleging van terbeschikkinggestelden als bedoeld in artikel 6 van de Beginselenwet Gevangeniswezen;
- b een door de Minister van Justitie aangewezen particuliere inrichting als bedoeld in artikel 37d, eerste lid, van het Wetboek van Strafrecht;
- c een voorziening als bedoeld in artikel 65 van de Wet op de jeugdhulpverlening.

TOELICHTING

De in onderdeel a van dit artikel gebezigde omschrijving van het begrip justitiële inrichting komt overeen met de omschrijving die is gegeven in artikel 6 van de Beginselenwet Gevangeniswezen. De omschrijving in onderdeel b van dit artikel heeft betrekking op particulier inrichtingen voor de verpleging van ter beschikking gestelden, die zijn aangewezen door de Minister van Justitie. Onderdeel c van dit artikel betreft de door de Minister van Justitie gesubsidieerde of in stand gehouden landelijke voorzieningen van residentiële hulpverlening die zijn bestemd voor de tenuitvoerlegging van straffen en maatregelen als bedoeld in de artikelen 77g en 77h van het Wetboek van Strafrecht, zoals het ondergaan van voorlopige hechtenis. Het onderdeel is ook van toepassing op jeugdigen die zodanige gedragsproblemen hebben, dat zij door de kinderrechter of door een voogdijinstelling in een dergelijke inrichting worden geplaatst.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.12:2

Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder in een justitiële inrichting.

TOELICHTING

Dit artikel geeft aan, dat paragraaf 5.12 van het Arbeidstijdenbesluit uitsluitend van toepassing is op werknemers van 18 jaar of ouder die arbeid verrichten in de in artikel 5.12:1 aangeduide justitiële inrichtingen.

PAUZE

ARTIKEL 5.12:3

1 Dit artikel is uitsluitend van toepassing op beveiligingswerkzaamheden.

2

Uitsluitend bij collectieve regeling kan van artikel 5:10, tweede lid, van de wet worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:10, tweede lid, van de wet is nietig.

3

Indien het tweede lid, eerste volzin, van toepassing is, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achter-

eenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.

4

Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever in afwijking van de artikelen 4.2:3, tweede lid, onderdeel a, en 4.5:3, tweede lid, onderdeel a, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

TOELICHTING

Voor een toelichting op artikel 5.12:3 zij verwezen naar het gelijklopende artikel 5.6:4 van het Arbeidstijdenbesluit. De beveiligingswerkzaamheden in justitiële inrichtingen waarvoor dit artikel toepasbaar is, zullen evenals bij defensie veelal in de nacht en het weekend plaatsvinden. Op de werkzaamheden die tijdens het dagprogramma van de gedetineerden worden verricht, waarbij de gedetineerden buiten hun cel verblijven, en die bestaan uit de begeleiding, behandeling en bewaking van de gedetineerden, is artikel 5.12:3 niet toepasbaar.

AANWEZIGHEIDSDIENST

ARTIKEL 5.12:4

1

Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.

3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.

TOELICHTING

Dit artikel is gelijklopend aan artikel 5.11:2 van het Arbeidstijdenbesluit. Evenals bij de zorg in de jeugdhulpverlening zijn er ook een aantal kleine justitiële inrichtingen, waar in de daar gehanteerde arbeid de nachtdiensten in de vorm van zogenoemde slaapdiensten worden verricht. Het betreft hier onder meer open inrichtingen en jeugdwerkinrichtingen, welke geen deel uitmaken van een penitentiair complex en niet zijn beveiligd. Het toezicht in de nachtelijke uren beperkt zich hier tot de aanwezigheid van één werknemer, die, behoudens in noodgevallen of andere bijzondere omstandigheden, de nacht slapend doorbrengt in de inrichting. Voorafgaand of volgend op die slaapdienst wordt in het algemeen een beperkt aantal uren arbeid verricht. De organisatorische context waarbinnen die slaapdiensten vallen vereist aanvullende regelgeving op artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet via de figuur van de zogenoemde aanwezigheidsdienst (zie ook de artikelen 1:2, onderdelen b en c, en 1:3 van het Arbeidstijdenbesluit).

5.13

LANDBOUWARBEID

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.13:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op landbouwarbeid, verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

Dit artikel bepaalt de reikwijdte van paragraaf 5.13 van het Arbeidstijdenbesluit. Het bepaalde in deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op die werknemers, die landbouwarbeid verrichten en ouder dan 18 jaar zijn. Zie voor de definitie van landbouwarbeid artikel 1:2, onderdeel f, van het Arbeidstijdenbesluit.

WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

ARTIKEL 5.13:2 **1** In afwijking van artikel 5:3, tweede lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2 Uitsluitend bij collectieve regeling kan voor het verzorgen van dieren van artikel 5:3, tweede lid, van de wet worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:3, tweede lid, van de wet is nietig.

3 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, hetzij ten minste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.

TOELICHTING

Op de meeste grotere landbouwbedrijven met vee, waar naast de veehouder ook een werknemer werkzaam is, vindt de verzorging van het vee in het weekend vaak bij toerbeurt tussen ondernemer en werknemer plaats. Artikel 5.13:2 geeft een afwijking van de wekelijkse onafgebroken rusttijd in artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet daar waar het gaat om het verzorgen van dieren. De afwijkingsregeling maakt het mogelijk dat of per week een onafgebroken rusttijd worden genoten van ten minste 36 uren of per 2 weken een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uren. Van deze afwijkingsmogelijkheid kan uitsluitend bij collectieve regeling gebruik worden gemaakt.

REFERENTIEPERIODE

ARTIKEL 5.13:3 In afwijking van paragraaf 5.2 van de wet geldt voor de in die paragraaf aangegeven referentieperiode voor de arbeidstijd van 13 achtereenvolgende weken een referentieperiode van 52 achtereenvolgende weken.

TOELICHTING

Het artikel geeft aan dat slechts afwijking wordt toegestaan van de in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet voorgeschreven 13-weekse arbeidstijdenorm. Die 13-wekennorm komt in een aantal artikelen in de betreffende pa-

ragraaf voor, namelijk de artikelen 5:7 en 5:9, eerste en derde lid. In plaats van deze 13-wekennorm komt een 52-wekennorm; dit vanwege de sterke seizoenmatige schommelingen waar deze bedrijfstak mee te maken heeft.

5.14

MIJNBOUWINSTALLATIES

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.14:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie door een werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

Dit artikel, waarin de toepasselijkheid van paragraaf 5.14 van het Arbeidstijdenbesluit wordt aangeduid, geeft aan, dat deze paragraaf uitsluitend van toepassing is op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie. Voor de definitie van dit begrip kan verwezen worden naar artikel 1:2, onderdeel g, van het Arbeidstijdenbesluit. Tevens is de paragraaf uitsluitend van toepassing op werknemers van 18 jaar of ouder.

