

Regels voor arbeids- en rusttijden in negen Europese landen

K. Boonstra, R. Knecht & M.H. Schaapman

In samenwerking met:

G. Adam (Oostenrijk), W. Bromwich en L. Degan (Italië),

Ph. Dorssemont (België), T. Gomez Alvarez (Spanje),

R.H. van het Kaar (HSI), S. Lailon (Frankrijk),

A. Neal (Verenigd Koninkrijk), K. Nergaard (Noorwegen),

L. Roseberry (Denemarken), A. Russo (Italië),

F.H. Tros (HSI) en B. Waas (Duitsland).

Rapport uitgebracht aan:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Directie Arbeidsverhoudingen

HUGO SINZHEIMER INSTITUUT

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdam, april 2004

Inhoudsopgave

0. Samenvatting	1
1. Inleiding	9
1.1 Vraagstelling	9
1.2 Werkwijze	10
1.3 Indeling van het rapport	12
2. Hoofdpijnen van de regulering van arbeidstijden in negen Europese landen	13
2.1. België	15
2.2. Denemarken	17
2.3. Duitsland	19
2.4. Frankrijk	23
2.5. Italië	24
2.6. Noorwegen	26
2.7. Oostenrijk	29
2.8. Spanje	30
2.9. Verenigd Koninkrijk	31
2.10. Typologie van de systematiek van de normering	33
3. Systematiek	37
3.1. Systematiek van de normstelling	37
3.1.1. De centrale overheid: inhoudelijke algemeen-bindende regels	38
3.1.2. De centrale overheid: procedurele regels en de ruimte voor decentrale normstelling	41
3.1.3. Sociale partners: collectieve overeenkomsten op centraal- of bedrijfstakniveau	43
3.1.4. Afspraken op ondernemingsniveau	48
3.1.5. Afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst	51
3.1.6. Categorieën die van de algemene regeling zijn uitgezonderd	54

3.2. Systematiek van de handhaving	60
3.2.1. Wie is aanspreekbaar op overtredingen?	60
3.2.2. Handhaving vanwege de overheid	60
3.2.3. Handhaving vanwege werknemers zelf	63
3.2.4. Bevoegdheden van de handhavingsinstantie	69
3.2.5. Sancties	72
3.3 Voorgenomen wijzigingen van de regeling	75
4. Inhoudelijke normen	79
4.1. Maximaal aantal normale arbeidsuren	79
4.2 Nachtarbeid	90
4.3 Samenvattend overzicht in 2 tabellen	96
4.4 Pauzes en dagelijkse rust	100
4.4.1 Pauzes	100
4.4.2 Minimale dagelijkse rust	102
4.5 Wekelijkse rust	105
4.5.1 Minimale wekelijkse rust	105
4.5.2 Minimale rust in andere referentieperiode	107
4.5.3 Werken op zondag	108
4.6 Consignatie	111
4.7 Samenvattend overzicht rusttijden	116
4.8 Typologie van de inhoudelijke normen	118
5 Summary	121

0 Samenvatting

Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Hugo Sinzheimer Instituut, centrum voor onderzoek op het terrein van 'arbeid en recht' van de Universiteit van Amsterdam, de normering van arbeids- en rusttijden in negen Europese landen geïventariseerd. In dit rapport wordt de systematiek van de normering en van de handhaving in die landen beknopt beschreven en worden de inhoudelijke normen vergeleken.

Mede aan de hand van rapporten van internationale experts zijn de stelsels onderzocht van België, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Italië, Noorwegen, Oostenrijk, Spanje en het Verenigd Koninkrijk.

Systematiek

De negen onderzochte landen vertonen onderling niet onbelangrijke verschillen in de wijze waarop normen ten aanzien van arbeids- en rusttijden worden vastgesteld. Daarbij spelen de EG-richtlijn met betrekking tot arbeidstijden, regelgeving van de nationale wetgever, nationale cao's, bedrijfstakcao's, ondernemingscao's, ondernemingsovereenkomsten, individuele arbeidsovereenkomsten alsmede vergunningen van de Arbeidsinspectie een wisselende rol.

In hoeverre al deze bepalingen ook daadwerkelijk bepalend zijn voor de arbeids- en rusttijden in een bepaald land, hangt in sterke mate af van de handhavingmogelijkheden. In sommige landen speelt de Arbeidsinspectie een actievere rol dan in andere, maar overal zijn de inspectiemogelijkheden beperkt en is het aantal gevallen waarin geconstateerde overtredingen tot vervolging en tot daadwerkelijke sanctiëring leiden, zeer beperkt. In zoverre als de handhaving aan het initiatief van de werknemer is overgelaten, geldt de algemene praktische regel dat werknemers doorgaans niet in rechte optreden tegen hun werkgever, behalve als de arbeidsverhouding wordt of al is beëindigd. Juridische procedures gaan dan ook vaker over kwesties van achterstallig loon dan over de naleving van de normen zelf.

Typologie van de systematiek van normering van arbeids- en rusttijden

Voor een typering van de stelsels van normering van arbeids- en rusttijden in de verschillende landen kunnen we gebruik maken van een onderscheid in drie systemen van juridische regeling van arbeidsvoorwaardenvorming in de EU¹:

- het Romaans-Germaanse systeem
- het Anglo-Ierse systeem
- het Noordelijke systeem

Het *Romaans-Germaanse systeem* (België, Duitsland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk en Spanje) wordt gekenmerkt door de centrale en actieve rol die de overheid speelt in de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaardenvorming. De arbeidswetgeving van deze landen is over het algemeen uitgebreid en veelomvattend. De stevige rol van de overheid komt onder meer tot uiting in de mogelijkheid om het bereik van collectieve arbeidsovereenkomsten door middel van algemeenverbindendverklaring uit te breiden tot werkgevers en werknemers in de betreffende sector die niet zijn aangesloten bij de contractsluitende partijen. Door dit mechanisme is het bereik van de collectieve arbeidsovereenkomsten in deze landen groot, terwijl de organisatiegraad vaak niet erg hoog is. In een aantal landen is de laatste jaren een decentralisering gaande, een verandering in het onderhandelingsniveau van sector naar onderneming die deels autonoom is (België, Oostenrijk), deels samenhangt met het toekennen van bevoegdheden aan representatieve organen op ondernemingsniveau (Frankrijk, Duitsland, Nederland, Oostenrijk). Overeenkomsten en andere afspraken van een werkgever met een ondernemingsraad of een ander representatief orgaan zijn in de landen van dit type ondergeschikt aan de geldende collectieve arbeidsovereenkomst. De oorspronkelijke EG-lidstaten behoorden allen tot deze groep; daardoor heeft het systeem model gestaan voor veel EG- en later EU-wetgeving.

Het belangrijkste kenmerk van het *Anglo-Ierse systeem* (in dit onderzoek alleen het Verenigd Koninkrijk) is de beperkte rol die de overheid speelt op het terrein van de

¹ C. Barnard, *EC Employment Law*, 2nd edition, Oxford EC Law Library, 2000, p. 78-80.

arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaardenvorming. De collectieve arbeids-overeenkomst creëert op zichzelf geen juridische verbintenis en is dan ook niet de belangrijkste bron van arbeidsrecht in dit systeem. Het is niet mogelijk collectieve contracten algemeenverbindend te verklaren. De bepaling van de inhoud van de arbeidsovereenkomst is grotendeels voorbehouden aan de individuele partijen. Ook in het *Noordelijke systeem* (in dit onderzoek Denemarken en Noorwegen) speelt de overheid een betrekkelijk beperkte rol ten aanzien van de arbeidsverhoudingen. De hoeksteen van dit systeem wordt gevormd door een aantal centrale collectieve arbeidsovereenkomsten, ondersteund door een fundamentele permanente basisovereenkomst die zelden wordt gewijzigd of zelfs maar ter discussie staat. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten worden vrijwillig (of uit gewoonte) toegepast door de overgrote meerderheid van de werkgevers, niet primair op grond van een juridische verplichting.² De overheid intervenueert in beginsel slechts wanneer de partijen daarom verzoeken. De hoeveelheid dwingend wettelijk arbeidsrecht is daarom zeer beperkt. Het systeem wordt gekenmerkt door een hoge organisatiegraad waardoor het overgrote deel van de werkenden valt onder de werking van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Inhoudelijke normen

In hoofdstuk 4 van het rapport worden de inhoudelijke normen per land uiteen-gezet. In het onderzoek is aan de nationale experts gevraagd het stelsel op hoofdlijnen uiteen te zetten; doordat sommigen hun taak toch iets ruimer hebben opgevat en meer dan de gevraagde basisinformatie hebben aangedragen, kan het zijn dat de informatie over het ene land gedetailleerder is dan die over een ander. Voor wie kennisneemt van die normen, is het verder van belang te bedenken dat hun betekenis pas goed kan worden bepaald in hun onderlinge samenhang. Zo kan een op het eerste gezicht ruime norm voor het aantal arbeidsuren per week worden ingeperkt door een strakkere norm voor het gemiddeld aantal arbeidsuren berekend over drie of vier maanden. Een strakke norm voor het aantal arbeids- of voor het

² Dit komt overigens ook voor in landen die in het Romaans-Germaanse systeem passen, zoals in Italië.

aantal uren rust per dag kan soms bij cao aanzienlijk worden uitgebreid respectievelijk beperkt.

Om de vergelijkbaarheid te vergroten hebben wij de inhoudelijke normen bijeengebracht in tabellen die in deze samenvatting tot twee zijn teruggebracht, een over normen voor maximale arbeidstijden en een over normen voor minimale rusttijden. De complexiteit van de nationale regels is in de tabellen zelf zoveel mogelijk gereduceerd teneinde de vergelijkbaarheid te vergroten. Voor een meer volledige weergave van de normen en condities verwijzen wij graag naar de uitgebreidere tabellen en de tekst in hoofdstuk 4.

Tabel 1 op pagina 5 heeft de volgende opbouw. De eerste drie kolommen (na die waarin de landennamen worden opgesomd) geven de normen weer voor het maximale aantal uren arbeid per dag. In de tweede kolom is dat de norm voor arbeid inclusief overwerk, in de derde staat de grens vermeld tot waar afspraken bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst kunnen gaan (inclusief overwerk).

De zes kolommen die daarop volgen, geven weeknormen aan, respectievelijk het wettelijk maximum voor normaal werk, dat voor werk inclusief overwerk, de wettelijke norm voor de gemiddelde werkweek per 'kwartaal' (dat is meestal vier maanden, soms 17 of 12 weken), idem per jaar, gevolgd door de uiterste grenzen voor afspraken bij overeenkomst over het maximaal aantal uren per week voor respectievelijk gewoon werk en werk inclusief overwerk.

In sommige landen wordt de dagelijkse arbeidstijd alleen beperkt door het vereiste van een minimale dagelijkse rusttijd van 11 uur en bedraagt derhalve bruto 13 uur (Denemarken, Italië, Verenigd Koninkrijk). De meeste landen kennen een wettelijk maximum van 8 of 9 uur, alleen Frankrijk heeft 10 uur als normale bovengrens. In deze landen kan de bovengrens steeds bij overeenkomst nog aanzienlijk worden verhoogd.

Voor het wekelijkse maximum van de normale arbeidstijd geldt in de meeste gevallen een norm van hetzij 40, hetzij 48 uur. Frankrijk neemt hier, met 44 uur per week, een tussenpositie in.

Tabel 1: *Standaardnormen voor de maximale arbeidstijd*

	Max. aantal uren per dag			Maximum aantal uren per week:					
	wettelijk:		bij ovk:	wettelijk:		bij overeenkomst:			
	norm. werk	+ over werk	+ over werk	norm. werk	+ over werk	gemiddeld per kwartaal:	jaar:	normaal werk	incl. overwerk
België	8	11	12	38	50	40	38	45	> 50
Denemarken	13	13	13	(kw)	(kw)	48	(48)	-	-
Duitsland	8	10	> 10	48	60	(jr)	48	-	-
Frankrijk	10	10	12	48	48	44	(44)	-	-
Italië	13	13	> 13	40	(kw)	48	(48)	48	48
Nederland	9	11	12	45	54	45	(45)	50	60
Noorwegen	9	14	16	40	54	48	40	54	78
Oostenrijk	8	10	11-13	40	50-60	(jr)	40	50	55-60
Spanje	9	12	12-14	40	(72)	(jr)	40	(72)	(72)
Ver Kon.	13	13	onbep.	(kw)	(kw)	48	(48)	onbep.	onbep.

Toelichting:

- (kw): er is geen norm per week, maar er vloeit wel een beperking voort uit de norm voor de maximale *gemiddelde* werkweek per kwartaal;
- (jr): er is geen norm per kwartaal, maar er vloeit wel een beperking voort uit de norm voor het de maximale *gemiddelde* werkweek per jaar;
- (getal): er is geen *directe* norm van kracht, maar het maximum kan worden berekend aan de hand van andere normen (bijvoorbeeld het jaargemiddelde afgeleid van het kwartaalgemiddelde);
- : er is geen (ruimere) wettelijke norm zodat de maxima uit kolom 4 of 5 van toepassing zijn;
- onbep.: bij overeenkomst kan het maximum onbeperkt worden verhoogd;

Tabel 2, over normen voor minimale rusttijden, heeft een wat andere opbouw, omdat deze drie onderwerpen behelst: pauzes, dagelijkse rust en wekelijkse rust.

De eerste twee kolommen (2 en 3) geven respectievelijk het aantal arbeidsuren weer waarna een pauze verplicht is, en het minimum aantal minuten dat de pauze dient te duren.

De daarop volgende kolommen 4 en 5 betreffen de minimale dagelijkse rust tussen twee diensten in, respectievelijk de algemene regel en de lagere minima die bij cao

mogen worden afgesproken. De daarop volgende kolommen 6 en 7 doen hetzelfde voor de minimale wekelijkse rustperiode.

Tabel 2: Normen voor de minimale rusttijden

	Pauze na ten-minste (arbeids-uren):	Minim. pauze in minuten:	Minimale rusttijd tussen 2 werkdagen, in uren:		Minimale wekelijkse rusttijd in uren:	
			Algemene regel:	Inkorting bij cao tot	Algemene regel:	Inkorting bij cao tot
België	6	15	11	-	35	-
Denemarken	6	(var.)	11	8	35	-
Duitsland	6	30	11	10 / 9	35	32 / 11
Frankrijk	6	20	11	9	35	-
Italië	6	10	11	< 11	35	-
Nederland	5½	30	11	8	36	-
Noorwegen	5½	30	11	8	36	28
Oostenrijk	6	30	11	8	36	-
Spanje	6	15	12	-	36	koppeling
Ver. Koninkrijk	6	20	11	onbep.	35	onbep.

Toelichting:

- : er is geen (ruimere) wettelijke norm zodat het minimum uit de voorgaande kolom van toepassing is;
- koppeling: twee werkweken kunnen worden gekoppeld en de wekelijkse rust uitgesteld tot daarna;
- onbep.: bij overeenkomst kan het minimum onbeperkt worden verkort;
- (var.): variabel

Zoals uit de tabel blijkt, zijn de verschillen op het punt van de rusttijden gering. Alleen de normen ten aanzien van de minimale duur van de pauze vertonen nog wat variatie (tussen 10 en 30 minuten). In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland is bij onderlinge afspraak een aanzienlijke beperking van de minimale wekelijkse rusttijd te realiseren. Niet in de tabel opgenomen zijn bepalingen ten aanzien van zondagsarbeid, die doorgaans uitgaan van ‘nee, tenzij’ waarbij dat laatste door een reeks van uitzonderingen wordt gevolgd.

Typologie van de inhoudelijke normen ten aanzien van arbeids- en rusttijden

Naast de typologie van de systematiek van de normering, die in het begin van deze samenvatting werd gegeven, is het ook mogelijk de inhoudelijke normering nader te typeren, zowel naar de wijze als naar de inhoud van de normering.

De *wijze van normering* kan verschillen al naar gelang het zwaartepunt ligt bij de norm voor de arbeidstijd per dag, per week, per ruimere periode (kwartaal of jaar) of bij een combinatie van deze drie.

Daarnaast hebben wij de *inhoudelijke* typologie van de normering op drie variabelen gebaseerd:

1. het maximum aantal arbeidsuren per week, exclusief overwerk, inclusief de afspraken die partijen daarover mogen maken;
2. het maximum aantal arbeidsuren per week, berekend over een periode van 4 maanden (of 17 weken);
3. het maximum aantal arbeidsuren per week, berekend over een jaar.

In de onderstaande tabel 3 zijn daartoe een aantal gegevens bijeengebracht. De eerste inhoudelijke kolom geeft per land het maximale aantal uren per dag weer dat, eventueel na cao-afspraken daarover, mag worden gewerkt; de tweede kolom doet hetzelfde voor het maximaal aantal uren per week. De derde en vierde kolom geven maximale weekgemiddelden per 4 maanden respectievelijk een jaar. Voor zover de regelgeving in een land voor een van deze gevallen geen norm bevat, is deze zoveel mogelijk berekend op basis van de andere normen, zodat een zo volledig mogelijke invulling van de tabel is verkregen.

