

48/150  
5<sup>E</sup>  
gewijzigde  
DRUK

# DE ARBEIDS- TIJDENWET COMPLEET



ARBEIDSWETGEVING

**TOELICHTING**

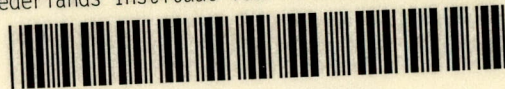
**WETTEKST**

**REGISTER**

**LITERATUURLIJST**

**JULI 1997**

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



\*NIA1113089\*

nia'tno



# INHOUDSOPGAVE

## INLEIDING 3

- OP WIE IS DE ARBEIDSTIJDENWET VAN TOEPASSING? 4
- VERBOD VAN KINDERARBEID 4
- ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 5
- ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN 8
- BEGRIPPEN 11
- TOEZICHT EN OPSPORING 18
- TOT SLOT 20

## DE ARBEIDSTIJDENWET 21

### 1 ALGEMENE BEPALINGEN 22

### 2 TOEPASSINGSGBIED 29

- 2.1 GEHELE OF GEDEELTELIJKE UITSLUITING VAN DE TOEPASSELIJKHEID 29
- 2.2 UITBREIDING VAN DE TOEPASSELIJKHEID 32
- 2.3 BIJZONDERE VOORSCHRIFTEN VOOR VLIEGEND, VAREND EN RIJDEND PERSONEEL 33

### 3 HET VERBOD VAN KINDERARBEID 34

### 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN 37

- 4.1 ALGEMEEN 37
- 4.2 JEUGDIGE WERKNEMERS 40
- 4.3 VROUWELIJKE WERKNEMERS 41
- 4.4 GEZONDHEIDSPROBLEMEN IN RELATIE MET HET VERRICHTEN VAN NACHTDIENSTEN 43

### 5 ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN 45

- 5.1 ALGEMENE BEPALINGEN 45
- 5.2 ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN 46
- 5.3 BIJZONDERE VOORSCHRIFTEN 55
- 5.4 VRIJSTELLING EN ONTHEFFING 56
- 5.5 SAMENLOOP 57

### 6 MEDEZEGGENSCHAPSASPECTEN 60

### 7 OVERIGE BESTUURSRECHTELIJKE ASPECTEN 62

### 8 TOEZICHT 65

- 8.1 TOEZICHT 65
- 8.2 ALGEMENE BEVOEGDHEDEN 66
- 8.3 HET BEVEL TOT STAKEN VAN DE ARBEID 68
- 8.4 GEHEIMHOUDING 69

### 9 ZELFSTANDIGE BESTUURSORGANEN 71

### 10 DIT HOOFDSTUK IS NOG NIET INGEVULD 72

### 11 STRAFBAARSTELLING EN DAARMEE SAMENHANGENDE BEPALINGEN 73

### 12 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN 76

- 12.1 INTREKKING REGELGEVING 76
- 12.2 WIJZIGING REGELGEVING IN VERBAND MET DE ARBEIDSTIJDENWET 76
- 12.3 OVERGANGSRECHT 80
- 12.4 WIJZIGING REGELGEVING SAMENHANGENDE MET DE INSPECTIEDIENST SZW 82
- 12.5 SLOTBEPALINGEN 82

## BIJLAGE

- 1 REGISTER 85
- 2 LITERATUUR 90
- 3 ADRESSEN 91

NIA TNO, BIDOC  
Postbus 75665  
1070 AR AMSTERDAM  
Tel. 020 - 549 84 68

ISN-NR.  
plaats

24781  
48-150

## COLOFON

UITGAVE VAN HET NIA TNO  
DERDE GEWIJZIGDE DRUK, JULI 1997

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

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

TE BESTELLEN BIJ:  
KLANTENSERVICE NIA TNO  
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.

Copyright © 1997 J. van Drongelen/P.H. Vos

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

Aan de in deze uitgave opgenomen wetteksten kunnen geen rechten worden ontleend.

### **CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG**

De Arbeidstijdenwet compleet, 3e gewijzigde druk / J. van Drongelen; P.H.Vos. - Amsterdam: NIA TNO - ill.

Trefw.: Arbeidstijdenwet

ISBN: 90-6365-109-0

## INLEIDING

Na de Tweede Kamer op 7 juni 1995, is ook de Eerste Kamer op 21 november 1995 akkoord gegaan met het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet. Na ondertekening door de Koningin op 23 november is de Arbeidstijdenwet een feit. Hiermee is een ruim 11 jaar durende discussie over arbeids- en rusttijden afgesloten met een wet die flexibiliteit en medezeggenschap hoog in het vaandel heeft.

De Arbeidstijdenwet is op 1 januari 1996 in werking getreden. Deze inwerkingtredingsdatum gold voor die situatie waar geen collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of rechtspositieregeling van toepassing was. Voor die situaties waar een CAO of rechtspositieregeling wel van toepassing was, trad de wet in werking op het moment dat die overeenkomst of regeling in 1996 afloopt, werd verlengd of vernieuwd. Voor die CAO's of rechtspositieregelingen waarvan de werkingsduur zich tot na 1 januari 1997 uitstrekte, trad de Arbeidstijdenwet hoe dan ook op 1 januari 1997 in werking. Werkgever(s)organisaties en vakbonden die dergelijke regelingen overeen waren gekomen, moesten die regelingen in de loop van 1996 eventueel openbreken en aanpassen. Indien in een CAO of rechtspositieregeling, die na 1 januari 1996 afliep of een onbepaalde werkingsduur had, al bij het afsluiten door de betreffende partijen rekening was gehouden met de nieuwe regels over arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet, gold voor de arbeidsorganisaties die onder een dergelijke overeenkomst of regeling vallen, dat de Arbeidstijdenwet op 1 januari 1996 in werking trad.

De Arbeidstijdenwet vervangt alle bestaande wet- en regelgeving op het terrein van de arbeids- en rusttijden. De wet kent een tweeledige doelstelling. Ten eerste de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer bij de arbeid. Ten tweede de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid. Speciale aandacht bij de uitwerking van deze doelstellingen werd geschonken aan de rol van sociale partners, moderne noties rond medezeggenschap, flexibiliteit, emancipatie, het economisch functioneren van de onderneming en de administratieve belasting van bedrijfsleven en overheid.

Het resultaat is een wet geworden, waarvan de kern op één A4-tje is weer te geven. In vergelijking met de oude regels betekent dat een vergaande vereenvoudiging, ook al zijn er op dat A4-tje toch nog een aantal afwijkende of aanvullende bepalingen noodzakelijk. Die afwijkende en aanvullende bepalingen zijn neergelegd in het Arbeidstijdenbesluit, waarvan de inwerkingtreding gekoppeld was aan de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet. De afwijkende en aanvullende bepalingen voor het zogenoemde rijdend, varend en vliegend personeel zullen worden geregeld in het Arbeidstijdenbesluit vervoer, dat nog tot stand moet worden gebracht.

In deze uitgave worden de regels en voorschriften van de Arbeidstijdenwet op een begrijpelijke en praktische wijze toegelicht. Begonnen wordt met een aantal korte hoofdstukken waarin de toepasselijkheid van de wet, de algemene verplichtingen van de werkgever, het systeem en de handhaving van de wet, de arbeids- en rusttijdnormen (inclusief het genoemde A4-tje met een overzichtelijke schema van alle normen), enkele bijzondere groepen en wat medezeggenschapsaspecten nader worden belicht. Daarna volgt de letterlijke tekst van de wet. Elk artikel uit de wet is voorzien van een aparte toelichting, waarin op de eerder gegeven algemene informatie dieper wordt ingegaan. Over het Arbeidstijdenbesluit is een aparte uitga-

ve verschenen. In deze uitgave worden de belangrijkste punten uit het Arbeidstijdenbesluit kort genoemd.

## OP WIE IS DE ARBEIDSTIJDENWET VAN TOEPASSING?

De Arbeidstijdenwet is in principe overal van toepassing waar arbeid wordt verricht. De werkgever is ervoor verantwoordelijk, dat de voorschriften uit de wet worden nageleefd. Met de werkgever wordt diegene bedoeld voor wie een ander, de werknemer, arbeid verricht. Die arbeid kan plaatsvinden op basis van een arbeidsovereenkomst of een ambtelijke aanstelling. Maar ook daar waar op een andere wijze onder gezag arbeid wordt verricht, zoals bijvoorbeeld door stagiaires of leerlingen in een bedrijf, is de Arbeidstijdenwet van toepassing.

Dit betekent, dat alle in de wet geregelde onderwerpen, zoals bijvoorbeeld de mededeling van arbeidstijden, de arbeid rond zwangerschap en bevaling, de rusttijden en nachtarbeid, het wettelijke kader geven voor alle sectoren van het bedrijfsleven en voor het overheidspersoneel. In hoofdstuk 2 van de Arbeidstijdenwet is wel een aantal situaties aangegeven, waarin de wet niet van toepassing is. Het gaat daarbij om arbeid in verband met rampen of (zware) ongevallen, verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinstellingen, en bepaalde omstandigheden bij defensie, opsporingsdiensten en de brandweer.

Ook kunnen eventueel noodzakelijke uitzonderingen worden geregeld bij algemene maatregel van bestuur, indien de arbeid of de omstandigheden waaronder de arbeid moet worden verricht daar aanleiding toe geven. Zo zijn in het Arbeidstijdenbesluit leidinggevend personeel en hun vervangers en werknemers met een inkomen boven een aangegeven zogenoemde loongrens van de toepasselijkheid van de bepalingen over arbeids- en rusttijden uitgezonderd. Andere bepalingen, zoals de beleidsvoering door de werkgever en de voorschriften rond zwangerschap en bevaling, blijven wel op deze werknemers van toepassing.

### LEIDINGGEVEND EN HOGER PERSONEEL

De normen voor arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet zijn in het Arbeidstijdenbesluit buiten toepassing verklaard voor leidinggevend personeel en hun vervangers tijdens die vervanging. Dit personeel moet dan wel op jaarbasis minstens een gegarandeerd inkomen van f 57.600,- per jaar verdienen (*per 1 januari 1997*). Ook op hoger personeel zullen de normen over arbeids- en rusttijden niet van toepassing zijn, voor zover deze werknemers niet geregeld in nachtdienst werken of risicovolle arbeid verrichten. Ook hier geldt een minimum-loongrens, namelijk f 86.400,- op jaarbasis (*per 1 januari 1997*).

De Arbeidstijdenwet geldt niet voor zelfstandig werkenden. Wel kunnen zij bij algemene maatregel van bestuur onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet worden gebracht indien dit noodzakelijk is om ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen te voorkomen. Dit is gebeurd voor zelfstandigen werkenden op booreilanden. Ook kan gedacht worden aan zelfstandig werkenden in de vervoerssector (chauffeurs, piloten, loodsen en binnenschippers).

## VERBOD VAN KINDERARBEID

In de Arbeidstijdenwet is geregeld dat kinderarbeid verboden is. Een kind is iedere persoon jonger dan 16 jaar. Het begrip arbeid moet in dit verband

ruim worden uitgelegd. Onder arbeid wordt mede verstaan: de verrichtingen van een kind ter naleving van een overeenkomst.

#### VOORBEELD

Een amateur-toneelgezelschap dat de afspraak maakt om in het land een aantal voorstellingen te geven, waarbij in de voorstelling ook één of meer kinderen (vrijwillig) optreden, laat die kinderen arbeid verrichten in het kader van het nakomen van een overeenkomst. Op de verrichtingen van deze kinderen is de Arbeidstijdenwet van toepassing. In dit voorbeeld zal men voor kinderen jonger dan 13 jaar een ontheffing moeten aanvragen. Kinderen van 13 jaar en ouder kunnen op grond van door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde nadere regels een beperkt aantal voorstellingen meedraaien.

Op het verbod op kinderarbeid is een aantal uitzonderingen gemaakt. Zo mag een kind:

- 1 van 12 jaar arbeid verrichten in het kader van een alternatieve sanctie (buiten schooltijd)
- 2 van 13 jaar of ouder niet-industriële arbeid van lichte aard verrichten (buiten schooltijd)
- 3 van 14 jaar of ouder arbeid van lichte aard verrichten naast en in samenhang met het onderwijs
- 4 van 15 jaar ochtendkranten bezorgen (buiten schooltijd)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft nadere regels gesteld met betrekking tot deze uitzonderingsmogelijkheden, bijvoorbeeld voor het aantal uren dat per dag of per week en het tijdstip waarop mag worden gewerkt. Tevens heeft de minister de toegestane arbeid nader ingevuld.

De minister kan vrijstelling verlenen van het verbod van kinderarbeid voor kinderen jonger dan 13 jaar. De Arbeidsinspectie kan ontheffing verlenen van hetzelfde verbod, maar dan alleen voor bijvoorbeeld de deelname aan modeshows, film- of televisie-opnamen.

In alle gevallen geldt, dat door het werken de veiligheid van een kind niet in gevaar mag komen en er geen arbeid mag worden verricht die een nadelige invloed kan uitoefenen op de lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van het kind. De werkgever moet de verzorgers van het kind inlichten over de risico's die aan de arbeid zijn verbonden en hoe hij deze risico's heeft geminimaliseerd.

De verantwoordelijkheid voor de naleving van de bij wet gegeven voorschriften ligt zowel bij de werkgever als de ouder of verzorger van het kind.

## ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

De Arbeidstijdenwet geeft in hoofdstuk 4 een aantal algemene regels die de werkgever bij het totstandbrengen, invoeren en toepassen van een werktijdregeling in acht moet nemen. Daarnaast worden in dit hoofdstuk een aantal bijzondere voorschriften gegeven die slechts op een beperkt deel van de werknemers betrekking hebben.

### BELEIDSVOERING, INVENTARISATIE EN EVALUATIE

Analoog aan de Arbeidsomstandighedenwet kent de Arbeidstijdenwet een verplichting voor de werkgever om een beleid over arbeids- en rusttijden te voeren, als onderdeel van zijn algemeen ondernemingsbeleid. Via die verplichting is ook de doelstelling van het bevorderen van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid, geoperationaliseerd. De werkgever moet namelijk bij zijn beleidsvoering over arbeids- en rusttijden rekening houden met de per-

soonlijke omstandigheden van de werknemer. Deze verplichting van de werkgever betekent geen individueel recht van de werknemer op aanpassing van zijn arbeids- en rusttijden aan zijn persoonlijke omstandigheden, maar wel een recht op een afweging van zijn persoonlijke belangen ten opzichte van de andere in de arbeidsorganisatie voorkomende belangen. Die andere belangen kunnen betrekking hebben op de bedrijfsvoering of de economische situatie van de arbeidsorganisatie, maar ook op de persoonlijke omstandigheden van de collega's van de werknemer. De werkgever moet al die belangen bij het voeren van zijn beleid in ogenschouw nemen.

De beleidsvoering moet integraal met de in artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven beleidsvoering plaatsvinden. Ook voor arbeids- en rusttijden moet er een risico-inventarisatie en -evaluatie worden opgesteld. Tezamen met de wensen en verlangens van werkgever en werknemers, kan vervolgens een goede werktijdregeling in de arbeidsorganisatie tot stand worden gebracht.

#### INTEGRAAL MET ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENWET BETEKENT:

- Schriftelijk analyseren welke risico's de werktijdregeling met zich brengt.
- Aangeven welke maatregelen zijn getroffen om deze risico's te verminderen en wat de onderlinge samenhang tussen die maatregelen is.
- Op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie aangeven hoe het beleid op het terrein van de arbeids- en rusttijden zal worden gerealiseerd.
- De verantwoordelijkheden en bevoegdheden in dit verband vastleggen.
- Het beleid regelmatig toetsen en zo nodig aanpassen.

Het is bij dit proces van belang, dat de criteria waarlangs de afweging van belangen plaatsvindt voor iedereen helder zijn. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor het medezeggenschapsorgaan. De werkgever moet namelijk over zijn beleid overleg voeren met dat orgaan. Op deze wijze kan een afwegingsproces van belangen in de arbeidsorganisatie tot stand komen, waarin alle gezichtspunten zijn betrokken.

De individuele werknemer kan het beleid van de werkgever via zijn vakbond of medezeggenschapsorgaan beïnvloeden. Indien een werkgever de persoonlijke omstandigheden van een werknemer niet meeweegt bij de totstandkoming van een werktijdregeling, kan die werknemer, het medezeggenschapsorgaan, of de vakbond, zonodig via de rechter, de werkgever daarop aanspreken. Of de uitkomst van de procedure helemaal naar de zin van de werknemer is, zal afhangen van de criteria die in het afwegingsproces zijn gehanteerd. Tenslotte zitten in die criteria niet alleen de belangen van die ene werknemer verscholen, maar ook de belangen van zijn collega's en van de werkgever.

#### **MEDEDELING ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN**

Een eenmaal tot stand gebrachte of gewijzigde werktijdregeling moet 28 dagen voordat de regeling ingaat door de werkgever aan de werknemers worden meegedeeld. Indien dit door de aard van de arbeid niet mogelijk is, moet de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemers aangeven, op welke dag de wekelijks door de Arbeidstijdenwet voorgeschreven rusttijd valt. De tijdstippen waarop dan gewerkt moet worden, dienen 4 dagen van te voren bij de werknemer bekend te zijn.

Deze mededelingsverplichting van de werkgever geldt alleen voor de gebruikelijke werktijden en is dus niet van toepassing op onverwachte ontwikkelingen (zoals een werknemer die ineens ziek wordt of een storing in het productieproces) die tot verschuiving van diensten of overwerk leiden. In een collectieve regeling (bijvoorbeeld een CAO of een schriftelijke over-

eenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging) kunnen afspraken worden gemaakt die van deze termijnen afwijken. Indien er geen collectieve regeling is of die regeling geen afspraken op dit punt bevat, kan ook met instemming van de betrokken werknemer per geval van deze termijnen worden afgeweken.

#### **REGISTRATIE**

De werkgever is verplicht om een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden te voeren, waardoor het toezicht op de naleving van de wettelijke voorschriften mogelijk is. De vorm waarin de registratie wordt vastgelegd, is niet voorgeschreven. In ieder geval zal moeten blijken wat de begin- en eindtijden zijn, inclusief de pauzes.

#### **BIJZONDERE BEPALINGEN JEUGDIGE WERKNEMERS**

De werkgever moet de arbeid van een jeugdige werknemer (16 of 17 jaar) zo in richten, dat deze in staat is om onderwijs te volgen op grond van de geldende onderwijswetgeving. De tijd die een jeugdige werknemer op school doorbrengt, inclusief de onderbrekingen, wordt gelijkgesteld met arbeidstijd.

#### **BIJZONDERE BEPALINGEN VROUWEN**

De Arbeidstijdenwet geeft een aantal bijzondere voorschriften voor vrouwelijke werknemers die betrekking hebben op het verrichten van arbeid tijdens de zwangerschap en na de bevalling. De werkgever is gehouden om de arbeid van deze werkneemsters zo aan te passen, dat rekening wordt gehouden met hun specifieke omstandigheden. Zo heeft een zwangere werkneemster recht op extra pauzes en een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon, hoeft zij geen overwerk te verrichten, en is zij ook niet verplicht om arbeid in nachtdienst te verrichten. Dit laatste geldt alleen voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever gevergd kan worden. Daarnaast geldt een verbod om arbeid te verrichten vanaf 4 weken voor de (vermoedelijke datum van) bevalling tot 6 weken na de bevalling. Vervolgens kan zij, wanneer zij het kind borstvoeding geeft, gedurende de eerste 9 levensmaanden van het kind de arbeid onderbreken voor het geven van die voeding of om te kolven. Hiervoor moet de werkgever de gelegenheid geven en een adequate ruimte ter beschikking stellen.

#### **ZIEKTEWET**

Het arbeidsverbod voor zwangere en pas bevallen werkneemsters valt samen met de kern van het (vrijwillige) zwangerschaps- en bevallingsverlof uit de Ziektewet, dat ten minste 16 weken bedraagt. Een en ander betekent, dat een zwangere werkneemster ten minste 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling niet meer mag werken. Na de bevalling moet er 6 weken gerust worden voordat de werkneemster weer aan de slag mag gaan. De overige 6 weken van het zwangerschaps- en bevallingsverlof vallen niet samen met het arbeidsverbod uit de Arbeidstijdenwet. Die 6 weken zijn een recht waar de werkneemster op grond van de Ziektewet vrijwillig en naar eigen inzicht van gebruik kan maken.

#### **BIJZONDERE BEPALINGEN NACHTARBEID**

Het kan gebeuren, dat een werknemer problemen met zijn gezondheid ervaart die voortvloeien uit het verrichten van nachtdiensten. Als dit door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek wordt vastgesteld, dan moet de werkgever het arbeidstijdpatroon van die werknemer aanpassen binnen een redelijke termijn. Dat kan door die werknemer alleen nog maar in dagdienst te laten werken. De verplichting van de werkgever geldt echter niet als hij aannemelijk kan maken, dat één en ander redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.



## ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

De kern van de Arbeidstijdenwet is hoofdstuk 5, waar de normen voor de minimale rusttijden en maximale arbeidstijden zijn gegeven. In dit hoofdstuk is ook het "nieuwe" aan de regels voor arbeids- en rusttijden zichtbaar. Alle normen, geldend voor iedereen, zijn nu op één A4-tje weer te geven. Maar daarbij geldt ook, dat er sprake is van een dubbel normenstelsel, met een zogenoemde standaard- en overlegregeling. In die systematiek komt de rol van sociale partners en de medezeggenschap van werknemers in bedrijven tot uiting. Tegelijkertijd biedt deze systematiek de overheid de gelegenheid zich te beperken tot een rol die gericht is op het verstrekken van een minimumniveau van bescherming. De overheid bemoeit zich daardoor niet meer met de exacte vormgeving van een werktijdregeling, zoals dat onder de oude Arbeidswet 1919 bij het verstrekken van een vergunning nog wel vaak het geval was.

### STANDAARD- EN OVERLEGREGELING

Het bijzondere aan de Arbeidstijdenwet is, dat de wet een dubbel normenstelsel 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 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 arbeidsomstandigheden, 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.

Een *collectieve regeling* is in de eerste plaats een CAO 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 CAO 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 vrij-

willig 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.

WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN:

Artikel 27, eerste lid, onderdeel c, van de Wet op de ondernemingsraden bevat een instemmingsrecht van de ondernemingsraad bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van een werktijdregeling. Dit instemmingsrecht is van een andere orde dan de overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan in de Arbeidstijdenwet. Bij de overeenstemming moeten beide partijen het met elkaar eens zijn, anders blijft alles bij het oude. In de Arbeidstijdenwet betekent dat de standaardregeling. Indien de instemming door de ondernemingsraad aan een besluit onthouden wordt, kan de werkgever (indien hij dat noodzakelijk acht) echter nog via de kantonrechter toestemming vragen zijn besluit alsnog door te zetten. Bij de overeenstemming waar het in de Arbeidstijdenwet om draait is dat niet het geval. Zonder overeenstemming kan er geen gebruik worden gemaakt van de extra ruimte van de overlegregeling. Biedt de Wet op de ondernemingsraden de werkgever dus een mogelijkheid zijn zin door te drijven, in de Arbeidstijdenwet bezitten zowel de werkgever als de werknemersvertegenwoordigers een absoluut veto-recht.

Indien tussen werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties een CAO of rechtspositieregeling tot stand is gekomen, mag het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging niet zonder meer van de overlegregeling gebruik maken. Is een dergelijke overeenkomst of regeling niet tot stand gekomen, dan kunnen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging zonder restricties gebruik maken van de overlegregeling.

Het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging kan in het eerst aangegeven geval pas volledig van de overlegregeling gebruik maken, als er in de CAO of rechtspositieregeling twee zaken zijn vastgelegd. Allereerst moet er in die centrale regeling iets zijn bepaald over de rusttijd of de pauze, wil men decentraal voor de rusttijd én de pauze van de standaardnormen kunnen afwijken. Vervolgens moet er in de centrale regeling iets zijn bepaald over de arbeidstijd, de arbeid op zondag of de arbeid in nachtdienst, wil decentraal van de overlegnormen over de arbeidstijd én de arbeid op zondag én de arbeid in nachtdienst gebruik gemaakt kunnen worden. Tot slot geldt, dat indien binnen één van de beide genoemde clusters of binnen allebei de clusters het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging met de werkgever afspraken kan maken die afwijken van de standaardregeling, die afspraken niet in strijd mogen zijn met de bepalingen in de collectieve regeling die werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties hebben afgesloten. Bevat die collectieve regeling echter helemaal geen bepaling over één van de genoemde onderwerpen in één van de twee genoemde clusters, dan geldt altijd de standaardregeling. Is slechts over één van de onderwerpen in één cluster tussen werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties een afspraak gemaakt, dan kan voor de onderwerpen in dat cluster de overlegregeling op decentraal niveau worden gebruikt, maar geldt voor de onderwerpen in het andere cluster de standaardregeling. Ook hier geldt dan bij het gebruik van de overlegregeling door de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging, dat hun afspraken niet in strijd mogen zijn met de reeds

centraal neergelegde afspraken in de collectieve arbeidsovereenkomst of rechtspositieregeling.

In het volgende overzicht wordt het voorgaande nog eens schematisch weergegeven:

VERHOUDING TUSSEN AFSPRAKEN OP CENTRAAL NIVEAU EN AFSPRAKEN OP DECENTRAAL NIVEAU					
afspraken tussen werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties	geen collectieve regeling	collectieve regeling zonder bepaling over [rusttijd of pauze] en zonder bepaling over [arbeidstijd, arbeid op zondag of arbeid in nachtdienst]	collectieve regeling met een bepaling over [rusttijd of pauze] en zonder bepaling over [arbeidstijd, arbeid op zondag of arbeid in nachtdienst]	collectieve regeling zonder bepaling over [rusttijd of pauze] en met een bepaling over [arbeidstijd, arbeid op zondag of arbeid in nachtdienst]	collectieve regeling met een bepaling over [rusttijd of pauze] en met een bepaling over [arbeidstijd, arbeid op zondag of arbeid in nachtdienst]
afspraken tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, of, bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging	tot maxima overlegregeling	tot maxima standaardregeling	tot maxima overlegregeling voor rusttijd en pauze en tot maxima standaardregeling voor arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst	tot maxima standaardregeling voor rusttijd en pauze en tot maxima overlegregeling voor arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst	tot maxima overlegregeling

De schriftelijke overeenstemming tussen een werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging geldt niet automatisch voor de betrokken werknemers. In tegenstelling tot afspraken in een CAO of rechtspositieregeling, werken afspraken op dit decentrale niveau niet rechtstreeks door in de individuele arbeidsovereenkomst of rechtspositie van de werknemer. In het algemeen zal de werkgever over een dergelijke decentrale afspraak nog met iedere individuele werknemer in onderhandeling moeten. Soms zal de werkgever in de arbeidsovereenkomst van de werknemer een beding (willen) opnemen, waardoor een dergelijke onderhandeling niet nodig is en de afspraak met het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging direct voor de betrokken werknemer geldig is.