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN IN EEN BESTENDIG EN REGELMATIG ARBEIDSTIJD PATROON

ARTIKEL 5.14:2 **1** In afwijking en ter aanvulling van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:7 en 5:8 van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werknemer die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is, verricht:

- a gedurende ten hoogste 7 maal in elke periode van 14 achtereenvolgende dagen, ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid;
- b heeft na het verrichten van arbeid in die dienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren, welke rusttijd 2 maal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.

3

Van het tweede lid kan, met inachtneming van het vierde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.

4

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is:

- a gedurende ten hoogste 14 maal in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen arbeid verricht, ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
- b na het verrichten van arbeid in die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren, welke rusttijd 2 maal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.

5

De arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst kan in afwijking van het tweede lid, onderdeel a, en het vierde lid, onderdeel a, éénmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken worden verlengd met ten hoogste één uur voor het verrichten van arbeid die bestaat uit oefeningen die tot doel hebben de bekwaamheid en de bedrevenheid in het uitvoeren van maatregelen en procedures ten tijde van ongelukken en calamiteiten te verkrijgen of te onderhouden.

6

Indien het vijfde lid wordt toegepast kan in afwijking van het tweede lid, onderdeel b en het vierde lid, onderdeel b, de onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren worden ingekort met ten hoogste één uur.

7

Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid van de werknemer zodanig, dat:

- a tegenover iedere periode van 24 uren welke wordt doorgebracht op of vanaf een mijnbouwinstallatie in elke periode van 4 achtereenvolgende weken een onafgebroken rusttijd staat van ten minste 24 uren elders;
- b alle werknemers, die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon op of vanaf de mijnbouwinstallatie werkzaam zijn, die arbeid in een zelfde arbeidstijdpatroon verrichten.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan, dat afwijking is toegestaan van de in de Arbeidstijdenwet gegeven voorschriften met betrekking tot de wekelijkse rust, de arbeidstijd en arbeid in nachtdienst, zoals geregeld in de artikelen 5:3, tweede lid, 5:7 en 5:8 van de Arbeidstijdenwet. Artikel 5.14:2 is van toepassing op die werknemers, die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon arbeid op of vanaf een mijnbouwinstallatie verrichten. Het gaat hierbij dus om de vaste bemanning van de mijnbouwinstallatie. Artikel 5.14:2 kent een standaard- en een overlegregeling en geeft een aantal aanvullende bepalingen die voor de veiligheid van de mijnbouwinstallatie van belang zijn.

Het tweede lid van dit artikel geeft de standaardregeling weer. Op grond van dit artikellid is het mogelijk een systeem van '7 dagen op en 7 dagen af' te draaien, waarbij de werknemer afwisselend 12 uren dienst verricht en 12 uren rust geniet. Tijdens de 12-uursdienst wordt ten hoogste 11 uren arbeid verricht (zie ook artikel 5.14:5 over de pauze). De gemiddelde arbeidstijd over een periode van 4 achtereenvolgende weken bedraagt niet meer dan 40 uren per week. In 2 weken kan de dagelijkse rust tweemaal worden ingekort tot 8 uren. Dit heeft te maken met de wisseling van de ploeg.

Het derde lid van dit artikel geeft de afwijkmogelijkheid bij collectieve regeling van het tweede lid. Daarbij moet het bepaalde in het vierde lid in acht worden genomen. De formulering van dit artikellid is identiek aan vergelijkbare bepalingen in de Arbeidstijdenwet.

In het vierde lid worden vervolgens de grenzen van de overlegregeling gegeven. Ten opzichte van het tweede lid verandert er daarbij maar één norm, en dat is het aantal malen dat de dienst in een bepaalde periode verricht mag worden. Bij collectieve regeling is het mogelijk om het systeem van '7 dagen op en 7 dagen af' te verlengen tot maximaal '14 dagen op en 14 dagen af'.

In verband met het oefenen van de veiligheidsprocedures aan boord van een mijnbouwinstallatie is het noodzakelijk in het vijfde en zesde lid van dit artikel een afwijking van de arbeids- en rusttijd toe te staan. Deze afwijking kan beperkt blijven tot één uur in de twee weken, maar is wel noodzakelijk, omdat bij die oefening de gehele bemanning van de installatie betrokken moet zijn.

Aangezien de dagelijkse rust niet anders dan aan boord van de mijnbouwinstallatie kan worden genoten en het 7 tot 14 dagen aaneengesloten werken in een 12-uursdienst de nodige belasting met zich brengt, is het noodzakelijk er voor te zorgen, dat de betrokken werknemers voldoende gelegenheid krijgen om van deze inspanning te herstellen. Het zevende lid van artikel 5.14:2 bepaalt om die reden in onderdeel a, dat tegenover iedere 24 uren aan boord van een mijnbouwinstallatie eenzelfde periode aan de wal moet staan, in welke laatste periode geen arbeid mag worden verricht. Deze compensatie wordt voorgeschreven binnen een termijn van 4 weken. Onderdeel b van dit artikellid heeft tot doel, de veiligheid van de gehele mijnbouwinstallatie en de zich daarop bevindende vaste bemanningsleden te vergroten, door te eisen dat zij allen in eenzelfde patroon aan de arbeid deelnemen. Door dit artikellid-onderdeel kan het dus niet zo zijn, dat bijvoorbeeld de werknemers van de mijnbouwonderneming in een systeem van '7 dagen op 7 dagen af' hun arbeid verrichten terwijl de werknemers van bijvoorbeeld een cateraar op dezelfde mijnbouwinstallatie 14 dagen op 14 dagen af draaien.

VERPLAATSBARE MIJNINSTALLATIES

ARTIKEL 5.14:3 Artikel 5.14:2, tweede en derde lid, is niet van toepassing op arbeid verricht door werknemers in dienst van een niet in Nederland gevestigde werkgever op of vanaf een in zijn geheel verplaatsbare mijnbouwinstallatie.

TOELICHTING

In dit artikel wordt de standaardregeling van artikel 5.14:2 niet van toepassing verklaard op boorplatforms, die door een buitenlandse werkgever worden bemand. Deze verplaatsbare mijnbouwinstallaties werken wisselend op de verschillende (nationale) delen van het continentaal plat en draaien van oudsher diensten van '14 dagen op 14 dagen af'. Door dit reizend karakter en de niet-Nederlandse basis van dergelijke platforms zou het te ver voeren, om hen bijvoorbeeld te verplichten een ondernemingsraad in te stellen om van de ruimte van de overlegregeling op het Nederlands deel van het continentaal plat gebruik te maken. Om die reden is de standaardregeling voor deze verplaatsbare mijnbouwinstallaties niet van toepassing en geldt voor hen uitsluitend de norm van de overlegregeling, zonder de daartoe voorgeschreven overlegstructuren.