Landen kunnen verschillen al naar gelang het zwaartepunt in de normering van arbeidstijden ligt op de dagnorm, de weeknorm of de norm voor een langere referteperiode, terwijl ze in sommige landen alle drie min of meer gelijkelijk van belang zijn. In de vijfde kolom worden daartoe vier wijzen van normering onderscheiden: die met het accent op de dagnorm (1), de weeknorm (2), de jaarnorm (3) en een gelijkelijk belang van alle drie (4).

Op basis van de in de kolommen 2 tot en met 4 weergegeven normen kan de inhoud van de normering naar de mate van *striktheid vs. flexibiliteit* van de normering in de zesde kolom in drie typen worden onderscheiden:

- A: een relatief *strikte jaarnorm* (40 uur/week), in combinatie met een *gemiddelde weeknorm* (48-50 uur)³;
- B: een *gemiddelde weeknorm* (48-50 uur) in combinatie met een *relatief ruimere jaarnorm* (48 uur);
- C: alleen een *relatief ruimere viermaands-norm* (48 uur) en dus mogelijkheden tot flexibiliteit op dag- en weekbasis.

Tabel 3: *Samenvatting van de inhoudelijke normen per land en een typologie op basis van de inhoudelijke normen:*

	Dagmax. incl cao- ruimte excl overwerk	Weekmax. incl. cao- ruimte excl overwerk	Gemiddeld week- maximum berekend over een:		Wijze van norme- ring **	Type nor- mering wb striktheid/ flexibiliteit
			kwartaal:	jaar:		
België	11	45	40	38	4	A
Italië	13	48	48	40	2	A
Oostenrijk	10	50	-	40	4	A
Noorwegen	10	54	48	40	4	A
Frankrijk	12	48	44	44*	4	A
Spanje	12	72*	-	40	1	A
Duitsland	8	48*	48*	48	1	B
Nederland	10	60*	45	45*	4	B
Denemarken	13	78*	48	48	3	C
V. Koninkrijk	13	onbep.	48	48*	3	C

Toelichting:

* Geen directe norm maar maximum berekend op basis van de andere normen.

** Ligt het het accent op de dagnorm (1), de weeknorm (2), de jaarnorm (3) of is er een gelijkelijk belang van alle drie (4)?

‘onbep’ = onbepaald

³ Afwijkend want ruimer binnen deze categorie zijn Frankrijk (jaarnorm: 44), Noorwegen (gem. weeknorm: 54) en Spanje (gem. weeknorm: 66).

1 Inleiding

Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Hugo Sinzheimer Instituut een onderzoek verricht naar ‘regelgeving arbeidstijden in andere Europese landen’. Vanuit een herbezinning op de huidige regeling van arbeids- en rusttijden in de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb) in Nederland is er behoefte aan inzicht in de wijze waarop in een aantal andere landen de arbeids- en rusttijden zijn geregeld.

1.1 Vraagstelling

De centrale onderzoeksvraag is dus:

Hoe zijn arbeids- en rusttijden in een aantal andere Europese landen geregeld?

Het gaat daarbij om een beschrijving van nationale stelsels ten aanzien van de volgende aspecten:

- (1) de systematiek van de normstelling, m.n. de mate waarin en de wijze waarop het aan sociale partners wordt overgelaten nadere normen te stellen;
- (2) de inhoudelijke normering van arbeids- en rusttijden;
- (3) de eventuele afwijkende positie van bepaalde sectoren, waaronder de overheid (incl. defensie, hulpdiensten); de specifieke regelgeving in de transportsector blijft echter buiten beschouwing;
- (4) de op navolging van de norm aan te spreken partijen (werkgever / werknemer);
- (5) de handhaving (civiel- versus publiekrechtelijk);
- (6) de organisatie, werkwijze en reikwijdte van de publieke handhaving;
- (7) het in het kader van de handhaving beschikbare sanctie-instrumentarium.

Op basis van rapporten van ter zake deskundige experts uit negen Europese landen wordt voor elk land afzonderlijk op hoofdlijnen beschreven hoe het stelsel ten aanzien van bovengenoemde aspecten is ingericht. Daarbij wordt vermeld voor

welke categorieën werknemers eventueel afwijkende normen gelden zonder dat de inhoud van die normen zelf wordt beschreven.

Voor zover sociale partners de mogelijkheid hebben afwijkende afspraken te maken, wordt beschreven voor welke aspecten en binnen welke grenzen dat mogelijk is en welke consequenties een en ander heeft voor de handhaving.

Van een aantal normen is voor elk land de inhoudelijke normering geïnventariseerd. Het gaat daarbij om met de Atw en het Atb vergelijkbare regelgeving; niet dus om de inhoud van decentraal, bijvoorbeeld bedrijfstakgewijs, totstandgekomen normen en evenmin om de wijze waarop de normen juridisch vorm hebben gekregen.

De per land geïnventariseerde normen betreffen:

- de maximale arbeidstijd per dag;
- de maximale arbeidstijd per week;
- maximumnormen ten aanzien van nachtarbeid;
- minimale dagelijkse onafgebroken rusttijden;
- minimale wekelijkse onafgebroken rusttijden;
- minimumnormen ten aanzien van wekelijkse rustdag(en).

Speciale regelgeving voor jongeren en arbeidsvoorwaardelijke aspecten zijn buiten het onderzoek gebleven.

1.2 Werkwijze

Om te verzekeren dat over elk in het onderzoek betrokken nationale rechtsstelsel betrouwbare en zo volledig mogelijke informatie zou worden verkregen, hebben wij gebruik gemaakt van de kennis van nationale experts. Zij hebben hun informatie aangedragen op basis van een door het HSI in het Engels aangeleverde vragenlijst, die zoveel mogelijk rekening hield met de diversiteit van de nationale rechtsstelsels in de verschillende landen.

Bij de selectie van de in het onderzoek op te nemen landen hebben overweging van nabuurschap, van vergelijkbaarheid van arbeidsverhoudingen en van recente interessante ontwikkelingen op het terrein van de regulering van arbeidstijden een rol gespeeld. Gekozen is voor een analyse van de regulering in de volgende negen Europese landen (met vermelding van de geraadpleegde experts):

<i>land</i>	<i>expert</i>	<i>instantie</i>
België	Dr. Philip Dorssemont	Universiteit van Utrecht
Denemarken:	Dr. Lynn Roseberry	Law Department, Copenhagen Business School
Duitsland:	Dr. Bernd Waas	FernUniversität, Hagen
Frankrijk:	Prof. Sylvain Laulon	Université de St. Etienne
Italië :	Luigi Degan, William Bromwich & Alberto Russo	Centro Studi Internazionali e Comparati 'Marco Biagi', Modena
Noorwegen :	Kristine Nergaard	Fafo Institute for Applied Social Science, Oslo
Oostenrijk:	Dr. Georg Adam	Universiteit van Wenen
Spanje:	Tomas Gomez Alvarez	Facultad de Derecho, Sevilla.
Ver. Koninkrijk:	Prof. Alan Neal	University of Warwick

Naar aanleiding van de ontvangen rapporten hebben wij de experts meerdere malen aanvullende vragen voorgelegd, teneinde zo volledig mogelijke informatie over de hoofdlijnen van de nationale stelsels te verkrijgen. Wij konden niet helemaal voorkómen dat op sommige punten de informatie over het ene land soms uitgebreider is dan die over een ander land. Ook al hebben wij gevraagd naar de hoofdlijnen van de regelingen, sommige experts hebben dat zo opgevat dat zij ook de uitzonderingen op de hoofdregel precies hebben aangegeven. Als dergelijke informatie bij een ander land ontbreekt, weten we dus niet zeker of dat betekent dat dergelijke uitzonderingen daar niet voorkomen of dat ons daarover geen informatie ter beschikking staat.

1.3 Indeling van het rapport

In het vervolg van dit rapport wordt eerst een korte kenschets gegeven van het systeem van regulering van arbeids- en rusttijden in elk van de negen landen afzonderlijk (hoofdstuk 2).

Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de systematiek van de normering en van de handhaving aan de hand van een reeks van thema's uiteengezet, waarbij voor elk thema wordt uiteengezet hoe een en ander in elk van de negen landen is geregeld. In hoofdstuk 4 wordt dezelfde opzet gehanteerd ten aanzien van de inhoudelijke normen met betrekking tot arbeids- en rusttijden zoals die in de negen landen van kracht is. Om een goede vergelijking mogelijk te maken, zijn deze normen bovendien in een drietal tabellen weergegeven.

Het rapport besluit met een Engelstalige *summary* van de inhoudelijke normen.

2 *Hoofdlijnen van de regulering van arbeidstijden in negen Europese landen*

In dit hoofdstuk wordt een korte kenschets gegeven van het systeem van regulering van arbeids- en rusttijden in elk van de negen landen afzonderlijk. De wijze waarop de normen die ten aanzien van arbeids- en rusttijden op de werkvloer gelden, worden vastgesteld, vertoont de nodige variatie. Het is van belang een beeld te hebben van deze institutionele kant om de aard en de 'striktheid' van de normering goed te kunnen beoordelen.

De normering van arbeids- en rusttijden kan op diverse niveaus plaatshebben:

- a. door de nationale wetgever (bij wet of besluit);
- b. door regionale wetgevende instanties (bijvoorbeeld de Duitse *Länder*);
- c. door werkgevers- en werknemersorganisaties bij landelijke of bedrijfstakcao;
- d. door werkgevers- en werknemersorganisaties bij ondernemingscao;
- e. door werkgever en een vertegenwoordiging van werknemers (bijvoorbeeld de ondernemingsraad) op bedrijfsniveau;
- f. door werkgever en werknemer bij individuele arbeidsovereenkomst
- g. door speciale overheidsinstanties zoals de Arbeidsinspectie.

Het relatieve belang van deze niveaus kan per land verschillen. Zo wordt in Denemarken veel regulering overgelaten aan sociale partners en dus bij cao vastgesteld; pas de Europese richtlijn heeft daar, als het ware *contre coeur*, geleid tot wetgeving op dit terrein. In Frankrijk heeft de wetgever de laatste jaren de totstandkoming van afspraken op ondernemingsniveau bevorderd, maar houdt daarentegen de regelgeving met betrekking tot nacht- en zondagsarbeid in eigen hand. Het Verenigd Koninkrijk kent een aparte traditie van *industrial relations* waarin weinig wettelijk is geregeld en bij individuele arbeidsovereenkomst afspraken kunnen worden gemaakt over arbeidstijden met een voor EU-begrippen grote bandbreedte. Sommige landen kennen een hiërarchisch juridisch model waarin de wetgever altijd prevaleert boven de cao en bepalingen in cao's altijd

boven die in het individuele arbeidscontract, andere bieden cao-partners marges buiten de wettelijke standaardnormen of laten toe dat bij individuele arbeidsovereenkomst van toepasselijke cao's wordt afgeweken.

Ook de inhoudelijke normen vertonen nogal wat variatie. Sommige landen kennen een standaard maximumduur van de werkdag (8 – 10 uur), bij andere landen kan die maximumduur alleen indirect worden afgeleid uit de minimale rustperiode die werknemers per etmaal behoren te kunnen genieten. Ook de mate van flexibiliteit varieert: sommige landen hanteren een maximum aantal uren per week, andere staan een relatief hoog aantal uren per week toe maar verbinden daaraan de voorwaarde dat over een langere periode (vier maanden, een jaar) de gemiddelde werkweek een gebruikelijk aantal (38, 40 of 44) uren dient te hebben. Soms wordt de berekening per jaar ('annualisering') geboden als mogelijkheid voor een afspraak bij cao.

In hoeverre al deze bepalingen ook daadwerkelijk bepalend zijn voor de praktijk zijn, hangt in sterke mate af van de handhavingmogelijkheden. In sommige landen speelt de Arbeidsinspectie een actievere rol dan in andere, maar overal zijn de inspectiemogelijkheden beperkt en is het aantal gevallen waarin geconstateerde overtredingen tot vervolging en tot daadwerkelijke sanctionering leiden, zeer beperkt. In zoverre als de handhaving aan het initiatief van de werknemer is overgelaten, geldt de algemene praktische regel dat werknemers doorgaans niet in rechte optreden tegen hun werkgever, behalve als de arbeidsverhouding wordt of al is beëindigd. Juridische procedures gaan dan ook vaker over kwesties van achterstallig loon dan over de naleving van de normen zelf.

Afgezien van de beperkte handhaafbaarheid, gaat striktheid van de wettelijke normen in een bepaald land ook om een andere reden niet automatisch gepaard met grotere feitelijke beperkingen voor werkgevers en werknemers in het regelen van de arbeids- en rusttijden.

Anders dan op het terrein van de arbeidsomstandigheden, waar bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers noopt tot niet-onderhandelbare normen die zowel werkgever als werknemer in acht moeten nemen, zijn er ten aanzien van arbeids- en rusttijden veel meer mogelijkheden voor variatie en onderlinge afspraken. Mogelijkheden daartoe worden bewust bevorderd, zowel in het kader van economische flexibiliteit als van ‘levensloop’-perspectieven (vergelijk de expliciete doelstelling van de Arbeidstijdenwet de combineerbaarheid van arbeid en zorg te bevorderen). De keerzijde daarvan is het risico dat werknemers, mede gelokt door de financiële voordelen van het maken van overuren, zoveel werk op zich nemen dat hun eigen gezondheid of de veiligheid op het werk daaronder lijdt.

In onderstaande paragrafen wordt per land een beknopt beeld geschetst van de systematiek van de normering. Daarbij is de verschillende situatie in elk land mede bepalend geweest voor de aandacht die we aan verschillende aspecten van de systematiek besteden.

2.1 België

In België is de hiërarchie van de rechtsbronnen in het arbeidsrecht duidelijk bepaald. Artikel 51 van de CAO-wet bepaalt de hiërarchie van de bronnen der verbindingen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers als volgt:

1. de dwingende bepalingen van de wet
2. de algemeen verbindend verklaarde cao's in de volgende orde:
 - de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad
 - de overeenkomsten gesloten in een paritair comité
 - de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité
3. de niet algemeen verbindend verklaarde cao's, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of is aangesloten bij een organisatie die de overeenkomst heeft ondertekend, in de volgende orde:
 - de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad

- de overeenkomsten gesloten in een paritair comité
- de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité
- de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan
- 4. de geschreven individuele arbeidsovereenkomst
- 5. de niet algemeen verbindend verklaarde cao, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet is aangesloten bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten
- 6. het arbeidsreglement
- 7. de aanvullende bepalingen van de wet
- 8. de mondelinge individuele overeenkomst
- 9. het gebruik

De Arbeidstijdenregeling in België is voornamelijk neergelegd in de Arbeidswet van 16 maart 1971. Sedert de inwerkingtreding is deze wet niet op systematische wijze herzien, wel is een aantal amenderingen en aanvullingen opgenomen. De reden daarvoor was de noodzaak tot flexibilisering van arbeidstijden als instrument ter bestrijding van werkloosheid. Ook Europese directieven leidden tot aanpassing van de wetgeving. Hoewel er aanzetten zijn geweest tot deregulering en flexibilisering heeft dat niet zozeer tot minder regelgeving geleid, als wel tot regelgeving die is opgesteld door andere actoren dan de nationale wetgever, bijvoorbeeld de Nationale Arbeidsraad en Paritaire Comités op sectorniveau.

Arbeidsvoorwaardenvorming lijkt in België nogal centralistisch plaats te vinden waarbij de sociale partners zodanige instituten zijn geworden dat ze eerder deel lijken te zijn gaan uitmaken van de wet- en regelgevende macht dan dat ze privaatrechtelijk partijen bij overeenkomsten zijn. Overleg vindt plaats op nationaal, sectoraal en ondernemingsniveau. De nationale cao bepaalt de speelruimte van de sectorale cao, de ondernemingscao kan alleen binnen de grenzen van de nationale en sectorale cao zaken regelen.

Naar Belgisch recht worden de werknemers gebonden via de binding van de werkgever. De door een arbeidsovereenkomst gebonden werkgever dient de normatieve bepalingen van de cao toe te passen op alle werknemers in zijn onderneming. Voor zover de werkgever geen lid is van een werkgeversvereniging die op sectoraal vlak een cao sluit, geldt een aanvullende binding van de bedrijfstakcao. De werkgever legt zijn arbeidstijdenregeling vast in het arbeidsreglement, dat wordt vastgesteld na overleg in de paritair samengestelde ondernemingsraad. Het is niet gebruikelijk dat afspraken over arbeidstijden tot stand komen door individueel overleg tussen werkgever en werknemer.

De Belgische arbeidstijdenwetgeving kent een flink aantal algemene verbodsbepalingen, bijvoorbeeld op zondag- en nachtarbeid. Dat wil niet zeggen dat er geen uitzonderingen zijn toegestaan, een bijzondere regeling in de vorm van een Koninklijk Besluit kan de sector of onderneming een specifieke regeling verschaffen. Van die mogelijkheid wordt op grote schaal gebruik gemaakt.