#### 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 (zie toezicht en opsporing).

Voor de afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst en de normen van de standaardregeling enerzijds en de collectieve afspraken binnen de overlegregeling (CAO of rechtspositieregeling of schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan of personeelsvertegenwoordiging) anderzijds, is aangesloten bij de gebruikelijke arbeidsrechtelijke systematiek, namelijk *de civielrechtelijke 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 (individuele) 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.

#### GROEPSACTIE:

Een vakbond heeft ook de mogelijkheid om de belangen van anderen dan bijvoorbeeld haar leden te beschermen (artikelen 3:305a en 3:305b van het Burgerlijk Wetboek). Deze belangen moeten dan wel gelijksoortig zijn aan de belangen die de betreffende werknemersorganisatie volgens haar statuten behartigt. Vertaald naar de Arbeidstijdenwet kan de vakbond via deze mogelijkheid voor alle betrokken werknemers op de bres staan ter waarborging van de naleving van de standaardregeling. Overigens komt deze bevoegdheid alleen toe aan werknemersorganisaties en niet aan het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging.

Het feit, dat de handhaving van de civielrechtelijke normen niet tot de taak van de overheid behoort, betekent nog niet, dat een en ander geheel buiten het gezichtsveld van de overheid blijft. De overheid zal de naleving van deze civielrechtelijke normen op verschillende manieren ondersteunen. Daarbij zal aan *monitoring* een belangrijke functie worden toegekend. De bedoeling van deze monitorfunctie is vooral het verzamelen van beleidsinformatie en het in beeld brengen van de toepassing dan wel naleving van de wet. Op deze wijze wordt inzicht verkregen over de manier waarop de sociale partners hun verantwoordelijkheden nemen en waarmaken. Bovendien kan de monitoring gekoppeld worden met informatieverschaffing aan de betrokkenen als de civiele normering niet wordt nageleefd. Een dergelijke signalering door de Arbeidsinspectie kan bij de civielrechtelijke procedure een belangrijke rol spelen.

## BEGRIPPEN

Voor we naar de arbeids- en rusttijden zelf kijken, moeten we eerst stilstaan bij de betekenis van een groot aantal begrippen in de Arbeidstijdenwet. Deze begrippen lijken in veel gevallen duidelijk, maar hebben in het kader van de Arbeidstijdenwet vaak een iets andere betekenis dan in de individuele arbeidsovereenkomst of CAO of rechtspositieregeling van de werknemer. Het begrip nachtdienst in de Arbeidstijdenwet is bijvoorbeeld zodanig gedefinieerd, dat daar ook het in sommige CAO's genoemde begrip van avonddienst onder valt. Aan de andere kant definieert een aantal CAO's 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 tijdsperiode 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.

#### CONSIGNATIE

Consignatie is een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende 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 tussenliggende tijd ook als arbeidstijd aangemerkt. De regels voor consignatie bieden daarmee de mogelijkheid om af te wijken van de bepalingen over de minimum rusttijden en de pauze. Die afwijking is dan wel aan de in het schema genoemde voorwaarden verbonden.

De consignatieregeling is overigens niet van toepassing op werknemers die op een zogenoemd afroepcontract werken, omdat zij niet verplicht zijn om bereikbaar te zijn en op de oproep zo spoedig mogelijk met de arbeid te beginnen. Ook mag de werkgever geen consignatie opleggen aan jeugdige werknemers.

#### OVERWERK

Overwerk is een afwijking van de bij wet voorgeschreven maximale arbeidstijd. Deze afwijking kan zich incidenteel en niet-periodiek voordoen door een onvoorziene wijzigingen van de omstandigheden of doordat de aard van de arbeid dit incidenteel en voor korte tijd noodzakelijk maakt. De eerst genoemde 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. Overigens moeten in dat verband wel de in de Arbeidstijdenwet gegeven normen in acht genomen worden. 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.

#### SAMENLOOP

Op grond van de Arbeidstijdenwet zijn in het Arbeidstijdenbesluit nadere regels over arbeids- en rusttijden vastgesteld en zullen in het Arbeidstij-

denbesluit vervoer nadere regels worden vastgesteld over die afwijken van de normen die in de schema's zijn weergegeven of die dienen ter aanvulling daarop. In dat geval kan er tussen die nadere regels en de wet sprake zijn van samenloop, omdat een werknemer door de aard van zijn werkzaamheden met deze beide soorten voorschriften tegelijk te maken heeft. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld zowel als chauffeur werkzaam zijn (normen uit het Arbeidstijdenbesluit vervoer van toepassing) als loodswerkzaamheden verrichten (normen uit de Arbeidstijdenwet van toepassing). Wanneer dat het geval is, geeft de Arbeidstijdenwet voor deze samenloop een regeling, althans daar waar sprake is van samenloop in één dienst en bij twee elkaar opvolgende diensten. In alle gevallen geldt, dat de werkgever er voor heeft te zorgen dat die werknemer binnen de langere termijn-normen van zowel de wet als de besluiten arbeid verricht. In de praktijk betekent dit, dat van de geldende normen dan de strengste norm, dat is die norm die aan de betrokken werknemer de meeste bescherming biedt, zal moeten worden toegepast.

De regels voor samenloop gelden alleen als ten minste twee wettelijke regels elk ten minste één uur van toepassing zijn. Bij samenloop in een dienst (bijvoorbeeld zowel chauffeurs- als loodswerk) geldt dan, dat de regel die ten minste voor driekwart deel van de dienst van toepassing is, dan voor de hele dienst geldt. Als het criterium van driekwart van de dienst niet van toepassing is, dan geeft de Arbeidstijdenwet aan wat de maximale arbeidstijd in die dienst en wat de minimale rusttijd na die dienst is. Bij samenloop tussen twee diensten (bijvoorbeeld de ene dienst chauffeur en de daaropvolgende dienst loodsmedewerker), schrijft de Arbeidstijdenwet alleen een minimale rusttijd tussen die diensten voor.

Overigens kent de regeling van de samenloop geen onderscheid tussen standaard- en overlegregeling. Op overschrijding van de samenloop-normering volgt strafrechtelijke handhaving.

#### **ARBEIDS- EN RUSTTIJDNORMEN**

De arbeids- en rusttijden die de Arbeidstijdenwet voor werknemers van 18 jaar en ouder voorschrijft, zijn op één A4-tje weer te geven:

NORMEN VOOR WERKNEMERS VAN 18 JAAR OF OUDER	STANDAARDREGELING	OVERLEGREGELING
<b>MINIMUM RUSTTIJDEN</b> * wekelijkse rust  * dagelijkse rust	hetzij 36 uren per periode van 7x 24 uren, hetzij 60 uren per periode van 9x 24 uren (1x per 5 weken in te korten tot 32 uren)  11 uren per 24 uren (1x per periode van 7x 24 uren in te korten tot 8 uren)	hetzij 36 uren per periode van 7x 24 uren, hetzij 60 uren per periode van 9x 24 uren (1x per 5 weken in te korten tot 32 uren)  11 uren per 24 uren (1x per periode van 7x 24 uren in te korten tot 8 uren)
<b>ZONDAGSARBEID</b> * arbeidsverbod * uitzondering 1 arbeidsverbod * uitzondering 2 arbeidsverbod * zondagsbepaling	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...  tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit  tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt  in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...  tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit  tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt  in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
<b>MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN (structureel)</b> * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 13 weken	9 uren 45 uren — gemiddeld 40 uren per week (520 uren)	10 uren — gemiddeld 50 uren per week (200 uren) gemiddeld 45 uren per week (585 uren)
<b>AANVULLENDE REGELS INDIEN ER SPRAKE IS VAN NACHTDIENSTEN (arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur)</b> * minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust na een reeks nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	14 uren 48 uren 8 uren — 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uren (1x per periode van 7x 24 uren in te korten tot 8 uren) 48 uren 9 uren gemiddeld 40 uren per week (520 uren) 28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 7
<b>MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (incidenteel)</b> * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken	11 uren 54 uren gemiddeld 45 uren per week (585 uren)	12 uren 60 uren gemiddeld 48 uren per week (624 uren)
<b>AANVULLENDE REGELS BIJ OVERWERK INDIEN ER SPRAKE IS VAN NACHTDIENSTEN</b> * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uren gemiddeld 40 uren per week (520 uren)	10 uren gemiddeld 40 uren per week (520 uren)
<b>PAUZE (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)</b> * arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur * arbeidstijd per dienst > 8 uren * arbeidstijd per dienst > 10 uren	1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	1/2 uur (op te splitsen in 2x 1/4 uur) — —
<b>CONSIGNATIE (afwijking rusttijd en pauze)</b> * periode zonder consignatie per 4 weken * consignatie voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uren * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum arbeidstijd per 13 indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat * minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	2 tijdruimten van elk minimaal 7x 24 uren niet toegestaan 13 uren 60 uren gemiddeld 45 uren per week (585 uren) gemiddeld 40 uren per week (520 uren) 1/2 uur	
<b>SAMENLOOP IN EEN DIENST (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid)</b> * 3/4-bepaling van toepassing * 3/4-bepaling niet van toepassing	indien 3/4 van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst maximaal 10 uren arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uren rust	
<b>SAMENLOOP BIJ TWEE OPEENVOLGENDE DIENSTEN</b> * minimum rusttijd tussen beide diensten	11 uren	



De arbeids- en rusttijden voor werknemers van 16 en 17 jaar zijn in het volgende schema samen te vatten:

NORMEN VOOR WERKNEMERS VAN 16 OF 17 JAAR	STANDAARDREGELING	OVERLEGREGELING
BIJZONDERE BEPALING INDIEN ARBEID WORDT VERRICHT * gelijkstelling met arbeidstijd	schooltijd = arbeidstijd	
MINIMUM RUSTTIJDEN * wekelijkse rust * dagelijkse rust	36 uren per periode van 7x 24 uren 12 uren per 24 uren, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen	
ZONDAGSARBEID * arbeidsverbod * uitzondering 1 arbeidsverbod * uitzondering 2 arbeidsverbod  * zondagsbepaling 1 * zondagsbepaling 2	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit  tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsver- tegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt  in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken  indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit  tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsver- tegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt  in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken  indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij
MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN (structureel en incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 4 weken	9 uren 45 uren gemiddeld 40 uren per week (160 uren)	
PAUZE (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) * arbeidstijd per dienst > 4 1/2 uur * arbeidstijd per dienst > 8 uren	1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	1/2 uur (op te splitsen in 2x 1/4 uur) —
SAMENLOOP IN EEN DIENST (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid) * 3/4-bepaling van toepassing * 3/4-bepaling niet van toepassing	indien 3/4 van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst  maximaal 9 uren arbeid per dienst, na die dienst minimaal 12 uren rust	
SAMENLOOP BIJ TWEE OPEENVOLGENDE DIENSTEN * minimum rusttijd tussen beide diensten	12 uur	

De in de rusttijdbepalingen bij de schema's genoemde periode van 24 uren (dagelijkse rust) en 7 x 24 uren of 9 x 24 uren (wekelijkse rust) begint op het eerste moment van de dag, dat de werknemer arbeid verricht. Dat betekent dus, dat ieder begin van een dienst als meetpunt geldt om te bezien of in de daarop volgende periode van 24 uren en 7x 24 uren of 9x 24 uren de door de Arbeidstijdenwet voorgeschreven rusttijd door de werknemer wordt genoten.

#### COLLECTIEVE AFSPRAKEN VEREISEN UITERSTE ZORGVULDIGHEID:

Bij het maken van afspraken in de overlegregeling dient een zorgvuldige afweging van alle mogelijke gevolgen plaats te vinden, waarna afspraken helder en eenduidig moeten worden vastgelegd. Vooral in CAO's zullen afspraken vaak geen concrete werktijdregelingen betreffen, maar normen en procedures waarbinnen die werktijdregelingen tot stand moeten komen. De uiteindelijke werktijdregeling bestaat dan uit een samenvoeging van alle in de Arbeidstijdenwet genoemde normen, eventueel aangevuld met normen die werkgevers en werknemers daar zelf, al of niet via collectief overleg, aan hebben toegevoegd. Omdat een afwijking van een standaardnorm zonder dat daar collectief overleg aan ten grondslag ligt nietig is, kan een verkeerd gemaakte afspraak tot resultaat hebben dat in op grond van

die afspraak tot stand gebrachte werktijdregeling ook ineens nietig zijn, omdat op één enkel onderdeel van de werktijdregeling een standaardnorm wordt overschreden, zonder dat daar de vereiste collectieve overeenstemming aan ten grondslag ligt. Een benadeelde werknemer zou in een dergelijk geval van zijn werkgever een schadevergoeding kunnen eisen. Daarom is zorgvuldigheid bij het vastleggen van afspraken in het kader van de overlegregeling geboden.

#### VRIJSTELLING EN ONTHEFFING

In principe geldt dat de eerder geschetste normen overal van toepassing zijn. Het is dus niet mogelijk om met een vergunning van die normen af te wijken. Wel geldt, dat in het Arbeidstijdenbesluit aanvullende en afwijkende regels zijn gesteld en in het Arbeidstijdenbesluit vervoer zullen worden gesteld. Maar ook van die regels is in principe geen afwijking mogelijk. Het Arbeidstijdenbesluit bevat algemene regels voor het werken als alternatieve sanctie, arbeid op en voorafgaand aan feestdagen, noodzakelijk werkzaamheden (een soort van overmacht-bepaling), overdracht van werkzaamheden, arbeid in ploegendienst en de pauze. Tevens zullen een aantal bijzondere categorieën van de arbeid, veelal slechts op een enkel onderdeel van de Arbeidstijdenwet, specifiek op hun situatie toegesneden regels krijgen. Het Arbeidstijdenbesluit vervoer zal aparte regels bevatten voor personeel werkzaam in of op railvoertuigen of motorrijtuigen en aan boord van luchtvaartuigen, zee- of binnenschepen en voor loodsen.

#### ARBEIDSTIJDENBESLUIT:

In het Arbeidstijdenbesluit zijn voor de volgende categorieën van de arbeid bijzondere regels neergelegd: baggerwerkzaamheden, beveiliging, brandweer, brood- en banketbakkerij, dagbladbedrijf, defensie, distributie en overslag, horecabedrijf, inlichtingen- en veiligheidsdiensten, inwonend huishoudelijk personeel, jeugdhulpverlening, justitiële inrichtingen, landbouwarbeid, mijnbouwinstallaties, mobiele kranen, podiumkunsten, publieke infrastructuur, schoonmaak, verpleging en verzorging, geneeskundigen en verloskundigen.

De Arbeidstijdenwet kent echter nog wel een mogelijkheid tot vrijstelling van de geschetste normen. Die vrijstelling kan door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden verstrekt op verzoek van partijen bij een collectieve regeling. Dat zijn dus werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties, of de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging. Het moet dan gaan om een werktijdregeling die niet ongunstiger is dan een werktijdregeling die wel onder de gegeven normen tot stand kan komen. Ook moet het een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon zijn. Partijen bij de collectieve regeling moeten bij de minister wel gegronde redenen aanvoeren waarom ze zo'n vrijstelling dan wensen. De verwachting is, dat van deze vrijstellingsmogelijkheid weinig gebruik zal worden gemaakt. Misschien dat de mogelijkheid hier en daar benut kan worden bij het experimenteren met nieuwe werktijdregelingen. Maar het is ook mogelijk, dat de vrijstelling gewoon als een soort van veiligheidsventiel op het normenstelsel van de wet gaat fungeren. Naast de mogelijkheid tot vrijstelling kent de Arbeidstijdenwet ook nog een mogelijkheid tot ontheffing. Waar de vrijstelling is gericht op een groep van werknemers of bedrijven, is de ontheffing gericht op de individuele werknemer. Een werknemer kan ontheffing aanvragen voor de normen voor arbeid in nachtdienst, indien dit vanwege zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden van de werknemer noodzakelijk is. Met die ontheffing is het mogelijk, om 20 keer per 4 weken arbeid in nachtdienst te verrichten. Het handelt hier om werknemers die thuis in zodanig moeilijke situaties zijn verzeild geraakt, dat het onredelijk zou zijn de begrenzing op het aantal nachtdiensten in hun geval te handhaven.

Het is echter wel de bedoeling, dat door het geven van die ontheffing deze werknemers uit die moeilijke privé-omstandigheden geraken, zodat op een later tijdstip de wettelijke normen weer onverkort op hen van toepassing kunnen zijn.

## TOEZICHT EN OPSPORING

Evenals bij de Arbeidsomstandighedenwet is in de Arbeidstijdenwet het toezicht en de opsporing van strafbare feiten gescheiden. Met toezicht wordt bedoeld: het bevorderen van een gedrag, dat in overeenstemming is met de gegeven wettelijke voorschriften en de doeleinden die aan die voorschriften ten grondslag liggen. Daarbij kan gedacht worden aan voorlichting, advisering en monitoring, maar ook aan het verlenen van ontheffingen. In het kader van het toezicht zijn ook nog andere sturingsinstrumenten gegeven, zoals de eis tot naleving of het bevel tot stillegging of het staken van de arbeid. In tegenstelling tot het toezicht kan de opsporing van strafbare feiten eerst plaatsvinden, als er sprake is van een concrete verdenking of zoals dat genoemd wordt van een redelijk vermoeden van het plegen van een strafbaar feit.

### TOEZICHTHOUDENDE EN OPSPORINGSAMBTENAREN

De scheiding tussen het toezicht en de opsporing van strafbare feiten heeft tot gevolg, dat toezichthoudende ambtenaren en opsporingsambtenaren afzonderlijk moeten worden aangewezen. De aanwijzing van de toezichthoudende ambtenaren gebeurt op grond van artikel 8:1 van de Arbeidstijdenwet. Aangewezen zijn de ambtenaren van de Arbeidsinspectie en het Staatstoezicht op de Mijnen. Wanneer het Arbeidstijdenbesluit vervoer is vastgesteld zullen de ambtenaren van de Luchtvaartinspectie, de Rijksverkeersinspectie en de Scheepvaartinspectie worden aangewezen. Dezelfde ambtenaren zijn aangewezen of zullen aangewezen worden als opsporingsambtenaren in het kader van de Wet op de economische delicten. Dezelfde scheiding tussen het toezicht en de opsporing van strafbare feiten heeft ook gevolgen voor de bevoegdheden. De bevoegdheden die aan de toezichthoudende ambtenaren zijn toegekend, zijn neergelegd in de Arbeidstijdenwet, terwijl de opsporingsbevoegdheden zijn geregeld in de Wet op de economische delicten.

### BEVOEGDHEDEN TOEZICHTHOUDENDE AMBTENAREN

De toezichthoudende ambtenaren hebben in de Arbeidstijdenwet een aantal bevoegdheden gekregen. Al deze bevoegdheden zijn in zoverre begrensd, dat zij door de toezichthoudende ambtenaren alleen mogen worden gebruikt als dat voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig is.

#### DE BEVOEGDHEDEN ZIJN:

- 1 Het betreden van elke plaats, met uitzondering van een woning zonder toestemming van de bewoner. Voor het betreden van een woning zonder toestemming van de bewoner geldt de Algemene wet op het binnentreden.
- 2 Het verlangen van inlichtingen, zonodig schriftelijk binnen een door hen gestelde termijn.
- 3 De inzage in zakelijke gegevens en bescheiden.
- 4 Het doen stilhouden van een vervoermiddel en het doen brengen naar een door hen aangewezen plaats en het beletten dat het vervoermiddel vertrekt. Bovendien zijn zij bevoegd alle wettelijke bescheiden te verlangen van de bestuurder van het vervoermiddel.

Iedereen is verplicht om de toezichthoudende ambtenaren alle medewerking te verlenen die deze ambtenaren redelijkerwijs nodig hebben bij de

uitoefening van hun bevoegdheden. Het verlenen van deze medewerking kan geweigerd worden als de betrokkene(n) uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift een geheimhoudingsplicht heeft.

#### **GEHEIMHOUDINGSPLICHT TOEZICHTHOUDENDE AMBTENAREN**

De toezichthoudende ambtenaren hebben allereerst een algemene geheimhoudingsplicht op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Zij zijn bij de uitvoering van hun taak verplicht tot geheimhouding van gegevens waarover zij de beschikking krijgen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter kennen of redelijkerwijs moeten vermoeden. Deze geheimhoudingsverplichting brengt in ieder geval met zich, dat zij verplicht zijn tot geheimhouding van zaken- en bedrijfsgeheimen. Daarnaast hebben de toezichthoudende ambtenaren een bijzondere geheimhoudingsplicht op grond van de Arbeidstijdenwet. Zij zijn verplicht de namen van personen die een klacht indienen of die aangifte hebben gedaan van overtreding van de Arbeidstijdenwet of een daarop gebaseerde regeling geheim te houden. Dit wordt alleen anders als de betreffende persoon schriftelijk heeft verklaard er geen probleem mee te hebben dat zijn of haar naam wordt genoemd.

#### **BEVEL TOT STAKEN VAN DE ARBEID**

Het meest ingrijpende instrument van de toezichthoudende ambtenaren is het bevel tot het staken van de arbeid.

##### STAKEN VAN DE ARBEID KAN ALS:

- Het verbod van kinderarbeid in ernstige mate wordt overtreden.
- Arbeid wordt verricht die in ernstige mate in strijd is met de minimumnormen van de overlegregeling of de voorschriften over arbeids- en rusttijden voor kinderen, jeugdige werknemers of zelfstandigen.

Het bevel tot staken van de arbeid terzake van het verbod van kinderarbeid is permanent, terzake van het overtreden van de strafrechtelijk gesanctioneerde voorschriften over arbeids- en rusttijden tijdelijk, namelijk tot op een ander te bepalen tijdstip, dat niet later mag worden gesteld, dan dat waarop hervatting van de arbeid wettelijk weer geoorloofd is. Een mondeling gegeven bevel moet binnen 7 dagen schriftelijk bevestigd worden. Bij een bevel tot staken van de arbeid kunnen aanwijzingen worden gegeven of maatregelen worden getroffen. Tegen een bevel tot staken van de arbeid kan bezwaar of beroep worden ingesteld (zonder schorsende werking).

#### **BEVOEGDHEDEN OPSPORINGSAMBTENAREN**

De bevoegdheden die de opsporingsambtenaren in de Wet op de economische delicten hebben gekregen voor de uitoefening van hun taak, komen overeen met de bevoegdheden die zij in het kader van het toezicht hebben.

#### **ECONOMISCH DELICT**

Bij het niet-naleven van de op grond van de Arbeidstijdenwet strafbaar gestelde voorschriften kan een proces-verbaal worden opgemaakt. Artikel 11:3 geeft aan in welke gevallen dat kan. Het proces-verbaal wordt doorgezonden aan het Openbaar Ministerie. Het Openbaar Ministerie beslist uiteindelijk of er tot strafrechtelijke vervolging wordt overgegaan. Als er tot vervolging wordt overgegaan wordt in de Wet op de economische delicten aangegeven welke straffen er geëist kunnen worden. De meeste strafbare feiten zijn gekwalificeerd als overtreding. Dat betekent dan een hechtenis van ten hoogste zes maanden of een boete van ten hoogste f 25.000,-. Het niet-naleven van een bevel tot het staken van de arbeid en de daarbij gegeven aanwijzingen of maatregelen is echter een misdrijf, dat gestraft wordt met een gevangenisstraf van ten hoogste twee jaren en een geldboe-

te van ten hoogste f 25.000,-. Daarnaast geeft de Wet op de economische delicten nog een aantal bijkomende straffen en maatregelen.

TE DENKEN VALT AAN:

- Het tenietdoen van het wederrechtelijk verkregen (financieel) voordeel.
- De onderbewindstelling van de onderneming voor maximaal twee jaren.

## TOT SLOT

Hiervoor zijn de hoofdlijnen van de Arbeidstijdenwet aan de orde geweest. Hierna volgt de tekst van de wet met per artikel een toelichting. Indien u na lezing daarvan nog vragen heeft over de Arbeidstijdenwet, kunt u contact opnemen met de Klantenservice van NIA TNO, telefoon (020) 54 98 404.

## DE ARBEIDSTIJDENWET

TEKST VAN DE ARBEIDSTIJDENWET, WET VAN 23 NOVEMBER 1995, STB. 598

### ÉÉN WET VOOR ALLE SITUATIES

De Arbeidstijdenwet geeft regels voor de arbeids- en rusttijden van werknemers in zowel het bedrijfsleven als bij de overheid. In principe geldt voor iedere situatie waar gewerkt wordt dezelfde normstelling. Met deze onderwerpsgewijze benadering vervangt de Arbeidstijdenwet de huidige sectoraal opgebouwde wet- en regelgeving.

DIT BETEKENT, DAT DE VOLGENDE WETTEN (OP TERMIJN) ZULLEN VERVALLEN:

- 1 de Arbeidswet 1919
- 2 de Rijtijdenwet 1936
- 3 de Stuwadoorswet
- 4 de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart
- 5 de Wet inzake wekelijkse rustdag voor toonkunstenaars

Tevens zullen een aantal andere wetten niet langer als grondslag dienen voor het stellen van wettelijke regels over arbeids- en rusttijden.

HET BETREFT HIER:

- 1 de Locaalspoor- en tramwegwet
- 2 de Luchtvaartwet
- 3 de Mijnwet 1903
- 4 de Mijnwet continentaal plat
- 5 de Spoorwegwet
- 6 de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart

Bovendien vervallen in het Burgerlijk Wetboek en het Wetboek van Koophandel de specifieke bepalingen over arbeids- en rusttijden.

