

Vergaderjaar 2003–2004

**29 376**

## **Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet**

**Nr. 1**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2003

Hierbij doe ik u toekomen het kabinetsstandpunt Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet. In dit standpunt wordt uiteengezet welk uitgangspunt het kabinet wil hanteren bij de vereenvoudiging van deze wet en wordt aan de hand van voorstellen geïllustreerd hoe dit uitwerkt voor de belangrijkste basisregels in de wet.

Ik ben voornemens om, nadat ik de opvattingen van uw Kamer over dit standpunt heb vernomen, ook aan de Sociaal Economische Raad advies te vragen over de voorstellen van het kabinet.

Recent heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in Luxemburg een uitspraak gedaan (zaak C-151/02) over de definitie van arbeidstijd in de Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (93/104/EG). Deze uitspraak heeft gevolgen voor de regelgeving voor aanwezigheidsdiensten die zijn opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit.

Zoals ik reeds heb aangegeven in antwoord op vragen vanuit de Kamer wordt thans gewerkt aan een wijziging van de bestaande regelgeving voor aanwezigheidsdiensten om deze in overeenstemming te brengen met het gemeenschapsrecht. De mogelijkheden van de richtlijn zullen daarbij worden benut om, binnen de kaders van het gemeenschapsrecht, de regels voor aanwezigheidsdiensten zo op te stellen dat de personele en financiële gevolgen van de uitspraak van het Hof zo veel mogelijk worden beperkt en tegelijkertijd wordt voldaan aan de beschermingsdoelstellingen van de richtlijn.

Bij een uiteindelijk wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet zullen ook de regels voor bijzondere diensten, waaronder aanwezigheidsdiensten, opnieuw worden aangepast conform het uitgangspunt in dit kabinetsstandpunt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus

## 1. Inleiding

Minder regels en meer verantwoordelijkheid voor burgers en bedrijven. Dat zijn belangrijke doelstellingen van dit kabinet. Vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet moet daaraan, als onderdeel van het Actieplan vereenvoudiging SZW-wetgeving, een belangrijke bijdrage leveren.

De inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet op 1 januari 1996 betekende de invoering van een in beginsel uniform regime voor arbeids- en rusttijden voor zowel voor de private sector als voor de overheid. De Arbeidstijdenwet (1996) Het verving een groot aantal afzonderlijke wetten, besluiten en regelingen en maakte ook een einde aan het tot dan toe geldende systeem van vergunningen en ontheffingen.

Het kabinet acht thans het moment aangebroken om een stap te zetten in de verdere vereenvoudiging van de regelgeving rond arbeids- en rusttijden. De Arbeidstijdenwet (1996) dient tevens om de Europese arbeidstijdenrichtlijn (93/104/EG) te implementeren maar de inhoud van de wet is tegelijkertijd in belangrijke mate gebaseerd op wat er in de toen bestaande wetten en regelingen was bepaald.

Het kabinet doet hier een voorstel om de regelgeving te vereenvoudigen en de normering van arbeids- en rusttijden voor werknemers van 18 jaar en ouder aan te laten sluiten op datgene wat internationaal als basisbescherming voor werknemers is afgesproken. Dit resulteert in een aantal enkelvoudige regels waarop slechts een beperkt aantal uitzonderingen mogelijk en noodzakelijk is.

## 2. Uitgangspunten en overwegingen bij herziening van de Arbeidstijdenwet

### *Uitgangspunten*

Het voorstel tot vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De Arbeidstijdenwet moet meer ruimte bieden aan werkgevers en werknemers om op individueel niveau afspraken te maken over arbeids- en rusttijden.
- De Arbeidstijdenwet dient niet méér beperkingen op te leggen en regels te bevatten dan voor de bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer noodzakelijk is.

Het bieden van meer ruimte aan individuele werkgevers en werknemers zal betekenen dat de dubbele normstelling die thans voor een aantal onderwerpen bestaat in de vorm van een standaard- en overlegnorm (zie par. 4.1), zal worden vervangen door een enkele norm. Immers in de huidige situatie kunnen individuele werkgevers en werknemers geen gebruik maken van de normen in de overlegregeling. Gebruik van de overlegregeling is alleen mogelijk in collectief overleg.