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN IN EEN NIET-BESTENDIG EN -REGELMATIG ARBEIDSTIJD PATROON

ARTIKEL 5.14:4 ¹ In afwijking en ter aanvulling van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:7 en 5:8 van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die niet in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is:

- a gedurende ten hoogste 14 maal in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen, ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
- b na arbeid te hebben verricht in die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.

3

Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid van de werknemer zodanig, dat tegenover iedere periode van 24 uren welke wordt doorgebracht op of vanaf een mijnbouwinstallatie in elke periode van 8 achtereenvolgende weken een onafgebroken rusttijd staat van ten minste 24 uren elders.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan, dat evenals in artikel 5.14:2 afwijking is toegestaan van de in de Arbeidstijdenwet gegeven voorschriften met betrekking tot de wekelijkse rust, de arbeidstijd en arbeid in nachtdienst. Artikel 5.14:4 is van toepassing op die werknemers, die niet tot de vaste bemanning van een mijnbouwinstallatie behoren en dus niet in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon hun werkzaamheden verrichten. Hierbij zij opgemerkt, dat het tot de vaste bemanning behoren, moet worden uitgelegd als het langer dan 14 dagen meedraaien in de arbeidscyclus van een mijnbouwinstallatie. In dat geval dient dus artikel 5.14:2 te worden toegepast.

Het tweede lid van artikel 5.14:4 bepaalt, dat de werknemer die niet in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is 12-uursdiensten kan draaien, mits iedere dienst gevolgd wordt door een rusttijd van ten minste 12 uren. De arbeidstijd per dienst is beperkt tot ten hoogste 11 uren, terwijl de gemiddelde arbeidstijd niet meer dan 40 uren per week mag bedragen. De 12-uursdiensten mogen maximaal 14 keer in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen voorkomen. Of die diensten in een cyclus van bijvoorbeeld '7 op 7 af' worden gedraaid, laat dit artikellid in het midden. De duur van de inzet op of vanaf een mijnbouwinstallatie is voor de hier bedoelde werknemers ongewis, evenals het ongewis is wanneer zij daarna weer worden ingezet. In elk geval kan die inzet niet vaker plaatsvinden, dan het geval is met de vaste bemanning van de mijnbouwinstallatie.

Ook voor de werknemers op wie dit artikel betrekking heeft geldt, dat iedere 24 uur aan boord van een mijnbouwinstallatie gecompenseerd moet worden door een onafgebroken rusttijd van 24 uur aan de wal. Deze compensatie dient op grond van het derde lid binnen een termijn van 8 weken tot stand te komen.

PAUZE**ARTIKEL 5.14:5****1**

In afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet wordt, indien de artikelen 5.14:2 tot en met 5.14:4 van toepassing zijn, dit artikel toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de in het tweede lid van artikel 5:10 van de wet bedoelde pauze ten minste één uur bedraagt, welke mag worden gesplitst in 2 of meer pauzes.

TOELICHTING

Dit artikel moet worden toegepast in combinatie met de artikelen 5.14:2 tot en met 5.14:4. Het geeft een afwijking van de voorgeschreven pauze van een half uur in artikel 5:10, zevende lid, van de Arbeidstijdenwet. In plaats daarvan wordt in het tweede lid een pauze van ten minste één uur voorgeschreven, dit vanwege de belasting die de 12-uursdiensten met zich mee brengen.

SAMENWERKINGSVERPLICHTING**ARTIKEL 5.14:6****1**

Indien meerdere werkgevers arbeid doen verrichten op of vanaf een mijnbouwinstallatie, werken zij op doelmatige wijze samen ten einde de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen te verzekeren.

2

Alvorens de arbeid, bedoeld in het eerste lid, wordt aangevangen, leggen de werkgevers schriftelijk vast op welke wijze zal worden samengewerkt, welke maatregelen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die maatregelen toezicht zal worden uitgeoefend.

3

Onze Minister kan, indien de in het tweede lid neergelegde verplichtingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, een eis tot naleving stellen. Deze eis tot naleving bevat de termijn waarbinnen er aan wordt voldaan.

4

De werkgever voldoet aan de eis tot naleving.

TOELICHTING

Het is voor de veiligheid van de mijnbouwinstallatie en haar bemanning van essentieel belang, dat de werkgevers die aan boord van die installatie hun werknemers inzetten, met elkaar samenwerken in het organiseren van de arbeid op of vanaf de mijnbouwinstallatie. In analogie met artikel 30 van de Arbeidsomstandighedenwet is daarom in artikel 5.14:6 een samenwerkingsverplichting tussen die werkgevers neergelegd. Zij dienen gezamenlijk de meest doelmatige wijze van organisatie van de arbeid tot stand te brengen teneinde aan de in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen gestelde voorschriften te voldoen. Dit artikel is daarmee een versterking van hetgeen bepaald is in artikel 5.14:2, zevende lid, onderdeel b. De afspraken die de werkgevers over de samenwerking maken, dienen zij schriftelijk vast te leggen. Daarbij moeten zij ook aangeven, hoe zij verzekeren dat die afspraken ook worden nageleefd.

De bevoegdheid tot het stellen van een eis is, conform artikel 7:3 van de Arbeidstijdenwet, toegekend aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze minister heeft deze bevoegdheid gemandateerd aan de ambtenaren van het Staatstoezicht op de Mijnen, die als toezichthoudende ambtenaren op grond van artikel 8:1, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet zijn aangewezen. De gemandateerde bevoegdheid aan de ambtenaren van het Staatstoezicht op de Mijnen leidt er toe, dat deze ambtenaren, indien de samenwerkingsverplichting niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze wordt nageleefd, een eis tot naleving kunnen stellen. Indien een werkgever niet aan deze eis voldoet, is er sprake van een strafbaar feit.

5.15**MOBIELE KRANEN****BEGRIIP MOBIELE KRAAN****ARTIKEL 5.15:1**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder mobiele kraan hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 212sexies, eerste lid, onderdeel c, van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938.

TOELICHTING

Voor de definitie van het begrip mobiele kraan in artikel 5.15:1 is aansluiting gezocht bij artikel 212sexies van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938. Op grond van het eerste lid, onderdeel c, van dit laatstgenoemde artikel is een mobiele kraan een verrijdbare, niet aan een vaste baan gebonden, hijskraan die geen torenkraan is en waarvan het maximum-bedrijfslastmoment 10 tm of meer bedraagt, met uitzondering van nader aangeduide werktuigen, zoals een mobiele hei-installatie en een grondverzetmachine. De begrippen hijskraan en torenkraan zijn overigens weer gedefinieerd in artikel 212sexies, eerste lid, onderdelen a en b, van het betreffende veiligheidsbesluit.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.15:2 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid, die bestaat uit hijswerkzaamheden met een mobiele kraan en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, alsmede het gebruik van de openbare weg door die kraan, verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder, die in het bezit is van een deskundigheidsbewijs als bedoeld in artikel 212sexies, tweede lid, onderdeel a, van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938.