Met deze ingrijpende wetsaanpassingen zijn alle normen over arbeids- en rusttijden in één wet bijeen gebracht. De op grond van die wet te stellen nadere regels zijn in het Arbeidstijdenbesluit neergelegd, waarover een afzonderlijke uitgave van NIA TNO is verschenen. Dit zal ook gebeuren zodra het Arbeidstijdenbesluit vervoer bekend is.

### EG-RICHTLIJNEN

Met de Arbeidstijdenwet worden ook een tweetal richtlijnen van de Europese Unie in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd.

DAT ZIJN:

- de Richtlijn van de Raad van de Europese Unie van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEG 1993, L 307)
- de Richtlijn van de Raad van de Europese Unie van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (PbEG 1994, L 216)

Beide richtlijnen bevatten vooral voorschriften over de arbeids- en rusttijden. Op een enkel onderdeel vindt ook implementatie plaats via het Arbeidsomstandighedenbesluit.

# 1

## ALGEMENE BEPALINGEN

### BEGRIPPEN WERKGEVER EN WERKNEMER

#### ARTIKEL 1:1

1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a werkgever:

- 1 degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;
- 2 degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1;

b werknemer: de ander bedoeld onder a.

2

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder:

- a werkgever: degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;
- b werknemer: de ander bedoeld onder a.

3

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt onder jeugdige werknemer verstaan: een werknemer van 16 of 17 jaar.

#### TOELICHTING

Wanneer in het kader van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen wordt gesproken van werkgever of werknemer, dan wordt daarmee bedoeld dat er arbeid wordt verricht op basis van:

- 1 een arbeidsovereenkomst
- 2 een aanstelling als ambtenaar
- 3 een gezagsverhouding

In de definities van de begrippen werkgever en werknemer springen twee elementen in het oog, namelijk “arbeid” en “gezag”.

Arbeid die wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst, een ambtelijke aanstelling of onder gezag kan vrijwel elke willekeurige bezigheid van geestelijke of lichamelijke aard zijn. Van arbeid is al sprake als de werknemer arbeidskracht ter beschikking stelt van de werkgever. De pure beschikbaarheid levert arbeid op, ook wachten. Noch de aard, noch het doel van de bezigheden zijn doorslaggevend. Zo verricht een winkelbediende gedurende de tijd, die hij in die onderneming doorbrengt met het afwachten van klanten in betrekkelijke rust, arbeid in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Voor het onder gezag arbeid verrichten geldt, dat hiervoor niet zonder meer duidelijke criteria te geven zijn. Wel is een werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst verplicht zich te houden aan onder meer de voorschriften over het verrichten van arbeid die hem door of vanwege de werkgever binnen de regels van de wet of verordening, van overeenkomst of reglement gegeven zijn. Gesteld kan worden, dat een gezagsverhouding aanwezig is, wanneer de werkgever het recht heeft:

- 1 toezicht uit te oefenen
- 2 leiding te geven
- 3 door aanwijzingen of instructies een nadere taakuitvoering voor te schrijven

en de werknemer verplicht is één en ander te aanvaarden. Daarbij is niet van belang, dat het recht van de werkgever ook geëffectueerd wordt of die plicht door de werknemer wordt nagekomen.

Als een werknemer arbeid verricht onder gezag van een werkgever, waarmee hij geen arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, dan moet de Arbeidstijdenwet door die werkgever wél worden nageleefd. Daarmee zijn bijvoorbeeld stagiaires onder de reikwijdte van de Arbeidstijdenwet gebracht. Daarnaast is werkgever A die een werknemer, bijvoorbeeld voor laswerkzaamheden, van werkgever B inleent, gehouden de Arbeidstijdenwetnormering voor die werknemer na te leven. Dit betekent, dat alle in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen (bijvoorbeeld het Arbeidstijdenbesluit) te behandelen onderwerpen, zoals de arbeidstijd, de nachtdiensten en de rusttijden, het wettelijke kader vormen voor alle sectoren van het bedrijfsleven en voor het overheidspersoneel.

Zelfstandig werkenden vallen in beginsel niet onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet, maar kunnen op grond van artikel 2:7 wel onder de toepasselijkheid van de wet gebracht worden.

## BEGRIPPEN KIND EN ARBEID IN VERBAND MET KINDERARBEID

### ARTIKEL 1:2

1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder kind: een persoon jonger dan 16 jaar.

2

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder arbeid: de verrichtingen van een kind ter naleving van een overeenkomst.

### TOELICHTING

De reikwijdte van het verbod van kinderarbeid (zie artikel 3:2) wordt bepaald door de betekenis van de begrippen “kind” en “arbeid”. Daarbij speelt vooral de betekenis die aan het begrip “arbeid” moet worden gegeven een belangrijke rol. Onder het verbod van kinderarbeid vallen in beginsel die werkzaamheden van een kind, waardoor het in de commerciële sfeer raakt. Activiteiten die louter en alleen worden verricht in de privésfeer vallen in beginsel niet onder dit verbod. Het in de commerciële sfeer raken moet gezien worden als tegenhanger voor activiteiten in de privésfeer.

Van het verbod van kinderarbeid zijn alleen die werkzaamheden uitgezonderd die geen verband houden met de naleving van een overeenkomst. Het begrip overeenkomst moet ruim worden uitgelegd. Zo valt daar ook een overeenkomst onder waardoor een ander gebonden is en bij de uitvoering een kind betrokken is. Dus de situatie waarin een kind één van zijn ouders helpt bij de uitvoering van betaald werk dat door die ouder is aangenomen, valt onder het verbod. Maar ook voor de situatie, waarin de ouders een kind laten optreden in bijvoorbeeld een reclame-filmpje of het optreden van een kind voor bijvoorbeeld de televisie in samenwerking met een artiest, geldt het verbod. Niet van belang is, dat het kind bepaalde activiteiten voor zijn plezier doet. De ruime omschrijving is gekozen om iedere vorm van kinderexploitatie te kunnen tegengaan.

Het “wordt mede verstaan” in het tweede lid is een verwijzing naar het begrip “arbeid” in artikel 1:1.



## HET BEGRIP COLLECTIEVE REGELING

### ARTIKEL 1:3

1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder collectieve regeling:

- a een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- b een rechtspositieregeling van werknemers in dienst van de overheid alsmede een overeenkomstige rechtspositieregeling van werknemers, werkzaam in instellingen van bijzonder onderwijs of wetenschappelijk onderzoek;
- c een verordening als bedoeld in de artikelen 16, derde lid, 86, derde lid, en 93, tweede lid, onder j, van de Wet op de bedrijfsorganisatie.

2

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder collectieve regeling:

- a een besluit als bedoeld in artikel 2 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zijn verklaard;
- b een regeling als bedoeld in de artikelen 5 en 6 van de Wet op de loonvorming.

### TOELICHTING

Uit de diverse onderdelen van dit artikel blijkt, dat er een scala van regeringsmogelijkheden is op het terrein van de arbeidsvoorwaardenvorming, zoals bijvoorbeeld de CAO en de rechtspositieregeling(en) voor ambtenaren. Vandaar dat in de Arbeidstijdenwet al deze mogelijkheden onder één begrip bij elkaar zijn gebracht, namelijk het begrip “collectieve regeling”. Dit begrip is van belang voor de systematiek van de standaard- en overlegregeling die in het kader van de arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet wordt gebruikt.

## GELIJKSTELLING MET COLLECTIEVE REGELING

### ARTIKEL 1:4

1

Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt met een collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3 gelijkgesteld een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.

2

Indien een collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3 van toepassing is en geen bepaling terzake van één van de in de onderdelen a of b gegeven onderwerpen bevat, geldt de in het eerste lid bedoelde gelijkstelling niet ten aanzien van:

- a de rusttijd en de pauze;
- b de arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst.

3

Indien zowel een regeling als bedoeld in het eerste lid, als een collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3 gelden, zijn de in die regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen in de collectieve regeling, bedoeld in artikel 1:3, van toepassing.

**TOELICHTING**

Voor het geval dat de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, bijvoorbeeld de ondernemingsraad, overeenstemming hebben bereikt over een arbeids- en rusttijdenregeling, wordt een dergelijke overeenstemming gelijkgesteld met bijvoorbeeld de CAO. Als voorwaarde geldt wel, dat de bedoelde overeenstemming schriftelijk moet zijn vastgelegd. Wanneer een ondernemingsraad ontbreekt, kan de werkgever schriftelijk overeenstemming bereiken met de personeelsvertegenwoordiging. Ook dan geldt de gelijkstelling.

Wel geldt op grond van het derde lid van artikel 1:4 bij deze gelijkstellingsbepaling, dat de regeling van de arbeids- en rusttijden in de CAO of rechtspositieregeling voorrang heeft boven de overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. De gelijkstelling van het eerste lid van artikel 1:4 geldt op grond van het tweede lid niet als een CAO of rechtspositieregeling van toepassing is die geen voorschriften bevat over één of meer van de in de onderdelen a of b gegeven onderwerpen over:

- a de rusttijd en de pauze
- b de arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst

De gelijkstelling geldt beperkt indien de CAO of rechtspositieregeling slechts over één van de onderdelen a of b een of meerdere bepalingen bevat. Pas als op beide onderdelen die overeenkomst of regeling een bepaling bevat, is de gelijkstelling in beginsel volledig. In de inleiding van deze uitgave is deze ingewikkelde constructie nader toegelicht.

**WERKINGSDUUR VAN DE COLLECTIEVE REGELING****ARTIKEL 1:5**

**1** Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve regeling als bedoeld in de artikelen 1:3, eerste lid, en 1:4, eerste lid, gedurende 5 jaren, te rekenen van het tijdstip waarop die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste volzin bedoelde collectieve regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste volzin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve regeling.

**2**

Het eerste lid, eerste volzin, is van overeenkomstige toepassing op de collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, tweede lid, met dien verstande dat:

- a bij de inwerkingtreding van een overeenkomstige nieuwe collectieve regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding van de in de aanhef bedoelde collectieve regeling, het in de eerste volzin van het eerste lid bedoelde tijdvak wordt beëindigd;
- b deze regeling te allen tijde eindigt op het tijdstip, dat er geen overeenkomstige collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, eerste lid, geldt op grond van het eerste lid, eerste volzin.

**TOELICHTING**

De in artikel 1:5 neergelegde werkingsduur van de collectieve regeling is uitsluitend van toepassing binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet. Zij is vooral van belang voor het gebruik van de extra ruimte die de overlegregeling biedt boven de standaardregeling. Bij het aangaan van afspraken in de extra-ruimte van de overlegregeling door sociale partners zullen meer elementen worden meegewogen dan alleen de arbeids- en rusttijden. De arbeidsomstandigheden ter plekke, de arbeidsvoorwaarden, de functie-in-

houd, verlofregelingen en allerlei faciliteiten voor werknemers zijn mede bepalend voor de inzet van die extra ruimte. Mede daarom is artikel 1:5 zodanig geformuleerd, dat de aldaar genoemde termijn van 5 jaren steeds opnieuw begint wanneer de bedoelde afspraken worden gewijzigd. Dus bijvoorbeeld een wijziging van een CAO of een ambtelijke rechtspositieregeling doet de afspraken over arbeids- en rusttijden binnen de kaders van de overlegregeling in diezelfde overeenkomst of regeling opnieuw voor een periode van 5 jaren gelden, ook al blijven bij die wijziging alle “oude” afspraken over arbeids- en rusttijden ongewijzigd. Wordt een afspraak binnen de kaders van de overlegregeling binnen 5 jaren op deze manier niet vernieuwd, dan vervalt die afspraak automatisch en is de standaardregeling in de gegeven situatie weer van toepassing. De werkingsduur van 5 jaren geldt ook voor de schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging.

Van belang is nog hierbij op te merken, dat een besluit, waarbij bepalingen van een CAO algemeen verbindend worden verklaard, in het kader van de Arbeidstijdenwet ook een werkingsduur van 5 jaren heeft, zij het dat die werkingsduur nooit langer is dan de werkingsduur die de bijbehorende CAO in het kader van de Arbeidstijdenwet heeft gekregen. Meestal zal zo'n besluit de werkingsduur van 5 jaren dus niet halen, omdat het besluit later in werking is getreden dan de CAO die bij dat besluit algemeen verbindend wordt verklaard. Door deze constructie kunnen zowel de direct (via de CAO) als de indirect (via de algemeen verbindend verklaring) aan een CAO gebonden partijen van eenzelfde ruimte van de overlegregeling gebruik maken. Bovendien is met de werkingsduur van 5 jaren gegarandeerd, dat aan het eind van de looptijd van een CAO of bij het aflopen van een besluit tot algemeen verbindend verklaren de diverse partijen niet ineens terugvallen onder de normen van de standaardregeling. Voor een regeling op grond van de Wet op de Loonvorming geldt eenzelfde verhaal.

## HET BEGRIP MEDEZEGGENSCHAPSORGAAN

- ARTIKEL 1:6** Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder medezeggenschapsorgaan:
- a de ondernemingsraad, ingesteld overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden;
  - b een overlegorgaan als bedoeld in het Algemeen militair ambtenarenreglement en een overlegorgaan, ingesteld krachtens artikel 23 van de Kaderwet dienstplicht, alsmede een dienstcommissie als bedoeld in het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie;
  - c de dienstcommissie, het uit en door het personeel gekozen deel van de medezeggenschapsraad en de personeelsraad, bedoeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
  - d het uit en door het personeel gekozen deel van de medezeggenschapsraad, bedoeld in de Wet medezeggenschap onderwijs 1992;
  - e een medezeggenschapsregeling voor de in artikel 53b van de Wet op de ondernemingsraden bedoelde ambtenaren;
  - f het orgaan van overleg, bedoeld in artikel 24 van de Wet Sociale Werkvoorziening.

### TOELICHTING

De Arbeidstijdenwet is van toepassing op de particuliere en de overheidssector. Om die reden is in relatie tot de systematiek van standaard- en overlegregeling het begrip “medezeggenschapsorgaan” opgenomen. Zo wordt vermeden, dat bij algemene maatregel van bestuur voor het medezeggenschapsaspect bij de overheid allerlei gelijkstellingen met een ondernemingsraad geconstrueerd moeten worden, zoals gebeurd is in het Arbeids-

omstandighedenbesluit voor het onderwijs (dienstcommissie, medezeggenschapsraad en overlegorgaan) en defensie (overlegorgaan).

## OVERIGE BEGRIPPEN

### ARTIKEL 1:7

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- b defensiepersoneel:
  - 1 de in actieve dienst zijnde militaire ambtenaren in de zin van artikel 1, eerste en tweede lid, van de Militaire Ambtenarenwet 1931;
  - 2 de in werkelijke dienst zijnde dienstplichtigen in de zin van de artikelen 18,19 en 21 van de Kaderwet dienstplicht;
  - 3 het burgerpersoneel, werkzaam bij het ministerie van Defensie;
- c dienst: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden;
- d nachtdienst: een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen;
- e pauze: 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;
- f Dienst Wegverkeer: de dienst, bedoeld in artikel 4a van de Wegenverkeerswet 1994;
- g personeelsvertegenwoordiging: een vertegenwoordiging van werknemers in ondernemingen met minder dan 35 werknemers, bestaande uit ten minste 3 personen die rechtstreeks gekozen zijn door en uit het midden van de werknemers die voor de werkgever in zijn onderneming arbeid verrichten. De artikelen 31, eerste lid, en 35a, eerste lid, onderdeel g, van de Wet op de ondernemingsraden zijn van overeenkomstige toepassing.

### TOELICHTING

De definitie van “defensiepersoneel” in onderdeel a is afkomstig van artikel 1.5, onderdeel c, van het Arbeidsomstandighedenbesluit en is aangevuld in verband met de Kaderwet dienstplicht, waarin onder meer de bevoegdheid tot opschorting van de oproeping van dienstplichtigen in (buiten)gewone omstandigheden is geregeld. Het betreft de categorieën militairen (onderdeel a, onder 1 en 2) en burgerpersoneel (onderdeel b, onder 1 en 2).

Bij het begrip “nachtdienst” in onderdeel d is het van belang om op te merken, dat niet vereist is, dat een bepaald aantal uren in de nacht moet worden gewerkt voordat er sprake is van een nachtdienst. Bij de regeling van de nachtdienst in artikel 5:8 wordt in verband met de biologische klok van de werknemer een onderscheid gemaakt tussen enerzijds een late (nacht)dienst -einde van de dienst voor of op 02.00 uur- en anderzijds een volwaardige of vroege (nacht)dienst -de dienst duurt de hele nacht of begint vóór 06.00 uur-.

Onderdeel g regelt de “personeelsvertegenwoordiging”. De constructie van de personeelsvertegenwoordiging is gericht op de kleine onderneming met minder dan 35 werknemers. De instelling van een personeelsvertegenwoordiging is niet verplicht. De personeelsvertegenwoordiging is ingevoerd om de bedrijven met minder dan 35 werknemers de mogelijkheid te bieden van de overlegregeling gebruik te maken. De verwijzing naar de betreffende artikelen van de Wet op de ondernemingsraden betekent, dat de leden van de personeelsvertegenwoordiging recht hebben op die monde-

linge informatie, die zij redelijkerwijs noodzakelijk hebben voor hun taakvervulling. Zaken als instemmingsrecht en ontslagbescherming en dergelijke, die in de Wet op de ondernemingsraden zijn geregeld voor de ondernemingsraad(sleden), zijn niet van toepassing. Ontslagbescherming van de leden van de personeelsvertegenwoordiging zal plaatsvinden via een aanpassing van de ontslagrichtlijnen aan de regionale directeuren voor de Arbeidsvoorziening.

Indien de werkgever reeds op vrijwillige basis een ondernemingsraad, of een andere vorm van wettelijk voorgeschreven medezeggenschap, heeft ingesteld, kan de figuur van de personeelsvertegenwoordiging niet worden gebruikt, maar moeten de afspraken over arbeids- en rusttijden via de ondernemingsraad plaatsvinden.

# 2

## TOEPASSINGSGBIED

### 2.1

#### GEHELE OF GEDEELTELIJKE UITSLUITING VAN DE TOEPASSELIJKHEID

#### ALGEMEEN

##### ARTIKEL 2:1

**1** Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald, dat deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn op bij die maatregel omschreven arbeid of arbeid onder daarbij omschreven omstandigheden.

**2** Het geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn van deze wet en de daarop berustende bepalingen, bepaald bij de in het eerste lid bedoelde maatregel kan afhankelijk worden gesteld van voorwaarden.

#### TOELICHTING

De in artikel 2:1 bedoelde algemene maatregel van bestuur is het Arbeidstijdenbesluit. Voorbeelden van het gedeeltelijke uitsluiten van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet in het Arbeidstijdenbesluit zijn: leidinggevend personeel en hun vervangers, hoger personeel, dat wil zeggen werknemers met een inkomen boven een aangegeven zogenoemde loongrens, werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen, gezinshuisouders, podiumkunstenaars, medisch specialisten, leden van de vrijwillige brandweer en beroepssporters.

#### RAMPEN

##### ARTIKEL 2:2

**1** Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht in verband met:

- a een ramp of zwaar ongeval als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Wet rampen en zware ongevallen;
- b een scheepsramp als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Schepenwet;
- c een ramp of ongeval als bedoeld in artikel 1, vierde lid, van de Marine-scheepsongevallenwet;
- d een ongeval als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, van de Wet bestrijding ongevallen Noordzee;
- e een ramp als bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Binnenvaartrampenwet;
- f een ongeval als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Luchtvaartongevallenwet;
- g aangelegenheden die rechtstreeks betrekking hebben op de omstandigheden, bedoeld onder a tot en met f.

**2** Het eerste lid geldt slechts voor zover de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de in dat lid bedoelde arbeid belemmert.

**TOELICHTING**

Bij de in dit artikel gegeven beperking van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet worden het leven en de gezondheid van vele personen of grote materiële belangen in ernstige mate bedreigd. Een gecoördineerde inzet van diensten en organisaties van verschillende disciplines is in dat verband vereist. Het gaat bij de aangeduide situaties om gebeurtenissen op grote schaal, waarbij meer speelt dan routinematige samenwerking en bestuurlijke coördinatie en bevelvoering. In deze situaties is het niet verantwoord om de onmiddellijke inzetbaarheid van overheidspersoneel en personeel van bijvoorbeeld ambulancediensten en ziekenhuizen te blokkeren met een beroep op de voorgeschreven arbeids- en rusttijdenregelingen. In de aangegeven situaties wijkt het persoonlijk belang van de werknemers voor het algemeen belang.

Het tweede lid stelt echter grenzen aan deze beperking van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet. De wet treedt alleen terug, zodra een goede uitoefening van de bedoelde arbeid wordt belemmerd.

**ONDERWIJS**

**ARTIKEL 2:3** Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op verrichtingen van leerlingen of studenten in onderwijsinstellingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen.

**TOELICHTING**

Bij deze uitzondering van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet gaat het om verrichtingen binnen onderwijsinstellingen door leerlingen en studenten in hun hoedanigheid van leerling respectievelijk student. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het arbeidsproces en het leerproces. Leerlingen of studenten die niet in het kader van het leerproces binnen de onderwijsinstelling arbeid verrichten, bijvoorbeeld in het kader van een stage of assistentschap, vallen wel onder de toepasselijkheid van de wet, omdat zij bij die instelling geen onderwijs volgen en onder het werknemersbegrip van artikel 1:1 vallen.

**DEFENSIE**

**ARTIKEL 2:4** **1** Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder oefening: elk door defensiepersoneel onder oorlogsnabootsende omstandigheden in praktijk brengen van onderwezen bekwaamheden teneinde aldus de bedrevenheid in het uitvoeren van oorlogstaken te verkrijgen of te onderhouden.

**2** Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op arbeid verricht door defensiepersoneel, tenzij deze arbeid wordt verricht:

- a ten tijde van buitengewone omstandigheden, alsmede in de gevallen genoemd in artikel 71 van het Wetboek van Militair Strafrecht;
- b ter uitvoering van bij wet of daarop berustende bepalingen opgedragen taken, voor zover de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede taakuitoefening belemmert;
- c in door Onze Minister van Defensie te bepalen andere gevallen waarin onderdelen van de krijgsmacht worden ingezet;
- d inzake aangelegenheden die rechtstreeks betrekking hebben op de omstandigheden bedoeld onder a, b en c.

**3** Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn, met uitzondering van

paragraaf 4.3, niet van toepassing op arbeid verricht door defensiepersoneel:

- a tijdens varen en oefeningen;
- b inzake aangelegenheden die rechtstreeks betrekking hebben op het varen en het houden van oefeningen.

#### TOELICHTING

De Arbeidstijdenwet geldt in beginsel ook voor het defensiepersoneel. Maar er kunnen zich omstandigheden voordoen, waarin geheel of gedeeltelijke toepassing van de wet een goede uitoefening van defensietaken in de weg staat. Artikel 2:4 geeft nauwkeurig aan wanneer dat het geval is.

### TOEZICHTHOUDENDE EN (BIJZONDERE) OPSPORINGSDIENSTEN

**ARTIKEL 2:5** Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op arbeid verricht door personeel in burgerlijke openbare dienst, tenzij de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de bij wet en de daarop berustende bepalingen gegeven taken, dan wel het handhaven van de rechtsorde en het opsporen van strafbare feiten door dit personeel belemmert.

#### TOELICHTING

Het uitgangspunt van artikel 2:5 is, dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is op arbeid verricht door overheidspersoneel, ook als die bestaat uit:

- 1 het handhaven van de rechtsorde
- 2 het opsporen van strafbare feiten
- 3 de bij wet en de daarop berustende bepalingen gegeven taken

De eerste twee activiteiten hebben vooral betrekking op de politie en andere bijzondere opsporingsdiensten. De derde activiteit betreft de taken die de Binnenlandse Veiligheidsdienst en de Militaire Inlichtingendienst vervullen.

Voor alle drie de activiteiten geldt echter, dat er zich situaties kunnen voordoen waarbij toepassing van de Arbeidstijdenwet het goed uitoefenen van deze activiteiten onevenredig belemmert. Het gaat in zo'n geval niet alleen meer om de belangen van het overheidspersoneel, maar ook om de belangen van derden, welke laatsten de doorslag geven. Op dat moment wijkt de Arbeidstijdenwet.

### BRANDWEER

**ARTIKEL 2:6** Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op arbeid verricht door brandweerspersoneel, tenzij dit personeel repressief optreedt bij brand en ongevallen.

#### TOELICHTING

Het uitgangspunt van artikel 2:6 is hetzelfde als van artikel 2:5, namelijk dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is, tenzij .... Voor dit laatste is als criterium het repressief optreden bij brand en ongevallen gehanteerd. Hiermee wordt iedere actieve handeling van de brandweer bij brand en ongevallen bedoeld, van het blussen tot het bevrijden van personen uit bijvoorbeeld een autowrak. Te vermelden is nog, dat het artikel geen onderscheid maakt tussen beroepsbrandweer, vrijwillige brandweer en bedrijfsbrandweer.



## 2.2

### UITBREIDING VAN DE TOEPASSELIJKHEID

#### ZELFSTANDIGEN

#### ARTIKEL 2:7

1

Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald, dat voor de bij die maatregel en de daarop berustende bepalingen omschreven arbeid of arbeid onder daarbij omschreven omstandigheden, deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk mede moeten worden nageleefd door een persoon die, zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van deze wet, deze arbeid verricht, indien zulks noodzakelijk is ter voorkoming van ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen.

2

Artikel 2:8, onderdelen b en c, is van overeenkomstige toepassing.

#### TOELICHTING

Dit artikel opent de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur zelfstandig werkenden onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet te brengen, om zo ernstig gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van derden te vermijden. De veiligheid, die hier bedoeld wordt, moet ruim gezien worden en bevat bijvoorbeeld ook de verkeersveiligheid.

In het Arbeidstijdenbesluit is hiervan gebruik gemaakt bij mijnbouwinstallaties in zee (boorplatforms). Ook in het Arbeidstijdenbesluit vervoer zal deze uitbreiding terug komen, onder andere voor vrachtwagenchauffeurs.