Om niet meer regels op te leggen dan strikt noodzakelijk is, zullen de normen die internationaal zijn vastgelegd ter bescherming van de werknemer, als vertrekpunt voor de Nederlandse regelgeving worden genomen. De internationale arbeidsmarktpositie van Nederland kan daarmee ook worden verstevigd. Vanaf medio 2004 zal de EU worden uitgebreid met 10 nieuwe lidstaten, die zich wat betreft hun regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden in belangrijke mate hebben laten leiden door de EG-richtlijnen voor arbeids- en rusttijden. Daar waar de Nederlandse regels restrictiever zijn dan volgens de EG-richtlijn en andere

internationale verplichtingen noodzakelijk is, kan deze ongelijkheid worden opgeheven.

### *Zeggenschap van werknemers*

Een vereenvoudigde Arbeidstijdenwet biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om binnen ruime grenzen afspraken te maken over arbeids- en rusttijden. Werkgevers krijgen een grotere vrijheid om met inachtneming van een beperkt aantal regels arbeids- en rusttijden vast te stellen op basis van het instructie- of directierecht (art. 7:660 BW). Zij dienen daarbij de maatstaven van redelijkheid en billijkheid in acht te nemen. Verder verplicht de Arbeidstijdenwet werkgevers tot het voeren van een zo goed mogelijk beleid terzake van arbeids- en rusttijden waarbij zij, voorzover dat redelijkerwijs van hen kan worden gevergd, rekening moeten houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers (art. 4:1 en 4:1a ATW).

Dit biedt echter niet in alle gevallen voldoende garantie voor zeggenschap van werknemers over hun arbeidstijden. Indien van werknemers bijzondere flexibiliteit wordt gevraagd, zoals bij arbeid op bijzondere dagen of tijdstippen of in bijzondere diensten, zal het verrichten van deze arbeid alleen worden toegestaan wanneer dit bij CAO of individuele overeenkomst is afgesproken omdat de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat op die tijdstippen of volgens die bijzondere diensten gewerkt wordt. Deze voorwaarden waarop op bijzondere dagen of tijdstippen of in bijzondere diensten gewerkt mag worden zullen zoveel mogelijk uniform zijn, om daarmee de duidelijkheid van de regels te bevorderen.

### **3. Internationaal**

Diverse internationale verplichtingen bepalen het kader waarbinnen regels voor arbeids- en rusttijden in Nederlandse regelgeving moeten worden vastgelegd. Voor de regels voor werknemers van 18 jaar en ouder zijn de volgende internationale verplichtingen in het bijzonder relevant.

#### *EG-richtlijnen*

De Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van arbeidstijd (93/104/EG, PbEG, L307) bevat basisregels voor de volgende onderwerpen: dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd, de pauze, maximum arbeidstijd en de duur van nachtarbeid. De richtlijn geeft ook regels voor de periode waarover de arbeidsduur als gemiddelde per periode mag worden berekend, de zogenaamde referentieperiode. De richtlijn bevat een groot aantal uitzonderingsmogelijkheden op de basisregels voor arbeid in bepaalde sectoren of onder bepaalde omstandigheden.

Deze richtlijn is in 2000 aangepast. (2000/34/EG, PbEG, L195). Hierdoor worden delen van de richtlijn ook van toepassing op werknemers in de transportsectoren, in de off-shore, in de visserij en op artsen in opleiding.

#### *Europees Sociaal Handvest*

Het Europees Sociaal Handvest (ESH) bevat de verplichting om «redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden» vast te stellen. Er wordt niet aangegeven wat onder «redelijke arbeidstijden» moet worden verstaan. Bij de toetsing van nationale wetgeving aan deze verdragsverplichting door het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR), het onafhankelijke comité van deskundigen dat toeziet op de naleving van het ESH, wordt rekening gehouden met nationale situaties en economische

factoren met inachtneming van het doel van het voorschrift. Uit conclusies van het ECSR kan worden afgeleid dat bepaalde (ruime) grenzen voor een maximum arbeidstijd zijn toegestaan mits dit wordt overeengekomen in collectief overleg. De instemming van een individuele werknemer is in dat geval onvoldoende. Op grond van het ESH dient de wekelijkse rusttijd zoveel mogelijk samen te vallen met de gebruikelijke rustdag, i.c. de zondag.