TOELICHTING

In dit artikel wordt de toepasselijkheid van paragraaf 5.15 van het Arbeidstijdenbesluit geregeld. Allereerst geldt deze paragraaf uitsluitend voor werknemers van 18 jaar of ouder. Vervolgens moet de arbeid van die werknemers bestaan uit hijswerkzaamheden met een mobiele kraan en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, alsmede het gebruik van de openbare weg. Tot slot moet de betreffende werknemer in het bezit zijn van een deskundigheidsbewijs als bedoeld in het tweede lid van artikel 212sexies van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938, dat aan hem door een erkende instelling een diploma is uitgereikt waaruit blijkt, dat hij met goed gevolg een opleiding tot machinist voor mobiele kranen heeft genoten.

ARBEID IN NACHTDIENST

ARTIKEL 5.15:3 **1** In afwijking van de artikel 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.

2 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per nachtdienst arbeid verricht.

ARBEIDSTIJD INCLUSIEF OVERWERK

ARTIKEL 5.15:4 **1** In afwijking van de artikel 5:9, derde lid, tweede volzin, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.

2 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per nachtdienst arbeid verricht.

TOELICHTING

In afwijking van de artikelen 5:8, derde lid, onderdeel a, en 5:9, derde lid, tweede volzin, van de Arbeidstijdenwet, geldt voor deze sector voor de normering van de arbeid in nachtdienst de norm die normaal geldt voor de arbeid in dagdienst, dat wil zeggen maximaal 10 uren per (nacht)dienst en 12 uren per (nacht)dienst wanneer er sprake is van overwerk. De compensatienormen voor arbeid in nachtdienst en de bijbehorende rusttijdnormen blijven echter gewoon gelden. De genoemde afwijking is uitsluitend bij collectieve regeling toepasbaar.

5.16

PODIUMKUNSTEN**TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF**

ARTIKEL 5.16:1 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid, die bestaat uit werkzaamheden met betrekking tot uitvoeringen van culturele of artistieke aard of uitvoeringen die daarmee gelijkenis vertonen alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

Dit artikel bepaalt de reikwijdte van paragraaf 5.16 van het Arbeidstijdenbesluit. Het gaat bij deze paragraaf om het verrichten van werkzaamheden in verband met uitvoeringen van culturele of artistieke aard of uitvoeringen die daarmee vergelijkbaar zijn. Het gaat derhalve niet om de deelname aan de uitvoering zelf (die personen zijn uitgezonderd van hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet op grond van artikel 2.1:7 van het Arbeidstijdenbesluit), maar om de werkzaamheden die achter de schermen worden verricht. Het gaat om die zaken, die voor dat optreden onmisbaar zijn, zoals de decorbouw, het schminken van artiesten, het regisseren van het optreden en het bedienen van licht en geluid. Uitvoeringen die gelijkenis vertonen zijn bijvoorbeeld te vinden bij film- en tv-opnamen. Tot slot zij vermeld, dat paragraaf 5.16 uitsluitend toepasbaar is op werknemers van 18 jaar of ouder.

WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

ARTIKEL 5.16:2

- 1** In afwijking van artikel 5:3, tweede lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
- 2** De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren.
- 3** Van het tweede lid kan, met inachtneming van het vierde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.
- 4** De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onaf-

gebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, welke rusttijd ten hoogste 8 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken mag worden vervangen door een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.

5

De in het tweede en vierde lid bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan dat afwijking is toegestaan van het bepaalde in artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet met betrekking tot de wekelijkse rust.

In het tweede tot en met vierde lid van dit artikel wordt de mogelijkheid tot de gegeven afwijking voor werknemers begrensd. Dat gebeurt in de vorm van een standaard- en overlegregeling. In het tweede lid wordt de standaardnorm van een wekelijkse rust van 36 uren genoemd. Het derde lid geeft aan dat bij collectieve regeling van het eerste lid kan worden afgeweken, waarbij echter het bepaalde in het vierde lid in acht moet worden genomen. De formulering van dit derde lid is gelijk aan vergelijkbare bepalingen in de Arbeidstijdenwet. Het vierde lid geeft de normen van de overlegregeling weer. Ook hier geldt een basisnorm van 36 uren per week, maar deze norm mag 8 keer per jaar vervangen worden door een rust van 60 uren in twee weken. Deze vervanging van een wekelijkse door een tweewekelijkse rust vloeit voort uit de cycli waarin de voorstellingen elkaar opvolgen. Met name in de première-weken kent het cultureel produkt namelijk zijn grootste belangstelling, waardoor in korte tijd veel voorstellingen nodig zijn.

Het vijfde lid van dit artikel is gelijkkluidend aan vergelijkbare bepalingen in de Arbeidstijdenwet.

DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

ARTIKEL 5.16:3

1

In afwijking van artikel 5:5, tweede lid, van de wet kan, uitsluitend indien artikel 5.16:4 van toepassing is, dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aangesloten tijdruimte van 24 uren, welke rusttijd 4 maal in elke periode van 4 achtereenvolgende weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De in de vorige volzin bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

ARBEIDSTIJD INCLUSIEF OVERWERK

ARTIKEL 5.16:4

1

In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, 5:8, derde lid, onderdeel a, en 5:9, derde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd kan dit artikel worden toegepast.

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, 72 uren per

week, in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week en in elke periode van 52 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. In afwijking van de eerste volzin ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de werknemer ten hoogste 26 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht, mits die werknemer vóór en ná die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren.

TOELICHTING

De spreiding van culturele voorstellingen over het land stelt specifieke eisen aan de organisatie van de arbeid die daarmee verband houdt. Vooral tijdens de toer-weken wordt van de gezelschappen de nodige flexibiliteit verwacht, zonder welke het niet mogelijk is de voorstellingen over het land te verspreiden. De artikelen 5.16:3 en 5.16:4 geven daar ruimte voor, waarbij die flexibiliteit via een collectieve regeling tot stand moet komen. Dit zorgt ervoor, dat de belangen van de werkgever en van de betrokken werknemers op een zorgvuldige wijze tegen elkaar worden afgewogen.