#### EXTRA-TERRITORIALE WERKING

#### ARTIKEL 2:8

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing:

- a op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat als bedoeld in de Mijnwet continentaal plat;
- b op arbeid welke geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren;
- c op arbeid, welke voor een in Nederland gevestigde werkgever, geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam:
  - 1 aan boord van luchtvaartuigen;
  - 2 in of op motorrijtuigen.

#### TOELICHTING

De Arbeidstijdenwet is in beginsel alleen van toepassing binnen de grenzen van ons land, met andere woorden: de Arbeidstijdenwet heeft in beginsel alleen territoriale werking. De extra-territoriale werking van de Nederlandse strafwet is behandeld bij artikel 11:1. Artikel 2:8 heeft echter geen betrekking op de extra-territoriale werking van de strafrechtelijke bepalingen, maar op de niet-strafrechtelijke bepalingen. Dit betekent, dat voor de vervoerssector, uitgezonderd de binnenvaart, en de boorplatforms op het continentale plat ook buiten het Nederlands territorium de strafrechtelijke en de niet-strafrechtelijke bepalingen uit de Arbeidstijdenwet gelden.

## 2.3

### BIJZONDERE VOORSCHRIFTEN VOOR VLIEGEND, VAREND EN RIJDEND PERSONEEL

#### ARTIKEL 2:9

1

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht aan boord van een zeeschip, dat niet op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd is de Nederlandse vlag te voeren en dat zich bevindt in de territoriale zee, op een van de andere in artikel 10, eerste lid, van de Scheepvaartverkeerswet bedoelde scheepvaartwegen, of in de haven van Scheveningen, door personen die behoren tot de bemanning van dat zeeschip.

2

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid, welke voor een buiten Nederland gevestigde werkgever, wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van een luchtvaartuig dat zich in het Nederlandse luchtruim of op het Nederlandse territorium bevindt.

#### TOELICHTING

De Arbeidstijdenwet is niet van toepassing op arbeid verricht aan boord van zeeschepen die niet gerechtigd zijn naar Nederlandse rechtsregels de Nederlandse vlag te voeren, voor zover die arbeid wordt verricht door personen die behoren tot de bemanning van die schepen. Aan boord van zeeschepen gelden namelijk de algemene bemanningsregelingen van de betreffende vlaggestaat.

De Arbeidstijdenwet is ook niet van toepassing op arbeid die voor een buiten Nederland gevestigde werkgever wordt verricht door personen werkzaam aan boord van een luchtvaartuig. In dat geval zijn de regelingen van het land waarin de werkgever is gevestigd van toepassing.

In internationaal verband geldt de regel, dat, wanneer dergelijke zeeschepen of luchtvaartuigen het Nederlandse territorium binnenkomen, voor deze zeeschepen en luchtvaartuigen de al geldende (buitenlandse) regeling van toepassing blijft.

# 3

## HET VERBOD VAN KINDERARBEID

### BEGRIIP VERANTWOORDELIJK PERSOON

- ARTIKEL 3:1** Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt onder verantwoordelijke persoon verstaan:
- a de werkgever;
  - b een ieder, die over een kind het ouderlijk gezag of de voogdij uitoefent of in wiens huishouding een kind is opgenomen.

#### TOELICHTING

De in hoofdstuk 3 van de Arbeidstijdenwet gegeven voorschriften zijn niet alleen gericht op de werkgever, maar ook op de ouders of verzorgers van het kind. Om die reden wordt het begrip “verantwoordelijke persoon” in artikel 3:1 geïntroduceerd.

### HET VERBOD VAN KINDERARBEID

- ARTIKEL 3:2**
- 1 De verantwoordelijke persoon zorgt er voor, dat een kind geen arbeid verricht.
  - 2 Het eerste lid geldt niet ten aanzien van het verrichten van
    - a arbeid in het kader van een alternatieve sanctie door een kind van 12 jaar of ouder, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd;
    - b niet-industriële arbeid van lichte aard door een kind van 13 jaar of ouder, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd;
    - c arbeid van lichte aard door een kind van 14 jaar of ouder voor zover deze arbeid verricht wordt naast en in samenhang met het onderwijs;
    - d arbeid bestaande uit het bezorgen van ochtendkranten door een kind van 15 jaar, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd.
  - 3 Bij regeling van Onze Minister worden nadere regels gesteld met betrekking tot het tweede lid.
  - 4 De verantwoordelijke persoon leeft de nadere regels, bedoeld in het derde lid na.

#### TOELICHTING

In dit artikel ligt het beginsel van het verbod van kinderarbeid vast. Zowel de werkgever als de ouder of verzorger heeft er voor te zorgen, dat het verbod van kinderarbeid wordt nageleefd. Als zij dit niet doen, plegen zij een strafbaar feit.

Op het verbod geeft de wet een aantal uitzonderingen.

#### ZO MAG EEN KIND:

- 1 van 12 jaar arbeid verrichten in het kader van een alternatieve sanctie (buiten schooltijd)

- 2 van 13 jaar of ouder niet-industriële arbeid van lichte aard verrichten (buiten schooltijd)
- 3 van 14 jaar of ouder arbeid van lichte aard verrichten naast en in samenhang met het onderwijs
- 4 van 15 jaar ochtendkranten bezorgen (buiten schooltijd)

Bij niet-industriële arbeid van lichte aard kan bijvoorbeeld gedacht worden aan hulpwerkzaamheden in een winkel of kantoor. Industrieel is alle arbeid waarbij gemechaniseerde productie-processen plaatsvinden of waarbij de arbeid in de directe nabijheid van die processen wordt uitgevoerd. De lichte aard van de werkzaamheden moet licht zijn vanuit de fysieke en geestelijke gesteldheid van het kind. Zware lasten of een zekere produktiviteitsdruk op het werk zijn dus taboe.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in verband met deze uitzonderingsmogelijkheden nadere regels gesteld in de Nadere regeling kinderarbeid. In deze nadere regels wordt bijvoorbeeld aangegeven hoelang een kind per dag en per week mag werken en op welke tijdstippen. Ook voor de naleving van deze regels zijn zowel de werkgever als de ouder of verzorger van het kind verantwoordelijk.

## VRIJSTELLING EN ONTHEFFING

### ARTIKEL 3:3 1

Onze Minister kan vrijstelling verlenen van artikel 3:2, eerste lid, voor door hem aangewezen soorten van industriële arbeid van lichte aard, te verrichten door kinderen van 13 jaar of ouder, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd.

#### 2

Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid, kan ontheffing verlenen van artikel 3:2, eerste lid, ten aanzien van het door een kind verrichten van arbeid, bestaande uit het verlenen van medewerking aan uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard, aan modeshows, aan audio-, visuele of audio-visuele opnamen en daarmee vergelijkbare niet-industriële arbeid van lichte aard. Een verzoek om ontheffing wordt gedaan door de werkgever.

#### 3

De verantwoordelijke persoon leeft de voorschriften verbonden aan de vrijstelling na.

#### 4

De werkgever leeft de voorschriften verbonden aan de ontheffing na.

### TOELICHTING

Voor het al dan niet verlenen van een ontheffing van het verbod van kinderarbeid zijn door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beleidsregels opgesteld, die in acht genomen moeten worden.

Van belang is, dat een ontheffing van het verbod van kinderarbeid op grond van het tweede lid van dit artikel alleen kan worden aangevraagd door de werkgever. Dat betekent dan ook, dat hij strafrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld voor het naleven van de bij die ontheffing gegeven voorschriften. Dit in tegenstelling tot de vrijstellingsmogelijkheid. In dat geval zijn zowel de werkgever als de wettelijk vertegenwoordiger van het kind strafrechtelijk aansprakelijk voor de naleving van de daarbij gegeven voorschriften.

**VOORLICHTING****ARTIKEL 3:4**

De werkgever zorgt ervoor dat een ieder, die over een kind het ouderlijk gezag of de voogdij uitoefent of in wiens huishouding een kind is opgenomen, doeltreffend wordt ingelicht over de aard van de arbeid en de daaraan verbonden mogelijke gevaren en over de maatregelen die er op gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken.

**TOELICHTING**

De werkgever moet de wettelijk vertegenwoordiger doeltreffend inlichten over de aard van de arbeid en de daaraan verbonden mogelijke gevaren en over de maatregelen die er op gericht zijn om deze gevaren te voorkomen of te beperken. Deze voorlichtingsverplichting hangt nauw samen met de in artikel 3:5, eerste lid, neergelegde aansprakelijkheidsregeling.

**NADERE VOORSCHRIFTEN****ARTIKEL 3:5**

**1** Bij de in artikel 3:2, tweede lid, toegestane arbeid neemt de verantwoordelijke persoon te allen tijde in acht, dat bij de aldaar toegestane arbeid, de veiligheid van het kind niet in gevaar komt, noch arbeid wordt verricht welke een nadelige invloed kan uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van dat kind.

**2** Bij het stellen van de nadere regels, bedoeld in artikel 3:2, derde lid, en het verlenen van een vrijstelling onderscheidenlijk ontheffing als bedoeld in artikel 3:3 wordt te allen tijde in acht genomen, dat bij de aldaar toegestane arbeid, de veiligheid van het kind niet in gevaar komt, noch arbeid wordt verricht welke een nadelige invloed kan uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van dat kind.

**3** Bij het stellen van de nadere regels, bedoeld in artikel 3:2, derde lid, en het verlenen van een vrijstelling onderscheidenlijk ontheffing als bedoeld in artikel 3:3 wordt te allen tijde in acht genomen, dat een kind een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in iedere periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.

**TOELICHTING**

Voor dit artikel geldt het uitgangspunt, dat een kind, daar waar sprake is van toegestane kinderarbeid, hetzij op grond van de wettelijke uitzonderingen, hetzij op grond van een vrijstelling of ontheffing, te allen tijde geveiligd wordt van onveilige situaties en dat geen arbeid wordt verricht die een nadelige invloed kan uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van dat kind.

# 4

## ALGEMENE VERPLICHTINGEN

### 4.1

#### ALGEMEEN

#### BELEIDSVOERING, INVENTARISATIE EN EVALUATIE

#### ARTIKEL 4:1

**1** Bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid richt de werkgever dit beleid, mede met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, op de arbeids- en rusttijden van de werknemers. Daarbij houdt hij, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers. Het beleid terzake van arbeids- en rusttijden wordt op een zelfde wijze en integraal met het beleid, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet gevoerd.

**2** De uit het in het eerste lid bedoelde beleid voortvloeiende arbeidstijdpatronen worden door de werkgever schriftelijk vastgelegd. De werkgever bewaart de op deze wijze vastgelegde arbeidstijdpatronen op een zodanige wijze, dat iedere werknemer de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

**3** De werkgever toetst de tot stand gekomen arbeidstijdpatronen aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan, alsmede hoe deze ervaringen zich verhouden met nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de organisatie van arbeids- en rusttijden. Indien daartoe aanleiding is, vindt bijstelling van het beleid, bedoeld in het eerste lid, en de daarop gebaseerde arbeidstijdpatronen plaats.

**4** Artikel 4, derde tot en met achtste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet is van overeenkomstige toepassing.

**5** Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 8:1 kan, indien de in dit artikel 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.

**6** De werkgever voldoet aan de eis tot naleving.

**7** De werking van de eis tot naleving, bedoeld in het vijfde lid, wordt opgeschort totdat de termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is verstreken of, indien een bezwaar- of beroepschrift is ingediend, op het bezwaar of beroep is beslist.

**TOELICHTING**

De Arbeidstijdenwet verplicht iedere werkgever tot het voeren van een beleid op het gebied van arbeids- en rusttijden. Uitdrukkelijk wordt aangegeven, dat dit beleid een integraal onderdeel vormt van de regeling in artikel 4, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Dat betekent, dat de werkgever aan moet geven wat de doelstellingen van dat beleid zijn, welke middelen hij daartoe aanwendt en hoe hij denkt die doelstelling te bereiken. Om tot een dergelijk (arbeidsomstandigheden)beleid te komen, is de werkgever verplicht om alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt te inventariseren en te evalueren en dit schriftelijk vast te leggen.

DAARBIJ MOET TEN MINSTE HET VOLGENDE WORDEN OPGENOMEN:

- 1 een overzicht van alle gevaren die de werknemers lopen
- 2 een overzicht van gevaarsituaties die niet vermeden kunnen worden
- 3 een overzicht van gevaren voor bepaalde groepen werknemers
- 4 welke maatregelen er genomen zullen worden om die gevaren te bestrijden en de samenhang tussen die maatregelen

In dit beleidvoeringsartikel heeft de werkgever ook de verplichting gekregen rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. Bij persoonlijke omstandigheden gaat het om zorgtaken en andere verantwoordelijkheden buiten de (betaalde) arbeid, zoals studie, vrijwilligerswerk en dergelijke.

De werkgever zal moeten aangeven hoe hij de persoonlijke omstandigheden van de werknemers meeweegt in de totstandkoming van de werktijdregelingen. Deze verplichting betekent, dat de wensen en de verlangens over de organisatie van de arbeid van zowel de werkgever als de werknemers bij elkaar moeten worden gebracht en tegen elkaar moeten worden afgewogen. In dat verband zijn procedure-afspraken en de criteria die bij de afweging zullen gelden van groot belang. Per bedrijf zal de invulling hiervan op een bij dat bedrijf en de daarin werkzame werknemers passende wijze geschieden.

Als de werkgever geen, onvoldoende of onjuist invulling geeft aan deze verplichtingen, dan kan door de toezichthoudende ambtenaren een eis tot naleving worden gegeven. Het niet-naleven van deze eis tot naleving is strafbaar gesteld. Zo'n eis tot naleving heeft schorsende werking. Dat betekent, dat daaraan geen gevolg hoeft te worden gegeven zolang er nog bezwaar of beroep kan worden ingesteld, of, wanneer dat is gebeurd, hierop nog niet is beslist.

**MEDEDELING ARBEIDS- EN RUSTTIJDENREGELING****ARTIKEL 4:2**

**1** De werkgever die een arbeidstijdpatroon voor de bij hem werkzame werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit arbeidstijdpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan die werknemer mede.

**2** Indien de aard van de arbeid toepassing van het eerste lid onmogelijk maakt, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mede op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:3 en 5:4, aanvangt. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

**3**

Van het eerste en tweede lid kan uitsluitend bij collectieve regeling of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel de collectieve regeling geen bepalingen terzake bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer worden afgeweken.

**TOELICHTING**

De hoofdregel over de mededelingsverplichting is neergelegd in het eerste lid. De werkgever die een arbeidstijdpatroon voor de bij hem werkzame werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt, is verplicht om dit arbeidstijdpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan die werknemer mede te delen. Deze mededelingsverplichting heeft uitsluitend betrekking op een regulier arbeidstijdpatroon. Onvoorziene omstandigheden, waaronder overwerk, kunnen het noodzakelijk maken om van dat reguliere arbeidstijdpatroon af te wijken. Deze afwijkingen kunnen slechts tijdelijk zijn, want anders worden ze deel van het (reguliere) arbeidstijdpatroon waarop artikel 4:2 betrekking heeft.

Indien de hoofdregel door de aard van de arbeid niet kan worden toegepast, moet de werkgever op grond van het tweede lid de tijdstippen waarop gewerkt wordt ten minste 4 dagen van te voren aan de betreffende werknemers mededelen. De dagen waarop de wekelijks door de Arbeidstijdenwet voorgeschreven rusttijd begint, moeten 28 dagen van te voren bekend zijn. Het derde lid geeft een uitzonderingsmogelijkheid op deze beide regels. Bij bijvoorbeeld CAO of overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad kan van de mededelingsverplichting worden afgeweken. Ontbreekt een CAO of overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of bevatten deze daarover geen bepalingen, dan kan worden afgeweken met de instemming van de betrokkene werknemer. Deze laatste instemming moet per geval verkregen worden en kan mondeling tot stand komen.

**REGISTRATIE****ARTIKEL 4:3****1**

Een werkgever en een persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, voert een deugdelijke registratie terzake van de arbeids- en rusttijden welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt.

**2**

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld welke aangeven op welke wijze aan de in het eerste lid neergelegde verplichting wordt voldaan. Deze regels kunnen voor verschillende sectoren verschillend worden gesteld.

**3**

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent de wijze waarop de werknemer de hem terzake van een deugdelijke registratie beschikbaar gestelde middelen gebruikt.

**4**

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent het bewaren van de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in dit artikel neergelegde registratieverplichting.

**5**

Indien de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in het tweede tot en



met vierde lid, betrekking heeft op de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid, wordt de voordracht van die algemene maatregel van bestuur Ons Gedaan door Onze Minister van Verkeer en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

#### TOELICHTING

De registratie moet deugdelijk zijn en het toezicht op de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maken. Dat betekent, dat in ieder geval aangegeven moet zijn welke werknemer op een bepaald tijdstip met de arbeid begint en wanneer die arbeid beëindigt wordt, met inbegrip van de daartussen gelegen pauzes. Het gaat bij deze werkgeversverplichting om de feitelijk gewerkte uren en de feitelijk genoten rust, en de fictieve arbeidsuren op grond van artikel 5:2. Daarnaast moet ook de identiteit van de werknemer, bijvoorbeeld of het een jeugdige werknemer of kind is, duidelijk zijn, omdat hiervoor bijzondere voorschriften kunnen zijn gegeven.

## 4.2

### JEUGDIGE WERKNEMERS

#### ARBEID IN VERBAND MET ONDERWIJS

#### ARTIKEL 4:4

**1** De arbeid van een jeugdige werknemer wordt zodanig ingericht, dat hij in staat is volgens de voor hem geldende wetgeving onderwijs te volgen.

**2** Voor de toepassing van hoofdstuk 5 en de daarop berustende bepalingen, geldt de tijd waarop een jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, als arbeidstijd.

**3** Elk beding waarbij ten nadele van de jeugdige werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

#### TOELICHTING

De op de werkgever gelegde verplichting geldt voor jeugdige werknemers die op grond van de Leerplichtwet 1969 verplicht volledig dagonderwijs volgen of partieel leerplichtig zijn. Deze verplichting heeft geen betrekking op de «dagen» waarop onderwijs wordt genoten, maar op de «tijd» waarop dit gebeurt. Daarnaast geeft het artikel aan, dat de tijd dat de jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen, inclusief de onderbrekingen, geldt als arbeidstijd. Deze gelijkstelling is van groot belang voor de toepassing van de arbeids- en rusttijdenormering van hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet. Wel moet opgemerkt worden, dat deze fictie van arbeidstijd niet automatisch betekent dat de werkgever over de uren waarop onderwijs wordt gevolgd loon moet betalen.

## 4.3

### VROUWELIJKE WERKNEMERS

#### ARBEID EN ZWANGERSCHAP

#### ARTIKEL 4:5

1

De arbeid van een zwangere werknemer wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. De werkgever voldoet, met inachtneming van het tweede tot en met vijfde lid, aan de voor hem uit de eerste volzin voortvloeiende verplichting binnen een redelijke termijn nadat een verzoek daartoe door de zwangere werknemer is gedaan. Bij dit verzoek wordt desgevraagd een schriftelijke verklaring overgelegd van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt, dat de betrokken werknemer zwanger is.

2

De zwangere werknemer heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer pauzes buiten die bedoeld in artikel 5:10 of de bij of krachtens artikel 5:12 voorgeschreven pauzes. Deze extra pauze onderscheidenlijk pauzes bedragen tezamen ten minste 15 minuten en ten hoogste één achtste deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst. De in de vorige volzin bedoelde pauzes gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd.

3

De zwangere werknemer heeft het recht arbeid te verrichten in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.

4

De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten anders dan op grond van de artikelen 5:6 en 5:7 of de bij of krachtens artikel 5:12 gestelde regels ten aanzien van de arbeidstijd is toegestaan.

5

De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

6

De werkgever stelt de zwangere werknemer in de gelegenheid de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. Zij behoudt haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon, indien zij door het bedoelde zwangerschapsonderzoek verhinderd is geweest haar arbeid te verrichten.

7

Elk beding waarbij ten nadele van de zwangere werknemer wordt afgeweken van het eerste tot en met zesde lid, is nietig.

#### TOELICHTING

De werkgever is verplicht om het verzoek van de zwangere werknemer om het arbeidstijdpatroon aan te passen in te willigen. Een dergelijke aanpassing moet binnen een redelijke termijn gebeuren. De werkgever moet in ieder geval wel de gelegenheid krijgen om het arbeidstijdpatroon aan te passen. Daarbij zal hij rekening hebben te houden met de arbeidstijdpatronen van andere werknemers. Als ook daar wijziging in gebracht moet

worden, speelt de op hem gelegde mededelingsverplichting in artikel 4:2 een rol.

De redelijkerwijs-clausule in het vijfde lid maakt een afweging van belangen in het kader van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn ten opzichte van andere, operationele en economische belangen, mogelijk. Dit is eerst en vooral een taak van de werkgever in het kader van zijn goed werkgeverschap. Hij zal dit in goed overleg met de werkneemster doen, waarbij hij aangeeft waarom hij wel of niet kan voldoen aan de gevraagde aanpassing van de arbeids- en rusttijden. Eventueel kan hij met alternatieven komen. In het algemeen zal gelden, dat het eventueel te kiezen alternatief in redelijke verhouding zal moeten staan met het nagestreefde doel. Van de werkgever kan niet verwacht worden, dat de verhouding tussen kosten en effectiviteit van de te nemen maatregelen zoek is. Als een voor beide partijen bevredigende oplossing achterwege blijft, zal uiteindelijk de rechter een oordeel moeten vellen over de vraag wat in een concrete situatie in redelijkheid van de werkgever gevegd kan worden. De bewijslast ligt bij de werkgever.

## BEVALLING

- ARTIKEL 4:6** De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een vrouwelijke werknemer:
- a geen arbeid verricht binnen 28 dagen voor de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is aangegeven in een door de vrouwelijke werknemer aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een geneeskundige of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van bevalling blijkt. Het in de eerste volzin bedoelde tijdvak wordt verlengd met het tijdvak, dat verloopt tussen de vermoedelijke datum van de bevalling en de werkelijke datum van de bevalling;
  - b geen arbeid verricht binnen 42 dagen na haar bevalling.

### TOELICHTING

In dit artikel is het arbeidsverbod rond de datum van bevalling geregeld. In elk geval mag 6 weken na de bevalling niet gewerkt worden. De periode voor de bevalling dat niet gewerkt mag worden is afhankelijk van de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is vastgesteld door een arts of verloskundige. De 4 weken voor die datum mag niet gewerkt worden. Mocht de bevalling later plaatsvinden, dan wordt het arbeidsverbod dienovereenkomstig verlengd.

## ARBEID NA BEVALLING

- ARTIKEL 4:7** Artikel 4:5, met uitzondering van het zesde lid, is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een vrouwelijke werknemer gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling.

### TOELICHTING

Tot 6 maanden na de bevalling heeft de werkneemster dezelfde rechten voor aanpassing van de arbeids- en rusttijden als in artikel 4:5. Dat betekent een regelmatig en bestendig arbeidstijdpatroon, geen overwerk, extra pauzes en, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, geen arbeid in nachtdienst.

## VOEDINGSRECHT

- ARTIKEL 4:8** <sup>1</sup> Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levens-

maanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

## 2

De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.

## 3

De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.

## 4

Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

### TOELICHTING

Indien de werkneemster haar pas geboren kind borstvoeding geeft, moet de werkgever er de eerste 9 levensmaanden van het kind aan meewerken dat die voeding gegeven kan worden. In principe moet het werk zo vaak en zo lang als voor het voeden nodig is daarvoor worden onderbroken. De werkneemster moet daarover wel overleg voeren met de werkgever. Het voedingspatroon van het kind staat daarbij centraal. De bedoeling van het overleg is, dat werkneemster en werkgever in redelijkheid en billijkheid voedingspatroon en arbeidstijdpatroon op elkaar afstemmen. De werkneemster heeft echter het laatste woord. Indien de werkgever het daar niet mee eens is, kan hij het besluit van de werkneemster laten toetsen bij de kantonrechter. De arbeidstijd die voor het voeden van het kind gebruikt wordt, moet door de werkgever worden doorbetaald, maar bedraagt ten hoogste een kwart van de arbeidstijd per dienst. Of het kind op het werk of thuis wordt gevoed, doet daarbij niet terzake. Als de voeding op het werk plaatsvindt, moet de werkgever voor een passende ruimte zorgen, waar de werkneemster in afzondering op een goede wijze het kind kan voeden.

## 4.4

### GEZONDHEIDSPROBLEMEN IN RELATIE MET HET VERRICHTEN VAN NACHTDIENSTEN

#### ARTIKEL 4:9

## 1

Indien uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt, dat de gezondheidsproblemen van een werknemer voortvloeien uit het verrichten van nachtdiensten, wordt de arbeid van die werknemer binnen redelijke termijn zodanig ingericht, dat hij arbeid verricht anders dan in nachtdienst. Elk beding waarbij wordt afgeweken van dit lid, is nietig.

## 2

De werkgever voldoet aan de voor hem uit het eerste lid voortvloeiende verplichting, tenzij hij aannemelijk maakt, dat de in dat lid bedoelde inrichting van de arbeid redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

**TOELICHTING**

De aanpassing van het arbeidstijdpatroon waarop dit artikel betrekking heeft, moet de werkgever binnen redelijke termijn verwezenlijken. Maar er zijn meerdere belangen in het geding dan uitsluitend die van de betrokken werknemer. Het op één lijn brengen van al die belangen neemt enige tijd in beslag. Zo zal bij de invulling van wat er onder een redelijke termijn wordt verstaan, rekening gehouden moeten worden met zaken zoals de wijziging van de arbeidstijdpatronen van andere werknemers. In dat geval is de werkgever weer gehouden om aan de mededelingsverplichting uit artikel 4:2 te voldoen.

# 5

## ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

### 5.1

#### ALGEMENE BEPALINGEN

#### GELIJKSTELLING MET DE ZONDAG

##### ARTIKEL 5:1

1

Dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen vinden ten aanzien van de zondag voor werknemers, die in verband met hun godsdienstige opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag, indien die werknemers een daartoe strekkend schriftelijk verzoek tot de werkgever hebben gericht.

2

Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

#### TOELICHTING

Deze gelijkstellingsregeling met de zondag betekent, dat de bepalingen over de zondag voor werknemers die in verband met hun godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren, van overeenkomstige toepassing zijn. Daarbij kan gedacht worden aan de sabbath, de gebedsdag of de Zevende dag. In dat geval moet voor die werknemer, wanneer hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever richt, voor de zondag in artikel 5:4 bijvoorbeeld vrijdag of zaterdag worden gelezen.