#### *ILO-verdragen*

Voor wat betreft de arbeids- en rusttijden van werknemers vanaf 18 jaar zijn van belang ILO-verdrag 14 «betreffende de wekelijkse rustdag in de industrie» en ILO-verdrag 106 «betreffende de wekelijkse rustdag in de handel en op kantoren». Beide verdragen schrijven voor dat er in ieder tijdvak van 7 dagen een onafgebroken rusttijd is van 24 uur en dat deze rustdag zoveel mogelijk samenvalt met de gebruikelijke rustdag, i.c. de zondag.

#### *VN-Verdrag inzake de Economische, Sociale en Culturele rechten*

Het Internationaal Verdrag inzake de economische, sociale en culturele rechten is voor Nederland in 1979 in werking getreden. Het Verdrag verplicht de landen die partij zijn bij dit verdrag rustpausen en een redelijke duur van de werktijd te waarborgen.

### **4. Analyse van de mogelijkheden tot deregulering van de Arbeidstijdenwet**

#### *4.1 De opzet van de huidige Arbeidstijdenwet*

De algemene normen voor arbeids- en rusttijden voor werknemers van 18 jaar of ouder zijn opgenomen in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet. De Arbeidstijdenwet voorziet in de mogelijkheid om van deze normen af te wijken voor arbeid in bepaalde sectoren of arbeid in bepaalde omstandigheden. Deze afwijkingen zijn vastgelegd in het Arbeidstijdenbesluit.

Paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet bevat normen voor de volgende onderwerpen:

- Dagelijkse rust
- Wekelijkse rust
- Arbeidstijd
- Arbeid in nachtdienst
- Arbeidstijd inclusief overwerk
- Pauze
- Arbeid op zondag
- Consignatie<sup>1</sup> (oproepdienst)

De wet kent voor een aantal van deze onderwerpen een dubbele normstelling via het systeem van standaard- en overlegregeling. De standaardregeling is het uitgangspunt. Hierin staan de normen die standaard gelden. De normen van de overlegregeling zijn ruimer en mogen alleen worden toegepast nadat daarover in collectief overleg overeenstemming is bereikt. Voor de dagelijkse rust, de wekelijkse rust en de consignatie is er geen dubbele normstelling in de wet opgenomen.

#### *4.2 Voorstel voor vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet op hoofdlijnen*

In deze paragraaf wordt voor ieder van de onderwerpen uit paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet aangegeven wat op grond van internationale

<sup>1</sup> Consignatie houdt in dat werknemers tussen twee reguliere diensten beschikbaar moeten zijn om na een oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

verplichtingen geregeld moet zijn. Vervolgens wordt aangegeven wat hierover op dit moment in de wet is geregeld en wordt een voorstel voor vereenvoudiging gedaan.

#### *Dagelijkse rust (art. 5:5 lid 2 ATW)*

De EG-richtlijn heeft als basisregel dat de werknemer 11 uren onafgebroken rust heeft per 24 uur. In de Arbeidstijdenwet is deze basisregel overgenomen. De Arbeidstijdenwet geeft de mogelijkheid tot verkorting van de dagelijkse rust van één keer per week, om te voorkomen dat wegens het uitlopen van werkzaamheden de dagelijkse rusttijd moet worden opgeschoven en het werk de volgende dag later zou moeten beginnen. Ook maakt de bepaling wisselingen in bepaalde ploegenstelsel mogelijk<sup>1</sup>. De Arbeidstijdenwet heeft voor de dagelijkse onafgebroken rust geen dubbele normstelling. Er zijn ten aanzien van deze bepaling geen mogelijkheden voor vereenvoudiging.

#### *Wekelijkse rust (art. 5:3 lid 2 ATW)*

Hoofregel in de EG-richtlijn is een rustperiode van minimaal 24 uur per 7 dagen waaraan de dagelijkse rustperiode van 11 uur moet worden toegevoegd. Dit komt neer op een wekelijkse rustperiode van 35 uur. Eén rustperiode per 14 dagen in plaats van 7 dagen mag ook worden toegestaan. Het ESH bevat een verplichting tot een wekelijkse rustperiode van minimaal 24 uur. Uitzondering van de wekelijkse rustperiode is mogelijk in bepaalde gevallen mits er niet langer dan 12 dagen achtereen wordt gewerkt. De ILO-verdragen 14 (industrie) en 106 (handelsondernemingen en kantoren) verplichten tot een onafgebroken rustperiode van minimaal 24 uur per week. Beide ILO-verdragen staan toe dat van deze basisregel wordt afgeweken waarbij de mogelijkheden voor handelsondernemingen en kantoren op grond van ILO-verdrag 106 beperkter zijn.