2.2 *Denemarken*

Denemarken had aanvankelijk slechts een deel van de Europese Richtlijn geïmplementeerd in een wettelijke regeling, namelijk de artikelen 3 en 4 betreffende de dagelijkse (11 uur) en wekelijkse rustperiode (24 uur). Deze twee artikelen zijn in 1996 opgenomen in een amendement van de Deense Arbeidsomstandighedenwet (wet 1196 van december 1996). Deze bepalingen gelden voor alle Deense werknemers.

De implementatie van de overige bepalingen van de Richtlijn werd overgelaten aan de (landelijke) koepelorganisaties van de sociale partners, die daartoe in 2000 een nationale cao afsloten. De dekkingsgraad van deze cao is ongeveer 80-85%.⁴ De

⁴ Alle werknemers die werken voor een werkgever die een cao heeft afgesloten met een vakbond die is aangesloten bij de landelijke koepelorganisatie van vakbonden LO (Landesorganisationen i Danmark) vallen onder de nationale cao. Dit percentage zegt dus niets over vakbondslidmaatschap, want ook ongeorganiseerde

figuur van de algemeenverbindendverklaring van cao's bestaat in Denemarken niet, zodat er geen mogelijkheid bestaat de regels formeel voor alle werknemers te doen gelden. Dit werd zowel door de regering als door sociale partners niet als een probleem gezien, omdat men ervan uit ging dat de resterende 15-20% van de werknemers voor wie de cao niet gold, dezelfde bescherming zou genieten, hetzij omdat individuele arbeidscontracten hierin zouden voorzien, hetzij vanwege de sterke invloed die door rechters in arbeidsgeschillen in de regel wordt toegekend aan cao's.

Dit werd door de Europese Commissie niet aanvaard en omdat de Denen vreesden dat zij de dreigende *infringement case* zouden verliezen werd alsnog een aanvullende wet gemaakt om de rest van de bepalingen van de Richtlijn te implementeren (wet 248, mei 2002, geamendeerd in april 2003 om de aanvullingen van ER 2000/34/EC van juni 2000 toe te voegen). Deze wet geldt voor alle werknemers voor wie geen cao geldt of ten aanzien van wie individuele arbeidscontracten niet dezelfde rechten garanderen. In deze aanvullende wet werd de bevoegdheid uitzonderingen vast te stellen en te bepalen welke mogelijkheden er zijn in cao's en individuele arbeidsovereenkomsten af te wijken van de wettelijke bepalingen, gedelegeerd aan de Minister, die daarvan in 2002 gebruik heeft gemaakt.

De sociale partners hebben de nationale wetgeving en de daarop gebaseerde wetgevingsbesluiten geïncorporeerd in de nationale cao voor zover deze betrekking hebben op de wekelijkse rustperiode, de bescherming van veiligheid en gezondheid en arbeidsritme. Deze regels zijn daardoor van toepassing op alle werknemers. Voor alle werknemers die werken voor een werkgever die een cao heeft afgesloten met een vakbond die valt onder de nationale koepelorganisatie van vakbonden LO (*Landesorganisationen i Danmark*) geldt de nationale cao. Deze biedt een minimumbeschermingsniveau dat overeenkomt met dat van de Europese Richtlijn, en is van toepassing voor zover er geen sectorale of lokale cao's zijn afgesloten die een

werknemers die voor een dergelijke werkgever werken, vallen eronder. Ook zegt het niets over het lidmaatschap van de werkgever van een werkgeversorganisatie, omdat ook individuele werkgevers cao's kunnen afsluiten met een vakbond. Tenslotte zegt het dus ook niets over de betrokkenheid van een werkgever via diens eventuele werkgeversorganisatie bij de landelijke koepelorganisatie van werkgeversverenigingen DA (Dansk Arbejdsgiverforening), die de andere partner is bij de nationale cao.

hoger beschermingsniveau bieden. Sectorale of lokale cao's mogen dus niet ten nadele van de werknemer afwijken van de nationale cao, hetgeen erop neer komt dat ze binnen de grenzen van de Europese Richtlijn moeten blijven. De wet stelt geen andere grenzen waarbinnen de cao-partners zouden moeten blijven.

Werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsniveau kunnen in Denemarken geen normen afspreken die onder het beschermingsniveau van de cao vallen.

De regels met betrekking tot arbeidstijden zijn dwingend en hoeven niet te worden ingeroepen door individuele werknemers. De Arbeidsinspectie is belast met de handhaving van de arbeidstijdenwetgeving omdat deze deel uitmaakt van de arbeidsomstandighedenwetgeving. Zij mogen met dat doel te allen tijde werkplekken inspecteren, eventueel met assistentie van de politie. De sancties zijn van strafrechtelijke aard (boetes of gevangenisstraf).

Het grootste deel van de wetgeving aangaande handhaving van arbeidstijden is echter slechts van toepassing op werknemers en werkgevers die niet onder een cao vallen (15-20%). Werkgevers die cao's hebben afgesloten vallen onder het handhavingsregime van cao's. Overtreding van de regels van de cao wordt opgevat als een inbreuk op de cao, waarvoor de sociale partners in eerste instantie in onderhandeling een oplossing trachten te vinden. Als hen dat niet lukt kunnen ze de zaak voorleggen aan het Arbeidsgerecht.

Naast deze beide handhavingsregimes bestaat voor werknemers de mogelijkheid een zaak voor de civiele rechter te brengen. In het geval van een werknemer die onder een cao valt, bestaat deze mogelijkheid alleen als de vakbond, om wat voor reden dan ook, weigert de zaak aan te kaarten bij de werkgever respectievelijk het Arbeidsgerecht. Een werknemer die niet onder een cao valt kan zowel een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie als een civiele rechtszaak beginnen.

2.3 *Duitsland*

Arbeidstijden zijn in Duitsland hoofdzakelijk op het federale niveau gereguleerd in de Arbeidstijdenwet (*Arbeitszeitgesetz*, 1994, geamendeerd in 2003). Ook de

winkeltijdenwet (*Ladenschlussgesetz*) bevat voor het onderwerp relevante bepalingen. Wetgevingsbesluiten op dit terrein kent Duitsland slechts in zeer beperkte mate en voor zeer specifieke gevallen⁵ Nationale cao's zijn er niet.

De wet ziet uitsluitend op werknemers en aanverwante categorieën zoals stagiaires en leerlingen. De wet is niet van toepassing op managers en ander hoger personeel. Werkgevers moeten echter op basis van de grondwettelijke *Fürsorgepflicht* bij het bepalen van de arbeidstijden voor deze categorie personeel wel rekening houden met de belangen van dit personeel.

De wet is ook niet van toepassing op inwonend personeel en dat van kerken en religieuze gemeenschappen. Speciale regels zijn van toepassing op jongeren en op personeel in de koopvaardij, de luchtvaart en de binnenvaart.

Ook voor de publieke sector gelden speciale regels. Ambtenaren op het federale niveau (*Bundesbeamte*) vallen onder het *Bundesbeamtengesetz* (1999) en de *Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten*. Voor niet-ambtenaren in dienst van de brandweer en andere noodhulpdiensten geldt in principe de Arbeidstijdenwet, zij het met speciale bepalingen.

De wettelijke bepalingen zijn in principe bindend. Voor zover er afwijkingen mogelijk zijn, worden deze mogelijkheden expliciet in de wet aangegeven. De sociale partners kunnen bij cao (ook op bedrijfsniveau) op bepaalde onderdelen afwijken van de wet; de individuele werkgever en ondernemingsraad kunnen dat via een ondernemingsovereenkomst. Dit laatste kan alleen als de sociale partners die mogelijkheid voor werkgever en ondernemingsraad hebben gecreëerd in de cao. Verder formuleert de wet een groot aantal bijzondere gevallen waarin de Arbeidsinspectie, binnen bepaalde grenzen, vergunning mag verlenen voor afwijkingen van de wettelijke bepalingen. Sociale partners c.q. werkgever en ondernemingsraad mogen in hun overeenkomsten geen bedingen sluiten die strijdig zijn met de verplichte onderdelen van de wet en moeten, waar er mogelijkheden voor

⁵ *Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie*, 1968, geamendeerd in 1994; *Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie*, 1963, geamendeerd in 1994.

hen zijn gecreëerd, blijven binnen de in de wet aangegeven grenzen. In cao's en bedrijfsovereenkomsten kan op deze manier een lager beschermingsniveau worden overeengekomen dan het wettelijke standaardniveau. Voor bepaalde categorieën werknemers hebben de bij deze overeenkomsten betrokken partijen meer vrijheid om af te wijken van de wet (onder meer in de landbouw en de de gezondheidszorg). Er kan ook een hoger beschermingsniveau worden afgesproken. Dit laatste gebeurt in de praktijk bijvoorbeeld ten aanzien van de standaard werkweek die gemiddeld op 37,4 uur lag in de oude *Länder* en op 39,1 in de nieuwe (in de wet: 48 uur).

Omdat dergelijke afspraken over arbeidstijden als zogenaamde *betriebliche Normen* worden beschouwd, gelden zij op basis van de Wet op de cao's voor de individuele werknemer en de individuele werkgever in die gevallen waarin de werkgever gebonden is door de cao, dat wil zeggen zelf partij is dan wel lid is van een werkgeversvereniging die partij is bij een cao.⁶ Werkgevers die niet gebonden zijn, maar wel lid van de bij de cao betrokken werkgeversvereniging zouden kunnen zijn, kunnen een cao in hun bedrijf implementeren door middel van een ondernemingsovereenkomst met de ondernemingsraad. Deze overeenkomst moet identiek zijn aan de cao en bindt dan de werkgever en alle werknemers.

Bij het ontbreken van een OR kan de werkgever de cao-bepalingen implementeren via de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever kan noch eenzijdig noch via een individuele arbeidsovereenkomst bepalingen opleggen die afwijken van de cao of de wet.

Tenslotte moet worden opgemerkt dat arbeidstijden gedeeltelijk vallen onder de medebeslissingsrechten van de ondernemingsraad. Deze mag meebeslissen over het begin en het einde van de dagelijkse werktijd inclusief de pauzes en de verdeling van de arbeidstijden over de dagen van de week, voor zover niet voorgeschreven door de wet of cao.

⁶ De algemene regel is dat afspraken uit de CAO slechts gelden in de individuele arbeidsrelatie als beide partijen aan de CAO gebonden zijn, dat wil dus voor het geval van de werknemer zeggen dat hij vakbonds lid moet zijn. Voor afspraken over arbeidstijden ligt dit dus anders.

Handhaving van de regels geschiedt hoofdzakelijk langs de publiekrechtelijke weg door de Arbeidsinspectie of een verwant orgaan.⁷ Niettemin kan ook een civiele procedure worden gestart, hetzij door een cao-partner, hetzij door de ondernemingsraad, hetzij door een individuele werknemer.

De Arbeidsinspectie mag maatregelen opleggen aan de werkgever die noodzakelijk zijn om zijn plichten in het kader van de Arbeidstijdenwet te vervullen, mag informatie vragen van de werkgever die nodig is voor de uitvoering van de wet, en mag inzage vragen in roosters, cao's en bedrijfsovereenkomsten. Verder mag zij gedurende de werktijd werkplekken inspecteren. Buiten werktijd en in gevallen waarin de werkplek zich in een woning bevindt mag dat alleen met het doel gevaar voor de openbare orde te voorkomen.

De werkgever heeft de verplichting de op zijn onderneming van toepassing zijnde wet- en regelgeving aangaande arbeidstijden in het bedrijf ter inzage te leggen, inclusief toepasselijke cao's en bedrijfsovereenkomsten. De werkgever is verder verplicht een registratie bij te houden (en gedurende twee jaar te bewaren) van de gewerkte uren die de standaard werkdag van acht uur overschrijden.

De meeste overtredingen van de Arbeidstijdenwet worden gezien als administratiefrechtelijke overtredingen. Een dergelijke overtreding kan worden beboet met een boete tot 15.000 euro. Als een werkgever door overtreding van bepalingen van de Arbeidstijdenwet de gezondheid van een werknemer of diens arbeidsgeschiktheid in gevaar brengt, of herhaaldelijk dezelfde bepalingen van de wet overtreedt, dan wordt dit gezien als een misdrijf.

Een civiele procedure kan worden gestart door een vakbond of een werkgeversorganisatie in haar hoedanigheid van partij bij een cao, door een ondernemingsraad als partij bij een bedrijfsovereenkomst, en door een individuele werknemer. De laatste twee kunnen zich direct tot de rechter wenden.

⁷ *Gerwerbeaufsichtämter, Ämter für Arbeitsschutz, Bergämter.*

2.4 Frankrijk

De *ordonnance* van 16 januari 1982, die de wettelijke werkweek in Frankrijk beperkte tot 39 uur, is nog steeds het kader voor de Franse regeling van arbeids- en rusttijden. Tegelijkertijd biedt zij ruime mogelijkheden voor de sociale partners dit kader via cao's aan te passen en desgewenst ook normen vast te stellen (in *accords dérogatoires*) die voor werknemers ongunstiger zijn dan die van de wettelijke regeling. De algemene regeling is niet van toepassing op zelfstandigen, op leidend personeel en op de publieke sector; voor de laatste gelden afzonderlijke regelingen waarvan de inhoud inmiddels grotendeels overeenkomt met de regeling voor de private sector.

De laatste jaren is de regeling ook in het kader komen te staan van het werkgelegenheidsbeleid. De normale werkweek is teruggebracht naar 35 uur (*loi Aubry II* van 19 januari 2000) en de onderhandelingsmogelijkheden van sociale partners zijn verder verruimd, waardoor de regeling van de arbeidstijden een complex karakter heeft gekregen. De wetgever behandelt daarbij cao's op bedrijfstak- en ondernemingsniveau als gelijkwaardig, maar kent soms bevoegdheden exclusief toe aan (algemeenverbindend verklaarde) bedrijfstakcao's. In de praktijk is het ondernemingsniveau van essentieel belang: arbeidsduur en roosters maken verplicht onderdeel uit van de onderhandelingen op ondernemingsniveau. Alleen de representatieve vakbonden kunnen met de werkgever onderhandelen en een akkoord afsluiten over arbeidstijden. Sinds 1982 zijn de onderhandelingsmogelijkheden van sociale partners steeds verder verruimd, waarbij ten aanzien van veel thema's ook ten nadele van werknemers kan worden afgeweken van de wettelijke standaardnormen binnen eveneens door de wet aangegeven grenzen. Op bedrijfstakniveau moet het dan gaan om een algemeenverbindend verklaarde cao. Op ondernemingsniveau kan zo'n *accord dérogatoire* door elke representatieve bond worden afgesloten, maar een bond die de meerderheid van de werknemers vertegenwoordigt kan het van kracht worden van een akkoord afgesloten door een minderheidsbond blokkeren.

Ondernemingsraden worden wel geïnformeerd en geconsulteerd over de organisatie van werktijden en roosters binnen de onderneming, maar hebben evenmin als individuele werknemers de bevoegdheid daarover met de werkgever van de wettelijke normen afwijkende afspraken te maken. De werkgever is wel bevoegd in buitengewone situaties, zoals rampenbestrijding, de wekelijkse rustperiode op te schorten. De Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid bedrijven toe te staan van bepaalde regels af te wijken.

Ondernemingsraden hebben wel taken in het kader van het toezicht op de naleving van de normen binnen de onderneming; zo mogen zij registraties opvragen en inzien. Vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsniveau, die door hun betrokkenheid bij afspraken in toenemende mate als deskundigen gelden, en individuele werknemers kunnen klachten melden aan de Arbeidsinspectie die de spil vormt in de handhaving. Civiele procedures over arbeidstijden zijn vrijwel alleen aan de orde als de arbeidsverhouding al is verbroken.

De *lois Aubry* hebben, onder meer door ondernemingen verlaging van sociale lasten te bieden als zij afspraken over reductie van de werkweek zouden combineren met het creëren van extra werkgelegenheid, een grote invloed gehad op de cao-onderhandelingen, wat mag blijken uit het grote aantal ondernemingscao's dat sindsdien is afgesloten. De komst van een conservatieve regering heeft een wetswijziging meegebracht (wet van 17 januari 2003) die een eind heeft gemaakt aan deze tot werktijdvermindering stimulerende maatregelen, zonder overigens fundamenteel af te doen aan de - nog steeds omstreden - *lois Aubry*. Wel zijn de voorwaarden waaronder de 35-urige werkweek moet worden toegepast, versoepeld.