#### GELIJKSTELLING MET ARBEIDSTIJD

##### ARTIKEL 5:2

1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen, worden voor het bepalen van het aantal uren dat arbeid wordt verricht meegeteld de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, de personeelsvertegenwoordiging, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere omstandigheden, bedoeld in artikel 7:629, tweede en derde lid, van het Burgerlijk Wetboek, niet heeft verricht.

2

Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

#### TOELICHTING

In de regeling van de arbeidstijd in dit hoofdstuk zijn bepalingen opgenomen over de zogenoemde compensatie: het langer werken per dienst of per week wordt over een langere periode (een referentieperiode van 4 of 13 weken) gecompenseerd. Met dit artikel wordt bereikt dat geen oneigenlijke compensatie plaatsvindt en bijvoorbeeld een vakantieperiode van de

werknemer de werkgever de gelegenheid geeft, die werknemer voorafgaand aan of volgend op die periode langer te laten werken.

Voorbeelden van de zeer bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek zijn de bevalling van de echtgenote van de werknemer en het overlijden van een familielid.

## 5.2

### ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

#### WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

##### ARTIKEL 5:3

1

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

2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder 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 9 maal 24 uren welke rusttijd éénmaal in elke periode van 5 achtereenvolgende weken mag worden bekort tot 32 uren.

3

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

#### TOELICHTING

Artikel 5:3 bevat de bepalingen over de wekelijkse rusttijd van de werknemer. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt in een standaard- en een overlegnorm. De gegeven norm is dan ook een minimumnorm waarvan niet mag worden afgeweken.

Voor de jeugdige werknemer is een wekelijkse rust van 36 aaneengesloten uren voorgeschreven. Aangezien op grond van artikel 4:4 de schooltijd gelijkgesteld is aan de arbeidstijd, betekent deze bepaling voor de meeste schoolieren dat een bijbaantje tijdens de schoolperiode in het weekend slechts op zaterdag of zondag ingevuld kan worden.

De volwassen werknemer heeft twee mogelijkheden. Hij kan na 5 of 6 werkdagen 36 uren aaneengesloten rusten, of hij kan na 6 of 7 werkdagen 60 uren aaneengesloten rusten. In het *laatste geval* is het mogelijk om eens in de 5 weken die rusttijd in te korten tot 32 uren.

Van belang is, dat de wekelijkse rust in “elke aangesloten tijdruimte” moet worden genoten. Dit betekent, dat na afloop van een wekelijkse rust zich altijd binnen die tijdruimte een nieuwe wekelijkse rust herhaald.

#### ARBEID OP ZONDAG

##### ARTIKEL 5:4

1

De werknemer verricht op zondag geen arbeid, behalve voor zover het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige volzin worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft be-

reikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De werknemer verricht in ieder geval op ten minste 4 zondagen in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen arbeid.

## 2

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

## 3

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht.

## 4

Indien een jeugdige werknemer op zondag arbeid verricht, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat hij op de dag voorafgaande aan die zondag geen arbeid verricht.

### TOELICHTING

Het uitgangspunt voor de regeling van de arbeid op zondag is, dat er op zondag niet gewerkt wordt, tenzij .... Daarbij is allereerst van belang, dat het tegendeel moet zijn bedongen, dus dat er wel op zondag gewerkt wordt, gecombineerd met gegeven dat dit werken op zondag uit de aard van de arbeid moet voortvloeien. Het tegendeel bedingen kan zowel in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer als via een CAO of rechtspositieregeling. Ook kan dat in principe mondeling tussen werkgever en werknemer worden afgesproken. Zonder een beding geldt echter de regel, dat op zondag niet gewerkt wordt. Bij de aard van de arbeid gaat het niet alleen om productieprocessen, die niet onderbroken kunnen worden (bijvoorbeeld in de petrochemie), maar ook om maatschappelijke aangelegenheden, zoals bijvoorbeeld de horeca, de recreatie, de politie, de brandweer en de gezondheidszorg.

Daarnaast kunnen bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken, dat er op zondag gewerkt wordt. Bij bedrijfsomstandigheden gaat het om zaken zoals de rentabiliteit van de onderneming. Bijvoorbeeld door de aanschaf van kostbare machines waardoor in een ploegenstelsel moet worden gedraaid of een situatie waarbij opeens een opeenhoping van werk arbeid op zondag wenselijk maakt. Over de vraag of deze omstandigheden voldoende dringend zijn om op zondag te werken, moet de werkgever overeenstemming bereiken met het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging. Zijn geen van beide in het bedrijf aanwezig, dan moet de werkgever overeenstemming bereiken met de belanghebbende werknemers. Een dergelijke overeenstemming heeft betrekking op een bepaalde situatie, die zich voordoet of kan voordoen. Dat betekent, dat dus niet iedere keer als dezelfde situatie zich voordoet, die overeenstemming opnieuw tot stand moet komen.

Overigens werkt een overeenstemming tussen een werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging niet direct door in de individuele arbeidsverhouding die de werknemer met die werkgever heeft. Het zal van de omstandigheden afhangen of de werknemer in zo'n geval gedwongen kan worden om op zondag te werken. Indien de werknemer dat vanwege gewetensbezwaren niet wil, is in elk geval om die reden geen ontslag mogelijk. De werknemer geniet dan een ontslagbescherming op grond van artikel 7A:1639s van het Burgerlijk Wetboek.



Het tweede lid van artikel 5:4 geeft aan, dat van de standaardnorm in het eerste lid bij collectieve regeling mag worden afgeweken, mits daarbij de overlegnorm uit het derde lid in acht wordt genomen. Deze formulering geeft dus aan, op welke punten in de Arbeidstijdenwet sprake is van een standaard- en een overlegregeling.

In het vierde lid is voor de jeugdige werknemer nog een bijzondere bepaling opgenomen, waardoor hij altijd één van de twee dagen in het weekend vrij is.

Overigens zal de voorgeschreven vrije zondag (of zaterdag) veelal samen vallen met de wekelijkse rust, die de werknemer op grond van artikel 5:3 moet genieten.

Tot slot zij er op gewezen, dat artikel 5:4 alleen voor wat betreft de overlegnorm van 13 vrije zondagen per 52 weken een strafrechtelijke sanctionering kent (zie artikel 11:3). De standaardnorm, maar ook de in het artikel gestelde voorwaarden voor het werken op zondag, zijn van civielrechtelijke aard. Dat betekent, dat werkgever en werknemer zelf verantwoordelijk zijn voor de naleving van deze normen en voorwaarden. Indien er dan ook onnodig op zondag wordt gewerkt, zijn het de benadeelde partijen die zelf via de kantonrechter het werk moeten laten stoppen.

## DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

### ARTIKEL 5:5 <sup>1</sup>

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.

### 2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aangesloten tijdruimte van 24 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aangesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren 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.

### TOELICHTING

In het eerste lid is bepaald, dat een jeugdige werknemer in ieder geval niet mag werken tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur. Dat betekent dus dat een jeugdige werknemer geen arbeid in nachtdienst mag verrichten.

Voor de volwassen werknemer wordt in het tweede lid precies aangegeven wanneer de tijdruimte van 24 uren begint, namelijk op het tijdstip van de dag, waarop die werknemer voor het eerst is gaan werken. Hierdoor wordt precies aangegeven wanneer de dagelijkse rust moet worden genoten. Ook de eventuele inkorting van de dagelijkse rust is hierdoor zodanig begrensd, dat bij toepassing van zo'n inkorting zowel voor als na die inkorting ten minste 7 etmalen geen andere inkorting mag plaatsvinden.

## ARBEIDSTIJD

### ARTIKEL 5:6

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer ten hoogste 9 uren per dienst, 45 uren per week en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

**ARTIKEL 5:7****1**

De werknemer van 18 jaar of ouder verricht ten hoogste 9 uren per dienst, 45 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid.

**2**

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

**3**

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 10 uren per dienst, 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 verricht.

**TOELICHTING**

De artikelen 5:6 en 5:7 geven respectievelijk voor jeugdige en volwassen werknemers de arbeidstijdnormen weer waarbinnen hun werktijdregeling tot stand moet komen. Voor jeugdige werknemers wordt daarbij geen onderscheid gemaakt in een standaard- en een overlegregeling. Wel sluiten de normen voor jeugdige werknemers aan bij de standaardnormen voor volwassen werknemers, zij het dat de weeknorm van 45 uren bij jeugdige werknemers binnen een periode van 4 weken moet zijn gecompenseerd tot gemiddeld 40 uren per week.

De overlegnorm voor volwassen werknemers onderscheid zich op een belangrijk onderdeel van de standaardnorm, doordat in de overlegregeling geen weeknorm is opgenomen. Dat betekent, dat er theoretisch bij collectieve regeling een werkweek van 70 uren (7x10) kan worden afgesproken, mits binnen 4 weken een compensatie tot gemiddeld 50 uren per week plaatsvindt. Omdat de standaardnorm 45 uren per week luidt, is het duidelijk dat juist op dit onderdeel van de normstelling de overlegregeling een forse hoeveelheid extra flexibiliteit biedt. Deze korte termijn-winst moet echter op de langere termijn worden gecompenseerd, omdat de 13-wekennorm in de overlegregeling gelijk is aan de weeknorm in de standaardregeling.

**ARBEID IN NACHTDIENST****ARTIKEL 5:8****1**

Met inachtneming van artikel 5:7, eerste lid, geldt ten aanzien van de werknemer van 18 jaar of ouder, die arbeid verricht in nachtdienst, dat hij:

- a ten hoogste 8 uren per nachtdienst arbeid verricht;
- b in elke periode van 4 achtereenvolgende weken:
  - 1 indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur: ten hoogste 16 maal arbeid in nachtdienst verricht;
  - 2 in andere gevallen: ten hoogste 10 maal arbeid in nachtdienst verricht, waarbij in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 25 maal arbeid in nachtdienst wordt verricht;
- c na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke arbeid eindigt ná 02.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren;
- d een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 48 uren:
  - 1 indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur: na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst;
  - 2 in andere gevallen: na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 5 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst.

**2**

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

**3**

Met inachtneming van artikel 5:7, derde lid, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat een werknemer van 18 jaar of ouder die arbeid verricht in nachtdienst:

- a ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
- b in elke periode van 13 achtereenvolgende weken:
  - 1 indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur: niet meer dan ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst verricht;
  - 2 in andere gevallen: niet meer dan ten hoogste 28 maal arbeid in nachtdienst verricht;
- c na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke arbeid eindigt ná 02.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden bekort tot ten minste 8 uren;
- d na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 48 uren.

**TOELICHTING**

In aanvulling op de arbeidstijdnormen in artikel 5:7 gelden bij arbeid in nachtdienst een aantal extra voorschriften. Deze voorschriften beperken de arbeidstijd per nachtdienst en het aantal malen dat arbeid in nachtdienst mag worden verricht, zowel per periode als na elkaar, en verlengen de rust na een nachtdienst of een reeks van nachtdiensten. Waar geen norm wordt gegeven, geldt dus onverkort de norm van artikel 5:7.

Arbeid in nachtdienst is alleen toegestaan voor volwassen werknemers, zodat artikel 5:8 alleen voor hen normen bevat. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een standaard- en een overlegregeling (eerste en derde lid). Van belang is, dat er voor nachtdiensten die voor of op 02.00 uur eindigen in de normstelling sprake is van een "verlicht" regime. Indien alle nachtdiensten van een werknemer onder dit verlichte regime zijn te rangschikken, kan er vaker 's nachts gewerkt worden. Zodra echter één nachtdienst niet onder het verlichte regime valt, is de strengere norm weer van toepassing. Omdat die norm over iedere periode van 13 weken wordt gemeten, moet daar bij de overgang van het verlichte naar het "normale" regime rekening mee worden gehouden. Een dergelijke overgang moet als het ware 13 weken terug rekenen voor het aantal nachtdiensten dat de werknemer maximaal mag werken.

Zowel in de standaard- als in de overlegregeling wordt na een reeks van nachtdiensten een rusttijd van 48 uren voorgeschreven. Deze rusttijd kan samenvallen met de wekelijkse rust van artikel 5:3 of de vrije zondag van artikel 5:4. Een reeks nachtdiensten bestaat uit ten minste 3 en ten hoogste 5 (normale regime standaardregeling), ten hoogste 6 (verlichte regime standaardregeling) of ten hoogste 7 nachtdiensten achtereenvolgende (overlegregeling). Na die rust van 48 uren is het in principe weer mogelijk om met arbeid in nachtdienst aan te vangen. De normstelling in vooral de standaardregeling is echter zodanig ontworpen, dat een spreiding van het aantal nachtdiensten over een langere periode het meest logische is.

De normen voor arbeid in nachtdienst zijn ook geldig waar werknemers in ploegdienst werken. Bijna alle roosters voor ploegdiensten zijn binnen de kaders van artikel 5:8 te ontwikkelen. Het is daarbij wel zaak, zoveel

mogelijk voorwaarts te roteren, dat wil zeggen dat de volgorde van diensten in het ploegenrooster ochtend-middag-nacht volgt. Deze volgorde sluit het beste aan op het bioritme van de mens, dat ook enigszins voorwaarts gericht is, doordat de interne menselijke klok net een maatje langzamer loopt dan ons horloge. Ook de verschillende rusttijdnormen in artikel 5:8 hebben tot doel, het voorwaarts roteren zoveel mogelijk te bevorderen.

Een laatste belangrijk aandachtspunt bij het werken in nachtdienst betreft de gemiddelde arbeidstijd. Een werknemer die 's nachts werkt mag namelijk niet meer dan gemiddeld 40 uren per week, gerekend over iedere periode van 13 weken, arbeid verrichten. Deze norm, die ook terugkomt in artikel 5:9 over de arbeidstijd inclusief overwerk, zorgt er voor dat de risico's die aan nachtarbeid verbonden zijn, zoals verstoringen van de spijsvertering en het hartritme, op een verantwoorde manier door de werknemer kunnen worden gedragen. Een werkgever die een rooster maakt dat bij het opstellen echter al op deze uiterste norm zit, moet er op bedacht zijn dat er dan geen of nauwelijks meer reserve-capaciteit is, om in geval van onvoorziene omstandigheden nog eens een beroep op de werknemer te kunnen doen.

## ARBEIDSTIJD INCLUSIEF OVERWERK

### ARTIKEL 5:9 1

Van de artikelen 5:7 en 5:8 kan, uitsluitend ten aanzien van de arbeidstijd, worden afgeweken, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt. In dat geval verricht de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 11 uren per dienst, 54 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt, onverminderd hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. Op de afwijking, bedoeld in de eerste volzin, zijn de artikelen 5:8, eerste lid, onderdeel b, en 5:10, derde lid, onderdelen b en c, en vijfde lid, niet van toepassing.

### 2

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

### 3

Met inachtneming van het eerste lid, eerste volzin, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 12 uren per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 48 uren per week arbeid verricht. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt onverminderd hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste 10 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. Op de afwijking, bedoeld in het eerste lid, eerste volzin, is artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, niet van toepassing.

## TOELICHTING

In artikel 5:9 wordt een afwijking gegeven van de wettelijk toegestane maximale arbeidstijd in de artikelen 5:7 en 5:8.

EEN DERGELIJKE AFWIJING IS ALLEEN TOEGESTAAN:

- 1 bij een onvoorziene wijziging van omstandigheden, die incidenteel en niet-periodiek voorkomt
- 2 in een situatie waarbij de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, een dergelijke afwijking noodzakelijk maakt

Het voorgaande betekent, dat er hier sprake is van een ander soort overwerk dan veelal in de volksmond te doen gebruikelijk. Ten eerste gaat het hier om een afwijking van een eerder gegeven wettelijke, publieke norm. Overwerk in de private sfeer betekent in het algemeen een afwijking van een tussen private partijen overeengekomen norm. Ten tweede is de afwijking zoals die in artikel 5:9 is geformuleerd alleen maar mogelijk onder een tweetal nader omschreven voorwaarden. Wordt niet aan die voorwaarden voldaan, dan is de afwijking, het (publieke) overwerk dus, ook niet mogelijk. In de private sfeer wordt overwerk niet alleen geregeld via de nadere afspraken en procedures die partijen vaststellen, maar ook door goed werkgever- en goed werknemerschap. Het wel of niet verrichten van overwerk wordt daar primair bepaald door de daarover gemaakte afspraken, waarbij secundair de redelijkheid en billijkheid door werkgever en werknemer in acht genomen moet worden.

Dat laatste bepaald overigens in de situatie van de individuele werknemer en zijn werkgever ook, in welke mate de in artikel 5:9 gegeven publieke normen in de praktijk kunnen worden toegepast. Artikel 5:9 geeft namelijk wel een mogelijkheid tot overwerk, maar schrijft niet voor dat die mogelijkheid gebruikt móet worden. Dat is aan werkgever en werknemer. Maar als de mogelijkheid van artikel 5:9 wordt gebruikt, mag dat alleen maar onder de in het artikel gestelde condities.

De eerste toegestane afwijking betreft een onvoorziene wijziging van omstandigheden. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan een onvoorziene spoedklus, een onverwachte opeenhoping van werk of een storing in het productieproces. Kenmerkend is daarbij dat het optreden van dit overwerk menselijkerwijs niet te voorzien was geweest. Dat betekent ook, dat het zich niet op gezette tijden herhaalt. Een oude machine die om de zoveel tijd uitvalt, is op een gegeven moment geen onverwachte en incidentele omstandigheid meer. De tweede afwijking kan wel gepland worden, maar moet dan noodzakelijkerwijs uit de aard van de arbeid voortvloeien. Overigens gaat het ook hier om een situatie, die zich niet elke dag mag voordoen. Het kan zich echter wel in een bepaalde tijdspanne van het jaar een groot aantal dagen achtereenvolgens voordoen. Een voorbeeld daarvan is de oogsttijd in de landbouw. Incidenteel wil hier zoveel zeggen, dat gemeten over een bepaalde tijdsperiode, een week, een maand of een jaar, de noodzakelijke afwijking slechts beperkt voordoet, dat wil zeggen bij een week een dag, bij een maand een week en bij een jaar twee à drie maanden.

Artikel 5:9 is onderverdeeld in een standaard- en overlegregeling (eerste en derde lid). De voorwaarden waaronder (publiek) overwerk mag worden verricht is in beide regelingen dezelfde. Bij de gestelde normen tot waar overwerk mag plaatsvinden, moet speciaal worden gewezen op de weeknorm in de overlegregeling. Zoals bij artikel 5:7 reeds gesteld, is het daar mogelijk om in de overlegregeling een werktijdregeling te maken, waarbij in een week 70 uren gewerkt wordt. Gegeven de overwerknorm in artikel 5:9, is overwerk in die week dan echter niet meer mogelijk. Voor het "voorzienbare" overwerk kan het voor werkgever en werknemers dan ook aantrekkelijker zijn, dat overwerk binnen de kaders van artikel 5:7 in een (tijdelijke) werktijdregeling in te roosteren.

**PAUZEREGELING****ARTIKEL 5:10**

**1** De arbeid van een jeugdige werknemer wordt, indien hij meer dan 4,5 uur arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.

**2** De arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder wordt, indien hij meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.

**3** Met inachtneming van het eerste en tweede lid wordt de arbeid van een werknemer:

- a indien hij niet meer dan 8 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen ten minste een half uur;
- b indien hij meer dan 8 uren, doch niet meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen ten minste 45 minuten;
- c indien hij meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen ten minste 1 uur.

**4** Eén van de pauzes, bedoeld in het derde lid, bedraagt ten minste een half uur aaneengesloten.

**5** De pauzes, bedoeld in het eerste tot en met derde lid, vangen aan en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uren na de aanvang en 2 uren voor het einde van de arbeid.

**6** Van het derde tot en met vijfde lid kan, met inachtneming van het zevende 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 tot en met vijfde lid, is nietig.

**7** De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de in het eerste en tweede lid bedoelde pauze ten minste een half uur aaneengesloten bedraagt, welke mag worden gesplitst in twee pauzes.

**TOELICHTING**

Een pauze is een aaneengesloten periode van ten minste 15 minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Een pauze van minder dan 15 minuten is dus voor de Arbeidstijdenwet geen pauze, maar arbeidstijd. De pauzeverplichting rust op de werkgever zodra de volwassen werknemer meer dan 5 1/2 uur arbeid in een dienst verricht. Dat wil niet zeggen dat direct na die 5 1/2 uur de pauze moet worden genomen. Het gaat er alleen maar om dat er een pauze is en die kan dan ook na bijvoorbeeld 4 uren al worden ingeroosterd. Voor de jeugdige werknemer gaat de pauzeverplichting gelden bij diensten waarin meer dan 4 1/2 uur arbeid wordt verricht. In de standaardregeling moet de pauzes binnen 2 uren na aanvang en 2 uren voor het einde van de dienst worden genomen. Tevens neemt de totale duur van pauzes toe naarmate de arbeidstijd in de dienst toeneemt. In de overlegregeling kan men zelf het moment van pauze bepalen. Ook kan men hier afzien van de staffeling van pauze-tijden uit de standaardregeling, mits er maar een totaal van een half uur pauze (tweemaal een kwartier mag ook) blijft bestaan.

**CONSIGNATIE****ARTIKEL 5:11**

**1** Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende 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.

**2** De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de consignatie uitsluitend een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.

**3** De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

- a ten minste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd;
- b tijdens de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
- c ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
- d ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.

**4** Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever in afwijking van het derde lid, onderdeel d, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.

**5** Voor de toepassing van het derde en vierde lid vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep als bedoeld in het eerste lid. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeiend uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt verricht, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.

**6** De arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3, 5:5, tweede lid, 5:8, eerste lid, onderdelen c en d, en derde lid, onderdelen c en d, en 5:10, tweede en zevende lid, alsmede van de voorschriften krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.

**7** Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, is artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b, niet van toepassing.

**TOELICHTING**

Met de regeling van de consignatie in artikel 5:11 is het mogelijk om af te wijken van de voorschriften over de rusttijd in de artikelen 5:3, 5:5 en 5:8 en van de voorschriften over de pauze in artikel 5:10. Deze voorschriften

over rusttijd en pauze bepalen namelijk, dat tijdens die rust en tijdens die pauze geen arbeid mag plaatsvinden. Zou er wel arbeid plaatsvinden, dan is er bij de rusttijd geen sprake meer van een onafgebroken rusttijd en bij de pauze niet meer van een pauze.

Consignatie komt bijvoorbeeld voor bij onderhoudsmonteurs, die buiten de normale werktijd met een semafoon oproepbaar zijn om in noodgeval- len reparatie-werkzaamheden te verrichten. Zodra de werkgever de werknemer verplicht om op zo'n oproep te reageren, al is het alleen maar de verplichting om terug te bellen, is er sprake van consignatie in de zin van de Arbeidstijdenwet. In de periode dat een werknemer geconsigneerd is, wordt in beginsel geen arbeid verricht, omdat er geen sprake is van enige inspanning van lichaam of geest. Dat verandert echter op het moment van oproep. Vandaar dat de arbeid ook vanaf dat moment aanvangt en voor ten minste een half uur arbeidstijd wordt geteld. Consignatie kan alleen worden opgelegd aan volwassen werknemers.

De regeling voor de consignatie bepaalt, dat een werknemer op zijn minst van iedere 4 weken er twee niet geconsigneerd mag zijn. Bovendien is tijdens de rusttijd die voor of na een nachtdienst wordt genoten ook geen consignatie toegestaan. Indien een werknemer consignatie wordt opgelegd, zijn er ook een aantal aanvullende arbeidstijdnormen van kracht. De belangrijkste daarvan is, dat er per etmaal niet meer dan 13 uren arbeid mag worden verricht. Voor een werknemer die tussen twee diensten is geconsigneerd, heeft dit tot gevolg dat hij, uitgaande van een normale dienst van 8 uren, tussen die twee diensten maximaal 5 uren op oproep mag werken. Daarbij geldt dan de eerder genoemde minimum arbeidstijd per oproep van een half uur, evenals de regel dat een oproep binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid uit een vorige oproep, als een doorlopende arbeidstijd wordt gezien. Gevoegd bij het voorschrift, dat de arbeidstijd per week de 60 uren niet mag overschrijden en per 13 weken gemiddeld niet meer dan 45 uren per week (bij consignatie 's nachts 40 uren per week) mag zijn, beperkt dit de frequentie en mate waarin oproepen tijdens de consignatie kunnen plaatsvinden. Een werkgever die met veel oproepen tijdens consignatie wordt geconfronteerd, wordt zo gedwongen normale diensten in te roosteren in plaats van de werknemers consignatie op te leggen.

## 5.3

### BIJZONDERE VOORSCHRIFTEN

#### ARTIKEL 5:12

1

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot bepaalde arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden die afwijken van of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van:

- a de rusttijd;
- b arbeid op zondag;
- c de arbeidstijd;
- d de referentieperiode, waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend;
- e de pauze;
- f arbeid in nachtdienst;
- g de consignatie.

2

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen, met uitzondering van arbeid verricht door defensiepersoneel, regels worden gesteld die afwijken van, in de plaats komen van of strekken tot aanvulling van het bij



paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van arbeid verricht door:

- a personen, werkzaam in of op railvoertuigen of motorrijtuigen;
- b personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen, zee- of binnensche-  
pen;
- c loodsen.

### 3

De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het tweede lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Verkeer en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

#### TOELICHTING

Het eerste lid van dit artikel vormt de basis voor het Arbeidstijdenbesluit. Op grond van het tweede lid zal het Arbeidstijdenbesluit vervoer tot stand worden gebracht.

## 5.4

### VRIJSTELLING EN ONTHEFFING

#### ARTIKEL 5:13

##### 1

Onze Minister kan, op verzoek van partijen bij een collectieve regeling en indien daartoe gegronde redenen aanwezig zijn, vrijstelling verlenen van paragraaf 5.2 van de wet, mits het een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon betreft dat niet ongunstiger is dan een arbeidstijdpatroon dat voldoet aan de in die paragraaf gegeven voorschriften.

##### 2

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat geen arbeid wordt verricht in strijd met de in het eerste lid bedoelde regeling en de daarbij gegeven voorschriften.