De basisnorm in de Arbeidstijdenwet is 36 uur onafgebroken rust per week. In verband met arbeidspatronen waar in 7 diensten achtereen wordt gewerkt<sup>2</sup> is een afwijkende rustperiode van 60 uren toegestaan in een periode van 9 dagen. Evenals voor de dagelijkse rust kent de Arbeidstijdenwet voor de wekelijkse onafgebroken rust een enkelvoudige norm.

#### *Voorstel*

Voorgesteld wordt een rustperiode van 35 uren per 7 dagen. Toegestaan zal worden om, wanneer de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, te kiezen voor een langere referentieperiode mits deze niet langer is dan 14 dagen. Ter compensatie van deze langere referentieperiode zal de periode van onafgebroken rust van 35 uur verlengd worden met 7 uur voor iedere dag dat de referentieperiode langer is dan 7 dagen. Bezien over een tijdvak van bijvoorbeeld een jaar is bij de keuze voor een langere referentieperiode het totaal aantal uren van onafgebroken wekelijkse rust groter dan wanneer gekozen wordt voor een rustperiode per 7 dagen.

#### *Pauzeregeling (art. 5:10 lid 2 t/m 7 ATW)*

Op basis van de EG-richtlijn moet een werknemer een pauze hebben wanneer de dagelijkse arbeid meer bedraagt dan 6 uur. De praktische details van de pauze kunnen op nationaal niveau worden vastgesteld.

De Arbeidstijdenwet stelt een pauze verplicht wanneer een werknemer langer werkt dan 5½ uur. Voor de duur van de pauze bestaat een dubbele

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 23 646, nr. 3, p. 110.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 23 646, nr. 3, p. 107.

normstelling. De standaardregeling koppelt de duur van de pauze aan de arbeidstijd per dienst, de zogenaamde gestaffelde pauzeregeling. Eén van de pauzes bedraagt tenminste een ½ uur. Verder worden er grenzen gesteld aan de periode waarbinnen de pauze moet vallen, namelijk 2 uur na het begin van de dienst en 2 uur voor het einde. Volgens de overlegregeling moeten er ongeacht de lengte van de dienst tenminste 2 pauzes van ieder minimaal 15 minuten zijn of een pauze van minimaal 30 minuten.

#### *Voorstel*

De Arbeidstijdenwet zal bepalen dat er een verplichting bestaat tot een pauze bij een arbeidstijd van tenminste 6 uur. Een pauze is een onderbreking van het werk van tenminste 15 minuten. Het invullen van de praktische details van de pauze, zoals frequentie en het moment van de pauze, zal aan werkgevers en werknemers worden overgelaten.

#### *Arbeid op zondag (art. 5:4 ATW)*

Het ESH en ILO verdragen 14 (industrie) en 106 (handelondernemingen en kantoren) bepalen dat de wekelijkse rustperiode zoveel mogelijk moet samenvallen met de gebruikelijke rustdag, i.c. de zondag.

De Arbeidstijdenwet bepaalt dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht. De wet geeft daarbij aan onder welke voorwaarden een uitzondering op deze regel gemaakt mag worden. Arbeid op zondag is toegestaan wanneer dit op grond van de aard van de arbeid noodzakelijk is en is bedongen. Verder mag op zondag worden gewerkt wanneer de bedrijfssomstandigheden dit noodzakelijk maken. In dat geval moet de werkgever hierover overeenstemming bereiken met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers. De werknemer moet daar bovendien voor dat geval mee instemmen (art. 5:4 lid 1 ATW).

Verder geldt er een standaard- en een overlegnorm voor het minimum aantal zondagen waarop een werknemer in ieder geval niet mag werken. Voor werknemers die op basis van hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen een andere wekelijkse rustdag hebben wordt deze dag gelijkgesteld aan de zondag (art. 5:1 ATW).