2.5 Italië

Het Italiaanse systeem van normstelling met betrekking tot arbeidsvoorwaarden lijkt overzichtelijk in de zin dat de maxima voor de arbeidstijden bij formele wet worden bepaald, die grotendeels wordt gevoed door wat de sociale partners op centraal niveau in nationale cao's zijn overeengekomen en door de Europese

richtlijnen voor zover die dwingen tot regelgeving. De nationale cao-partijen mogen vaak afwijken van de wet. Nationale cao's gaan vaak vooraf aan wetgeving, de wetgeving codificeert vaak de cao-bepalingen. Op het decentrale niveau, onderneming of individuele overeenkomst mag slechts binnen de door de wet en cao toegestane bandbreedte over arbeidstijden worden gecontracteerd.

Het principe van maximale arbeidstijd per dag is vastgelegd in artikel 36(2) van de Grondwet. Dit principe is verder uitgewerkt in het Burgerlijk Wetboek, dat op zijn beurt weer verwijst naar maxima in specifieke wetgeving, het zgn. Wetgevingsbesluit. De uiterste grenzen van de wet worden over het algemeen niet gebruikt in de cao's die bepalingen over arbeidstijden bevatten. Vrijwel in alle sectoren is de normale werkweek 38 tot 40 uur per week. In 1997 zijn de normen van de cao's gecodificeerd in wetgeving. De Richtlijn van 1993 werd gezien als een uitgelezen kans om het Italiaanse systeem van arbeidstijden te moderniseren.

In eerste instantie werd getracht deze zaak te reguleren door middel van het sluiten van een interconfederale overeenkomst tussen de werkgeversvereniging Confindustra en verschillende vakbondsfederaties. Voor een deel werd deze overeenkomst weer gecodificeerd in wetgeving. Dit proces bracht veel wijzigingen van de arbeidstijdenwet- en -regelgeving voort. De implementatie vond plaats op een nogal gefragmenteerde en niet steeds volstrekt rationele wijze. De nationale wetgever zag een aantal specifieke aspecten die uit de EU waren aangedragen over het hoofd, in het bijzonder de regulering van rusttijd en pauzes. Bovendien werd een deel van de eerdere regelgeving niet officieel ingetrokken, zodat er onderling onverenigbare en zelfs tegenstrijdige normen in omloop waren. Dit leidde tot behoorlijke problemen. Als belangrijk kenmerk moet allereerst worden genoemd dat er geen specifieke bepaling bestaat over het maximale aantal uren werktijd per dag, en ten tweede de uitgebreide verwijzing van het onderwerp arbeidstijden naar het proces van collectieve onderhandelingen.

2.6 Noorwegen

De algemene regels met betrekking tot arbeidstijden zijn neergelegd in hoofdstuk X van de Noorse Arbeidsomstandighedenwet (*Arbeidsmiljøloven*, AML) van 1977. Deze ziet in principe op alle werknemers, inclusief overheidspersoneel. Er zijn echter wel uitzonderingen, onder andere voor hoger personeel en voor militairen, politie en brandweer, maar ook voor onderwijspersoneel waarvan de arbeidstijden uitsluitend in cao's zijn geregeld. Noorwegen kent geen algemene regelgeving in wetgevingsbesluiten; wel bevatten die bepalingen voor specifieke categorieën personeel, zoals militairen, werknemers in de burgerluchtvaart en in de offshore petroleum sector.

Het volgende belangrijke niveau van regulering van arbeidstijden is dat van cao's op sectorniveau. Hierin worden specifiekere regels vastgelegd die in de regel restrictiever zijn dan de wettelijke regels. Ook op het niveau van de intersectorale (nationale) cao kunnen afspraken worden gemaakt over arbeidstijden, maar dit is niet gebruikelijk.

Vervolgens kunnen ook op ondernemingsniveau cao's worden afgesloten, waarvoor zowel de wet als sectorale cao's de mogelijkheid bieden en waaraan in wet en/of sectorale cao's (procedurele) voorwaarden worden gesteld. In de praktijk gaat het hier om afspraken tussen de werkgever enerzijds en de arbovertegenwoordigers of een ondernemingsraad anderzijds; ook als deze geen formele banden heeft met een vakbond geldt de afspraak als cao. De meeste afspraken met betrekking tot arbeidstijden worden gemaakt middels deze lokale cao's en het is dan ook deze vorm van cao's waaraan in de wet de meeste aandacht is besteed.

Ook in het individuele arbeidscontract kunnen afspraken worden gemaakt over arbeidstijden. De mogelijkheden voor afwijkingen in het individuele arbeidscontract zijn beperkter dan die voor de cao-partners, omdat regulering door middel van cao's geacht wordt meer in overeenstemming te zijn met de strekking van de wet (zelfregulering door lokale partijen). Het individuele arbeidscontract mag dan ook niet derogeren aan de cao.

Tenslotte is er een rol weggelegd voor de Arbeidsinspectie, als het werk betreft van zodanig bijzondere aard dat het onmogelijk binnen de grenzen van de wettelijke regels kan worden uitgevoerd. De Arbeidsinspectie mag in zulke gevallen een vergunning verlenen de arbeidstijden anders te organiseren gedurende een periode van maximaal zes maanden, onder de voorwaarde dat een aan de wet gelijkwaardige bescherming van de veiligheid en het welzijn van de werknemers wordt gegarandeerd. De Arbeidsinspectie heeft ook mogelijkheden afwijkingen toe te staan met betrekking tot nachtwerk, werk op zondag en annualisering van arbeidstijden, onder de voorwaarde dat hierover de werknemers worden gehoord.

De Arbeidsomstandighedenwet en de daarop gebaseerde wetgevingsbesluiten leggen het minimum beschermingsniveau vast, waarvan *in principe* bij cao niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken. In de wet zelf staat echter expliciet aangegeven van welke normen eventueel wel ten detrimente van de werknemers mag worden afgeweken, hetgeen erop neer komt dat er wel degelijk nogal wat afwijkingsmogelijkheden zijn. Een andere uitzondering betreft de positie van grote vakbonden (meer dan 10.000 leden), die geheel vrij zijn cao-afspraken te maken die van de wet afwijken ten nadele van de werknemers, met als enige uitzondering dat niet mag worden afgeweken van het individuele recht op weigering van overwerk meer dan 200 uur per jaar. De cao-afspraken kunnen in ieder geval betrekking hebben op werktijden (inclusief overwerk), nachtwerk, werk op zondag, pauzes, dagelijkse en wekelijkse rusttijden.

De wet noemt ook voor een beperkt aantal onderwerpen afwijkingsmogelijkheden ten nadele van de werknemer, binnen bepaalde grenzen, middels het individuele arbeidscontract.

Ook de Arbeidsinspectie mag in in de wet aangegeven gevallen afwijken ten nadele van de werknemers. Het betreft hier een afwijkingsmogelijkheid zonder begrenzing (behalve de duur: zes maanden en onder de voorwaarde van vooraf raadplegen van de werknemers) met betrekking tot werk van bijzondere aard en afwijkingsmoge-

lijkheden met betrekking tot bepaalde onderwerpen waaraan wel een uiterste grens wordt gesteld.

Omdat de dekking van de cao's geen 100% is (gemiddeld 70%, 100 % in de collectieve sector, 50% in het bedrijfsleven) en van de mogelijkheid om cao's algemeenverbindend te verklaren tot op heden geen gebruik is gemaakt, valt een substantieel deel van de werknemers officieel onder de lagere beschermingsgraad van de Arbeidsomstandighedenwet. In de praktijk worden echter de in de cao's afgesproken normen, vooral die met betrekking tot de 37,5-urige werkweek, vaak ook toegepast op werknemers die officieel niet onder een cao vallen.

De handhaving van de regels aangaande arbeidstijden is hoofdzakelijk de verantwoordelijkheid van de Arbeidsinspectie. Waar het de wettelijke regels betreft is uitsluitend de Arbeidsinspectie verantwoordelijk. De naleving van de regels van de Arbeidsomstandighedenwet steunt echter in Noorwegen in hoge mate op bedrijfsinterne zelfregulering en –controle. Eén van de taken van de Arbeidsinspectie bestaat uit advisering aangaande en controle van bedoelde bedrijfsinterne systemen. De Arbeidsinspectie kan zowel administratiefrechtelijk als strafrechtelijk optreden in gevallen waarin de wet wordt overtreden.

In die gevallen waarin conflicten over arbeidstijden gezien worden als verschil van mening over de interpretatie van de cao, kunnen de cao-partijen de zaak voorleggen aan de arbeidskamer van de civiele rechtbank. Voorafgaand aan deze rechtsgang wordt de zaak in de regel eerst voorgelegd aan de sociale partners op centraal niveau. De Arbeidskamer krijgt ongeveer vijf à zes keer per jaar te maken met een zaak over arbeidstijden, waarbij het echter zelden direct gaat over de interpretatie van de wet.

Een individuele werknemer (eventueel vertegenwoordigd door zijn of haar vakbond) kan een rechtszaak beginnen indien het om een individueel geval gaat, bijvoorbeeld onenigheid over overwerkcompensatie of ontslag op grond van onenigheid over arbeidstijden. Er worden zelden civiele zaken over arbeidstijden aangespannen. Een alternatief voor de werknemer is de Arbeidsinspectie in te

schakelen. Als het om een ernstige inbreuk op de wet gaat, kan de Arbeidsinspectie de zaak voor de administratieve of strafrechter brengen.

2.7 Oostenrijk

Ook in Oostenrijk is in de regelgeving met betrekking tot arbeidstijden de doelstelling van bescherming van werknemers tegen excessieve eisen van werkgevers de laatste decennia aangevuld en gerelativeerd door doelstellingen van arbeidsmarkt- en algemeen economisch beleid. Naast centrale wetgeving (*Arbeitszeitgesetz*, *Arbeitsruhegesetz*) hebben cao's de laatste tijd aan betekenis gewonnen voor de normstelling. In Oostenrijk komen cao-afspraken hoofdzakelijk tot stand op bedrijfstakniveau; cao's op nationaal of regionaal, maar ook op ondernemingsniveau komen slechts bij uitzondering voor en spelen geen rol van enige betekenis in de normstelling ten aanzien van arbeids- en rusttijden. Ondernemingsraden zijn niet rechtstreeks bevoegd om collectieve afspraken over arbeids- en rusttijden te maken, maar kunnen veelal op basis van delegatiebepalingen in bedrijfstakcao's in overleg met de werkgever komen tot gedetailleerde regelingen die dan worden neergelegd in ondernemingsovereenkomsten.

De wetgever heeft in de loop der tijd de sociale partners steeds meer ruimte geboden in cao's af te wijken van de (veelal) strakke wettelijke normen, met het doel meer flexibiliteit toe te laten maar tegelijkertijd de hoofddoelstellingen van het arbeidstijdenrecht te behouden.

De regelingen zijn uitsluitend van toepassing op de private sector. Voor de publieke sector is er een aparte wet en een aantal besluiten, mede omdat de Oostenrijkse publieke sector geen cao's kent maar formeel-eenzijdige vaststelling van de arbeidsvoorwaarden. Informeel wordt er wel over deze voorwaarden onderhandeld, waarna de resultaten door de overheid worden vastgesteld. De regelingen voor de publieke sector zijn de laatste decennia wel inflexibeler gebleven dan die in de private sector. Zo is de normale werkweek nog steeds 40 uur, terwijl deze in de private sector tot 38,5 is teruggebracht. Een en ander hangt samen met de betere

juridische bescherming van werknemers in de publieke sector die aan een uitruil van korter werken tegen grotere flexibiliteit, zoals deze in de private sector heeft plaatsgehad, in de weg heeft gestaan.

2.8 Spanje

De Spaanse Grondwet draagt in art. 40.2 het openbaar gezag op de noodzakelijke rust te garanderen middels beperking van de arbeidstijd en het garanderen van periodieke vakanties. De toepasselijke wetgeving is de *Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)*, aangevuld door een Koninklijk Besluit van 24 maart 1995⁸ dat de normale maximale werkweek fixeert op 40 uur en de maximale lengte van de werkdag, tenzij bij cao anders wordt afgesproken, op negen uur. Verder wordt een minimale dagelijkse en wekelijkse rust vastgelegd, evenals een minimum aantal vakantiedagen en een maximaal aantal uren overwerk per jaar. Nadere bijzondere regels zijn opgenomen in een uitvoeringsbesluit, het *Real Decreto 1561/1995* van 21 september 1995.

De Grondwet reserveert het uitvaardigen van algemeen-bindende arbeidsrechtelijke normen voor de statelijke overheid. De sociale partners kunnen bij cao nadere afspraken maken binnen de grenzen die daaraan door de wet zijn vastgelegd. Zo kan een langere werkdag worden afgesproken dan het standaard maximum van 9 uur en biedt de wet ruimte voor een ‘annualisering’ van maxima, zodat een onregelmatige verdeling van werktijd over het jaar (ook t.a.v. seizoensarbeid) mogelijk is.

De inhoudelijke normen zijn van toepassing op werkers zoals omschreven in art. 1.1 TRET, waarbij zelfstandigen en de publieke sector zijn uitgesloten. Voor de publieke sector geldt een aparte, publiekrechtelijke regeling die inhoudelijk grotendeels vergelijkbaar is, zij het dat het aantal uren per week beperkt is tot 37,5.

⁸ *Real Decreto Legislativo 1/1995*, 24-3-1995, waarbij de tekst van de *Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)* werd herzien die in art. 34 en volgende arbeidstijden regelt.

Sommige regio's hebben voor de publieke sector een werkweek van 35 uur geïntroduceerd.

Afspraken over onregelmatige roosters hebben, indien bij bedrijfstakcao geregeld, algemene gelding voor de hele sector; uitsluitend bij ondernemingscao kan daar weer van worden afgeweken. Dat kan niet in het individuele arbeidscontract; in het algemeen geldt dat collectieve overeenkomsten prevaleren boven afspraken op individueel niveau.

In de handhaving vervult de Arbeidsinspectie een spilfunctie. Werknemers, hun vertegenwoordigers bij het bedrijf en vakbonden kunnen een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie. Daarnaast kan de werknemer of diens vakbond een gerechtelijke procedure beginnen, in het kader waarvan altijd eerst een poging tot schikking wordt gedaan.

Arbeidstijden zijn een terugkerend thema in de cao-onderhandelingen in Spanje. Hoewel de maximale arbeidstijden ook bij de werkenden bekend zijn, is er een wijdverspreide cultuur van extra uren maken, veelal onbetaald, omdat werk wordt gezien als een kwestie van iets afmaken en van het bewerkstelligen van een resultaat, ook als dat meer tijd vergt dan afgesproken.

2.9 *Verenigd Koninkrijk*

Onderzoek van het begin van de jaren negentig laat zien dat in het Verenigd Koninkrijk veel meer uren werden gewerkt dan in de rest van Europa. Er heerst(e) een 'overtime culture', het lijkt normaler om 48 of meer uren te werken, dan de continentale 35 of 38.⁹ Niet alleen werden er meer uren gewerkt, ook de mogelijkheden tot flexibiliteit waren voor de werkgevers groot.

Het jaar 1998 is in verband met de arbeidstijden als een omslagpunt te kenmerken. In dat jaar werden de *Working Time Regulations* (WTR) ingesteld, centrale wetgeving zoals wij die ook kennen. Voor die tijd was arbeidstijd een onderwerp voor

⁹ Barnard, Deakin, Hobbes, *The use and necessity of art 18.1(b)(i) of the Working Time directive in the UK*, December 2002.

afspraken, al dan niet door collectieve onderhandelingen, op ondernemingsniveau. Van dwingende nationale regelgeving was nauwelijks sprake. Het onderwerp arbeidstijden heeft in de UK niet vaak tot veel politieke commotie geleid. Het belang van de collectieve onderhandelingen was altijd groot, maar is in de laatste 25 jaren sterk afgenomen. Omdat arbeidstijd door middel van dat model van arbeidsverhoudingen was geregeld, heeft die afkalving ook gevolgen gehad voor dit onderwerp. De wijzigingen van 1998 werden in eerste instantie ingegeven door de EG, de aanleiding was de vereiste implementatie van de richtlijn van 1993.

Overigens heeft de UK eerst tevergeefs getracht de juridische basis voor de richtlijn bij het EG Hof aan te vechten. De UK was te laat met de implementatie en werd door het Hof een aantal maal met betrekking tot arbeidstijden gedwongen af te zien van de eigen wetgeving (svoornemens)

De kernelementen van de WTR zijn de introductie van een maximum grens van gemiddeld 48 uren aan arbeidsuren per week, een minimumvakantie, een verplichte rusttijd van 11 aaneengesloten uren in elke 24 uren-periode, beperkingen op nachtarbeid van max 8 uren per 24 uur en een verplichte rustdag in de week.

Het kenmerk dat de Engelse regelgeving onderscheidt van die in elke andere EU-lidstaat is dat de UK de mogelijkheid van de individuele *opt-out* in de wetgeving heeft opgenomen. Op grond van een wettelijke bepaling (R.5) is het toegestaan om de werknemer te laten afzien van de toepassing van de norm van maximum 48 uur arbeidstijd per week (niet van de andere minimumnormen). Daarvan wordt op grote schaal gebruik gemaakt. Blijkbaar weerspiegelt dat hoe over dit onderwerp wordt gedacht. Het is aannemelijk dat wanneer een zodanige norm normaal wordt gevonden, de naleving van de normen ten aanzien van werknemers die niet zo een *opt-out* hebben getekend ook niet zo erg strak ter hand zal worden genomen.