#### TOELICHTING

Artikel 5:13 biedt de mogelijkheid aan partijen bij een collectieve regeling, werkgever(sorganisaties) en werknemersorganisaties of werkgever en medezeggenschapsorgaan of personeelsvertegenwoording, om aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vrijstelling te vragen van de arbeids- en rusttijdnormen zoals die in de artikelen 5:3 tot en met 5:11 zijn vastgelegd. Het moet wel gaan om een bestendige en regelmatige werktijdregeling, die bovendien niet ongunstiger voor de werknemers uitpakt dan een regeling die wel binnen de normen van de Arbeidstijdenwet tot stand is gekomen. De partijen zullen hun gezamenlijk verzoek aan de minister met redenen moeten omkleden.

De vrijstellingsmogelijkheid functioneert op deze wijze zowel als een soort van veiligheidsventiel op de normstelling van de wet, als dat via dit artikel, zo nodig, met werktijdregelingen kan worden geëxperimenteerd. De minister zal verzoeken tot vrijstelling vooral beoordelen aan de hand van de doelstellingen van de Arbeidstijdenwet. Dat betekent, dat de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer niet in het gedrang mogen komen, maar ook dat het mogelijk moet blijven de arbeid met zorgtaken te combineren.

Voor sneeuw- en gladheidsbestrijding is in verband met de verkeers- en veiligheid door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan gemeenten, provincies, luchthavens en dergelijke vrijstelling verleend. Onder voorwaarden is toegestaan, dat wordt afgeweken van het beginsel dat een werknemer per 4 weken ten minste 2x één week geen consignatie mag worden opgelegd (zie artikel 5:11)

**ARTIKEL 5:14****1**

Onze Minister kan, indien er zich een situatie voordoet die niet gelegen is in functiegebonden omstandigheden van de werknemer van 18 jaar of ouder, maar die voortvloeit uit zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden van die werknemer, op verzoek van die werknemer ontheffing verlenen van artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b, mits het een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon betreft waarbij die werknemer in elke periode van 4 achtereenvolgende weken ten hoogste 20 maal arbeid verricht in nachtdienst.

**2**

De in het eerste lid bedoelde werknemer legt de ontheffing of een afschrift daarvan over aan zijn werkgever.

**3**

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat die werknemer geen arbeid verricht in strijd met de in het eerste lid bedoelde ontheffing en de daarbij gegeven voorschriften.

**TOELICHTING**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan ontheffing verlenen aan een individuele werknemer van het maximaal aantal nachtdiensten dat arbeid mag worden verricht (zie artikel 5:8, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b). Een dergelijke ontheffing kan alleen verleend worden vanwege zeer bijzondere sociale en maatschappelijke privé-omstandigheden van de werknemer en niet vanwege functiegebonden omstandigheden van die werknemer.

BIJ HET VERLENEN VAN DE ONTHEFFING MOET OP HET VOLGENDE WORDEN GELET:

- 1 het moet om een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon gaan
- 2 de betrokken werknemer mag in elke periode van 4 achtereenvolgende weken niet meer dan 20 maal arbeid in nachtdienst verrichten

Bijzonder is, dat de ontheffing moet worden aangevraagd door de betrokken werknemer zelf. Hij heeft vervolgens de verplichting om de ontheffing of een afschrift daarvan aan zijn werkgever te geven, die er op zijn beurt weer voor heeft te zorgen dat die werknemer geen arbeid verricht in strijd met de ontheffing en de daarbij gegeven voorschriften. Doet de werkgever dat niet, dan levert dat een strafbaar feit op.

**5.5****SAMENLOOP****ARTIKEL 5:15****1**

Indien een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht waarop meerdere regels, welke voortvloeien uit de op artikel 5:12, tweede lid, of artikel 5:12, eerste lid, en paragraaf 5.4 berustende bepalingen of paragraaf 5.2, geldt elk van die regels op de onderscheiden categorieën van arbeid.

**2**

Indien een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht waarop meerdere regels, welke hetzij voortvloeien uit de op artikel 5:12, tweede lid, berustende bepalingen, hetzij voortvloeien uit paragraaf 5.2 en de op artikel 5:12, eerste lid, en paragraaf 5.4 berustende bepalingen, ten aanzien van

dezelfde arbeid van toepassing zijn, en waarbij één van die regels op ten minste driekwart van de arbeid tijdens die dienst van toepassing is met een minimum van ten minste 1 uur, geldt uitsluitend die regel gedurende die gehele dienst.

### 3

Indien het tweede lid niet van toepassing is en een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht waarop meerdere regels, welke hetzij voortvloeien uit de op artikel 5:12, tweede lid, berustende bepalingen, hetzij voortvloeien uit paragraaf 5.2 en de op artikel 5:12, eerste lid, en paragraaf 5.4 berustende bepalingen, ten aanzien van dezelfde arbeid van toepassing zijn, en waarbij twee of meer van die regels elk ten minste 1 uur tijdens het verrichten van die arbeid van toepassing zijn, geldt:

- a indien het een jeugdige werknemer betreft, dat hij tijdens die dienst ten hoogste 9 uren arbeid verricht en hij na die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren,
- b indien het een werknemer van 18 jaar of ouder betreft, dat hij tijdens die dienst ten hoogste 10 uren arbeid verricht en hij na die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren.

### 4

Indien een werknemer arbeid verricht in een dienst waarop een regel, welke voortvloeit uit een op artikel 5:12, tweede lid, of artikel 5:12, eerste lid, en paragraaf 5.4 berustende bepaling, of paragraaf 5.2, ten aanzien van dezelfde arbeid van toepassing is en deze dienst wordt gevolgd door een dienst waarop een andere regel, welke voortvloeit uit een op artikel 5:12, tweede lid, of de paragrafen 5.3 en 5.4 berustende bepaling, of paragraaf 5.2, ten aanzien van dezelfde arbeid van toepassing is, geldt:

- a indien het een jeugdige werknemer betreft, dat hij tussen deze 2 diensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren,
- b indien het een werknemer van 18 jaar of ouder betreft, dat hij tussen deze 2 diensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren.

### 5

De werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, verstrekt aan ieder van die werkgevers uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.

### 6

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer geen arbeid verricht in strijd met dit artikel.

## TOELICHTING

Op grond van artikel 5:12 zullen er nadere regels over arbeids- en rusttijden tot stand worden gebracht, die afwijken van de in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet gegeven normen. Op een werknemer kan als gevolg daarvan zowel een aantal normen uit het Arbeidstijdenbesluit of het Arbeidstijdenbesluit vervoer van toepassing zijn, als uit de Arbeidstijdenwet zelf. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld zowel vrachtwagenchauffeur zijn als loodwerkzaamheden verrichten. Voor zo'n situatie, die samenloop wordt genoemd, geeft artikel 5:15 een regeling.

DE SAMENLOOPREGELING ONDERSCHIED TWEE SITUATIES:

- 1 samenloop in één dienst
- 2 samenloop bij elkaar opvolgende diensten

Welke van deze situaties zich ook voordoet, altijd geldt, dat de werkgever

er voor heeft te zorgen, dat de werknemer binnen de lange(re) termijnnormen (4- of 13-weken) van zowel de wet als de besluiten arbeid verricht. Daar waar een norm aan een zelfde termijn is gebonden, zal de norm gelden die aan de werknemer de meeste bescherming biedt.

De regels van de samenloop gelden alleen als er ten minste twee wettelijke regels zijn, die allebei ten minste één uur van toepassing zijn. Indien een van de wettelijke regels of alletwee minder dan één uur van toepassing is, vervalt de noodzaak tot het regelen van de samenloop, omdat er dan geen sprake is van een substantiële samenloop van verschillende wettelijke bepalingen.

Als er zich samenloop voordoet in één dienst (denk aan die vrachtwagenchauffeur en de loodswerkzaamheden), dan geldt dat de arbeids- en rusttijdenregeling die voor driekwart van de dienst van toepassing is, voor de hele dienst geldt. Als dus driekwart van de dienst onder de regels in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet valt en een kwart of minder onder de regels van arbeids- en rusttijden in het Arbeidstijdenbesluit (vervoer), gelden voor de arbeid in die dienst alleen de regels in de Arbeidstijdenwet. Wanneer die driekwart norm niet wordt gehaald, dan geeft artikel 5:15 de maximaal toegestane arbeidstijd per dienst en de minimale rusttijd na die dienst aan.

Wanneer er samenloop bestaat tussen twee diensten (de ene dienst vrachtwagenchauffeur en de andere dienst loodswerkzaamheden) dan schrijft artikel 5:15 een minimale rusttijd voor, die tussen de twee diensten in acht genomen moet worden.

## ARTIKEL 5:16

1

Indien een werknemer naast het verrichten van arbeid in Nederland tevens buiten Nederland arbeid verricht, zorgt de in Nederland gevestigde werkgever ervoor, dat die werknemer geen arbeid verricht in strijd met deze wet en de daarop berustende bepalingen.

2

De werknemer, bedoeld in het eerste lid, verstrekt aan de in Nederland gevestigde werkgever uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.

### TOELICHTING

In artikel 5:16 is een bijzondere vorm van samenloop geregeld. Het gaat in dat geval om een werknemer die niet alleen in een Nederlandse arbeidsverhouding, maar ook in een buitenlandse arbeidsverhouding arbeid verricht. Deze vorm van samenloop komt vooral voor in de grensgebieden. De in het buitenland gewerkte arbeidsuren tellen in dit geval mee voor de in Nederland maximaal te werken arbeidsuren op grond van de Arbeidstijdenwet. Ook voor de toepassing van de bepalingen over rusttijd, arbeid op zondag, arbeid in nachtdienst, pauze en consignatie moet door de Nederlandse werkgever rekening gehouden worden met die buitenlandse arbeidsinspanning. De werknemer verstrekt de werkgever de daarvoor benodigde gegevens.

# 6

## MEDEZEGGENSCHAPSASPECTEN

### BERAADSLAGING

**ARTIKEL 6:1** De werkgever die een arbeidstijdpatroon vaststelt, wijzigt of intrekt, bespreekt dit bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging vooraf met de belanghebbende werknemers.

#### TOELICHTING

Dit artikel heeft tot doel dat voorafgaand aan een wijziging van een werktijdregeling door de werkgever met de betrokken werknemers overleg wordt gevoerd, zodat zij in staat zijn hun wensen en verlangens van te voren te uiten en de eventueel daarop volgende wijziging van de werktijdregeling niet als een volslagen verrassing komt. De bedoelde beraadslaging is alleen van toepassing indien er geen medezeggenschapsorgaan in de onderneming is ingesteld. In dat geval kan de beraadslaging plaatsvinden met de personeelsvertegenwoordiging, of, als die er niet is, met de werknemers op wie de werktijdregeling betrekking heeft.

### INFORMATIERECHT

**ARTIKEL 6:2** **1** De werkgever brengt binnen 7 dagen de inhoud van een verzoek om ontheffing of van een op andere wijze dan schriftelijk gegeven bevel tot het staken van de arbeid alsmede van een beschikking bij gedagtekend schrijven ter kennis van het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, van de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, van de belanghebbende werknemers.

**2** De in het eerste lid bedoelde termijn van 7 dagen vangt aan op de dag volgend op die waarop het verzoek om ontheffing is ingediend of het op een andere wijze dan schriftelijk gegeven bevel tot het staken van de arbeid is gegeven of de beschikking aan de werkgever bekend is gemaakt.

#### TOELICHTING

Artikel 6:2 verplicht de werkgever om een aantal aan overheidshandelen gebonden gebeurtenissen aan de werknemers bekend te maken.

#### HET BETREFT HIER:

- 1 een verzoek om ontheffing, zoals voor het verbod van kinderarbeid of in het kader van het Arbeidstijdenbesluit vervoer (dit besluit zal waarschijnlijk, in tegenstelling tot het Arbeidstijdenbesluit, een aantal mogelijkheden tot ontheffing van de in dat besluit gestelde regels bevatten)
- 2 een mondeling gegeven bevel tot staken van de arbeid (zie artikel 8:8)
- 3 een beschikking, zoals de eis tot naleving op grond van artikel 4:1

### VERGEZELRECHT EN RECHT OP EEN ONDERHOUD

**ARTIKEL 6:1** De werkgever stelt de leden van een medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging in verband met hun

taak inzake arbeids- en rusttijden in de gelegenheid

- a om de toezichhoudende ambtenaren tijdens hun bezoek te vergezellen, behoudens voor zover deze laatstbedoelden te kennen geven, dat daartegen vanwege een goede uitoefening van hun taak bezwaren bestaan, alsmede
- b om zich buiten tegenwoordigheid van anderen met deze ambtenaren te onderhouden.

#### **TOELICHTING**

Op grond van artikel 6:3 moet de werkgever de leden van het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging de gelegenheid bieden toezichhoudende ambtenaren te vergezellen bij hun bezoek aan de onderneming. Het kan zijn, dat de betreffende ambtenaar dat in verband met het uitoefenen van zijn functie niet wenselijk acht. Dat zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn bij het horen van getuigen. De leden van het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging moeten ook in staat zijn met die ambtenaren buiten de aanwezigheid van de werkgever te spreken.

# 7

## OVERIGE BESTUURSRECHTELIJKE ASPECTEN

### ALGEMENE WET BESTUURSRECHT

#### ARTIKEL 7:1

Voor deze wet en de daarop berustende bepalingen treden voor de toepassing van de afdelingen 3.6. en 4.1.2. van de Algemene wet bestuursrecht een medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging in de plaats van de belanghebbende werknemers, tenzij het een beschikking betreft die zich richt tot een nader aangeduide werknemer.

#### TOELICHTING

Overheidsbeslissingen in het kader van de Arbeidstijdenwet zijn neergelegd in beschikkingen. Tegen deze beschikkingen kan bezwaar of beroep worden ingesteld. Bij bezwaar wordt de beschikking aangevochten bij de instantie die deze beschikking heeft genomen. Bij beroep wordt de beschikking aangevochten bij een hoger orgaan, dan de instantie die de aangevochten beschikking heeft genomen.

HET GAAT OM DE VOLGENDE BESCHIKKINGEN:

- een ontheffing van het verbod van kinderarbeid en voor permanente nachtarbeid (ook eventuele ontheffingen in het kader van het Arbeidstijdenbesluit vervoer vallen hieronder)
- een eis tot naleving in verband met de beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie
- een bevel tot het staken van de arbeid

De totstandkoming van beschikkingen en het bezwaar of beroep en dergelijke zijn neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht. Artikel 7:1 geeft aan, dat er een van de Algemene wet bestuursrecht afwijkend regime geldt. Voor het totstandkomen van beschikkingen treden het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging in de plaats van de belanghebbende werknemers. Een uitzondering is gemaakt voor het geval de beschikking gericht is tot een nader aangeduide werknemer. Dit is bijvoorbeeld een ontheffing voor permanente nachtarbeid voor een individuele werknemer op grond van artikel 5:14.

#### ARTIKEL 7:2

Tegen een beschikking van een ambtenaar als bedoeld in artikel 8:1, tweede lid, inzake een ontheffing als bedoeld in de artikelen 3:3, tweede lid, en 5:14, eerste lid, inzake een eis tot naleving als bedoeld in artikel 4:1, vijfde lid, alsmede inzake een bevel tot het staken van de arbeid als bedoeld in artikel 8:8, eerste en tweede lid, kan beroep worden ingesteld bij Onze Minister.

#### TOELICHTING

Ambtenaren die niet onder de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ressorteren kunnen, indien zij daartoe zijn aangewezen (zie artikel 8:1, tweede lid), beschikkingen geven op grond van de Arbeidstijdenwet. Tegen deze beschikkingen kan beroep worden ingesteld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## VRIJSTELLING EN ONTHEFFING

**ARTIKEL 7:3** Bij algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de artikelen 2:7, eerste lid, en 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, tweede lid, kan aan Onze Minister en Onze Minister van Verkeer en Waterstaat tezamen of aan één van beiden de bevoegdheid worden toegekend omtrent het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen.

### TOELICHTING

Op grond van dit artikel kan zowel aan de Minister van Verkeer en Waterstaat als aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of aan beiden in een algemene maatregel van bestuur de bevoegdheid worden toegekend om een vrijstelling of ontheffing te verlenen. Deze bevoegdheid geldt alleen voor het (*nog uit te vaardigen*) Arbeidstijdenbesluit vervoer en niet voor het Arbeidstijdenbesluit.

## NADERE VOORSCHRIFTEN INZAKE VRIJSTELLING EN ONTHEFFING

**ARTIKEL 7:4** **1** Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.

**2** Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.

**3** Een vrijstelling of ontheffing kan worden ingetrokken, wanneer:

- a één of meer van de redenen waarom zij is verleend is of zijn vervallen;
- b zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden hebben voorgedaan dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of de ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.

**4** Een ontheffing kan tevens worden ingetrokken, wanneer één of meer van de daaraan verbonden voorschriften niet wordt of worden nageleefd.

### TOELICHTING

Het verschil tussen een vrijstelling en ontheffing is, dat een vrijstelling algemeen verbindende voorschriften geeft, die voor een categorie van gevallen geldt, bijvoorbeeld voor een bedrijfstak, terwijl een ontheffing betrekking heeft op een individueel, enkel geval.

Een vrijstelling of ontheffing kan onder beperkingen worden verleend. Bij beperkingen gaat het om de reikwijdte van de vrijstelling of ontheffing, bijvoorbeeld de tijdsduur van de vrijstelling of ontheffing, of de leeftijdsgroep voor wie de vrijstelling of ontheffing geldt. Als een beperking niet wordt nageleefd, dan wordt de vrijstelling of ontheffing geacht niet te zijn gegeven. Dit heeft weer gevolgen voor een eventueel op te maken proces-verbaal.

Daarnaast kunnen aan een vrijstelling of ontheffing voorschriften worden verbonden. Voorschriften zijn nadere regels die bij de verleende vrijstelling of ontheffing in acht genomen moeten worden. Het niet-naleven van een dergelijk voorschrift levert een (zelfstandig) strafbaar feit op.

## EIS TOT NALEVING

**ARTIKEL 7:5** Bij algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de artikelen 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, eerste en tweede lid, kan aan



Onze Minister of aan Onze Minister van Verkeer en Waterstaat de bevoegdheid worden toegekend omtrent het stellen van een eis tot naleving.

**TOELICHTING**

Op grond van dit artikel kunnen zowel de Minister van Verkeer en Waterstaat als de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een algemene maatregel van bestuur de bevoegdheid krijgen om een eis tot naleving te stellen. Deze bevoegdheid kan zowel in het Arbeidstijdenbesluit als in het (nog uit te vaardigen) Arbeidstijdenbesluit vervoer worden opgenomen.

# 8

## TOEZICHT

### 8.1

#### TOEZICHT

#### AANWIJZING TOEZICHTHOUDENDE AMBTENAREN

##### ARTIKEL 8:1

1

Onze Minister wijst onder hem ressorterende ambtenaren aan die namens hem zijn belast met het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen.

2

Onze Minister kan met betrekking tot door hem aangewezen categorieën van arbeid het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen opdragen of mede opdragen aan andere dan in het eerste lid bedoelde ambtenaren. Indien de opdracht wordt verleend aan ambtenaren ressorterende onder het ministerie van een andere dan Onze Minister, wordt het besluit tot aanwijzing van de ambtenaren die deze opdracht wordt verleend, genomen door Onze Minister en Onze Minister die het mede aangaat tezamen.

3

In afwijking van het tweede lid wordt het aldaar bedoelde besluit, voor zover het de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid betreft, genomen door Onze Minister van Verkeer en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

#### TOELICHTING

De ambtenaren van de Arbeidsinspectie zijn aangewezen als de toezichthoudende ambtenaren als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid.

Op grond van artikel 8:1, tweede lid, zijn de ambtenaren van het Staatstoezicht op de Mijnen aangewezen. Zodra het Arbeidstijdenbesluit vervoer tot stand is gekomen zullen op grond van artikel 8:1, tweede lid, de ambtenaren van de Luchtvaartinspectie, de Rijksverkeersinspectie en de Scheepvaartinspectie voor de vervoerssector worden aangewezen.

#### LEGITIMATIEBEWIJS

##### ARTIKEL 8:2

1

Bij de uitoefening van hun taak dragen de toezichthoudende ambtenaren een legitimatiebewijs bij zich.

2

Onverminderd artikel 1, eerste en tweede lid, van de Algemene wet op het binnentreden tonen zij hun legitimatiebewijs desgevraagd aanstonds.

3

Het legitimatiebewijs bevat een foto van de toezichthoudende ambtenaar en vermeldt in ieder geval diens naam en hoedanigheid.

**TOELICHTING**

In verband met hun bevoegdheden is het noodzakelijk dat toezichthoudende ambtenaren zich kunnen legitimeren. Artikel 8:2 voorziet daarin. Wanneer daarom gevraagd wordt, moeten de toezichthoudende ambtenaren dit legitimatiebewijs direct laten zien. Wanneer deze ambtenaren een woning betreden, geldt dat zij op grond van de Algemene wet op het binnentreden verplicht zijn om vooraf en ongevraagd dat legitimatiebewijs te laten zien (uitzonderingen daargelaten).

## 8.2

**ALGEMENE BEVOEGDHEDEN****BETREDEN VAN PLAATSEN****ARTIKEL 8:3****1**

De toezichthoudende ambtenaren zijn bevoegd elke plaats te betreden, met uitzondering van een woning zonder toestemming van de bewoner, voor zover dat voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig is.

**2**

Zo nodig verschaffen zij zich toegang met behulp van de sterke arm.

**3**

Zij zijn bevoegd zich te doen vergezellen door personen die daartoe door hen zijn aangewezen, voor zover dit voor het doel van het betreden redelijkerwijs nodig is.

**TOELICHTING**

Op grond van dit artikel kunnen de toezichthoudende ambtenaren alle plaatsen, zoals bijvoorbeeld bedrijfsgebouwen, bedrijfsterreinen, vrachtauto's, schepen en luchtvaartuigen, betreden. Ook woningen, maar dan uitsluitend met toestemming van de bewoner. Voor het betreden van woningen zonder de toestemming van de bewoner geldt de Algemene wet op het binnentreden.

**INLICHTINGEN EN INZAGE ZAKELIJKE GEGEVENS EN BESCEIDEN****ARTIKEL 8:4****1**

De toezichthoudende ambtenaren zijn bevoegd inlichtingen te verlangen, voor zover dat voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig is.

**2**

Desverlangd worden deze inlichtingen schriftelijk binnen een door hen gestelde termijn verstrekt.

**ARTIKEL 8:5****1**

De toezichthoudende ambtenaren zijn bevoegd inzage te verlangen van zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig is.

**2**

Zij zijn bevoegd van de gegevens en bescheiden kopieën te maken.

**3**

Indien het maken van kopieën niet ter plaatse kan geschieden, zijn zij bevoegd de gegevens en bescheiden voor dat doel voor korte tijd mee te nemen tegen een door hen af te geven schriftelijk bewijs.

**TOELICHTING**

De inzage-bevoegdheid van de toezichthoudende ambtenaren voor "gegevens" betreft ook gegevens die in een geautomatiseerd systeem zijn vastgelegd. Hun inzage-bevoegdheid heeft alleen betrekking op zakelijke gegevens en bescheiden; gegevens en bescheiden van persoonlijke aard vallen er niet onder.

Zonodig kunnen de toezichthoudende ambtenaren van die gegevens en bescheiden kopieën maken. Gegevens die in geautomatiseerde systemen zijn opgeslagen, kunnen worden overgenomen op diskettes en dergelijke, maar kunnen ook gekopieerd worden door het uitprinten van die gegevens.

**STILHOUDEN VERVOERMIDDELEN****ARTIKEL 8:6****1**

De toezichthoudende ambtenaren zijn bevoegd een vervoermiddel te doen stilhouden en naar een door hen aangewezen plaats te doen brengen, en te beletten dat het vervoermiddel vertrekt, voor zover dat voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig is. De eerste volzin is niet van toepassing op luchtvaartuigen.

**2**

De toezichthoudende ambtenaren zijn bevoegd van de bestuurder van een vervoermiddel inzage te verlangen van de wettelijk voorgeschreven bescheiden met betrekking waartoe zij een toezichthoudende taak hebben, voor zover dat voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig is.

**TOELICHTING**

Met het begrip "vervoermiddel" worden niet alleen voertuigen of motorrijtuigen bedoeld, maar ook vaartuigen. De toezichthoudende ambtenaren kunnen inzage verlangen van wettelijk voorgeschreven bescheiden. Hieronder valt ook de eventueel voor te schrijven registratie van de arbeids- en rusttijden op grond van artikel 4:3.

**MEDEWERKINGSPLICHT EN VERSCHONINGSRECHT****ARTIKEL 8:7****1**

Een ieder is verplicht aan de toezichthoudende ambtenaren alle medewerking te verlenen die deze redelijkerwijs nodig hebben bij de uitoefening van hun bevoegdheden.

**2**

Zij die uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift verplicht zijn tot geheimhouding, kunnen het verlenen van medewerking weigeren, voor zover hun geheimhoudingsplicht zich daartoe uitstrekt.

**TOELICHTING**

De medewerkingsverplichting van een ieder maakt het de toezichthoudende ambtenaren mogelijk de hun toekomende bevoegdheden daadwerkelijk te effectueren. De medewerkingsplicht heeft betrekking op alle gevallen waarin de betrokkene de uitoefening van een toezichthoudende bevoegdheid, zoals het vorderen van inlichtingen en inzage van gegevens, moet gedogen.

Aan de medewerkingsverplichting moet op eerste vordering van de toezichthoudende ambtenaren worden voldaan. Het niet-naleven ervan is strafbaar gesteld, niet in de Wet op de economische delicten, maar in artikel 184, eerste lid, van het Wetboek van Strafrecht. Het niet-naleven van de medewerkingsverplichting is een misdrijf en wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden en/of een geldboete van maximaal f 5.000,-.

## 8.3

### HET BEVEL TOT STAKEN VAN DE ARBEID

#### HET BEVEL TOT STAKEN VAN DE ARBEID

#### ARTIKEL 8:8

**1** Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 8:1 kan bevelen, dat, indien artikel 3:2, eerste lid, naar zijn oordeel in ernstige mate wordt overtreden, een kind de arbeid staakt.