#### *Voorstel*

Het kabinet zal de zondag extra bescherming blijven bieden. Onveranderd blijft het beginsel dat voor werknemers, die op basis van hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen een andere wekelijkse rustdag hebben, deze dag gelijkgesteld wordt aan de zondag. Op grond van internationale verplichtingen dient de wekelijkse rustperiode zoveel mogelijk samen te vallen met de gebruikelijke rustdag, in casu de zondag. Dit beginsel zal als uitgangspunt blijven gelden. Bepaald zal worden dat de wekelijkse rustperiode samenvalt met de zondag. Hiervan kan bij CAO of individuele overeenkomst worden afgeweken wanneer de aard van arbeid of de bedrijfssomstandigheden arbeid op zondag noodzakelijk maken. De werkgever kan ook overeenstemming bereiken met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak om op zondag te werken waarna hij dit met een individuele werknemer kan afspreken. Indien geen CAO van toepassing is en de onderneming ook niet verplicht is om een medezeggenschapsorgaan in te stellen, kan een afspraak met de individuele werknemer worden gemaakt.

Er bestaat geen internationale verplichting op grond waarvan een minimum aantal vrije zondagen wettelijk moet zijn vastgelegd. Deze normering zal dan ook uit de wet worden geschrapt.

#### *Arbeidstijd en arbeidstijd inclusief overwerk (art.5:7 en 5:9 ATW)*

Op basis van de EG-richtlijn mag de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan 48 uren bedragen. De referentieperiode voor de vaststelling van de gemiddelde arbeidstijd per week mag niet langer zijn dan 4 maanden.

Het ESH verplicht tot het vaststellen van een redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd. Daarbij is niet vastgelegd hoe lang een redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd behoort te zijn. Er wordt met inachtneming van het doel van het voorschrift, rekening gehouden met nationale situaties en economische factoren.

De Arbeidstijdenwet maakt onderscheid naar arbeidstijd en arbeidstijd inclusief overwerk. Voor beide bestaat er een standaard- en overlegregeling waarin maximum arbeidstijden zijn vastgelegd voor de arbeidstijd per dienst, per week, per 4 weken en per 13 weken (schema 1).

#### **Schema 1: Maximum arbeidstijden huidige Arbeidstijdenwet**

maximum arbeidstijd	Standaardregeling	Overlegregeling
Per dienst	9 uur	10 uur
Per week	45 uur	–
Per 4 weken	–	gemiddeld 50 uur
Per 13 weken	gemiddeld 40 uur	gemiddeld 45 uur

  

maximum arbeidstijd bij overwerk overdag	Standaardregeling	Overlegregeling
Per dienst	11 uur	12 uur
Per week	54 uur	60 uur
Per 13 weken	gemiddeld 45 uur	gemiddeld 48 uur

#### *Voorstel*

De EG-richtlijn maakt geen onderscheid naar arbeidstijd met en zonder overwerk. Het ESH kent dit onderscheid evenmin. Op basis hiervan komt het kabinet tot het volgende voorstel. De Arbeidstijdenwet zal uitsluitend nog begrenzingen stellen aan de totale arbeidstijd. Uitgangspunt zal zijn een maximum arbeidstijd van gemiddeld 48 uur per week. Als periode waarover dit gemiddelde wordt berekend (referentieperiode) zal de huidige termijn van 13 weken worden gehandhaafd. Om praktische redenen wordt er vooralsnog voor gekozen om niet de ruimere internationale minimumverplichtingen over te nemen. Een periode van 13 weken sluit goed aan bij de planningshorizon van veel ondernemingen waar het de inroostering van werknemers betreft. Een langere referentieperiode is verder vanuit het oogpunt van handhaving arbeidsintensief en daarmee minder aantrekkelijk.

Het kabinet laat inventariseren hoe de arbeidstijdenwetgeving in de ons omringende landen is ingericht. Mogelijk ziet het kabinet op grond hiervan alsnog aanleiding om aan te sluiten bij de ruimere Europese norm (t.a.v. de referentieperiode) van vier maanden.

Een berekening van de gemiddelde arbeidstijd per week over een periode van 13 weken laat veel ruimte voor fluctuaties per week en per dag. Om te voorkomen dat hierdoor per week of per dag extreem lange arbeidstijden mogelijk zijn, zal een maximum arbeidstijd per dienst en per week blijven

gelden. Dit is ook noodzakelijk om te voldoen aan de verplichting op basis van het ESH om een redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd vast te stellen. De grenzen die volgens dit voorstel zullen gelden voor de maximum arbeidstijd zijn weergegeven in schema 2.