Omdat, anders dan op het continent, de collectieve overeenkomsten ondergeschikt zijn aan de individuele is het voor vakbonden niet mogelijk om deze praktijk te wijzigen, althans niet met juridische instrumenten. De WTR geeft aan de sociale partners op verschillende niveaus de mogelijkheid om bij collectieve overeenkomst of ondernemingsovereenkomst af te wijken van een aantal bepalingen van de wet

die betrekking hebben op nachtarbeid, rusttijd per dag en per week, pauze en referentieperiode van het maximum aantal uren dat per week mag worden gewerkt. Opvallend is het daarbij dat de WTR geen uiterste grenzen aangeeft, behalve ten aanzien van de referentieperiode die maximaal een jaar mag zijn.¹⁰ De kaderwet van de WTR voorziet in een aantal individueel afdwingbare rechten die enerzijds worden gehandhaafd door de *Health and Safety Executive* (HSE) en anderzijds door de *Employment Tribunals* (ET). De aanspraken (entitlements) rusttijd, vakantie en pauze horen bij de ET en de uiterste grenzen vallen onder de competentie van de HSE. Het effect van de introductie van de WTR op de dagelijkse praktijk is betrekkelijk gering geweest.

2.10 Typologie van de systematiek van de normering

In de voorgaande paragrafen zijn de systemen van totstandkoming van normering van arbeids- en rusttijden in de negen landen kort beschreven. Vergelijking van deze korte beschrijvingen brengt ons ertoe voor een typering van de stelsels van normering van arbeids- en rusttijden in de verschillende landen kunnen aan te sluiten bij een onderscheid in drie systemen van juridische regeling van arbeidsvoorwaardenvorming in de EU¹⁰:

- het Romaans-Germaanse systeem
- het Anglo-Ierse systeem
- het Noordelijke systeem

Het *Romaans-Germaanse systeem* wordt gekenmerkt door de centrale en actieve rol die de overheid speelt in de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaardenvorming. België, Duitsland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk en Spanje zijn in dit onderzoek landen die een zodanig systeem kennen. De arbeidswetgeving van deze landen is over het algemeen uitgebreid en veelomvattend in de zin dat niet alleen

¹⁰ C. Barnard, *EC Employment Law*, 2nd edition, Oxford EC Law Library, 2000, p. 78-80.

veel onderwerpen zijn geregeld, maar dat hun wettelijke regeling ook nogal gedetailleerd is. De stevige rol van de overheid komt onder meer tot uiting in de mogelijkheid om het bereik van collectieve arbeidsovereenkomsten door middel van algemeenverbindendverklaring uit te breiden tot werkgevers en werknemers in de betreffende sector die niet zijn aangesloten bij de contractsluitende partijen. In enkele landen (België, Oostenrijk, Duitsland, Nederland) kan de overheid algemeenverbindend verklaren na een verzoek van de contractspartijen, in andere heeft de overheid in deze zelf een discretionaire bevoegdheid (Frankrijk). Door dit mechanisme is het bereik van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de landen groot, terwijl de organisatiegraad vaak niet erg hoog is.¹¹ Enkele landen (België, Italië, Oostenrijk, Spanje) met dit systeem kennen ook nationale collectieve arbeidsovereenkomsten waarin een bepaalde arbeidsvoorwaarde sectoroverstijgend wordt geregeld. In een aantal landen heeft zich de laatste jaren een ontwikkeling voorgedaan die kan worden gekenschetst als decentralisering, een verandering in het onderhandelingsniveau van sector naar onderneming. Die beweging was enerzijds autonoom van aard, dat wil zeggen dat de partijen daartoe zelf besloten (België, Oostenrijk), maar had ook te maken met het toekennen van bevoegdheden aan representatieve organen op het ondernemingsniveau (Nederland, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk). Overeenkomsten en ander afspraken van de werkgever met een ondernemingsraad of ander representatief orgaan zijn ondergeschikt aan de geldende collectieve arbeidsovereenkomst. De oorspronkelijk EG-lidstaten behoorden allen tot deze groep, waardoor het systeem model heeft gestaan voor veel EG- en later EU-wetgeving.

Het belangrijkste kenmerk van het *Anglo-Ierse systeem* is de beperkte rol die de overheid speelt op het terrein van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaardenvorming. Het Verenigd Koninkrijk is in dit onderzoek het enige land dat in deze groep valt. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn alleen van toepassing op de

¹¹ De praktijk van het algemeenverbindend verklaren (avv) verschilt van land tot land, in België is avv vrijwel automatisch en vanzelfsprekend, in Frankrijk, Spanje en Nederland is het gebruikelijk maar wordt het niet systematisch toegepast. In Oostenrijk en Duitsland wordt slechts een minderheid van de cao's ge-avvd.

contractspartijen zelf en creëren op zichzelf geen juridische verbintenis. De collectieve arbeidsovereenkomst is dan ook niet de belangrijkste bron van arbeidsrecht in dit systeem. Algemeenverbindend verklaren van collectieve contracten is niet mogelijk. De bepaling van de inhoud van de arbeidsovereenkomst is grotendeels voorbehouden aan de individuele partijen. Er bestaan geen uitgebreide wettelijke voorschriften voor de individuele, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst. Overigens is de laatste 25 jaar daarin wel enigszins een kentering gekomen, met name onder invloed van de EG-regelgeving.

Ook in het *Noordelijke systeem* speelt de overheid een betrekkelijk beperkte rol ten aanzien van de arbeidsverhoudingen. Denemarken en Noorwegen vallen in deze categorie, hoewel dit laatste land ook kenmerken heeft van het Romaans-Germaanse systeem. De hoeksteen van dit systeem wordt gevormd door een aantal centrale collectieve arbeidsovereenkomsten, ondersteund door een fundamentele permanente basisovereenkomst die zelden wordt gewijzigd of zelfs maar ter discussie staat. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten worden vrijwillig (of uit gewoonte) toegepast door de overgrote meerderheid van de werkgevers, niet primair op grond van een juridische verplichting.¹² De overheid interenieert in beginsel slechts wanneer de partijen daarom verzoeken. De hoeveelheid dwingend wettelijk arbeidsrecht is daarom zeer beperkt. Het systeem wordt gekenmerkt door een hoge organisatiegraad waardoor het overgrote deel van de werkenden valt onder de werking van een collectieve arbeidsovereenkomst.

De systematiek van de normering wordt nu in het volgende hoofdstuk nader uitgewerkt.

¹² Dit komt overigens ook voor in landen die in het Romaans-Germaanse systeem passen, zoals in Italië.

3 *Systematiek van de regelgeving met betrekking tot arbeids- en rusttijden*

In dit hoofdstuk gaan wij in op de systematiek van de normstelling en van de handhaving van de normen ten aanzien van arbeids- en rusttijden. Daarnaast wordt apart aandacht besteed aan eventuele voornemens tot wijziging van de regeling, voor zover die in de hier besproken landen bestaan. Telkens wordt per thema aangegeven hoe de situatie in elk van de negen landen kort kan worden aangeduid. In het eerste deel van het hoofdstuk gaan wij in zes paragrafen in op de mogelijkheden van de hierboven onderscheiden niveaus (wetgever/centrale overheid, cao-partners op nationaal, sector- of ondernemingsniveau en individuele werkgever en werknemer) tot normering, alsmede op de categorieën werkers die van de algemene regeling zijn uitgezonderd.

In het tweede deel van het hoofdstuk gaan wij in vijf paragrafen in op de systematiek van de handhaving: wie wordt op niet-naleving aangesproken, wat zijn de bijdragen van publieke handhaving en die van de kant van werknemers zelf, welke bevoegdheden en welke sancties staan ter beschikking? We sluiten, ten derde, af met opmerkingen over voornemens, indien aanwezig, tot wijziging van de regeling in elk van de landen.

3.1 *Systematiek van de normstelling*

In dit deel van hoofdstuk 3 gaan wij in de eerste vijf paragrafen in op de mogelijkheden van de wetgever/centrale overheid in wet of wetgevingsbesluit, van cao-partners in nationale, sector- of ondernemingscao's en van individuele werkgever en werknemer in het arbeidscontract arbeids- en rusttijden te normeren. De strekking van de regeling in elk land wordt pas duidelijk als de verschillende bepalingen in hun onderling verband worden gezien, maar daartoe is het nodig voor elk niveau de bevoegdheidsverdeling, die deel uitmaakt van het stelsel van *arbeidsverhoudingen* in elk van de landen duidelijk uiteen te zetten.

Die uiteenzetting concentreert zich op de normatieve regeling. Hoewel hier en daar, voor zover wij over die informatie konden beschikken, wel iets wordt gezegd over de omvang van het feitelijk gebruik van bepaalde mogelijkheden, hebben wij dat niet systematisch kunnen doen; dergelijke opmerkingen zijn dan ook niet meer dan verspreide kanttekeningen bij een uiteenzetting van de normatieve regeling.

3.1.1 De centrale overheid: inhoudelijke algemeen-bindende regels

In deze eerste paragraaf is de centrale vraag in welke mate regelgeving ten aanzien van arbeids- en rusttijden in elk land de vorm heeft gekregen van algemeen verbindende regels die op nationaal niveau zijn vastgelegd. Dat kan zijn in drie vormen: wetten, wetgevingsbesluiten (onze AmvB's) en nationale cao's, al komen die laatste niet overal voor.

België

De bevoegdheid tot regelgeving ligt bij de federale wetgever. De Arbeidswet van 1971 geeft voorts de Kroon de bevoegdheid om bij KB nadere regels te stellen. De Wet van 17 maart 1987 biedt de mogelijkheid om via cao's van de wet af te wijken. Enkele malen heeft Europese regelgeving genoopt tot aanpassing van de regelgeving (gelijke behandeling M/V en nachtarbeid).

Denemarken:

De bevoegdheid tot regelgeving ligt bij de nationale wetgever. Denemarken kent een algemeen geldende wettelijke regeling in een amendement van de Arbeidsomstandighedenwet met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse rustperiode (*Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og fridøgn*, nr. 1196, 27 december 1996). Een 'aanvullende' wet (*Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet*, nr. 248, 8 mei 2002, gewijzigd op 8 april 2003) regelt de resterende onderwerpen met betrekking tot arbeidstijden. Deze wet geldt slechts voor de 15 à 20% werknemers

die niet vallen onder cao's of individuele arbeidsovereenkomsten die dezelfde rechten garanderen. De rest van de werknemers (ca. 85%) valt voor wat betreft de resterende onderwerpen aangaande arbeidstijden onder een nationale cao. Deze cao heeft echter een deel van de 'aanvullende' wet, en de daarop gebaseerde uitvoeringsbesluiten, geïncorporeerd. De wetgevingsbesluiten (nr.324 van 23 mei 2003 en nr. 247 van 2 februari 2003) specificeren de toegestane uitzonderingen op de wettelijke regels en de toepasselijkheid op leidinggevend personeel respectievelijk de toepasselijkheid van de wettelijke regels op thuiswerk.

Duitsland:

Arbeidstijden zijn in Duitsland hoofdzakelijk op het federale niveau geregeld in de Arbeidstijdenwet (*Arbeitszeitgesetz*, 1994, geamendeerd in 2003). Ook de Winkel-tijdenwet (*Ladenschlussgesetz*, versie 2 juni 2003) bevat voor het onderwerp relevante bepalingen. Uitvoeringsbesluiten op dit terrein kent Duitsland slechts in zeer beperkte mate en voor zeer specifieke gevallen. De wet bevat zowel inhoudelijke als procedurele normen.

Frankrijk:

De bevoegdheid tot regelgeving ligt bij de nationale wetgever. De wet geeft het algemene kader, dat via besluiten (*décrets d'application*) kan worden ingevuld. Het gaat hoofdzakelijk om inhoudelijke normen. Sinds 1982 zijn twintig wetten met betrekking tot arbeidstijden aangenomen, maar het zijn vooral de *lois Aubry* van resp. 13 juni 1998 en 19 januari 2000 die een vergaande hervorming hebben teweeggebracht. Door de *loi Fillon* van 17 januari 2003 is deze hervorming ten dele weer gewijzigd.

Italië:

De grondwet geeft de overheid de taak van het opstellen van regels betrekking hebbende op arbeidstijden. Wetgevingsbesluit No. 66 van 8 april 2003 (*Gazzetta Ufficiale*, 14 april 2003, no. 87-Suppl. Ord.) De wet heeft als taak de fundamentele

rechten van de loonafhankelijke werkenden te garanderen, bijvoorbeeld met betrekking tot gezondheid en veiligheid. De algemeen verbindende bepalingen hebben zowel een materieel als een procedureel karakter. Procedureel in de zin dat bijvoorbeeld is bepaald dat de werkgever verplicht is de bestuursorganen en vakbonden te informeren. Met betrekking tot een aantal materiële rechten verwijst de wet naar cao's om het betreffende onderwerp te regelen, of, in geval er geen cao tot stand komt, naar ministeriële besluiten.

Noorwegen:

De algemene regels met betrekking tot arbeidstijden zijn neergelegd in hoofdstuk X van de Noorse Arbeidsomstandighedenwet (*Arbeidsmiljøloven*, AML, 1977). In uitvoeringsbesluiten zijn regels vastgelegd met betrekking tot de arbeidstijden van specifieke categorieën personeel, zoals militairen, werknemers in de burgerluchtvaart, werknemers in de offshore petroleum sector en werknemers op de eilanden Svalbard en Jan Mayen. Noorwegen kent weliswaar de figuur van de nationale cao, maar hierin worden zelden afspraken vastgelegd met betrekking tot arbeidstijden. In 1986 werd de 37,5-urige werkweek vastgelegd in een nationale cao en pas in 2000 werden er opnieuw afspraken gemaakt over arbeidstijden in een intersectorale cao. De algemeen bindende regels zijn zowel inhoudelijk als procedureel van aard.

Oostenrijk:

Arbeitszeitgesetz (AZG) van 1970, laatstelijk gewijzigd in 1997, en *Arbeitsruhegesetz (ARG)* van 1984 leggen standaardnormen vast voor de maximale werkdag en werkweek. De ARG laat uitzonderingen op de algemene normen voor rusttijden toe voor bepaalde sectoren en activiteiten en laat overigens ook ruimte voor verdere uitzonderingen, af te spreken bij cao. Een paar besluiten van de overheid maken verder uitzonderingen mogelijk voor bepaalde soorten werk van het algemene verbod van werken op zondag.

Spanje:

De bevoegdheid algemene arbeidsrechtelijke normen uit te vaardigen wordt door de Grondwet beperkt tot de centrale overheid. Voor werk- en rusttijden zijn maxima resp. minima vastgelegd bij wet (*Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)*), laatstelijk in 1995 gewijzigd bij Koninklijk Besluit (*Real Decreto Legislativo 1/1995* van 24 maart 1995).

Verenigd Koninkrijk:

Algemeen verbindende voorschriften zijn in de vorm van dwingend recht opgenomen in the WTR (Working Time Regulations 1998) welke in 1999, 2001 en 2002 zijn geamendeerd en aan de Europese vereisten zijn aangepast. De handhavingswetgeving is te vinden in de Health and Safety Act at Work 1974.

3.1.2. De centrale overheid: procedurele regels en ruimte voor decentrale normstelling

In deze paragraaf is de vraag aan de orde in hoeverre de algemeen verbindende regels een procedureel karakter hebben en in hoeverre zij mogelijkheden scheppen voor decentrale normering. Als dat zo is, voor welke onderwerpen geldt dat dan, onder welke voorwaarden zijn die afspraken mogelijk en aan welke eventuele ruimere grenzen zijn zij dan bij hun afspraken gebonden?

België:

De Kroon heeft gebruik gemaakt van de bevoegdheden om op dit terrein nadere regels te stellen bij wetgevingsbesluiten die een nogal specifiek karakter hebben.

Denemarken:

Het eerste uitvoeringsbesluit bepaalt ook de mate waarin van de wettelijke bepalingen mag worden afgeweken in cao's of individuele arbeidscontracten.

Duitsland:

De wet kent zogenaamde wettelijke openingsclausules (*gesetzliche Öffnungsklauseln*) met het doel maatwerk (voor een bepaalde sector of op ondernemingsniveau) mogelijk te maken. Het gaat hier om mogelijkheden voor de sociale partners respectievelijk werkgever en ondernemingsraad om van bepaalde wettelijke bepalingen af te wijken door middel van een cao respectievelijk een op een cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst (*Betriebsvereinbarung*). Zij zijn vrij om al of niet van deze mogelijkheden gebruik te maken. Zij mogen daarbij niet treden in de verplichte onderdelen van de wet en moeten blijven binnen de door de wet gestelde grenzen.