**2** Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 8:1 kan bevelen, dat, indien arbeid wordt verricht welke naar zijn oordeel in ernstige mate in strijd is met de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen gegeven regels inzake arbeids- en rusttijden, voor zover aangeduid als strafbare feiten, een kind, de werknemer of een persoon als bedoeld in artikel 2:7 die arbeid staakt tot op een nader te bepalen tijdstip. Het tijdstip wordt niet later gesteld dan dat, waarop hervatting van de arbeid wettelijk weer geoorloofd is.

**3** Voor zover het in het eerste en tweede lid bedoelde bevel op enigerlei andere wijze dan schriftelijk wordt gegeven, wordt zij binnen 7 dagen, nadat het bevel is gegeven, schriftelijk bevestigd.

**4** Degene, die een bevel als bedoeld in het eerste en tweede lid, heeft gegeven, is bevoegd met betrekking tot de uitvoering ervan de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen.

**5** Degene die het bevel heeft gegeven, kan dit bevel te allen tijde intrekken.

#### TOELICHTING

Dit artikel regelt de bevoegdheid van de toezichthoudende ambtenaren tot het geven van een bevel tot het staken van de arbeid.

ER WORDEN TWEE SITUATIES ONDERSCHIEDEN:

- 1 het in ernstige mate overtreden van het verbod van kinderarbeid (artikel 3:2, eerste lid)
- 2 het in ernstige mate overtreden van de strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen inzake arbeids- en rusttijden van kinderen, (jeugdige) werknemers en zelfstandig werkenden

Het bevel in de eerste situatie is permanent, omdat het gaat om verboden arbeid. In de tweede situatie geldt het bevel tot een nader te bepalen tijdstip, dat niet later mag zijn, dan waarop de arbeid wettelijk weer geoor-

loofd is. Een bevel tot staken van de arbeid kan mondeling of schriftelijk worden gegeven. Een mondeling gegeven bevel moet binnen 7 dagen schriftelijk worden bevestigd. Tegen het bevel kan bezwaar of beroep worden ingesteld. Daarvoor geldt geen schorsende werking.

Bij het bepalen of in een bepaalde situatie sprake is van “het in ernstige mate overtreden” kan meewegen, of de betrokkene al herhaaldelijk gewaarschuwd is, of dat er al eerder processen-verbaal zijn opgemaakt.

Als er sprake is van “ernstig gevaar”, hetzij door de werkzaamheden die de betrokkene zelf verricht, hetzij door werkzaamheden die door anderen worden verricht of wanneer het verblijf op bepaalde plaatsen ernstig gevaar oplevert, is artikel 8:8 niet van toepassing. In een dergelijke situatie geldt artikel 37 van de Arbeidsomstandighedenwet.

## AANSPRAKELIJKHEID

### ARTIKEL 8:9

1

Een ieder, wie zulks aangaat, gedraagt zich overeenkomstig een bevel als bedoeld in artikel 8:8, eerste en tweede lid, en een maatregel of aanwijzing als bedoeld in het vierde lid van dat artikel.

2

Een gedraging in strijd met het eerste lid is een misdrijf.

#### TOELICHTING

Op een ieder die het aangaat (dus niet alleen de werkgever maar bijvoorbeeld ook de werknemers of de zelfstandigen), rust de verplichting om zich te gedragen overeenkomstig een bevel tot het staken van de arbeid en de daarbij gegeven maatregelen en aanwijzingen. Wanneer deze verplichting niet wordt nageleefd, is er sprake van een strafbaar feit. De strafbaarstelling is geregeld in de Wet op de economische delicten. In dit geval is er geen sprake van een overtreding, maar van een misdrijf (zie artikel 11:3).

## 8.4

### GEHEIMHOUDING

### ARTIKEL 8:10

De toezichthoudende ambtenaren zijn, behoudens tegenover hen aan wier gezag zij uit hoofde van hun ambt zijn onderworpen, verplicht tot geheimhouding van de namen van de personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een overtreding van deze wet en de daarop berustende bepalingen, behoudens wanneer deze personen hen schriftelijk hebben verklaard tegen de mededeling van hun namen geen bezwaar te hebben.

#### TOELICHTING

De algemene geheimhoudingsverplichting voor ambtenaren is neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht. Bij de uitvoering van hun taak zijn zij verplicht tot geheimhouding van gegevens waarover zij de beschikking krijgen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter kennen of redelijkerwijs moeten vermoeden. In dat kader zijn zij in ieder geval verplicht tot geheimhouding van zaken- en bedrijfsgeheimen. Zakengeheimen hebben betrekking op de financieel-economische positie van de onderneming en op commerciële geheimen (zakenrelaties, offertes en prijscalculaties). Bedrijfsgeheimen betreffen technische vindingen, waarvan de onderneming door eigen onderzoek kennis heeft gekregen.

Daarnaast bevat artikel 8:10 van de Arbeidstijdenwet een bijzondere geheimhoudingsverplichting. De toezichthoudende ambtenaren zijn verplicht tot geheimhouding van de namen van personen die een klacht hebben ingediend of die aangifte hebben gedaan van een overtreding van de Arbeidstijdenwet of een daarop gebaseerde regeling. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet als de betrokkene schriftelijk kenbaar heeft gemaakt tegen bekendmaking geen bezwaar te maken.

# 9

## ZELFSTANDIGE BESTUURSORGANEN

### DIENST WEGVERKEER

#### ARTIKEL 9:1

1

De Dienst Wegverkeer is belast met het erkennen van natuurlijke of rechtspersonen die een apparaat ter controle van de naleving van de bij of krachtens de in de artikelen 2:7 en 5:12, tweede lid, bedoelde algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften, voor zover het betreft arbeid verricht door personen, werkzaam in of op motorrijtuigen, installeren, onderzoeken of herstellen.

2

De Dienst Wegverkeer is belast met het toezicht op het installeren, onderzoeken en herstellen van de in het eerste lid bedoelde apparaten door de in dat artikellid bedoelde erkende natuurlijke of rechtspersonen.

3

De Dienst Wegverkeer is belast met het goedkeuren van registratiebladen en van de in het eerste lid bedoelde apparaten.

#### TOELICHTING

De taken van de Dienst Wegverkeer zijn opgesomd in de Wegenverkeerswet 1994. De wegenverkeersrechtelijke taken van deze dienst hebben betrekking op aangelegenheden, zoals het verlenen van goedkeuringen in het kader van de toelating van voertuigen, zowel nationaal als internationaal, het intrekken van typegoedkeuringen en het toezicht op de conformiteit van produktie, het opgeven van kentekens, het afgeven van kentekenbewijzen en het afgeven van keuringsbewijzen in het kader van periodieke keuring. Daarnaast heeft deze dienst andere dan wegenverkeersrechtelijke taken, zoals de keuring van voertuigen in het kader van de Wet Gevaarlijke Stoffen en het verrichten van taken op het gebied van de tachografen ingevolge de Rijttijdenwet 1936 (zie de artikelen 12:1 en 12:14). Vanwege die laatste taak is de Dienst Wegverkeer hier genoemd, omdat het Arbeidstijdenbesluit vervoer straks de regelgeving op grond van de Rijttijdenwet 1936 gaat vervangen.



# 10

DIT HOOFDSTUK IN DE ARBEIDSTIJDENWET IS NOG NIET INGEVULD. HET IS DE BEDOELING DAT OP TERMIJN IN DIT HOOFDSTUK DE REGELING VAN DE BESTUURSRECHTELIJKE HANDHAVING DOOR MIDDEL VAN DE BESTUURLIJKE BOETE WORDT OPGENOMEN. DEZE VORM VAN HANDHAVING MOET VOOR EEN GROOT DEEL DE STRAFRECHTELIJKE HANDHAVING VERVANGEN. VOORAL DE EFFECTIVITEIT VAN DE HANDHAVING ZAL DAARDOOR TOENEMEN, OMDAT DE PROCEDURES FORS WORDEN VERKORT.

# 11

## STRAFBAARSTELLING EN DAARMEE SAMENHANGENDE BEPALINGEN

### TOEPASSELIJKHEID NEDERLANDSE STRAFWET

**ARTIKEL 11:1** De Nederlandse strafwet is mede van toepassing op de Nederlander en de in Nederland gevestigde werkgever die zich buiten Nederland schuldig maakt aan een overtreding van de regels, welke voortvloeien uit de op de artikelen 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, tweede lid, berustende bepalingen, voor zover deze regels betrekking hebben op arbeid verricht door personen, werkzaam in of op motorrijtuigen.

#### TOELICHTING

De Nederlandse strafwetgeving heeft in beginsel territoriale werking. Dat betekent, dat alle arbeid op Nederlands grondgebied onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet valt. Welke nationaliteit de werkgever of de werknemers hebben is niet van belang. Maar ons strafrecht bevat bijzondere bepalingen waardoor de strafbepalingen van de Arbeidstijdenwet ook van toepassing zijn op Nederlandse vaartuigen en luchtvaartuigen en op installaties ter zee. Voor bemanningsleden van motorrijtuigen is dat niet zo duidelijk geregeld. Voor alle duidelijkheid regelt artikel 11:1 daarom, dat de strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen van de Arbeidstijdenwet ook op bemanningsleden van motorrijtuigen in het buitenland van toepassing zijn. Overtreding van die bepalingen kan dan in Nederland strafrechtelijk worden vervolgd.

### BIJZONDERE AANSPRAKELIJKHEID

**ARTIKEL 11:2** Indien een werknemer die in dienst is van een buiten Nederland gevestigde werkgever in diens opdracht arbeid verricht voor een in Nederland gevestigde werkgever, rusten de verplichtingen welke voortvloeien uit deze wet en de daarop berustende bepalingen, voor zover deze zijn aangeduid als strafbare feiten, mede op de hiervoor bedoelde in Nederland gevestigde werkgever.

#### TOELICHTING

De bedoeling van deze bepaling kan het best aangegeven worden met een voorbeeld. Een monteur van een in het buitenland gevestigde onderneming krijgt van zijn werkgever de opdracht om bij een in Nederland gevestigde onderneming een machine te installeren. Deze monteur is dus geen werknemer van de Nederlandse werkgever, omdat hij in dienst is en blijft van die "buitenlandse" werkgever. Maar, omdat hij in Nederland werkzaamheden verricht is de Arbeidstijdenwet wel van toepassing en is zijn "buitenlandse" werkgever aansprakelijk voor de naleving van de strafbaar gestelde arbeids- en rusttijdennormering. Een eventuele vervolging van deze "buitenlandse" werkgever is vaak een illusie. Vandaar dat de werkgever voor wie die monteur de werkzaamheden verricht mede-aansprakelijk wordt gesteld voor de naleving van die arbeids- en rusttijden. De aansprakelijkheid van de "buitenlandse" werkgever blijft echter wel onverkort gelden.

## ECONOMISCHE DELICT

### ARTIKEL 11:3

1

In artikel 1, onder 3°, van de Wet op de economische delicten wordt ingevoegd: “de Arbeidstijdenwet, artikel 8:9, eerste lid;”.

2

In artikel 1, onder 4°, van de Wet op de economische delicten wordt in alfabetische rangschikking ingevoegd: “de Arbeidstijdenwet, de artikelen 3:2, eerste en vierde lid, 3:3, derde en vierde lid, 3:5, eerste lid, 4:1, zesde lid, 4:3, eerste lid, 4:6, 5:3, eerste en tweede lid, 5:4, derde en vierde lid, 5:5, 5:6, 5:7, derde lid, 5:8, derde lid, 5:9, derde lid, 5:10, eerste, tweede en zevende lid, 5:11, tweede tot en met vijfde lid, 5:13, tweede lid, 5:14, derde lid, 5:15, zesde lid, 5:16, eerste lid, voor zover het niet-naleven van de in dit artikellid bedoelde bepalingen een strafbaar feit oplevert, 11:2, alsmede - voor zover aangeduid als strafbare feiten - 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 en tweede lid;”.

### TOELICHTING

De strafbaarstelling in de Arbeidstijdenwet levert een economische delict op. Dat betekent, dat de strafbaarstelling van het niet-naleven van strafbaar gestelde feiten niet in de Arbeidstijdenwet is te vinden, maar in de Wet op de economische delicten.

Uit de in artikel 11:3 aangebrachte wijziging van de Wet op de economische delicten blijkt, dat er een onderscheid is gemaakt tussen misdrijven en overtredingen.

Het niet-naleven van het bevel tot staken van de arbeid en de daarbij gegeven aanwijzingen en genomen maatregelen (artikel 8:9, eerste lid) levert een misdrijf op in de zin van de Wet op de economische delicten. Dat betekent: een gevangenisstraf van ten hoogste 2 jaren en/of een geldboete van maximaal f 25.000,-.

Het niet-naleven van de regeling terzake van de kinderarbeid, een eis tot naleving of de arbeids- en rusttijdenormering van de overlegregeling is een overtreding in de zin van de Wet op de economische delicten. Dat betekent: een hechtenis van ten hoogste 6 maanden en/of een geldboete van maximaal f 25.000,-.

De opsporingsambtenaren worden aangewezen op grond van de Wet op de economische delicten. Dat zullen in ieder geval ook die ambtenaren zijn, die als toezichthoudende ambtenaren worden aangewezen. Als zij een proces-verbaal opmaken, wordt dit gezonden aan het Openbaar Ministerie. Daar wordt beslist of al dan niet tot vervolging wordt overgegaan. De vervolging begint met het uitbrengen van een dagvaarding. Zowel natuurlijke personen (de directeur, het leidinggevend personeel, zelfstandig werkkenden) als rechtspersonen (NV's, BV's, verenigingen, stichtingen, en dergelijke) kunnen worden gedagvaard. Als de strafrechter bij wie de zaak aanhangig is gemaakt, van mening is, dat de verdachte schuldig is aan het ten laste gelegde, dan volgt veroordeling.

NAAST DE AL GENOEMDE STRAFFEN KENT DE WET OP DE ECONOMISCHE DELICTEN NOG EEN AANTAL BIJKOMENDE STRAFFEN EN MAATREGELEN, ZOALS:

- het tenietdoen van het (wederrechtelijk) verkregen voordeel
- de onderbewindstelling van de onderneming
- openbaarmaking van het vonnis

**STRAFOPLEGGING**

**ARTIKEL 11:4** De terzake van deze wet in de Wet op de economische delicten strafbaar gestelde feiten, gelden ten opzichte van elk persoon, met of ten aanzien van wie de overtreding van deze wet en de daarop berustende bepalingen is gepleegd, en met betrekking tot elke dag in de loop waarvan deze overtreding is gepleegd.

**TOELICHTING**

Het overtreden van de strafbaar gestelde normen is als economisch delict aangemerkt. Desalniettemin is de hoogte van de maximaal op te leggen boete relatief laag. Door artikel 11:4 wordt hier een stokje voor gestoken. Door deze cumulatiebepaling kan de maximale boete behoorlijk oplopen. De strafmaat geldt namelijk voor elke persoon en voor elke dag dat de overtreding is gepleegd.

**UITREIKING GERECHTELIJKE MEDEDELINGEN**

**ARTIKEL 11:5** De uitreiking van gerechtelijke mededelingen in zaken betreffende overtredingen, welke voortvloeien uit een op de artikelen 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, tweede lid, berustende bepaling, met betrekking tot personen, werkzaam in of op een motorrijtuig, begaan door een niet in Nederland gevestigde werkgever, kan eveneens geschieden aan de bestuurder van dat motorrijtuig die zich bereid verklaart om de mededeling onverwijld aan degene voor wie zij is bestemd te doen toekomen.

**TOELICHTING**

Dit artikel geeft de mogelijkheid om gerechtelijke mededelingen naar aanleiding van overtredingen, die zijn gepleegd door bestuurders van motorvoertuigen voor een niet in Nederland gevestigde werkgever, uit te reiken aan de bestuurder van dat motorrijtuig. Daarbij geldt wel het voorbehoud, dat de betrokken bestuurder bereid is om die betreffende mededeling onverwijld aan degene voor wie zij bestemd is te doen toekomen. Het artikel voorziet dus in de mogelijkheid om dagvaardingen, die bestemd zijn voor buitenlandse ondernemingen, uit te reiken aan de bestuurder van het betrokken voertuig. Dit artikel is van belang voor de handhaving van de in het Arbeidstijdenbesluit vervoer gestelde normen.

# 12

## OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

### 12.1

#### INTREKKING REGELGEVING

#### ARBEIDSWET 1919, STUWADOORSWET, WET WEKELIJKSE RUSTDAG TOONKUNSTENAARS, RIJTIJDENWET 1936 EN WET ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN ZEESCHEEPVAART

#### ARTIKEL 12:1

1 De Arbeidswet 1919 wordt ingetrokken.

2 De Stuwadoorswet en de Wet van 13 juli 1951, Stb. 281, houdende vervanging van de bezettingsregeling betreffende een wekelijkse rustdag voor toonkunstenaars, die dans- en amusementsmuziek ten gehore brengen, worden ingetrokken.

3 De Rijtijdenwet 1936 wordt ingetrokken.

4 De Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart wordt ingetrokken.

#### TOELICHTING

De intrekking van de in artikel 12:1 genoemde wetten zal niet voor alle sectoren op hetzelfde moment geschieden. Voor de Arbeidswet 1919, de Rijtijdenwet en de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart is het overgangsrecht, zoals dat in artikel 12:14 is weergegeven van belang.

#### PHOSPHORLUCIFERWET 1901

ARTIKEL 12:2 De Phosphorluciferwet 1901 wordt ingetrokken.

#### TOELICHTING

Dit artikel is tegelijkertijd met het Arbeidsomstandighedenbesluit in werking getreden.

### 12.2

#### WIJZIGING REGELGEVING IN VERBAND MET DE ARBEIDSTIJDENWET

#### SPOORWEGWET

#### ARTIKEL 12:3

Artikel 27, aanhef, van de Spoorwegwet wordt gewijzigd als volgt: Bij algemene maatregel van bestuur worden -met uitzondering van arbeids- en rusttijden van het personeel in dienst van een spoorwegonderneming- geregeld:.

**LOCAALSPoor- EN TRAMWEGWET**

**ARTIKEL 12:4** In artikel 4, eerste lid, van de Locaalspoor- en Tramwegwet wordt na “27” ingevoegd: , met uitzondering van arbeids- en rusttijden van het personeel in dienst van een spoorwegonderneming.

**TOELICHTING**

De regels voor arbeids- en rusttijden van personeel op railvoertuigen zullen opgaan in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer. In dit verband zij verwezen naar de artikelen 5:12, tweede lid, en 12:14, eerste en vierde lid. De artikelen 12:3 en 12:4 zijn nog niet in werking getreden.

**MIJNWET 1903**

**ARTIKEL 12:5** Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Mijnwet 1903 komt te luiden: b in het belang van de veiligheid en de gezondheid van personen beneden de 18 jaar, dat zij bepaalde soorten van arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden niet verrichten of slechts verrichten met inachtneming van beperkingen en voorschriften bij die maatregel gesteld;

**TOELICHTING**

De regeling van de arbeids- en rusttijden voor de mijnen in de Mijnwet 1903 kan vervallen. Ook voor deze sector geldt de Arbeidstijdenwet. Maar aangezien de Arbeidsomstandighedenwet (nog) niet voor deze sector geldt (zie artikel 2, zesde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet), moet het betreffende artikel in de Mijnwet 1903 worden aangepast.

**BURGERLIJK WETBOEK**

**ARTIKEL 12:6** Artikel 1638w van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek vervalt.

**TOELICHTING**

In artikel 1638w van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek is een regeling opgenomen over zondagsarbeid, arbeid door minderjarigen, bijvoorbeeld in verband met onderwijs, en inwonend huishoudelijk personeel. Eén en ander is geregeld in of de Arbeidstijdenwet zelf, zoals de arbeid op zondag en de arbeid in verband met onderwijs voor jeugdige werknemers, of het Arbeidstijdenbesluit voor wat betreft het inwonend huishoudelijk personeel. De betreffende bepaling in het Burgerlijk Wetboek kan daarom vervallen.

**WETBOEK VAN KOOPHANDEL**

**ARTIKEL 12:7** Artikel 418, tweede volzin, van het Wetboek van Koophandel vervalt.

**TOELICHTING**

In de tweede volzin van artikel 418 van het Wetboek van Koophandel wordt de zondagsarbeid van schepelingen geregeld. Ook deze bepaling kan vervallen, omdat de regeling van de zondagsarbeid voor schepelingen zal worden neergelegd in het Arbeidstijdenbesluit vervoer (zie artikel 5:12, tweede lid).

**WET OP DE BEDRIJFSORGANISATIE**

**ARTIKEL 12:8** In artikel 104, eerste lid, van de Wet op de bedrijfsorganisatie wordt na “zodanige verordeningen” ingevoegd: , met uitzondering van arbeids- en rusttijden,.

**TOELICHTING**

Een verordening van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie wordt in het kader van de Arbeidstijdenwet aangemerkt als een collectieve regeling (zie artikel 1:3). In artikel 104 van de Wet op de bedrijfsorganisatie is de mogelijkheid gegeven om overtredingen van bepalingen in verordeningen strafbaar te stellen. Dit geldt dus ook voor verordeningen waarin arbeids- en rusttijden voorkomen. Het niet-naleven van bepalingen over arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet is ook strafbaar stelt. Dat betekent, dat de Wet op de bedrijfsorganisatie op dit punt gewijzigd moet worden. Zo wordt namelijk voorkomen dat het niet-naleven van arbeids- en rusttijden op grond van twee verschillende wetten strafbaar is.

**LUCHTVAARTWET**

**ARTIKEL 12:9** De Luchtvaartwet wordt gewijzigd als volgt:

- A In artikel 8A, eerste en tweede lid, vervalt “, de werk- en rusttijden van de leden van het stuurhutpersoneel daaronder begrepen”.
- B In artikel 8A vervalt het derde lid en wordt het vierde lid vernummerd tot derde lid.
- C In artikel 8B, eerste lid, en vijfde lid, eerste volzin, wordt “werk- en rusttijden” vervangen door: de arbeidsomstandigheden.
- D In artikel 8B, vijfde lid, vervalt de tweede volzin.

**TOELICHTING**

De Arbeidstijdenwet is van toepassing op personeel, dat werkzaam is aan boord van luchtvaartuigen. Dat betekent dat voor dit personeel de arbeids- en rusttijden nader zullen worden geregeld in het Arbeidstijdenbesluit vervoer (zie artikel 5:12, tweede lid). De mogelijkheid die de Luchtvaartwet thans biedt om dergelijke regelingen uit te vaardigen, dient dan te vervallen. In dit verband zij ook verwezen naar het overgangsrecht in artikel 12:14, zesde lid.

**MIJNWET CONTINENTAAL PLAT**

**ARTIKEL 12:10** Artikel 26, eerste lid, onderdeel c, van de Mijnwet continentaal plat komt te luiden:

- c omtrent de arbeid van personen beneden de 18 jaar,;

**TOELICHTING**

De regeling van de arbeids- en rusttijden voor mijninstallaties in het kader van de Mijnwet continentaal plat kan vervallen. Ook voor deze sector geldt de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Aangezien de Arbeidsomstandighedenwet (nog) niet voor deze sector geldt (zie artikel 2, zesde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet) moet het betreffende artikel van de Mijnwet continentaal plat worden aangepast.

**WET MEDEZEGGENSCHAP ONDERWIJS 1992**

**ARTIKEL 12:11** In artikel 8 van de Wet medezeggenschap onderwijs 1992 worden de onderdelen f tot en met i geletterd tot g tot en met j en wordt een nieuw on-

derdeel f toegevoegd, dat luidt:

f vaststelling of wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling van het personeel;

#### TOELICHTING

De Wet medezeggenschap onderwijs 1992 bevat de medezeggenschapsregeling voor het basisonderwijs, het speciaal en het voortgezet speciaal onderwijs.

Bij de regeling van de medezeggenschap in deze onderwijsvormen staat de medezeggenschapsraad centraal. In deze medezeggenschapsraad heeft niet alleen het onderwijzend personeel zitting, maar ook de ouders en de leerlingen, afhankelijk van de schoolsoort. Deze medezeggenschapsraad heeft voor een aantal onderwerpen, waaronder bijvoorbeeld de verandering van de onderwijskundige doelstellingen van de school, instemmingsrecht. Het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad heeft een eigen instemmingsrecht bij beslissingen die het personeel rechtstreeks raken, zoals bijvoorbeeld de vaststelling of wijziging van het formatieplan, van het nascholingsbeleid en van de taakverdeling en -belasting van het personeel. De Arbeidstijdenwet voegt daar de vaststelling of wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling aan toe.

### WET VAARTIJDEN EN BEMANNINGSSTERKTE BINNENVAART

#### ARTIKEL 12:12

De Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart wordt gewijzigd als volgt:

A Artikel 1 wordt gewijzigd als volgt:

1 Onderdeel a wordt vervangen door:

a Onze Minister: Onze Minister van Verkeer en Waterstaat;

2 In onderdeel g wordt "behalve indien het een fabriek of werkplaats is in de zin van de Arbeidswet 1919 (Stb. 624)" vervangen door: met uitzondering van baggerwerkzaamheden als bedoeld in het Arbeidstijdenbesluit.

3 In onderdeel h wordt de puntkomma vervangen door een punt.

4 De onderdelen i, j en k vervallen.

B Artikel 3 vervalt.

C Artikel 5, eerste lid, wordt gewijzigd als volgt:

1 In de aanhef vervalt "de arbeidsbescherming en".

2 Onderdeel b vervalt en de onderdelen c tot en met f worden geletterd b tot en met e.

3 In het herletterde onderdeel d wordt "d" vervangen door: c.

D In artikel 6, eerste lid, wordt "Onze Ministers kunnen" vervangen door: Onze Minister kan.

E Artikel 7 wordt gewijzigd als volgt:

1 In het eerste lid wordt "Onze Ministers kunnen" vervangen door: Onze Minister kan.

2 Het tweede lid vervalt.

3 Het derde en vierde lid worden vernummerd tot tweede en derde lid.

F Artikel 8 komt te luiden:

Artikel 8

Tegen een eis als bedoeld in artikel 5, eerste lid, onderdeel d, kan een belanghebbende administratief beroep instellen bij Onze Minister.