Artikel 5.16:3 flexibiliseert de in artikel 5:5, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet neergelegde inkorting van de dagelijkse rust in die zin, dat het aantal inkortingen per week kan worden vergroot, mits het totaal aantal inkortingen per 4 weken gelijk blijft. Deze flexibilisering hangt direct samen met de in artikel 5.16:4 gegeven verlenging van de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd. Tijdens toer-weken zijn deze afwijkingen noodzakelijk om de organisatie van de voorstellingen rond te krijgen. Ter compensatie staat daar tegenover, dat de gemiddelde arbeidstijd over een jaar bezien de 40 uren per week niet overschrijdt. Bovendien geldt voor het geval er gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om 14 uren per dienst of per nachtdienst te werken, dat voor en na die dienst een onafgebroken rusttijd moet zijn van ten minste 24 uren. Voor voorstellingen die elke dag gegeven worden, betekent dit voor het ondersteunend personeel een soort van tweeploegendienst van 'dag op dag af'.

5.17

PUBLIEKE INFRASTRUCTUUR

BEGRIJ INFRASTRUCTUUR

ARTIKEL 5.17:1

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder infrastructuur:

- a voor openbaar gebruik toegankelijke rij-, rail- en vaarwegen en start- en landingsbanen van vliegvelden;
- b operationele netwerken van telecommunicatie voor het publieke gebruik;
- c distributienetwerken in gebruik voor de openbare water- en energievoorziening alsmede het openbaar riool;
- d de met de onderdelen a tot en met c rechtstreeks samenhangende voorzieningen en werken.

TOELICHTING

In dit artikel wordt aangegeven wat de betekenis is van het begrip infrastructuur. De in de onderdelen a tot en met c genoemde zaken hebben alle iets gemeen. Dat is, dat zij operationeel zijn (dus niet in aanleg zijn en dus

reeds in gebruik) en voor publieke toepassing gebruikt worden (dus niet slechts voor een selecte groep toegankelijk zijn). Onderdeel a noemt de door de diverse vervoersmodaliteiten gebruikte infrastructurele werken. In onderdeel b wordt de telecommunicatie genoemd. Onderdeel c vermeldt de water- en energievoorziening en de riolering. Met energie wordt hier zowel gas als elektra bedoeld. Met de hiervoor genoemde zaken samenhangende voorzieningen en werken, zoals verkeerslichten, sluizen, distributiekasten, regelcentra en verdeelstations, worden op grond van onderdeel d ook tot het begrip infrastructuur gerekend. Het gaat bij dit begrip dus om die zaken, die voor een goed gebruik van de genoemde infrastructuur onmisbaar zijn.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.17:2 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid die bestaat uit het verrichten van onderhoud of reparatie aan de infrastructuur, door een werknemer van 18 jaar of ouder.

TOELICHTING

Dit artikel beperkt de toepasselijkheid van paragraaf 5.17 van het Arbeidstijdenbesluit tot het onderhoud en de reparatie aan de infrastructuur. De (eerste) aanleg van infrastructurele werken valt dus niet onder de toepasselijkheid van deze paragraaf. Het gaat uitsluitend om die werkzaamheden die gepleegd worden aan reeds bestaande infrastructuur en die tot doel hebben die bestaande structuur voor gebruik in stand te houden. Bovendien is paragraaf 5.17 slechts van toepassing op werknemers van 18 jaar of ouder.

ARBEID IN NACHTDIENST

ARTIKEL 5.17:3 **1** In afwijking van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 35 maal arbeid in nachtdienst verricht.

TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel geeft aan, dat afwijking mogelijk is van het aantal nachtdiensten per periode van 13 achtereenvolgende weken, zoals geregeld in artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet. Die afwijking kan alleen gestalte krijgen via een collectieve regeling. De overige bepalingen betreffende arbeid in nachtdienst in de Arbeidstijdenwet blijven onverkort van toepassing.

Het tweede lid maakt het mogelijk voor de werkgever om de arbeid zodanig te organiseren dat de werknemer - uitgaande van een 5-daagse werkweek - afwisselend bijvoorbeeld een week overdag en een week 's nachts werkt.

5.18

SCHOONMAAKBEDRIJF

BEGRIJP SCHOONMAAKBEDRIJF

ARTIKEL 5.18:1 Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder schoonmaakbedrijf: een onderneming die uitsluitend of in hoofdzaak haar beroep maakt van het periodiek dan wel telkens voor eenmaal schoonmaken in, op of aan gebouwen, terreinen en verkeersmiddelen, alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

TOELICHTING

Voor de definitie van het begrip schoonmaakbedrijf is zoveel mogelijk aangesloten bij de omschrijving van dat begrip in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf.

TOEPASSELIJKHEID VAN DE PARAGRAAF

ARTIKEL 5.18:2 Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder in een schoonmaakbedrijf.

TOELICHTING

In dit artikel wordt uitdrukkelijk aangegeven, dat de toepasselijkheid van paragraaf 5.18 van het Arbeidstijdenbesluit alleen werknemers van 18 jaar of ouder betreft die werkzaam zijn in het schoonmaakbedrijf.

DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

ARTIKEL 5.18:3 **1** In afwijking van artikel 5:5, tweede lid, van de wet kan uitsluitend bij collectieve regeling onder gelijktijdige uitsluiting van het bepaalde in dat artikellid, dit artikel worden toegepast.

2 De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 10 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren. De in de vorige volzin bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.

TOELICHTING

Op grond van het tweede lid van dit artikel kan de dagelijkse onafgebroken rusttijd in het schoonmaakbedrijf, die op grond van artikel 5:5, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet ten minste 11 uren moet bedragen, worden verkort tot 10 uren. Maar deze verkorting is op grond van het eerste lid van artikel 5.18:3 alleen mogelijk op basis van een collectieve regeling. Daarbij is dan wel als voorwaarde opgenomen, dat de mogelijkheid, die artikel 5:5, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet biedt om de dagelijkse rusttijd éénmaal per week in te korten tot 8 uren, wordt uitgesloten.

6

DIT HOOFDSTUK IN HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT IS NOG NIET INGEVULD.

7

STRAFBAARSTELLING EN DAARMEE SAMENHANGENDE BEPALINGEN

STRAFBAARSTELLING

ARTIKEL 7.1

Het niet-naleven van de artikelen 3.1:1, 3.2:1, 4.1:2, tweede lid, 4.1:3, tweede lid, 4.2:2, tweede lid, 4.2:3, tweede en derde lid, 4.3:1, tweede lid, 4.4:1, tweede lid, 4.5:2, tweede lid, 4.5:3, tweede en derde lid, 4.5:4, tweede lid, 5.1:3, tweede lid, 5.1:4, tweede lid, 5.1:5, tweede lid, 5.2:2, tweede lid, 5.2:3, derde lid, 5.2:4, tweede en derde lid, 5.3:2, derde lid, 5.3:3, vijfde lid, 5.3:4, vierde lid, 5.4:2, tweede lid, 5.5:2, tweede lid, 5.6:2, derde lid, 5.6:3, tweede lid, 5.6:4, derde en vierde lid, 5.6:5, derde en vierde lid, 5.6:6, derde lid, 5.6:7, derde lid, 5.7:2, tweede lid, 5.8:3, tweede lid, 5.9:3, derde lid, 5.11:2, derde lid, 5.12:3, derde en vierde lid, 5.12:4, derde lid, 5.13:2, derde lid, 5.14:2, vierde en zevende lid, 5.14:4, tweede en derde lid, 5.14:5, tweede lid, 5.14:6, vierde lid, 5.15:3, tweede lid, 5.15:4, tweede lid, 5.16:2, vierde lid, 5.16:3, tweede lid, 5.16:4, tweede lid, 5.17:3, tweede lid, 5.18:3, tweede lid, en 8.1:1, levert een strafbaar feit op.