Frankrijk:

Naast inhoudelijke bevat de wet ook enkele procedurele normen, zoals die welke bepaalt dat arbeidstijden een verplicht onderwerp vormen van de jaarlijkse onderhandelingen op ondernemingsniveau.

Italië:

De mogelijkheden tot decentrale normstelling zijn neergelegd in Circulaire 27 van 30 juli 2003.

Noorwegen:

De wettelijke regeling is er voornamelijk op gericht om zelfregulering op sectoraal of ondernemingsniveau te faciliteren. In de wet staat expliciet aangegeven van welke normen sociale partners mogen afwijken ten nadele van de werknemers. Grote vakbonden (meer dan 10.000 leden) zijn echter geheel vrij om cao-afspraken te maken die van de wet afwijken ten nadele van werknemers. De enige grens die hen daarbij gesteld wordt, is dat zij niet mogen treden in het individuele recht op weigering van overwerk meer dan 200 uur per jaar.

Cao's kunnen worden afgesloten op sectorniveau of op ondernemingsniveau (locale cao). Sociale partners op ondernemingsniveau zijn daarbij niet alleen

gebonden aan de procedurele regels van de wet, maar ook aan de procedurele regels die in de sectorale cao worden gesteld. De meeste afspraken met betrekking tot arbeidstijden worden gemaakt middels een cao op sectoraal of ondernemingsniveauen het is dan ook deze vorm van cao's waaraan in de wet de meeste aandacht wordt besteed.

Oostenrijk:

Op diverse punten laat de wet veel ruimte aan de partijen bij cao of ondernemingsovereenkomst om arbeids- en rusttijden anders te regelen.

Spanje:

De wet bepaalt dat de werktijd wordt vastgelegd in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten, maar binnen de door de wet gegeven grenzen.

Verenigd Koninkrijk:

Er is geen administratieve en decentrale overheidsregelgeving behalve normen voor de publiekrechtelijk handhaving opgesteld door de HSE.

3.1.3 Sociale partners: overeenkomsten op centraal- of bedrijfstakniveau

In deze paragraaf is de vraag aan de orde in hoeverre de algemeen verbindende regels een procedureel karakter hebben en in hoeverre zij mogelijkheden scheppen voor of laten aan werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers (bijvoorbeeld de ondernemingsraad) om op ondernemingsniveau afspraken te maken die de wettelijk gedefinieerde grenzen overschrijden (hogere maxima, lagere minima). Als dat zo is, voor welke onderwerpen geldt dat dan, onder welke voorwaarden zijn die afspraken mogelijk en aan welke eventuele ruimere grenzen zijn zij dan bij hun afspraken gebonden?

België:

Op grond van de wet kan worden afgeweken door de sociale partners in verschillende samenstellingen. Dat overleg vindt op vrij centraal niveau plaats, in de; Nationale Arbeidsraad, Paritaire Comités op sectorniveau, eventueel op ondernemingsniveau. België kent nationale cao's (op de terreinen van: nachtarbeid, overwerk, procedurele zaken, pauzes) die algemeen verbindend kunnen worden verklaard. België kent net als Nederland de vorm 'driekwart dwingend recht' met dien verstande dat de bevoegdheid om af te wijken van de wet dan bij de sociale partners op centraal niveau (die evt. nationale cao's sluiten) komt te leggen.

Denemarken:

Er is een cao tussen de koepelorganisaties van werkgevers en werknemers, respectievelijk de *Dansk Arbejdsgiverforening (DA)* en de *Landesorganisationen i Danmark (LO)* die tot stand gekomen is met het expliciete doel de Europese Richtlijn te implementeren, en die dus algemene inhoudelijke normen bevat over alle onderwerpen van arbeidstijden met uitzondering van de dagelijkse en wekelijkse rustperiode. Deze cao is van toepassing op de ca. 85% van de werknemers die werken in sectoren die vallen onder DA-LO cao's, voor zover hun sectorale of lokale cao niet de rechten van de Richtlijn garandeert. De nationale cao garandeert dus een minimum beschermingsniveau. Werkgevers en vakbonden mogen te allen tijde cao's afsluiten die meer bescherming bieden.

De mate waarin mag worden afgeweken van de wet door middel van cao's staat aangegeven in uitvoeringsbesluit 324 van 23 mei 2003.

Duitsland:

Sociale partners kunnen cao's afsluiten waarin zij van de wet afwijkende bepalingen opnemen met betrekking tot de in de wet aangegeven onderwerpen van arbeidstijden en binnen de in de wet aangegeven grenzen. In de cao kan binnen de aangegeven grenzen een lager beschermingsniveau dan het wettelijke worden afgesproken. Ook kan een hoger beschermingsniveau worden afgesproken. Dit laatste

gebeurt in de praktijk bijvoorbeeld ten aanzien van de standaard werkweek die gemiddeld op 37,5 uur ligt in de oude *Länder* en op 39,1 uur in de nieuwe *Länder*. Voor bepaalde categorieën werknemers genieten de sociale partners meer vrijheid om af te wijken van de wet (in de landbouw, gezondheidszorg, bepaalde delen van de overheid). Cao's moeten schriftelijk worden vastgelegd. Omdat het in het geval van afspraken over arbeidstijden gaat over zogenaamde *betriebliche Normen*, gelden deze afspraken op basis van de wet op de cao's voor de individuele werknemer en de individuele werkgever in die gevallen waarin de werkgever gebonden is door de cao, dat wil zeggen zelf partij is dan wel lid is van een werkgeversvereniging die partij is bij een cao.

Frankrijk:

De Franse overheid nodigt in bepaalde gevallen de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties ertoe uit centrale akkoorden af te sluiten. Dat gebeurde onder meer, voorafgaand aan de eerste *loi Aubry*, ten aanzien van de 35-urige werkweek. Bij gebrek aan overeenstemming heeft zij vervolgens een wettelijke regeling geschapen.

De wetgever behandelt cao's op bedrijfstak- en ondernemingsniveau als gelijkwaardig, maar kent soms bevoegdheden exclusief toe aan (algemeenverbindend verklaarde) bedrijfstakcao's.

Sinds 1982 zijn de onderhandelingsmogelijkheden van sociale partners steeds verder verruimd, waarbij ten aanzien van veel thema's ook ten nadele van werknemers kan worden afgeweken van de wettelijke standaardnormen binnen eveneens door de wet aangegeven grenzen. Op bedrijfstakniveau moet het dan gaan om een algemeenverbindend verklaarde cao. Op ondernemingsniveau kan zo'n *accord dérogatoire* door elke representatieve bond worden afgesloten, maar een bond die de meerderheid van de werknemers vertegenwoordigt kan het van kracht worden van een accord afgesloten door een minderheidsbond blokkeren.

Ook in de publieke sector kan van de standaardnormen (die inhoudelijk sinds kort grotendeels met die voor de private sector overeenstemmen) worden afgeweken,

maar daarbij is formeel geen sprake van onderhandelingen maar van voorafgaande consultatie van de desbetreffende *comités techniques paritaires* waarin de functionarissen vertegenwoordigd zijn.

Italië:

Met betrekking tot arbeids- en rusttijden is op 12 november 1997 een interconfederale overeenkomst tot stand gekomen die grotendeels is gecodificeerd in het onder 2.1.1 vermelde wetgevingsbesluit. Bij cao mag van de wet worden afgeweken, zowel ten gunste als ten koste van de werknemer, maar onderstreept moet worden dat er geen uitzonderingen mogelijk zijn op de maximale duur van de werkweek en op de vakanties. Wel mag bijvoorbeeld de referteperiode worden verlengd bij cao. In een aantal gevallen verwijst de wetgeving nadrukkelijk naar de cao om bepaalde aspecten van de arbeidsverhouding te regelen.

Noorwegen:

Afspraken over arbeidstijden kunnen worden gemaakt op het nationale niveau, maar dit gebeurt zelden. Gebruikelijker zijn afspraken over arbeidstijden op sectoraal niveau, maar meestentijds worden deze afspraken gemaakt op het niveau van de onderneming. In de wet wordt aangegeven van welke bepalingen mag worden afgeweken ten nadele van de werknemer. Grote vakbonden (met meer dan 10.000 leden) mogen echter bijna onbeperkt afwijken van de wet. Zij zijn enkel gebonden aan het individuele recht op weigering van overwerk van meer dan 200 uur per jaar. Cao's bieden echter in de regel een hoger beschermingsniveau dan de wet.

Oostenrijk:

In Oostenrijk komen cao's bijna zonder uitzondering op bedrijfstakniveau tot stand. Cao's op centraal niveau behoren tot de mogelijkheden, maar zijn erg zeldzaam. Wel was er ooit een *Generalkollektivvertrag* ten aanzien van arbeidstijden,

namelijk de nationale cao die in 1969 de 40-urige werkweek introduceerde (die in 1970 in de AZG werd opgenomen).

De wetgever heeft mogelijkheden gecreëerd voor de sociale partners op bedrijfstakniveau om, binnen bepaalde inhoudelijke grenzen, af te wijken van de standaardnormen in de wet en zo meer flexibiliteit te creëren. Sinds de jaren tachtig heeft de wetgever in het kader van het proces van ‘georganiseerde decentralisering’ de sociale partners ook op ondernemingsniveau meer mogelijkheden geboden af te wijken van de wettelijke standaardnormen.

Spanje:

De sociale partners zijn bevoegd bij cao nadere afspraken over arbeids- en rusttijden te maken, die in principe de wettelijke maxima en minima niet te buiten mogen gaan, maar wel gunstiger mogen zijn voor werknemers. Wel zijn bij cao op basis van annualisering afspraken mogelijk waarbij werktijden onregelmatig over het jaar worden verspreid. Daarbij gelden slechts twee randvoorwaarden, namelijk dat de dagelijkse rustperiode van 12 uur en het over een jaar gemeten maximum weekgemiddelde van 40 uur in acht worden genomen.

Verenigd Koninkrijk:

De WTR stelt de sociale partners (binnen de grenzen van het op ‘social partnership’ gebaseerde systeem van arbeidsverhoudingen) in staat om een ‘vrijwillige overeenkomst’ te sluiten, bij cao of bij ‘workforce agreement’. Op grond van zo’n overeenkomst is het mogelijk om van de WTR af te wijken en zelfs om bepaalde bepalingen uit te sluiten, dit geldt met betrekking tot de gemiddeld over een bepaalde referentieperiode toegestane duur van de nachtarbeid en minimumwaarden voor de rusttijd per dag, voor de rusttijd per week en voor pauzes. In de collectieve overeenkomst mag niet worden afgeweken van de 48-urige werkweek (dat mag wel op grond van de individuele opt-out, zie § 3.1.5), maar de referentieperiode mag wel bij overeenkomst worden verlengd. Ten aanzien van het betrekkelijk gering aantal onderwerpen waarin afwijking van de wettelijke

bepalingen bij collectieve overeenkomst is toegestaan, is overigens wel sprake van een opmerkelijke vrijheid, er zijn geen uiterste grenzen aangegeven (B 7-8).

3.1.4 Afspraken op ondernemingsniveau

In deze paragraaf is de vraag aan de orde in hoeverre de algemeen verbindende regels een procedureel karakter hebben en in hoeverre zij mogelijkheden scheppen voor of laten aan werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers (bijvoorbeeld de ondernemingsraad) om op ondernemingsniveau afspraken te maken die de wettelijk gedefinieerde grenzen overschrijden (hogere maxima, lagere minima). Als dat zo is, voor welke onderwerpen geldt dat dan, onder welke voorwaarden zijn die afspraken mogelijk en aan welke eventuele ruimere grenzen zijn zij dan bij hun afspraken gebonden?

België:

Door middel van het arbeidsreglement kunnen op ondernemingsniveau door de paritair samengestelde ondernemingsraad (ondernemer en werknemers zitten samen in de ondernemingsraad) nadere regels worden gesteld. Lidmaatschap van de ondernemingsraad aan werknemerszijde is afhankelijk van vakbondslidmaatschap. Bij afwezigheid van een akkoord tussen werkgever en werknemers wordt de zaak beslecht op sectoraal niveau in het Paritair Comité.

Denemarken:

Net als voor het sectorale niveau, geldt ook voor het locale niveau dat werkgevers en vakbonden cao's mogen afsluiten die meer bescherming bieden dan de nationale cao. De nationale regelgeving biedt geen mogelijkheden aan werknemersvertegenwoordigers op ondernemingsniveau om afspraken te maken buiten het kader van het cao-overleg.

Duitsland:

Een individuele werkgever mag met de ondernemingsraad een zogenaamde ondernemingsovereenkomst (*Betriebsvereinbarung*) afsluiten aangaande in de wet aangegeven onderwerpen en binnen in de wet aangegeven grenzen, mits en voor zover de cao hen dit toestaat. Het gaat dus om een afgeleide bevoegdheid. Ook bedrijfs-overeenkomsten mogen zowel een lager (binnen de door de wet en de caogestelde grenzen) als een hoger beschermingsniveau bieden dan de wet. Voor werkgevers die zelf geen cao-partij zijn dan wel geen lid zijn van een werkgeversvereniging die partij is bij een cao, geldt dat de bedrijfsovereenkomst die zij sluiten met de ondernemingsraad identiek moet zijn aan de cao waaronder zij normaal gesproken zouden vallen. Een bedrijfsovereenkomst bindt de werkgever en alle werknemers los van de vraag of laatstgenoemden lid zijn van een vakbond of niet. Arbeidstijden vallen daarnaast gedeeltelijk onder de medebeslissingsrechten van de ondernemingsraad. Deze mag meebeslissen over het begin en het einde van de dagelijkse werktijd inclusief de pauzes, en de verdeling van de arbeidstijden over de dagen van de week.

Frankrijk:

In de praktijk is het ondernemingsniveau van essentieel belang: de wet bepaalt dat arbeidsduur en roosters verplicht onderwerp zijn van de jaarlijkse onderhandelingen op ondernemingsniveau. Alleen de vakbonden kunnen collectieve afspraken maken. Ondernemingsraden (*comités d'entreprise*) worden geconsulteerd over arbeidstijden en roosters en kunnen een rol spelen in het toezicht op de naleving, maar kunnen geen bijdrage leveren aan het stellen van normen met betrekking tot arbeidstijden (met uitzondering van toestemmingsrecht ten aanzien van de *horaires individualisés*).

Italië:

Binnen de grenzen van de cao (dwz ten gunste van de werknemer) kunnen op het niveau van de onderneming decentrale (regio of onderneming) collectieve onder-

handelingen leiden tot overeenkomsten. Ook kunnen op dat niveau overeenkomsten worden gesloten over onderwerpen die niet in de cao zijn opgenomen. In een ondernemingsovereenkomst kan de referentieperiode worden verlengd wanneer de cao dat toestaat.

Noorwegen:

In Noorwegen is het een wettelijk vereiste dat afwijkingen van de wettelijke regels met betrekking tot arbeidstijden worden gemaakt in de vorm van een cao. In de praktijk is het meestal zo dat de werkgever afspraken maakt met de arbovertegenwoordigers in de onderneming. Omdat deze laatsten veelal een samenwerkingsverband hebben met de lokale vakbondsvertegenwoordigers resulteren deze afspraken in een lokale cao. Overigens bestaat ook de mogelijkheid dat afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad (zonder formele banden met de vakbond) worden erkend als een cao.

De wet geeft aan van welke bepalingen mag worden afgeweken ten nadele van de werknemers. Op ondernemingsniveau zal de figuur van afspraken met een grote vakbond (meer dan 10.000 leden) zich niet gauw voordoen, maar indien dit het geval is, dan geldt ook op ondernemingsniveau dat de afspraken enkel worden begrensd door het individuele recht op weigering van overwerk van meer dan 200 uur per jaar.

Oostenrijk:

Sinds de jaren tachtig heeft de wetgever in het kader van het proces van ‘georganiseerde decentralisering’ de sociale partners ook op ondernemingsniveau meer mogelijkheden geboden om binnen bepaalde inhoudelijke grenzen af te wijken van de wettelijke standaardnormen. Bedrijfsleiding en ondernemingsraad kunnen dan, meestal op basis van delegatiebepalingen in de toepasselijke bedrijfstakcao, een ondernemingsovereenkomst sluiten waarin afspraken over flexibele arbeidstijden (middelen over langere referentieperiode, flexibele inzet), beloning van overwerk en flexibele pauzes worden neergelegd.

Spanje:

Bij ondernemingscao kunnen geldige afspraken worden gemaakt over arbeidstijden etcetera die afwijken van een geldende bedrijfstakcao. Ook afspraken over annualisering en een ongelijkmatige verdeling van werktijd over het jaar kunnen bij ondernemingscao worden gemaakt.

Verenigd Koninkrijk:

De workforce agreement wordt gesloten met gekozen vertegenwoordigers. De juridische status van de overeenkomst doet er niet zo heel veel toe. Individuele overeenkomsten overrulen altijd de collectieve, dat geldt ook voor de cao.