**Schema 2: Maximum arbeidstijden na vereenvoudiging Arbeidstijdenwet**

---

maximum arbeidstijd

---

per dienst	12uur
per week	60 uur
per 13 weken	gemiddeld 48 uur

---

*Nachtarbeid (art. 5:8)*

De EG-richtlijn geeft twee omschrijvingen van een nachtarbeider. Een nachtarbeider is enerzijds een werknemer die normaal gedurende tenminste 3 uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd en anderzijds een werknemer die gedurende aan bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn. De nachttijd is een tijdvak van tenminste 7 uren dat in ieder geval de periode tussen 24.00 en 5.00 uur omvat. Voor nachtarbeiders mag de normale arbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 8 uren per tijdvak van 24 uren.

De Arbeidstijdenwet kent niet het begrip nachtarbeider maar uitsluitend het begrip nachtdienst. Een nachtdienst is een dienst waarin de periode van 0.00 uur tot 6.00 uur geheel of gedeeltelijk is inbegrepen (art. 1:7 onderdeel d ATW). Voor iedere nachtdienst moet aan de regels voor arbeid in nachtdienst worden voldaan. Voor de maximum arbeidstijd in het geval van een nachtdienst geldt een standaard- en overlegregeling. Volgens de standaardregeling bedraagt de arbeidstijd per dienst maximaal 8 uur. De overlegregeling biedt enige flexibiliteit door een arbeidstijd per dienst van 9 uur toe te staan waarbij de arbeidstijd per week over een periode van 13 weken gemiddeld gelijk moet zijn aan 40 uur. Verder zijn randvoorwaarden opgenomen betreffende de rusttijd tussen één of meer nachtdiensten, het maximum aantal nachtdiensten in een bepaalde periode en het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten. Voor nachtdiensten die eindigen voor 2.00 uur gelden lichtere normen voor het maximum aantal nachtdiensten en het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten.

Voor het geval er tijdens een nachtdienst wordt overgewerkt, mag de arbeidstijd per dienst met maximaal 1 uur worden verlengd maar mag de arbeidstijd over een periode van 13 weken niet meer bedragen dan gemiddeld 40 uur. Wanneer door het verrichten van overwerk er incidenteel in het nachtvenster wordt gewerkt maar deze werkzaamheden vóór 2.00 uur zijn beëindigd, hoeft niet te worden voldaan aan de bepalingen voor een nachtdienst.

*Voorstel*

De regels rond nachtarbeid zullen worden beperkt tot normering uit de internationale bepalingen, die gericht zijn op de bescherming van werknemers die structureel arbeid in de nacht verrichten. Daartoe zal worden aangesloten bij de definitie van nachtarbeider uit de EG-richtlijn. Als tijdvak voor het nachtvenster wordt voorgesteld de periode van 23.00 tot 7.00 uur. Aangezien volgens deze definitie een werknemer eerst als nachtarbeider hoeft te worden aangemerkt wanneer deze structureel tenminste 3 uur arbeid verricht tussen 23.00 en 7.00 uur, worden werknemers die



hun werkzaamheden uiterlijk om 2.00 uur beëindigen niet als nachtarbeider aangemerkt. Om werkgevers en werknemers duidelijkheid te bieden en ten behoeve van de handhaafbaarheid van de regels voor nachtarbeid zal in de wet een criterium worden opgenomen op grond waarvan een werknemer als nachtarbeider moet worden beschouwd. Een mogelijkheid is om een werknemer als nachtarbeider te beschouwen wanneer deze gemiddeld vaker dan één keer per week meer dan 3 uur werkt in de periode van 23.00 tot 7.00 uur.

De maximum arbeidstijd voor nachtarbeiders zal 10 uren per dienst bedragen en over een periode van 13 weken zal de arbeidstijd per dienst niet meer mogen bedragen dan gemiddeld 8 uur.

Aangezien nachtarbeid beschouwd moet worden als een zware en belastende arbeidsomstandigheid, zal verder worden bepaald dat nachtarbeid uitsluitend kan worden opgelegd wanneer dit bij collectieve regeling of individuele overeenkomst is afgesproken en de aard van arbeid of de bedrijfsomstandigheden nachtarbeid noodzakelijk maken. De werkgever kan ook overeenstemming bereiken met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak om in de nacht te werken waarna hij dit met een individuele werknemer kan afspreken. Indien geen CAO van toepassing is en de onderneming ook niet verplicht is om een medezeggenschapsorgaan in te stellen, kan een afspraak met de individuele werknemer worden gemaakt.