G In artikel 9 wordt "Onze Ministers stellen" vervangen door: Onze Minister stelt.

H In artikel 10 wordt "Onze Ministers plegen" en "hun" vervangen door: Onze Minister pleegt, onderscheidenlijk: zijn.

I Artikel 11 wordt gewijzigd als volgt:

a Het eerste lid wordt vervangen door:

1 Onze Minister wijst onder hem ressorterende ambtenaren aan,



belast met het toezicht op het bij of krachtens deze wet bepaalde.

b In het tweede lid wordt “Onze Ministers stellen” vervangen door: Onze Minister stelt.

J In artikel 14, eerste lid, vervalt “, de arbeidsbescherming”.

K Artikel 16 wordt gewijzigd als volgt:

1 In het eerste lid wordt “d”, “e” en “f” vervangen door respectievelijk: c, d, en e en wordt “derde lid” vervangen door: tweede lid.

2 In het tweede lid wordt “f” vervangen door: e, en wordt “lid en 7, derde lid” vervangen door: lid, en 7, tweede lid.

L In artikel 18, onder b, wordt “Onze Ministers” vervangen door: Onze Minister, en wordt “de Minister van Justitie” vervangen door: Onze Minister van Justitie.

M In artikel 19, eerste lid, wordt “12, eerste lid,” vervangen door: 12.

**ARTIKEL 12:13** De tekst van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart wordt in het Staatsblad geplaatst.

#### TOELICHTING

Op grond van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart kunnen regels worden gesteld over de rusttijd, de vaartijd en de bemanning aan boord van een binnenschip. De regels over de rusttijd zullen in de toekomst hun plaats krijgen in het Arbeidstijdenbesluit vervoer (zie ook de artikelen 5:12, tweede lid, en 12:14, zevende lid).

## 12.3

### OVERGANGSRECHT

#### VERVOER

### ARTIKEL 12:14

**1** Met betrekking tot elk van de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid, blijft deze wet en de daarop berustende bepalingen gedurende 3 jaren na publikatie in het Staatsblad buiten toepassing of, indien dit korter is, totdat de algemene maatregel van bestuur, vastgesteld krachtens dat artikellid voor de betrokken categorie van arbeid, in werking is getreden.

**2** Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop deze wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door personen werkzaam in of op motorrijtuigen, blijven de Arbeidswet 1919 en de Rij-tijdenwet 1936 in afwijking van artikel 12:1, eerste en derde lid, van toepassing op arbeid verricht door die personen.

**3** Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop deze wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door personen werkzaam aan boord van zeeschepen, blijven de Arbeidswet 1919 en de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart in afwijking van artikel 12:1, eerste en vierde lid, van toepassing op arbeid verricht door die personen.

**4** Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop deze wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door perso-

neel in dienst van een spoorwegonderneming alsmede overige personen, werkzaam in of op railvoertuigen, blijven de Arbeidswet 1919 en de krachtens de Spoorwegwet vastgestelde regels met betrekking tot arbeids- en rusttijden van toepassing op arbeid, verricht door die personen.

#### 5

Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop deze wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door loodsen, blijft de Arbeidswet 1919 van toepassing op die arbeid.

#### 6

Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop deze wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door personen werkzaam aan boord van luchtvaartuigen, blijft de in artikel 12:9 bedoelde wijziging van artikel 8A, van de Luchtvaartwet buiten toepassing en blijven de Arbeidswet 1919 en de krachtens genoemd artikel van de Luchtvaartwet vastgestelde regels met betrekking tot arbeids- en rusttijden van toepassing op arbeid verricht door leden van het stuurhut- en cabinepersoneel als bedoeld in de Luchtvaartwet.

#### 7

Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop deze wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door personen werkzaam aan boord van binnenschepen, blijft de in artikel 12:12 bedoelde wijziging van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart buiten toepassing en blijven de Arbeidswet 1919 en de krachtens de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart vastgestelde regels met betrekking tot arbeids- en rusttijden van toepassing op arbeid verricht door die personen.

### TOELICHTING

In dit artikel is bepaald, dat vooralsnog de Arbeidstijdenwet niet van toepassing zal zijn op de diverse in het vervoer te onderscheiden categorieën van de arbeid (zie ook artikel 5:12, tweede lid). Uiterlijk 3 jaren na publicatie van de Arbeidstijdenwet in het Staatsblad, vallen die sectoren echter wel onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet. Het overgangsrecht dat hier gecomponeerd is, komt er op neer, dat tot het moment van inwerkingtreding van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, de bestaande sectorale wetgeving voor de diverse categorieën van vervoer van toepassing blijft.

### PERSONENCHAUFFEURS

#### ARTIKEL 12:15 1

Met betrekking tot arbeid verricht door personenchauffeurs als bedoeld in de besluiten van 3 mei 1989, van 15 september 1989, van 17 januari 1990, van 22 maart 1990, van 12 juni 1990, van 12 juli 1990, van 27 september 1990, van 1 oktober 1990, van 6 november 1990, van 21 december 1990, van 15 april 1991, van 20 augustus 1991, van 25 november 1992 en van 15 december 1992, blijven de wet en de daarop berustende bepalingen, gedurende 3 jaren na publikatie van de wet in het Staatsblad buiten toepassing of, indien dit korter is, totdat de algemene maatregel van bestuur, vastgesteld krachtens artikel 5:12, tweede lid, voor personen, werkzaam in of op motorrijtuigen, in werking is getreden.

#### 2

Tot het in het eerste lid bedoelde tijdstip waarop de wet en de daarop berustende bepalingen van toepassing wordt op arbeid verricht door perso-

nenchauffeurs, blijven de in dat lid genoemde besluiten van toepassing op die arbeid.

#### TOELICHTING

In artikel 12:15 is een vergelijkbare overgangsconstructie gemaakt als in artikel 12:14. Het belangrijkste verschil is, dat voor personenchauffeurs op dit moment geen wetgeving van toepassing is, waarvoor de Minister van Verkeer en Waterstaat (mede) verantwoordelijk is. Voor de chauffeurs in dienst van de rijksoverheid gelden een aantal specifieke besluiten, zoals genoemd in het eerste lid. Voor chauffeurs in de particuliere sector geldt in het algemeen het Werktijdenbesluit restgroepen, dat gebaseerd is op de Arbeidswet 1919. Ook voor deze personenchauffeurs blijft tot de inwerkingtreding van het Arbeidstijdenbesluit vervoer de bestaande regelgeving van toepassing.

#### VERPLEGINGS- OF VERZORGINGSINRICHTINGEN

**ARTIKEL 12:16** ARTIKEL 12:16 IS NIET IN DEZE UITGAVE OPGENOMEN. HET OVERGANGSRECHT IN DIT ARTIKEL IS PER 1 JULI 1997 UITGEWERKT

#### WIJZIGING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

**ARTIKEL 12:17** ARTIKEL 12:17 IS NIET IN DEZE UITGAVE OPGENOMEN. HET OVERGANGSRECHT IN DIT ARTIKEL IS PER 5 MEI 1997 UITGEWERKT

#### WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

**ARTIKEL 12:18** ARTIKEL 12:18 IS NIET IN DEZE UITGAVE OPGENOMEN. HET OVERGANGSRECHT IN DIT ARTIKEL HANGT SAMEN MET DE WIJZIGING VAN DE WET- EN REGELGEVING IN PARAGRAAF 12.4.

#### WIJZIGING VAN DE WET OP HET HOGER ONDERWIJS EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

**ARTIKEL 12:19** ARTIKEL 12:19 IS NIET IN DEZE UITGAVE OPGENOMEN. HET OVERGANGSRECHT IN DIT ARTIKEL IS PER 1 MAART 1996 UITGEWERKT

## 12.4

#### WIJZIGING REGELGEVING SAMENHANGENDE MET DE INSPECTIEDIENST SZW

PARAGRAAF 12.4 EN DE DAARIN OPGENOMEN ARTIKELN 12:20 TOT EN MET 12:35 ZIJN NIET IN DEZE UITGAVE OPGENOMEN. ZIJ HEBBEN BETREKKING OP DE WIJZIGING VAN WET- EN REGELGEVING IN VERBAND MET DE SAMENVOEGING VAN DE VERSCHILLENDE BIJZONDERDIENSTEN VAN HET MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID IN ÉÉN DIENST, DE ARBEIDSINSPECTIE.

## 12.5

#### SLOTBEPALINGEN

**ARTIKEL 12:36** Waar in deze wet niet anders wordt bepaald, wordt de voordracht tot een algemene maatregel van bestuur Ons gedaan door Onze Minister.

**EVALUATIE**

**ARTIKEL 12:37** Onze Minister zendt binnen 5 jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

**TOELICHTING**

Tijdens de behandeling van de Arbeidstijdenwet in de Tweede Kamer is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een tweetal onderwerpen een evaluatie na 3 jaren toegezegd. Het betreft hier de samenloop van eventuele nachtarbeid van zwangere werkneemsters (artikel 4:5) met de bepalingen uit de Ziektewet en de consignatie (artikel 5:11).

**TARIFERING**

**ARTIKEL 12:38** **1** Onze Minister stelt de vergoeding vast die verschuldigd is voor de kosten van de stukken, opgemaakt op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen alsmede de vergoeding, verschuldigd voor de kosten van de behandeling van een ontheffingsaanvraag, tenzij zulks betrekking heeft op de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid.

**2** Onze Minister van Verkeer en Waterstaat en Onze Minister tezamen stellen de vergoeding vast die verschuldigd is voor de kosten van de stukken, opgemaakt op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen voor de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid, alsmede de vergoeding, verschuldigd voor de kosten van de behandeling van een ontheffingsaanvraag voor die onderscheiden categorieën van arbeid.

**3** Het aan het goedkeuren, aan het toezicht en aan de erkenning, bedoeld in artikel 9:1, verbonden tarief alsmede de wijze van betaling daarvan worden vastgesteld door de Dienst Wegverkeer en kunnen voor de verschillende vormen van toezicht en verschillende soorten van erkenningen verschillend worden gesteld. Artikel 4q, eerste lid, van de Wegenverkeerswet 1994 is van overeenkomstige toepassing.

**INWERKINGTREDING**

**ARTIKEL 12:39** Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen, onderdelen of subonderdelen verschillend kan worden gesteld.

**TOELICHTING**

De Arbeidstijdenwet is op 1 januari 1996 in werking getreden. Deze inwerkingtredingsdatum gold voor die situatie waar geen CAO of rechtspositieregeling van toepassing was. Voor die situaties waar een CAO of rechtspositieregeling wel van toepassing was, is de wet in werking getreden op het moment dat die overeenkomst of regeling in 1996 afliep, werd verlengd of vernieuwd. Voor die CAO's of rechtspositieregelingen waarvan de werkingsduur zich tot na 1 januari 1997 uitstrekte, trad de Arbeidstijdenwet hoe dan ook op 1 januari 1997 in werking. Werkgever(sorganisaties) en vakbonden die dergelijke regelingen overeen waren gekomen,

moesten die regelingen in de loop van 1996 eventueel openbreken en aanpassen. Indien in een CAO of rechtspositieregeling, die na 1 januari 1996 afliep of een onbepaalde werkingsduur had, al bij het afsluiten door de betreffende partijen rekening was gehouden met de nieuwe regels over arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet, gold voor de arbeidsorganisaties die onder een dergelijke overeenkomst of regeling vallen, dat de Arbeidstijdenwet op 1 januari 1996 in werking trad. Overigens moet er op gewezen worden, dat de inwerkingtreding van het Arbeidstijdenbesluit gekoppeld is aan de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet.

De artikelen 12:2, 12:30, onderdeel B en 12:32 zijn op 1 juli 1997, tegelijkertijd met het Arbeidsomstandighedenbesluit, in werking getreden. Voor de goede orde zij opgemerkt, dat de artikelen 12:3 en 12:4, nog niet in werking zijn getreden. Bovendien is de inwerkingtreding van paragraaf 12.4 dusdanig geregeld, dat deze paragraaf hoe dan ook op 1 januari 1996 in werking is getreden.

#### CITEERTITEL

**ARTIKEL 12:40** Deze wet wordt aangehaald als: Arbeidstijdenwet.

# BIJLAGE 1 REGISTER

TREFWOORD	ARTIKEL
aansprakelijkheid	8:9/11:2
aard van de arbeid	3:4/4:2/5:4/5:9
algemeen verbindend verklaren	1:3
algemene maatregel van bestuur	2:1/2:7/4:3/5:12/7:3/7:5/ 9:1/12:14/12:36
Algemene wet bestuursrecht	7:1
alternatieve sanctie	3:2
arbeidsgezondheidskundig onderzoek	4:9
Arbeidsomstandighedenwet	4:1
arbeidstijdpatroon	4:1/4:2/4:5/5:13/5:14/6:1
Arbeidswet 1919	12:1/12:12/12:14
arbeidstijd	
- arbeid in nachtdienst	5:8
- bijzondere voorschriften	5:12
- consignatie	5:11
- gelijkstelling met arbeidstijd	5:2
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- inclusief overwerk	5:9
- jeugdige werknemers	4:4/5:6/5:15
- werknemers van 18 jaar of ouder	5:7 t/m 5:9/5:11/5:15
- zwangerschap en bevalling	4:5/4:8
bedrijfsomstandigheden	5:4
beleidsvoering	4:1
beraadslaging	6:1
beroep(schrift)	4:1/7:2/12:12
beschikking	6:2/7:1/7:2
betreden van plaatsen	8:3
bevalling	4:6/4:7
bevel tot staken van de arbeid	6:2/7:2/8:8/8:9
bezwaarschrift	4:1
binnenschip	5:12/12:14
Binnenvaartrampenwet	2:2
borstvoeding	4:8
brandweer	2:6
Burgerlijk Wetboek	5:2/12:6
collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)	1:3
collectieve regeling	
- afwijking bij	4:2/5:4/5:7 t/m 5:10
- definitie	1:3
- gelijkstelling met	1:4
- werkingsduur	1:5
consignatie	5:11/5:12
defensie	1:6/1:7/2:4/5:12/12:17
dienst	
- arbeidstijd per	4:5/4:8/5:6 t/m 5:9/5:15
- definitie	1:7
dienstcommissie	1:6/12:17
Dienst Wegverkeer	1:7/9:1/12:38
economisch delict	11:3/11:4
eis tot naleving	4:1/7:2/7:5
evaluatie Arbeidstijdenwet	12:37

<b>TREFWOORD</b>	<b>ARTIKEL</b>
extra-territoriale werking	2:8
gegevens en bescheiden	4:3/8:4/8:5
geheimhouding	8:7/8:10
gezondheidsproblemen	4:9
industriële arbeid	3:3
informatierecht	6:2
inlichtingen	
- aan werkgever	5:15/5:16
- aan ambtenaren	8:4
inventarisatie en evaluatie	4:1
inwerkingtreding Arbeidstijdenwet	12:39
jeugdige werknemer	
- arbeid op zondag	5:4
- arbeidstijd	5:6/5:15
- definitie	1:1
- onderwijs	4:4
- pauze	5:10
- rusttijd	5:3/5:5/5:15
kind	
- borstkind	4:8
- definitie	1:2
kinderarbeid	
- definitie arbeid in verband met kinderarbeid	1:2
- lichamelijke en geestelijke ontwikkeling	3:5
- nadere regels	3:2/3:5
- ontheffing	3:3/3:5
- schooltijd	3:2
- veiligheid	3:5
- verbod van	3:2
- voorlichting	3:4
- vrijstelling	3:3/3:5
krantenbezorging	3:2
leerlingen	2:3
legitimatiebewijs	8:2
Locaalspoor- en Tramwegwet	12:4
loon	4:5/4:8
luchtvaartuig	2:8/2:9/5:12/8:6/12:14
Luchtvaartongevallenwet	2:2
Luchtvaartwet	12:9/12:14
Marine-scheepsongevallenwet	2:2
mededeling	
- arbeids- en rusttijden	4:2
- gerechtelijke	11:5
- namen	8:10
medewerkingsplicht	8:7
medezeggenschapsorgaan	
- Algemene wet bestuursrecht	7:1
- bedrijfsomstandigheden	5:4
- definitie	1:6
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- informatierecht	6:2
- recht op onderhoud	6:3
- taakvervulling in een	5:2

## TREFWOORD

## ARTIKEL

- vergezelrecht	6:3
medezeggenschapsraad	1:6
Mijnwet 1903	12:5
Mijnwet continentaal plat	2:8/12:10
motorrijtuig	2:8/5:12/9:1/11:1/11:5/12:14/12:15
nachtdienst	
- arbeid in	5:8/5:9/5:11
- bijzondere voorschriften	5:12
- definitie	1:7
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- gezondheidsproblemen	4:9
- ontheffing	5:14
- zwangerschap en bevalling	4:5/4:7
niet-industriële arbeid	3:2/3:3
oefening (defensie)	2:4
ondernemingsraad	1:6
onderwijs	
- instelling	1:3/2:3
- volgen van	3:2/4:4
ongeval	2:2/2:6
ontheffing	
- algemene maatregel van bestuur	7:3
- arbeid in nachtdienst	5:14
- beperkingen	7:4
- beroep	7:2
- intrekking	7:4
- kosten	12:38
- nadere voorschriften	3:5/5:14/6:2/7:4
- verbod van kinderarbeid	3:3
onvoorziene omstandigheden	5:9/5:11
opsporingsdiensten	2:5
orgaan van overleg	1:6
overlegorgaan	1:6
overwerk	5:9
pauze	
- bijzondere voorschriften	5:12
- consignatie	5:11
- definitie	1:7
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- regeling van	5:10
- zwangerschap en bevalling	4:5/4:7
personeelsvertegenwoordiging	
- Algemene wet bestuursrecht	7:1
- bedrijfsomstandigheden	5:4
- beraadslaging	6:1
- definitie	1:7
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- informatierecht	6:2
- recht op onderhoud	6:3
- taakvervulling in een	5:2
- vergezelrecht	6:3
personenchauffeurs	12:15
persoonlijke omstandigheden	4:1
Phosphorluciferwet 1901	12:2
railvoertuig	5:12



TREFWOORD	ARTIKEL
ramp	2:2
recht op onderhoud	6:3
rechtspositieregeling	1:3
registratie	4:3
Rijtijdenwet 1936	12:1/12:14
rusttijd	
- bijzondere voorschriften	5:12
- consignatie	5:11
- dagelijkse	5:5/5:15
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- jeugdige werknemer	5:3/5:5/5:15
- kind	3:5
- mededeling wekelijkse	4:2
- na een nachtdienst	5:8
- wekelijkse	5:3
- werknemer van 18 jaar of ouder	5:3/5:5/5:8/5:15
samenloop	5:15
scheepsramp	2:2
Scheepvaartverkeerswet	2:9
Schepenwet	2:2
sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden	5:14
spoorwegonderneming	12:3/12:4/12:14
Spoorwegwet	12:3
strafbare feiten	2:5/8:8/11:2 t/m 11:4
strafoplegging	11:4
student	2:3
Stuwadoorswet	12:1
tarifiering	12:38
toepasselijkheid	
- brandweer	2:6
- defensie	2:4
- luchtvaartuig	2:9
- Nederlandse strafwet	11:1
- onderwijs	2:3
- opsporingsambtenaren	2:5
- rampen	2:2
- uitbreiding	2:7
- uitsluiting	2:1
- zeeschip	2:9
toezicht	
- aanwijzing ambtenaren	8:1
- betreden van plaatsen	8:3
- geheimhouding	8:10
- inlichtingen	8:4
- legitimatiebewijs	8:2
- medewerkingsplicht	8:7
- registratie	4:3
- stilhouden vervoermiddelen	8:6
- verschoningsrecht	8:7
- zakelijke gegevens en bescheiden	8:5
uitreiking gerechtelijke mededelingen	11:5
verantwoordelijke persoon	
- definitie	3:1
- verplichtingen	3:2/3:3/3:5
vergezelrecht	6:3/8:3

## TREFWOORD

## ARTIKEL

verklaring van geneeskundige of verloskundige verordening	4:5/4:6 1:3/12:8
verschoningsrecht	8:7
voedingsrecht	4:8
voorlichting	3:4
vrijstelling	
- algemene maatregel van bestuur	7:3
- beperkingen	7:4
- intrekking	7:4
- nadere voorschriften	3:5/7:4
- op verzoek van partijen bij collectieve regeling	5:13
- verbod van kinderarbeid	3:3
Wegenverkeerswet 1994	1:7/9:1/12:38
werkgever	
- buiten Nederland gevestigd	2:9/11:2/11:5
- definitie	1:1
- verplichtingen algemeen	4:1 t/m 4:3/4:5 t/m 4:9
- verplichtingen arbeids- en rusttijden	5:3 t/m 5:11/5:13 t/m 5:16
- verplichtingen medezeggenschap	6:1 t/m 6:3
- verplichtingen verbod van kinderarbeid	3:2 t/m 3:4
werknemer	
- belanghebbende	5:4/6:1/6:2/7:1
- definitie	1:1
- persoonlijke omstandigheden	4:1
- schriftelijk verzoek van	5:1
- verplichtingen	4:3/4:6/5:14 t/m 5:16
Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart	12:1/12:14
Wet bestrijding ongevallen Noordzee	2:2
Wet medezeggenschap onderwijs 1992	1:6/12:11
Wet op de bedrijfsorganisatie	1:3/12:8
Wet op de loonvorming	1:3
Wet op de ondernemingsraden	1:6/1:7
Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	1:6
Wet rampen en zware ongevallen	2:2
Wet sociale werkvoorziening	1:6
Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart	12:12 t/m 12:14
Wet wekelijkse rustdag toonkunstenaars	12:1
Wetboek van Koophandel	12:7
Wetboek van Militair Strafrecht	2:4
zeeschip	2:8/2:9/5:12/12:14
zelfstandig bestuursorgaan	9:1
zelfstandigen	2:7
zondag	
- arbeid op zondag	5:4
- bijzondere voorschriften	5:12
- gelijkstelling met collectieve regeling	1:4
- gelijkstelling met zondag	5:1
zoogrecht	4:8
zwangerschap	4:5
zwangerschapsonderzoek	4:5

## BIJLAGE **2** LITERATUUR

### *Praktijkids Arbeidstijdenwet*

J. van Drongelen, P.H. Vos  
Samsom Bedrijfsinformatie bv, Postbus 4, 2400 MA Alphen a/d Rijn, tel.  
(01720) 66 800

### *Arbeidstijdenwet*

A.J.C.M. Geers, G.J.J. Heerma van Voss  
Kluwer BV, Postbus 23, 7400 GA Deventer, tel. (0570) 647111

### *Het Arbeidstijdenbesluit compleet*

J. van Drongelen, P.H. Vos  
NIA TNO, Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam, tel. (020) 54 98 404

### *Arbeidstijden INFO 1997*

J. van Drongelen, P.H. Vos  
Delwel Uitgeverij B.V., Postbus 19110, 2500 CC 's-Gravenhage, tel. (070)  
3624800

## OVERIGE PUBLICATIES

### *Arbeidsomstandigheden recht en praktijk* (losbladig)

A.J.C.M. Geers, J.K.M. Gevers, I.A.C. van Haren, H. Rottier, H.J. van  
Zwam (red)  
Kluwer BV, Postbus 23, 7400 GA Deventer, tel. (0570) 647 111

### *Handboek Arbeidsomstandighedenwetgeving* (losbladig)

J. Bangert, A.H.M. Boere, A.J.M. Boesten, J.R. Gatsonides, B.J. Sponse-  
lee (red)  
Samson Bedrijfsinformatie bv, Postbus 4, 2400 MA Alphen a/d Rijn, tel.  
(01720) 66 800

### *Handboek ARBO-wet. Rechten en verplichtingen toegelicht voor werkgever en werknemer*

P.E. van der Poest Clement, A.H.M. Boere  
Sdu Uitgeverij, Postbus 20014, 2500 EA 's-Gravenhage

## BIJLAGE **3** ADRESSEN

NIA TNO 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

### ARBEIDSINSPECTIE

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) 52 25 880  
fax.: (050) 52 67 202

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) 23 05 600  
fax.: (030) 23 05 680

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 Godsweetersingel 10, 6041 GL Roermond  
Postbus 940, 6040 AX Roermond  
tel.: (0475) 35 66 66  
fax.: (0475) 35 66 60

REGIO OOST Janspoort 2, 6835 EA Arnhem  
Postbus 9018, 6800 DX Arnhem  
tel.: (026) 35 57 111  
fax.: (026) 44 24 046

## DE ARBEIDSTIJDENWET COMPLEET

Vanaf 1 januari 1996 is de Arbeidstijdenwet stapsgewijs in werking getreden. Op 1 januari 1997 geldt deze wet voor iedere werkgever en werknemer. Daarmee is een ruim 12 jaren durende discussie over arbeids- en rusttijden afgesloten met een nieuwe wet die flexibiliteit en medezeggenschap hoog in het vaandel heeft staan. Een ingenieus systeem van een standaard- en overlegregeling moet er garant voor staan dat iedere arbeidssituatie de best passende werktijdregeling krijgt.

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 de Arbeidstijdenwet op een begrijpelijke en praktische wijze toegelicht. Onder andere de toepasselijkheid van de wet, de algemene verplichtingen van de werkgever, het systeem en de handhaving van de wet en de arbeids- en rusttijdnormen worden behandeld. Daarna vindt u de volledige wettekst. Elk artikel uit de wet is voorzien van een aparte toelichting, waarin op de eerder gegeven algemene informatie dieper wordt ingegaan. Tot slot een uitgebreid register, een overzicht van relevante literatuur en adressen. In aanvulling op deze uitgave is *Het Arbeidstijdenbesluit compleet* verschenen. Deze is gebaseerd op *De Arbeidstijdenwet compleet*.

### DE REEKS ARBEIDSWETGEVING BESTAAT UIT:

- *Het Arbobesluit compleet*: tekst en uitleg van het nieuwe besluit voor arbeidsomstandigheden.
- *De Arbowet compleet*: de volledige wettekst met uitgebreide toelichting.
- *Arbidsomstandigheden en aansprakelijkheid*: wetgeving en jurisprudentie.
- *Het Arbeidstijdenbesluit compleet*: toelichting, regels en voorschriften van het Arbeidstijdenbesluit.

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 NIA TNO  
Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam  
telefoon (020) 54 98 404  
fax (020) 64 43 102