De introductie van de WTR in 1998 lijkt niet te hebben geleid tot een substantiële toename van het aantal overeenkomsten, van de ene noch de andere categorie. Dat komt doordat het sluiten van een collectieve regeling eigenlijk voor de werkgever geen meerwaarde heeft ten opzichte van het toepassen van de opt-out regeling (zie § 3.1.5.) Alleen als het complexe roosters betreft kan zo'n regeling een handig instrument zijn, niet in normatieve, maar in regulerende zin.

3.1.5 Afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst

De vraag in deze paragraaf is in hoeverre er mogelijkheden zijn bij individuele arbeidsovereenkomst geldige afspraken te maken die afwijken van toepasselijke cao's.

België:

Het is niet gebruikelijk dat op individueel niveau tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over arbeidstijden. Als er geen cao geldt voor de onderneming kan het arbeidsreglement door de werkgever eenzijdig zijn vastgesteld. De werkgever die een nieuw arbeidstijdenstelsel wil invoeren moet zijn werknemers schriftelijk op de hoogte stellen van hetgeen hij wenst te regelen. Vervolgens volgt

een sectoraal overleg dat kan uitdraaien op een goedkeuring of een afwijzing. Is er geen akkoord binnen de sector dan moet worden onderhandeld binnen de onderneming en kan desgevraagd een cao worden overeengekomen. De vernieuwde arbeidsuren moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Denemarken:

De wet en de cao's werken door in de individuele arbeidsovereenkomst tenzij deze betere bescherming biedt met uitzondering van de mogelijkheid om bij individuele arbeidsovereenkomst de wekelijkse vrije dag te veranderen.

Duitsland:

Omdat het bij afspraken over arbeidstijden gaat om zogenaamde *betriebliche Normen*, werken cao-afspraken door in de individuele arbeidsrelatie indien de werkgever gebonden is door de cao. Ook een bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en ondernemingsraad is bindend voor werkgever en alle werknemers los van de vraag of laatstgenoemden al of niet lid zijn van een vakbond. Bij ontbreken van een ondernemingsraad kan de werkgever de cao-bepalingen implementeren middels de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever kan niet eenzijdig bepalingen met betrekking tot arbeidstijden opleggen aan de werknemer die afwijken van de wet. Ook kunnen een individuele werkgever en werknemer geen van de wet afwijkende bepalingen overeenkomen.

Frankrijk:

Wet en cao's werken direct door in de individuele arbeidsovereenkomst, behalve als bepalingen van deze laatste gunstiger zijn voor de werknemer. De wetgever heeft in een vraagpunt ten aanzien van de gevolgen van de *lois Aubry* voorzien door te bepalen dat de enkele vermindering van de duur van de werkweek die het gevolg is van toepassing van een cao niet geldt als een verandering van de individuele arbeidsovereenkomst (waarmee de werknemer eerst zou moeten instemmen).

Italië:

Hiervoor geldt hetzelfde als hetgeen is vermeld bij § 3.1.4.: afwijking is slechts ten gunste van de werknemer toegestaan. De cao kan de werking van gunstiger individuele afspraken niet doorkruisen.

Noorwegen:

Er is ruimte voor afwijkingen van de wet middels de individuele arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld met betrekking tot werken op zondag, overwerk en annualisering. Deze ruimte is echter beperkter dan die van de sociale partners, omdat regulering door middel van cao's meer in lijn wordt geacht met de bedoeling van de wet (zelfregulering door lokale partijen faciliteren). Afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst mogen niet derogeren aan de cao.

Daarnaast bestaat er voor de werkgever de mogelijkheid een vergunning aan te vragen voor het anders inrichten van de werktijden in die gevallen waarin het werk van zodanig bijzondere aard is dat het onmogelijk onder de regels met betrekking tot de arbeidstijden kan worden gebracht. De Arbeidsinspectie kan een dergelijke vergunning verlenen voor een periode van zes maanden. Voorwaarde voor het verlenen van zo'n vergunning is dat de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers op gelijkwaardige manier worden beschermd als door middel van de wettelijke bepalingen. Daarnaast kan de Arbeidsinspectie vergunningen tot afwijking van de wettelijke regels verlenen met betrekking tot nachtwerk, werk op zon- en feestdagen en de annualisering van uren. Daarbij moeten de werknemers worden gehoord.

Oostenrijk:

Werkgevers zijn behalve aan de wet ook gebonden aan de bepalingen in de cao's. Bijna alle cao's worden namelijk afgesloten door de desbetreffende afdeling van de *Wirtschaftskammer Österreich* waarvan alle werkgevers verplicht lid zijn. Als delegatiebepalingen in de cao dat toestaan, kan de werkgever op ondernemingsniveau nadere afspraken maken met de ondernemingsraad. De werkgever is niet

bevoegd daar eenzijdig van af te wijken. In het kader van een duidelijke normatieve hiërarchie mogen bepalingen in individuele arbeidsovereenkomsten niet in strijd zijn met de toepasselijke cao of ondernemingsovereenkomst.

Spanje:

Bij individuele arbeidsovereenkomst kan niet geldig worden afgeweken van collectief afgesproken normen voor arbeids- en rusttijden. Alleen voor hoger personeel worden afspraken aan de individuele werknemer en werkgever overgelaten.

Verenigd Koninkrijk:

Het Verenigd Koninkrijk heeft als enige lidstaat van de EU in de wetgeving de mogelijkheid van de zogenaamde *opt-out* opgenomen. Dat wil zeggen dat de werknemer (formeel: uit vrije wil) schriftelijk instemt met het niet toepassen van de wettelijke normen ten aanzien van het maximaal gemiddeld aantal uren van 48-uur per week (inclusief overwerk). In een groot aantal gevallen is de *opt-out*-regeling standaard opgenomen in de arbeidsovereenkomst die de werkgever aan de werknemer aanbiedt. De *opt-out* is met een opzegtermijn van 7 dagen opzegbaar. Victimisatie vanwege het niet willen tekenen van een *opt-out*, of vanwege het intrekken ervan, is verboden. De werkgever moet registers bijhouden van de feitelijk gewerkte uren van de werknemers die zo'n *opt-out* hebben getekend. De *opt-out* kan in het Verenigd Koninkrijk worden toegepast omdat cao's niet hoger zijn in juridische rang dan individuele afspraken.

3.1.6 Categorieën die van de algemene regeling zijn uitgezonderd

Veelal zijn bepaalde categorieën werkenden op grond van hun formele status (overheidsambtenaren) of de aard van hun werkzaamheden (brandweer, hulpdiensten) of van een combinatie van beiden (leidinggevend kader) van de normale regelingen met betrekking tot arbeids- en rusttijden uitgesloten. Verschillende

regelingen op dit punt hangen onder meer daarmee samen dat het eerder nodig zal zijn bepaalde categorieën uit te zonderen naarmate de normale regels strikter zijn geformuleerd.

Voor welke categorieën geldt een uitzondering en hoe zijn hun arbeidstijden geregeld?

België:

Bij wetgevingsbesluit aangewezen werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden zijn van de bepalingen met betrekking tot arbeidsduur uitgezonderd. De wet is niet van toepassing op de publieke sector. Het bereik van de wet is anderzijds breder dan de werknemers met een arbeidsovereenkomst. Ook degenen die anders dan krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder gezag van een ander vallen er onder (leerlingen, stagiairs, au-pairs, vrijwilligers). Zzp-ers vallen niet onder de regelgeving.

Denemarken:

Leidinggevend personeel valt (volgens paragraaf 54 van de Arbeidsomstandighedenwet jo. uitvoeringsbesluit 324 van 23 mei 2002) onder de regels met betrekking tot rustperiodes en vrije dagen, tenzij (1) de desbetreffende werknemer primair of uitsluitend leidinggevende taken uitvoert en niet verplicht is de werktijden aan te houden van degenen aan wie hij of zij leiding geeft dan wel anderszins een bepaald werkrooster heeft, of (2) de desbetreffende werknemer een bijzonder onafhankelijke positie heeft vanwege zijn of haar speciale kennis of iets dergelijks en zijn of haar werk in een van de in het uitvoeringsbesluit genoemde categorieën valt. Alle andere normen zijn in het geheel niet van toepassing op leidinggevend personeel. Overheidspersoneel vormt in Denemarken geen uitzonderingscategorie.

Duitsland:

De wet ziet uitsluitend op werknemers en aanverwante categorieën zoals stagiaires en leerlingen, niet op zelfstandigen. De wet is niet van toepassing op leidinggeven-

den (“*leitende Angestellte*”), inclusief managers van overheidsdiensten en hun vervangers, en overheidsfunctionarissen die bevoegd zijn beslissingen te nemen over personele aangelegenheden.¹³

Werkgevers moeten echter bij het bepalen van de arbeidstijden voor deze categorie personeel wel haar belangen in ogenschouw nemen op basis van de grondwettelijke *Fürsorgepflicht*. Andere categorieën werknemers waarop de wet niet van toepassing is, zijn: personeel dat een huishouding deelt met degene(n) die het verzorgt en personeel van kerken en religieuze gemeenschappen. Speciale regels zijn van toepassing op jongeren, zeelieden in de koopvaardij, luchtvaartpersoneel en personeel op de binnenvaart.

Ook voor de publieke sector gelden speciale regels. Ambtenaren op het federale niveau (*Bundesbeamte*) vallen onder het *Bundesbeamtengesetz* (1999) en de *Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten*. Voor ambtenaren in de *Länder* gelden de relevante wetten van de *Länder*. Arbeidscontractanten in overheidsdienst vallen in principe wel onder de Arbeidstijdenwet.¹⁴ De politie valt onder de regels die gelden voor ambtenaren. Militairen vormen een speciale categorie binnen overheidsdienst. Voor de brandweer en andere noodhulpdiensten geldt in principe de Arbeidstijdenwet voor zover het werk niet wordt uitgevoerd door ambtenaren. Deze wet kent echter wel speciale bepalingen voor personeel van deze diensten.

Frankrijk:

De regeling geldt voor loontrekkenden in de private sfeer, niet voor zelfstandigen. Voor bepaalde categorieën van loontrekkenden (waaronder havenarbeiders, journalisten, thuiswerkers) gelden speciale bepalingen. Weer andere zijn uitgesloten van

¹³ Een definitie van het begrip “*leitende Angestellte*” staat in sectie 5 (3) van de Wet op de Ondernemingsraden, nader gespecificeerd in sectie 5 (4) van deze wet. Deze definitie is ook van toepassing is in het kader van de Arbeidstijdenwet.

¹⁴ In het geval arbeidscontractanten in overheidsdienst zogenaamde soevereine taken (*hoheitliche Aufgaben*) uitvoeren, kunnen, bij het ontbreken van een CAO die anders bepaalt, de relevante bepalingen ten aanzien van overheidsdienaren van de *Länder* op hen van toepassing verklaard worden op grond van sectie 19 van de Arbeidstijdenwet. Deze bepaling heeft in de praktijk echter weinig betekenis omdat artikel 33 (§) van de Grondwet bepaalt dat dergelijke taken in principe door ambtenaren moeten worden uitgevoerd.

de regeling (waaronder handelsvertegenwoordigers, huishoudelijk personeel, kraamhulpen, conciërges en huismeesters).

Leidinggevend kader is uitgesloten van de regeling, met uitzondering van de bepaling over betaalde vakantiedagen. De publieke sector is uitgesloten; voor de drie onderschreven openbare functiegebieden staat (leger, politie), bestuur en gezondheidszorg bestaan thans afzonderlijke regelingen die door de *lois Aubry* zijn geïnspireerd.

Italië:

De bepalingen zijn van toepassing op alle werknemers met uitzondering van degenen waarvoor speciale EG-richtlijnen bestaan: zeevarenden, luchtvaart en transport. Met betrekking tot het leger en de politie, burgerbescherming brandweer en werkenden in de rechtspraak, gevangenissen en openbare veiligheid, bibliotheken, musea en archeologische werken die worden bestuurd door de staat en het onderwijs, zijn de bepalingen van de wet slechts onder bepaalde omstandigheden van toepassing. Voor deze werkenden zijn de bepalingen van cao's wel van toepassing. Ten aanzien van hoger personeel is bepaald dat, niettegenstaande de algemene beginselen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werkenden, de regelgeving die betrekking heeft op normale arbeidstijd, maximale arbeidstijd, overwerk, wekelijkse rusttijd, pauze en nachtarbeid niet van toepassing is op leidinggevend personeel in ondernemingen of anderen die bevoegd zijn zelfstandig beslissingen te nemen.

Noorwegen:

De wet ziet in principe op alle werknemers inclusief overheidspersoneel, niet op zelfstandigen. Uitzonderd zijn onder andere hoger personeel, militair personeel en onderwijspersoneel. Voor deze laatste categorie worden de arbeidstijden uitsluitend bij cao geregeld. Voor politie en brandweer zijn bepaalde uitzonderingsbepalingen opgenomen in de wet.

Voor een aantal specifieke categorieën personeel zijn de algemene regels met betrekking tot arbeidstijden opgenomen in uitvoeringsbesluiten (militairen, werknemers in de burgerluchtvaart, in de offshore petroleum industrie en op de eilanden Svalbard en Jan Mayen).

Oostenrijk:

De regeling geldt voor de private sector, niet voor de publieke sector waarvoor een ingewikkeld en gefragmenteerd stelsel van *Dienstrecht* geldt. Niet alleen de *Beampte* maar ook de *Vertragsbedienstete* die een privaatrechtelijk dienstverband hebben, zijn aan deze speciale regels onderworpen. Voor de brandweer en andere hulpdiensten is er regulering op regionaal niveau (*Länder*). Inhoudelijk komt de regeling in hoge mate overeen met die voor de private sector.

Hoger leidinggevend personeel (niet eenduidig wettelijk gedefinieerd) is van de werking van de *AZG* en de *ARG* uitgesloten. Als zij arbeidsrechtelijk gezien ‘werknemers’ zijn (en daarvoor geldt als belangrijkste criterium of men gebonden is aan vaste werktijden), kan echter op grond van de *Arbeitsverfassungsgesetz* een cao op hen van toepassing zijn, tenzij deze cao op zijn beurt de toepasselijkheid op hoger personeel expliciet uitsluit. Ondernemingsbestuurders zijn in het algemeen van de cao-regeling uitgezonderd.

Spanje:

Hoger personeel (zij die met een autonome verantwoordelijkheid bevoegdheden uitoefenen namens de eigenaren van de onderneming) is (op grond van het *Real Decreto 1382/1985* van 1 augustus 1985) van de regeling uitgezonderd; voor hen gelden de afspraken die in de individuele arbeidsovereenkomst zijn neergelegd. Voor overheidspersoneel geldt een publiekrechtelijke regeling die op hoofdpunten met de regeling voor de private sector overeenstemt.

Verenigd Koninkrijk:

De WTR heeft als bereik ‘werkenden’, dat wil zeggen dat het breder is dan de arbeidsovereenkomst, ook iemand omvat die regelmatig loon of salaris ontvangt en arbeid verricht voor een organisatie, zaak of individu. Voorwaarde is dat de werkgever de werknemer arbeid verschafft en bepaalt wanneer en waar de arbeid plaatsvindt, verder verschafft hij het gereedschap en andere middelen en betaalt belasting en verzekeringspremies.

Er is geen verschil in behandeling van hoger personeel. Wel is een aantal van de bepalingen (maximum aantal uren per week, duur van de nachtarbeid, dagelijkse rust, wekelijkse rust en pauze) niet van toepassing op werkenden waarvan vanwege specifieke kenmerken van zijn taken de arbeidsduur van tevoren niet kan worden bepaald of achteraf niet kan worden gemeten, of waar de werkende de arbeidsuren helemaal zelf kan bepalen. Hierbij wordt het voorbeeld gegeven van de ‘autonomous worker’ dat wil zeggen leidinggevende uitvoerders of anderen met zelfstandige beslissingsbevoegdheid.¹⁵

Een aantal bepalingen (maximum aantal uren per week, dagelijkse rust, wekelijkse rust en pauze) is niet van toepassing in het geval waarin de werkende ver weg van zijn werk woont, of er een grote afstand bestaat tussen de verschillende werkplekken van de werkende. Dit geldt evenzeer waar de werkzaamheden:

- veiligheids- en surveillancetaken betreffen,
- continuïteit vereisen, zoals receptiewerk, behandeling of zorg in ziekenhuizen of vergelijkbare ondernemingen, gevangnissen, werk in de haven of op een vliegveld, media, radio, televisie, film, post- en telecommunicatiediensten, nutsbedrijven, industrieën waarin het werk op technische gronden niet kan worden onderbroken, onderzoek- en ontwikkelingsactiviteiten,
- voorzienbare pieken vertonen, zoals in de landbouw, het toerisme en de post,

¹⁵ In Nederland: iemand die tenminste drie maal het minimumloon verdient

- waarbij de taken worden beïnvloed door het optreden van ongebruikelijke en voorzienbare omstandigheden waarover de werkgever geen controle heeft, buitengewone gebeurtenissen waarvan de gevolgen ondanks alle zorg van de werkgever niet konden worden vermeden, of een ongeluk, of een dreigend ongeluk.