Ten opzichte van de huidige situatie betekent dit dat de aanvullende regels voor de rusttijd na één of meer nachtdiensten, het maximum aantal nachtdiensten in een bepaalde periode en het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten komen te vervallen. Het kabinet beschouwt het niet als zijn taak om door middel normering in de wet sturing te geven aan de inroostering van nachtarbeiders, daar waar deze normering in de internationale kaders ontbreekt. In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet werd reeds opgemerkt dat de Arbeidsinspectie bij toen nog noodzakelijke vergunningverlening er steeds meer vanuit ging dat bedrijven niet lichtvaardig en nodeloos tot het instellen van ploegendiensten besluiten, maar dat daartoe veelal eerst intensief overleg plegen met sociale partners<sup>1</sup>. Door het aantal regels rond nachtarbeid sterk te reduceren en tegelijkertijd te bepalen dat nachtarbeid slechts kan worden opgelegd wanneer dit bij collectieve regeling of individuele overeenkomst is overeengekomen geeft het kabinet meer ruimte om nachtarbeid te verrichten. Het legt daarbij ook de verantwoordelijkheid bij werkgever en werknemer om daarover, binnen het wettelijke kader dat op grond van internationale afspraken is vastgesteld, afspraken te maken.

#### *Consignatie (art. 5:11 ATW) en bijzondere diensten*

In art. 5:11 van de Arbeidstijdenwet zijn thans een aantal afzonderlijke normen vastgelegd voor de maximum arbeidstijd indien de werknemer is geconsigneerd. Deze bepalingen worden door bovenvermelde voorstellen overbodig, waardoor dit artikel aanzienlijk vereenvoudigd kan worden. Bij consignatie zal het totaal van de ingeroosterde arbeidstijd en de arbeidstijd die voortvloeit uit oproepen, moeten blijven binnen de grenzen voor de arbeidstijd. Wanneer een werknemer regelmatig in de nacht wordt opgeroepen worden de regels voor nachtarbeid van toepassing wanneer de werknemer volgens de nog nader te bepalen criteria als nachtarbeider moet worden beschouwd.

Consignatiediensten brengen, evenals bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten, een bijzondere belasting met zich mee voor de werknemer. Daarom zal worden bepaald dat deze bijzondere diensten alleen kunnen worden opgelegd wanneer dit bij CAO of individuele overeenkomst is afgesproken en de aard van arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. De werkgever kan ook overeenstemming bereiken met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak om deze

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 23 646, nr. 3, p. 53.

diensten te gebruiken waarna hij hierover met een individuele werknemer afspraken kan maken. Indien geen CAO van toepassing is en de onderneming ook niet verplicht is om een medezeggenschapsorgaan in te stellen, kan een afspraak met de individuele werknemer worden gemaakt.

## **5. Het Arbeidstijdenbesluit en het Arbeidstijdenbesluit vervoer**

De Arbeidstijdenwet voorziet in de mogelijkheid om voor arbeid in bepaalde sectoren of arbeid in bepaalde omstandigheden af te wijken van de basisnormeringen in de wet of daarop aanvullingen te geven (art. 5:12 lid 1 ATW). Deze afwijkingen zijn vastgelegd in het Arbeidstijdenbesluit. De omvang van het Arbeidstijdenbesluit zal aanzienlijk worden beperkt wanneer de voorstellen tot aanpassing van de basisregels in de wet worden overgenomen. De mogelijkheid om in het Arbeidstijdenbesluit voor arbeid in bepaalde sectoren of arbeid in bepaalde omstandigheden een uitzondering op de regels in de wet op te nemen, zal onveranderd blijven.

Voor werknemers die werkzaam zijn in de vervoerssectoren kunnen afwijkende en aanvullende regels worden gesteld op basis van art. 5:12 lid 2 van de Arbeidstijdenwet. Deze regels zijn vastgelegd in het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Veel van de regels die in het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn vastgelegd, vloeien direct voort uit Europese regelgeving. Zo zijn de verordening (EEG) 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en de verordening (EEG) 3821/85 betreffende de invoering van een controleapparaat bij het wegvervoer in belangrijke mate bepalend voor de inhoud van het hoofdstuk voor het wegvervoer. Dit beperkt de mogelijkheden tot vereenvoudiging. Echter waar mogelijk zal het Arbeidstijdenbesluit vervoer worden vereenvoudigd.