TOELICHTING

In artikel 11:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet is aangegeven, dat het niet-naleven van de voorschriften krachtens de artikelen 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, eerste lid, van die wet eerst als economische delict kunnen worden aangemerkt als deze niet-naleving is aangeduid als strafbaar feit. Aan deze 'aanduidingsverplichting' is gevolg gegeven in artikel 7:1. Daar waar sprake is van een strafrechtelijk gesanctioneerde norm wordt, conform de Arbeidstijdenwet, de terminologie gebezigd "de werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat ...". Eén en ander brengt met zich, dat de werkgever strafrechtelijk aansprakelijk is voor de naleving van de als strafbare feiten aangeduide normering. Door de uitbreiding van de toepasselijkheid op de zelfstandig werkende die arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie (zie artikel 2.2:1 van het Arbeidstijdenbesluit), geldt dat ook deze strafrechtelijk aansprakelijk is voor de als strafbare feiten aangeduide normering.

8

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

8.1

OVERGANGSBEPALINGEN

PERMANENTE NACHTARBEID

ARTIKEL 8.1:1

1

In afwijking van artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b, van de wet organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder in elke periode van 4 achtereenvolgende weken ten hoogste 20 maal arbeid verricht in nachtdienst, indien:

- a die werknemer direct voorafgaand aan het tijdstip van de inwerkingtreding van de wet en de daarop berustende bepalingen een aantal jaren aaneengesloten volgens een arbeidstijdpatroon dat daarmee gelijkens vertoont arbeid heeft verricht;
- b het in onderdeel a bedoelde arbeidstijdpatroon niet in strijd is geweest met de voor het tijdstip van inwerkingtreding van de wet op die arbeid van toepassing zijnde wet- en regelgeving terzake van arbeids- en rusttijden;
- c dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.

2

Zolang het eerste lid van toepassing is, bewaart de werkgever de gegevens en bescheiden die betrekking hebben op dat artikellid, onderdeel a.

ARTIKEL 8.1:2

Artikel 8.1:1 vervalt 10 jaren na het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit.

TOELICHTING

Artikel 8.1:1 bevat een overgangsbepaling voor die situaties, waar voor de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen geen beperking bestond ten aanzien van het aantal malen dat in een bepaalde periode arbeid in nachtdienst mocht worden verricht. Voor wat betreft de onder de Arbeidswet 1919 vallende categorieën van de arbeid zou deze bepaling van belang kunnen zijn voor arbeid in koffiehuizen en hotels, bioscopen, bad- en zweminrichtingen en de zogenoemde restgroepen. Het gaat bij deze bepaling om die werknemers, die of meer dan 10 nachtdiensten per 4 weken (artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet), of meer dan 28 nachtdiensten per 13 weken (artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet), of (gemiddeld) meer dan 35 nachtdiensten per 13 weken (zie bijvoorbeeld artikel 5.2:3 van het Arbeidstijdenbesluit), arbeid plegen te verrichten. Deze vormen van excessieve nachtarbeid worden ook wel bijeengebracht onder de term 'permanente nachtarbeid'.

Op grond van onderdeel a van het eerste lid van artikel 8.1:1 dient deze situatie zich reeds gedurende een aantal jaren voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en de daarop rustende bepalingen voor te doen. Dit moet in elk geval zo worden uitgelegd, dat arbeidstijd-

patronen waar permanente nachtarbeid onlangs is ingevoerd, terwijl duidelijk kon zijn dat de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen dit niet langer mogelijk zouden maken, niet onder deze overgangsbepaling vallen. Anderzijds moet dat aantal jaren ook zo worden uitgelegd, dat de betrokken werknemer zich fysiek en geestelijk helemaal aan dat permanente nachtritme heeft aangepast. Een exacte aanduiding van wat onder een aantal jaren moet worden verstaan kan dan ook per geval anders uitpakken. Voor alle duidelijkheid zij daarbij opgemerkt, dat het hier gaat om een arbeidssituatie van een nader aanwijsbare werknemer. Zowel de situatie als de werknemer dienen al een aantal jaren permanent nachtarbeid te kennen. Het is dus niet mogelijk nieuwe werknemers op arbeidsplaatsen te zetten, die dan in permanente nachtarbeid vervuld worden.

Onderdeel b van het eerste lid geeft aan dat de permanente nachtarbeid niet in strijd met die wet- en regelgeving mag zijn, die voor de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen op die situatie van toepassing was. Wat voor de inwerkingtreding niet mocht, valt nu uiteraard niet onder een overgangsbepaling waardoor het wel is toegestaan.

Het gebruik van de overgangsbepaling betekent niet, dat de werknemer tot aan zijn pensioen permanent nachtarbeid moet verrichten. Onderdeel c van het eerste lid van artikel 8.1:1 geeft aan, dat de situatie van permanente nachtarbeid slechts die periode kan duren, dat de werkgever redelijkerwijs niet in staat is de arbeid op een andere wijze te organiseren. Op grond van artikel 8.1:2 zal de werkgever naar oplossingen moeten zoeken, omdat de overgangsbepaling een beperkte looptijd kent van 10 jaren.

Het tweede lid van artikel 8.1:1 dient er toe de controle op deze overgangsbepaling mogelijk te maken.

8.2

WIJZIGING REGELGEVING

PARAGRAAF 8.2 EN DE DAARIN OPGENOMEN ARTIKELN 8.2:1 TOT EN MET 8.2:4 ZIJN NIET IN DEZE UITGAVE OPGENOMEN.

8.3

SLOTBEPALINGEN

INWERKINGTREDING

ARTIKEL 8.3:1

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

TOELICHTING

Het Arbeidstijdenbesluit treedt tegelijk met de Arbeidstijdenwet in werking. Waar die wet dus nog niet geldt, zijn ook de bepalingen uit het besluit niet toepasbaar. Door de fasegewijze inwerkingtreding van de wet (zie de inleiding van deze uitgave), zal dus ook het Arbeidstijdenbesluit fasegewijs in werking treden.