## **6. Overige onderwerpen**

### *SER-advies Aanpassing Arbeidstijdenwet*

In 2001 heeft een evaluatie plaatsgevonden van de werking van de Arbeidstijdenwet in de praktijk. Op grond van deze evaluatie heeft het toenmalige kabinet vijf voorstellen tot wijziging van de wet aan de SER voorgelegd voor advies. De raad komt in zijn advies van 25 april 2003 tot een unanieme beantwoording van de voorgelegde vragen. De raad kan instemmen met het eerste voorstel om de huidige systematiek van de Arbeidstijdenwet, waarin de CAO bepalend is voor de vraag of op ondernemingsniveau van de wettelijke standaardregeling mag worden afgeweken, te laten vervallen.

De raad is het ook eens met het voorstel om de mogelijkheid tot het verlenen van een vrijstelling van de regeling van arbeids- en rusttijden uit paragraaf 5.2 van de wet, te laten vervallen. Het Arbeidstijdenbesluit biedt voldoende en vergelijkbare mogelijkheden.

De raad is negatief in zijn oordeel over de drie andere voorstellen omdat de bestaande wettelijke regelingen reeds voorzien in of voldoende mogelijkheden bieden voor hetgeen het kabinet voorstelt. Het betreft de volgende voorstellen.

- Opnemen van een aparte beleidsnorm in de wet van de (reeds bestaande) verplichting voor de werkgever om in zijn arbeids- en rusttijdenbeleid rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.
- Uitbreiden van de algemene informatieverplichting van de werkgever (art. 31b WOR) om expliciet aandacht te schenken aan het arbeids- en rusttijdenbeleid in de onderneming.
- De mogelijkheid bieden aan ondernemingsraad of personeelsverte-

genwoordiging om kennis te nemen van de inhoud van de verplichte arbeidstijdenregistratie in de onderneming.

Het kabinet kan zich vinden in het advies van de raad. De eerste twee voorstellen houden een vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet in en passen bij het voornemen van het kabinet tot verdere vereenvoudiging. De overwegingen van de SER op grond waarvan zij tot haar advies is gekomen zullen betrokken worden bij het wetsvoorstel ter vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet, dat op basis van de uitgangspunten in dit kabinetsstandpunt ontwikkeld zal worden. De SER zal over een dergelijk voorstel opnieuw om advies worden gevraagd.

#### *Wetsvoorstel Bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet*

Op dit moment is bij de Tweede Kamer het wetsvoorstel Bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet<sup>1</sup> in behandeling. Het wetsvoorstel voorziet in de invoering van een bestuurlijke boete, waarmee de strafrechtelijke handhaving van de Arbeidstijdenwet grotendeels vervangen wordt door bestuursrechtelijke handhaving. Bestuursrechtelijke handhaving is een belangrijk instrument voor het voeren van een «lik-op-stuk-beleid», waardoor effectiviteit van het toezicht en de handhaving kan worden verbeterd. De regels van een vereenvoudigde Arbeidstijdenwet zullen eveneens bestuursrechtelijk gehandhaafd worden volgens het model dat in het wetsvoorstel wordt voorgesteld.

#### *Administratieve lasten*

Vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet langs de hier geschetste lijnen heeft nauwelijks gevolgen voor de administratieve lasten die samenhangen met de verplichtingen op grond van deze wet. De administratieve lasten Arbeidstijdenwet bedragen per jaar circa 19,5 miljoen euro, zo blijkt uit een meting die in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uitgevoerd<sup>2</sup>. De lasten worden vrijwel volledig veroorzaakt door de verplichting om 28 dagen van te voren de werknemer op de hoogte te stellen van een tot stand gebrachte of gewijzigde werktijdregeling (ca. 15 miljoen euro) en de registratie van arbeids- en rusttijden (ca. 4 miljoen euro). De onderzoekers merken in hun rapportage op, dat de mogelijkheden tot vermindering van de administratieve lasten beperkt zijn. Bij een wetsvoorstel ter vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet zal worden gezien of een verdere vermindering van de administratieve lasten mogelijk is.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2003–2004, 29 000, nr. 1–4.

<sup>2</sup> Administratieve lasten Arbeidsverhoudingen, EIM, november 2002.