CITEERTITEL

ARTIKEL 8.3:2 Dit besluit wordt aangehaald als: Arbeidstijdenbesluit.

BIJLAGE 1 REGISTER

TREFWOORD	ARTIKEL
Aanwezigheidsdienst	
- begrip	1:2
- brandweer	5.3:3/5.3:4
- defensie	5.6:5
- jeugdhulpverlening	5.11:2
Alternatieve sanctie	
- arbeidstijd jeugdige werknemer	4.1:2
- arbeidstijd werknemer van 18 jaar of ouder	4.1:3
- begrip	1:1
- mededelingsverplichting	4.1:4
- toepasselijkheid van de wet	2.1:1
Baggerwerkzaamheden	
- arbeid in nachtdienst	5.1:4
- arbeidstijd	5.1:3
- begrip	5.1:1
- pauze	5.1:5
Bedrijfsleider	
- landbouwbedrijf	2.1:5
Beveiliging	
- arbeid in nachtdienst	5.2:3
- arbeid op zaterdag en zondag	5.2:2
- mobiele surveillance	5.2:3
- omschrijving van beveiligingswerkzaamheden	5.2:1
- pauze	5.2:4
Bewaartermijn registratie	3.2:1
Brandweer	
- aanwezigheidsdienst	5.3:3/5.3:4
- consignatie	5.3:2
- opleiding	5.3:1
- vrijwillige brandweer	2.1:10/5.3:2/5.3:4
Brood- en banketbakkerij	
- arbeid in nachtdienst	5.4:2
Citeertitel	8.3:2
Consignatie	1:2
- brandweer	5.3:2
Dagbladbedrijf	
- arbeid in nachtdienst	5.5:2
- omschrijving	5.5:1
Defensie	
- aanwezigheidsdienst	5.6:5
- arbeid op zaterdag en zondag	5.6:3
- arbeidstijd jeugdige werknemer	5.6:2
- begrip defensiepersoneel	5.6:1
- gelijkstelling jeugdige werknemer	5.6:2
- militaire luchtvaart	5.6:7
- pauze	5.6:4
- piket	5.6:6
Defensiepersoneel	
- begrip	5.6:1

TREFWOORD	ARTIKEL
Distributie en overslag	
- arbeid in nachtdienst	5.7:2
- omschrijving van distributie en overslag	5.7:1
Feestdag	
- arbeid op de feestdag	4.2:3
- arbeidstijd vooraf aan de feestdag	4.2:2
- begrip	4.2:1
Geestelijk ambt	2.1:2
Geneeskundigen	8.2:4
Gezinshuisouder	2.1:3
Horecabedrijf	
- arbeid in nachtdienst	5.8:2
- omschrijving horecabedrijf	5.8:1
Inlichtingen- en veiligheidsdiensten	
- omschrijving van inlichtingen en veiligheidsdiensten	5.9:1
- piket	5.9:3
Inwerkingtreding	8.3:1
Inwonend huishoudelijk personeel	
- arbeid op zondag	5.10:3
- arbeidstijd	5.10:5
- dagelijkse onafgebroken rusttijd	5.10:4
- pauze	5.10:6
- toepasselijkheid van de wet	2.1:4
- wekelijkse onafgebroken rusttijd	5.10:2
Jaarlijks in geld vastgesteld loon	2.1:5
Jeugdhulpverlening	
- aanwezigheidsdienst	5.11:2
- begrip	1:2
- gezinshuisouder	2.1:3
- vakantiecampen/-reizen	2.1:8
Justitiële inrichtingen	
- begrip	5.12:1
- pauze	5.12:2
Landbouwarbeid	
- begrip	1:2
- referentieperiode	5.13:3
- wekelijkse onafgebroken rusttijd	5.13:1
Landbouwbedrijf	
- bedrijfsleider	2.1:5
Leidinggevend personeel	2.1:5
Loonbepaling	2.1:6
Mededelingsverplichting	
- alternatieve sanctie	4.1:4
Mijnbouwinstallatie	
- begrip	1:2
- bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon ("7 op/7 af"- "14 op/14 af")	5.14:2
- niet-bestendig en -regelmatig arbeidstijdpatroon	5.14:4
- pauze	5.14:5

TREFWOORD	ARTIKEL
- registratie	3.1:1
- samenwerkingsverplichting	5.14:6
- uitbreiding toepasselijkheid van de wet	2.2:1
- verplaatsbare mijnbouwinstallaties	5.14:3
Mijnreglement 1964	
- wijziging	8.2:1
Mijnreglement continentaal plat	
- wijziging	8.2:2
Militaire luchtvaart	5.6:7
Mobiele kranen	
- arbeid in nachtdienst	5.15:3
- arbeidstijd inclusief overwerk	5.15:4
- begrip	5.15:1
Mobiele surveillance	5.2:3
Nachtdienst	
- baggerwerkzaamheden	5.1:4
- beveiliging	5.2:3
- brood- en banketbakkerij	5.4:1
- dagbladbedrijf	5.5:2
- distributie en overslag	5.7:2
- horecabedrijf	5.8:2
- mobiele kranen	5.15:3
- publieke infrastructuur	5.17:3
Nietigheid	5.10:7
Noodzakelijke werkzaamheden	
- arbeidstijd	4.3:1
Onderwijsinstelling	
- schoolkampen/-reizen	2.1:8
Overdracht van werkzaamheden	
- rusttijd en arbeidstijd	4.4:1
Overgangsrecht	
- permanente nachtarbeid	8.1:1/8.1:2
Pauze	
- baggerwerkzaamheden	5.1:5
- beveiliging	5.2:4
- defensie	5.6:4
- inwonend huishoudelijk personeel	5.10:6
- justitiële inrichtingen	5.12:2
- mijnbouwinstallatie	5.14:5
Permanente nachtarbeid	8.1:1
Piket	
- begrip	1:2
- defensie	5.6:6
- inlichtingen- en veiligheidsdienst	5.9:3
Ploegenarbeid	
- 7/5 regeling	4.5:2
- arbeid op zondag	4.5:3
- pauze	4.5:4
Podiumkunsten	
- arbeidstijd inclusief overwerk	5.16:4
- dagelijkse onafgebroken rusttijd	5.16:3
- omschrijving van ...	5.16:1
- toepasselijkheid van de wet	2.1:7

TREFWOORD	ARTIKEL
- wekelijkse onafgebroken rusttijd	5.16:2
Publieke infrastructuur	
- arbeid in nachtdienst	5.17:3
- begrip	5.17:1
Registratie	
- bewaartermijn	3.2:1
- mijnbouwinstallatie	3.1:1
Rusttijd	
- gelijkstelling met	1:3
Samenwerkingsverplichting mijnbouwinstallatie	5.14:6
School- en vakantiecampen	
- toepasselijkheid van de wet	2.1:8
Schoonmaakbedrijf	
- begrip	5.18:1
- dagelijkse onafgebroken rusttijd	5.18:3
Sport	
- toepasselijkheid van de wet	2.1:9
Strafbaarstelling	7:1
Veilingen	5.7:1
Verloskundigen	8.2:4
Verplegings- of verzorgingsinrichtingen	8.2:3
Vrijwillige brandweer	
- toepasselijkheid van de wet	2.1:10
Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen	8.2:4
Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening	8.2:3
Wetboek van Strafrecht	1:1
Wetenschappelijk onderzoek	
- toepasselijkheid van de wet	2.1:11
Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart	5.1:3
Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	2.1:6
Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart	5.1:2

BIJLAGE **2** LITERATUUR

Voorstel Arbeidstijdenbesluit (tekstuitgave)

J. van Drongelen, P.H. Vos (red)

Samsom Bedrijfsinformatie bv, Postbus 4, 2400 MA Alphen a/d Rijn, tel.
(01720) 66 800

Het voorstel Arbeidstijdenbesluit, in Arboscoop 1995/9

Harry van Drongelen

SDU Uitgeverij, Postbus 20014, 2500 EA 's-Gravenhage

Het Arbeidstijdenbesluit

J. van Drongelen, P.H. Vos

Samsom Bedrijfsinformatie bv, Postbus 4, 2400 MA Alphen a/d Rijn, tel.
(01720) 66 800

OVERIGE PUBLICATIES

De Arbeidstijdenwet compleet. Toelichting, tekst, register, literatuurlijst

J. van Drongelen, P.H. Vos

NIA, Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam, tel.: (020) 54 98 611

De Arbeidstijdenwet

J. van Drongelen, P.H. Vos

Samsom Bedrijfsinformatie bv, Postbus 4, 2400 MA Alphen a/d Rijn, tel.
(01720) 66 800

De nieuwe Arbeidstijdenwet; handleiding voor de praktijk

W.A.M. de Lange, P.H. Vos

Kluwer Bedrijfswetenschappen, Postbus 23, 7400 GA Deventer, tel.:
(05700) 4 89 99

BIJLAGE **3** ADRESSEN

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN NIA De Boelelaan 30
Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam
tel. (020) 54 98 611

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID Anna van Hannoverstraat 4
2595 BJ 's-Gravenhage
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage
tel.: (070) 33 34 444
fax.: (070) 33 34 040

INSPECTIEDIENST SZW

ALGEMEEN DIRECTEUR Anna van Hannoverstraat 4, 2595 BJ 's-Gravenhage
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage
tel.: (070) 33 34 444
fax.: (070) 33 34 040

CENTRAAL KANTOOR Anna van Hannoverstraat 4, 2595 BJ 's-Gravenhage
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage
tel.: (070) 33 34 444
fax.: (070) 33 34 040

REGIO NOORD Engelse Kamp 4, 9722 AX Groningen
Postbus 30016, 9700 RM Groningen
tel.: (050) 22 58 80
fax.: (050) 26 72 02

REGIO NOORDWEST Radarweg 60, 1043 NT Amsterdam
Postbus 58366, 1040 HJ Amsterdam
tel.: (020) 58 12 612
fax.: (020) 68 64 703

REGIO MIDDEN Oudenoord 6, 3513 ER Utrecht
Postbus 820, 3500 AV Utrecht
tel.: (030) 30 56 00
fax.: (030) 30 56 80

REGIO ZUIDWEST Stadionweg 43 C, 3077 AS Rotterdam
Postbus 9580, 3007 AN Rotterdam
tel.: (010) 47 98 300
fax.: (010) 47 97 093

REGIO ZUID Sint Pieterskade 26, 6212 AD Maastricht
Postbus 300, 6200 AH Maastricht
tel.: (043) 21 92 51
fax.: (043) 21 30 52

REGIO OOST Groningensingel 1, 6835 EA Arnhem
Postbus 9018, 6800 DX Arnhem
tel.: (085) 22 91 77
fax.: (085) 21 47 25

HET ARBEIDSTIJDENBESLUIT COMPLEET

Vanaf 1 januari 1996 treedt stapsgewijs de Arbeidstijdenwet in werking. Op 1 januari 1997 zal deze wet voor iedere werkgever en werknemer gelden. Het Arbeidstijdenbesluit compleet is een aanvulling op *De Arbeidstijdenwet compleet*. In deze uitgave staan de nadere regels van het Arbeidstijdenbesluit beschreven, die op grond van de Arbeidstijdenwet tot stand zijn gebracht. Een aantal nader aangegeven categorieën van werknemers worden van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet uitgezonderd. Deze worden uitgebreid beschreven. Ook komen de afwijkende en aanvullende voorschriften aan de orde die gegeven zijn voor de arbeids- en rusttijden.

De Arbeidstijdenwet vervangt alle bestaande wet- en regelgeving op het terrein van de arbeids- en rusttijden. De wet kent een tweeledige doelstelling:

- de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer bij de arbeid;
- de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid.

In deze uitgave worden de regels en voorschriften van het Arbeidstijdenbesluit op een begrijpelijke en praktische wijze toegelicht. Na onder andere een verklaring van een aantal relevante begrippen, vindt u de volledige tekst van het besluit. Elk artikel uit het besluit is voorzien van een aparte toelichting, waarin op de eerder gegeven algemene informatie dieper wordt ingegaan. Tot slot bevat deze uitgave een uitgebreid register, een overzicht van relevante literatuur en adressen.

DE REEKS ARBEIDSWETGEVING BESTAAT UIT:

- *De Arbeidstijdenwet compleet*: toelichting regels en voorschriften van de Arbeidstijdenwet.
- *Het Arbobesluit compleet*: tekst en uitleg van het nieuwe besluit voor Arbeidsomstandigheden.
- *Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden*: Europese richtlijnen en hun invloed op de Nederlandse situatie.
- *De Arbowet compleet*: de volledige wettekst met uitgebreide toelichting.
- *Arbobesluiten*: een overzicht van elf uitvoeringsbesluiten op basis van artikel 24 van de Arbowet.
- *Arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid*: wetgeving en jurisprudentie.

Aangezien wet- en regelgeving rondom arbeid zich blijven ontwikkelen, zullen in deze reeks steeds herdrukken verschijnen. Wie verzekerd wil zijn van de laatste stand van zaken, kan daarom een abonnement nemen. Voor prijzen, abonnement en bestelwijze, zie meegehechte antwoordkaart.

INFORMATIE

Voor meer informatie en andere uitgaven van het NIA:
Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam
telefoon (020) 54 98 404/465/504
fax (020) 64 43 102