Verder zijn er speciale regels voor ploegenarbeid.

3.2 *Systematiek van de handhaving*

In het tweede deel van dit hoofdstuk gaan wij in vijf paragrafen in op de systematiek van de handhaving: wie wordt op niet-naleving aangesproken, welke zijn de bijdragen van publieke handhaving en die van de kant van werknemers zelf, welke bevoegdheden en welke sancties staan ter beschikking?

3.2.1 *Wie is aanspreekbaar op overtredingen?*

In *alle* hier behandelde landen is de werkgever aanspreekbaar op overtredingen van de regelingen met betrekking tot arbeidstijden.

Ook waar de wetgever de bepalingen evenzeer richt tot werkgevers als tot werknemers, zijn de sancties alleen op werkgevers gericht.

3.2.2 *Handhaving vanwege de overheid*

Op welke wijze en in welke mate rekent de overheid het tot haar taak met de inzet van publieke instrumenten de regelgeving met betrekking tot arbeids- en rusttijden te handhaven? Doet zij dat uit eigen hoofde of is een klacht van een werknemer een voorwaarde voor haar optreden?

België:

Naar Belgisch recht geldt de rechtshandhaving door de overheid als het meest markante handhavingmechanisme in het domein. Vele onderdelen zijn strafrechtelijk gesanctioneerd. De Sociale inspectie houdt generiek toezicht op de naleving van de wetten en uitvoeringsbesluiten, het OM vervolgt met betrekking tot alle onderwerpen van de arbeidstijdenwetgeving. De Arbeidsinspectie ziet ook toe op de naleving van de algemeen verbindend verklaarde cao's.

Werknemers kunnen in rechte ageren om naleving te vragen van de arbeidstijdenregeling. De ervaring leert dat dit meestal slechts na ontslag plaatsvindt.

Denemarken:

De Arbeidsinspectie is belast met de handhaving van de arbeidstijdenwetgeving, welke onderdeel is van de arbeidsomstandighedenwetgeving. Zij mag met dat doel te allen tijde werkplekken inspecteren, eventueel met assistentie van de politie.

Omdat echter slechts een beperkt deel van de arbeidstijdenwetgeving van toepassing is op alle werknemers en het grootste deel ervan niet van toepassing is op de ca. 85% van de werknemers die onder een cao vallen, is de jurisdictie van de Arbeidsinspectie wat betreft arbeidstijden beperkt. Werknemers die niet onder een cao vallen, kunnen een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie.

Duitsland:

Handhaving geschiedt hoofdzakelijk langs de publiekrechtelijke weg, door de Arbeidsinspectie of een daaraan verwant orgaan (*Gewerbeaufsichtämter, Ämter für Arbeitsschutz, Bergämter*). Voor de federale overheidsdienst en voor organen die daar direct aan verbonden zijn, valt de handhaving onder de verantwoordelijkheid van het bevoegde Federale Ministerie of het daardoor aangewezen orgaan.

Frankrijk:

De Arbeidsinspectie is belast met het toezicht op de naleving van de regels met betrekking tot rusttijden, van welke oorsprong (wet, cao) dan ook. Als hij, na een klacht of op eigen initiatief, een overtreding vaststelt, kan hij die schriftelijk vastleggen en de werkgever uitnodigen zich conform de regels te gedragen.

Italië:

De regionale en provinciale Arbeidsinspectie zijn gedecentraliseerde lichamen van het ministerie van Sociale Zaken. Zij dienen te onderzoeken of de arbeidstijdenwetgeving ten opzichte van de loonafhankelijk werkenden worden geschonden. De inspectie heeft het recht te onderzoeken en te controleren of de wetgeving op de juiste wijze wordt toegepast. Het ministerie vaardigt richtlijnen uit.

Noorwegen:

Handhaving van de wettelijke regels met betrekking tot arbeidstijden valt onder de verantwoordelijkheid van de Arbeidsinspectie. Naleving van de regels van de Arbeidsomstandighedenwet steunt in Noorwegen in hoge mate op bedrijfsinterne zelfregulering en –controle. Eén van de taken van de Arbeidsinspectie bestaat uit advisering aangaande en controle van deze bedrijfsinterne systemen. Werknemers kunnen een beroep doen op de Arbeidsinspectie.

De Arbeidsinspectie is georganiseerd in lokale en regionale kantoren. Daarboven staat het Directoraat van de Arbeidsinspectie. Werkgevers kunnen een klacht indienen over beslissingen van een lokaal of regionaal kantoor bij het Directoraat van de Arbeidsinspectie.

De overheid mag de handhaving van de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden inclusief arbeidstijden in specifieke gevallen opdragen aan een andere autoriteit dan de Arbeidsinspectie. Dat is in een aantal gevallen ook gebeurd (petroleum, spoorwegen, luchtvaart, defensie).

Oostenrijk

De Arbeidsinspectie treedt alleen handhavend op ten aanzien van bepalingen van werknemersbescherming, waaronder op het terrein van arbeids- en rusttijden. Nakoming van afspraken in cao's, ondernemings- en individuele overeenkomsten dient door werknemers zelf te worden afgedwongen. Wel kunnen werknemers, individueel of via de ondernemingsraad, klachten indienen bij de Arbeidsinspectie.

Spanje:

De Arbeidsinspectie, een publieke autoriteit, is bevoegd de naleving van de regels te inspecteren en te handhaven. Zij kan dat doen op eigen initiatief of op verzoek van werknemers.

Verenigd Koninkrijk:

De handhaving vanwege de overheid vindt plaats door meerdere instanties. De maximumgrenzen en gezondheidsgerelateerde normen worden gehandhaafd door de HSE (*Health and Safety Executive*), verder de *local authority environmental health departments (District Council)*, de *CAA Civil Aviation Authority* en de *Vehicle and Operator Services Agency*. De grenzen tussen de bevoegdheden van de instanties lijken nogal eens onduidelijk te zijn.

De Inspectie kan inspecties uitvoeren, verbodsacties instellen en een 'improvement notice' opstellen, een voorwaardelijke beschikking. Vervolging door de publieke handhavingautoriteiten is uiterst zeldzaam. De inspecteurs trachten veeleer door overtuiging en druk het gedrag van de werkgever te beïnvloeden.

3.2.3 Handhaving vanwege werknemers zelf

Welke partijen (bonden, vertegenwoordigers op bedrijfsniveau, individuele werknemers) kunnen in rechte opkomen tegen overtredingen? Hoe worden

dergelijke zaken afgehandeld? Welke eventuele belemmeringen zijn er voor werknemers om zo'n zaak te beginnen?

België:

Werknemers kunnen een klacht neerleggen bij de sociale inspectie. De werknemer kan van dit klachtrecht geen afstand doen, het wordt beschouwd als een recht dat de openbare orde raakt.

Hoewel de werknemer zelf in rechte naleving kan vorderen, doet hij dat zelden. Vakbonden hebben geen algemene bevoegdheid om in rechte op te treden ter verdediging van de beroepsbelangen van de werknemers. Voor zover bonden evenwel kunnen aantonen dat een recht van een bij hen aangesloten lid verankerd ligt in een cao, hebben zij een bij wet verleende ad hoc rechtsbekwaamheid en een functioneel belang om in rechte op te treden. Zij zijn in de uitoefening van deze bekwaamheid niet afhankelijk van enige voorafgaande toestemming van het betreffende lid, dat zich ook niet kan verzetten. Uiteindelijk, indien het optreden van de Sociale Inspectie niet tot een oplossing heeft geleid, kan de werknemer de zaak voorleggen aan de Arbeidsrechtbank.

Voor de werknemer lijkt in het algemeen schroom te bestaan om gedurende de loop van de arbeidsovereenkomst de werkgever aan te spreken op niet-naleving van de arbeidstijdenwetgeving. Voor de vakbond is het gebrek aan algemeen rechtsbevoegdheid en een strikte toepassing van het toelaatbaarheidsvereiste van een actueel, persoonlijk en direct belang een barrière (ze moet aantonen in haar belang te zijn getroffen.).

Denemarken:

Werkgevers die een cao hebben afgesloten teneinde de Europese Richtlijn te implementeren, vallen onder het handhavingsregime van cao's. Overtreding van de regels van de cao wordt opgevat als een inbreuk op de cao, waarvoor de sociale partners in eerste instantie in onderhandeling een oplossing trachten te vinden. Als hen dat niet lukt kunnen ze de zaak voorleggen aan het Arbeidsgerecht.

Daarnaast bestaat voor individuele werknemers de mogelijkheid een zaak voor de civiele rechter te brengen. In het geval van een werknemer die onder een cao valt, bestaat deze mogelijkheid alleen als de vakbond, om wat voor reden dan ook, weigert de zaak aan te kaarten bij de werkgever, respectievelijk het Arbeidsgerecht. Als er sprake is van een cao, wordt eerst getracht het conflict tot een oplossing te brengen in onderhandeling tussen werkgever en vakbondsvertegenwoordigers. Pas als dat niet lukt, wordt de zaak aan de civiele rechter voorgelegd. Werknemers die niet onder een cao vallen, kunnen direct naar de civiele rechter stappen.

Duitsland:

Zowel vakbonden en werkgeversorganisaties in hun hoedanigheid van cao-partijen, als ondernemingsraden in hun hoedanigheid van partij bij een bedrijfsovereenkomst, alsook individuele werknemers kunnen een civiele procedure starten tegen een werkgever. OR en individuele werknemer hebben direct toegang tot de rechter. Een bijzondere rol is in dit verband weggelegd voor de ondernemingsraad. Op grond van sectie 80 van de Wet op de Ondernemingsraden hoort het tot de algemene taken van de OR te controleren dat wetten, verordeningen, veiligheidsregels, cao's en bedrijfsovereenkomsten worden uitgevoerd in het belang van de werknemers. Bovendien draagt sectie 89 van de Wet op de Ondernemingsraden de OR op toe te zien op de naleving van de regelgeving (onder andere) met betrekking tot de veiligheid en gezondheid bij de arbeid en de preventie van ongevallen, en de handhavende instanties behulpzaam te zijn door middel van suggesties, advies en informatie. Om die taak goed te kunnen uitvoeren krijgt de OR in hetzelfde wetsartikel een aantal bevoegdheden toegekend, zoals deelname aan inspecties en besprekingen, recht op informatie en inzage in bepaalde documenten.

Frankrijk:

De ondernemingsraad kan toezicht vooraf uitoefenen op de beslissingen van de werkgever met betrekking tot de arbeidsduur en de werkroosters. Zij heeft enkele speciale bevoegdheden: zij moet worden geraadpleegd over het gebruik van de

jaarlijkse ruimte voor overwerk, over gebruik van de mogelijkheid de daaraan gestelde grens te overschrijden of dat te doen ten aanzien van de maximale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd. Om erop toe te kunnen zien dat de regeling van de arbeidstijden wordt gerespecteerd, mogen zij klachten aanhoren en registraties opvragen en inzien.

Vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming kunnen overtredingen melden aan de Arbeidsinspectie en in voorkomende gevallen aan het OM. Zij hebben de afgelopen jaren een belangrijker rol gekregen doordat veel meer afspraken op ondernemingsniveau worden gemaakt en daardoor het aantal afwijkingen van de standaardnormen en de totale complexiteit sterk is toegenomen, terwijl zij, omdat zij betrokken zijn bij de totstandkoming van die afspraken, goed op de hoogte zijn. Werknemers kunnen niet afstand doen van hun rechten met betrekking tot arbeidstijden. Als zij benadeeld zijn, kunnen zij zich voegen in het eventuele strafrechtelijke proces. Een civiele actie heeft over arbeidstijden zelden plaats, eigenlijk alleen als de arbeidsrelatie al is verbroken.

Italië:

De individuele werknemer kan op basis van zijn arbeidsovereenkomst zijn zaak voor de rechter brengen hoewel de cao meestal wel bemiddeling of arbitrage voorschrijft. Vakbonden kunnen collectieve conflicten voor de rechter brengen. Geschillen kunnen worden beslecht door toepassing van een bemiddelings- of arbitrageprocedure die in een cao is neergelegd. Wanneer de werknemer deze procedure niet wenst te volgen, dient hij de vakbond het recht te verschaffen om een administratieve vereffening te bereiken. In het geval een bemiddelings- of arbitragepoging mislukt, kan de werknemer het geschil aan de rechter voorleggen die zal pogen de zaak te schikken of, in geval dat niet mogelijk is, een vonnis zal vellen.

Noorwegen:

In die gevallen waarin conflicten over arbeidstijden gezien worden als verschil van mening over de interpretatie van de cao, kunnen de cao-partijen de zaak voorleggen aan het Arbeidsgerecht. Voorafgaand aan deze rechtsgang wordt de zaak in de regel eerst voorgelegd aan de sociale partners op centraal niveau. Het Arbeidsgerecht krijgt ongeveer 5 à 6 keer per jaar te maken met een zaak over arbeidstijden, waarbij het echter zelden direct gaat over de interpretatie van de wet. Een individuele werknemer (eventueel vertegenwoordigd door zijn of haar vakbond) kan een rechtzaak beginnen indien het om een individueel geval gaat, bijvoorbeeld om onenigheid over overwerkcompensatie of ontslag op grond van onenigheid over arbeidstijden. Er worden zelden civiele zaken over arbeidstijden aangespannen. Sommige civiele rechtbanken bieden de mogelijkheid aan gebruik te maken van mediation en de zaak aldus tot een schikking te brengen. Een alternatief voor een civiele zaak is voor de werknemer om de Arbeidsinspectie in te schakelen.

Oostenrijk:

Waar het gaat om bepalingen van individueel of collectief arbeids(overeenkomsten)recht, is het de individuele werknemer die een procedure kan beginnen bij het *Arbeits- und Sozialgericht*. In de procedure kan rechtshulp worden geboden door de *Arbeits-* respectievelijk *Wirtschaftskammer*, die in bepaalde gevallen de kosten daarvan dragen.

Over aantallen procedures zijn geen cijfers beschikbaar.

Spanje:

De werknemer zelf, diens vertegenwoordiging in het bedrijf en de vakbonden kunnen elk opkomen tegen niet-naleving door de werkgever. Dat kan door een klacht in te dienen bij de Arbeidsinspectie. Een werknemer of de bond waarbij hij is aangesloten - tenzij de werknemer diens bevoegdheid daartoe expliciet intrekt - kunnen een zaak aanhangig maken in de sociale rechtspraak, waarbij men zich

eerst committeert aan een poging tot schikking voor een bestuurlijk orgaan op regionaal niveau.

Verenigd Koninkrijk:

Naleving van rechten kan worden gevorderd door de werknemer voor het *Employment Tribunal* (ET). Deze rechter is laagdrempeliger dan de normale civiele rechter vanwege de lagere kosten van de procedure, een versterkte hoorprocedure, een minder lijdelijke rechter en de mogelijkheid van vertegenwoordiging door de vakbond of een andere belangenbehartiger. Het voorleggen van een geschil met betrekking tot arbeidstijden aan de rechter komt overigens uiterst sporadisch voor. Een klacht moet binnen drie maanden (eventueel met verlenging tot zes maanden) aan het ET worden voorgelegd. Wanneer een klacht gegrond wordt verklaard kan het ET een vergoeding toekennen ‘naar gelang het Tribunaal passend acht in de betreffende omstandigheden’.

In beginsel leek het systeem van civielrechtelijke handhaving logisch; de uiterste normen worden bewaakt door het publieke HSE, de contractuele door de civiele procedure. In praktijk ontstond echter een lacune, individuele werkenden konden de regels met betrekking tot overschrijding van de uiterste grenzen niet aan de rechter voorleggen, in het bijzonder wanneer zij de arbeidsovereenkomst niet wilden beëindigen. De ET heeft alleen jurisdictie met betrekking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad heeft dat gerepareerd. Overschrijding van de voor de werknemer geldende normen wordt gezien als een tekortkoming in de naleving van de overeenkomst. Dat wil nog steeds niet zeggen dat de ET bevoegd is, maar het conflict kan nu wel aan de gewone rechter worden voorgelegd. Deze oordeelt overigens nogal eens dat een hoge schadevergoeding niet nodig is ‘omdat de werknemer toch zijn loon heeft ontvangen over de te veel gewerkte uren’. In een ontslagprocedure leidt overschrijding van de uiterste grenzen automatisch tot ‘*unfair dismissal*’.

3.2.4 *Bevoegdheden van de handhavingsinstantie*

Welke instantie is belast met het overheidstoezicht op de naleving van arbeids- en rusttijden? Bij welke overschrijdingen komt zij in actie? Welke verplichtingen heeft de werkgever met betrekking tot registratie van arbeidstijden en de verplichting daarvan inzage te verlenen? Indien het mogelijk is daarover informatie te geven: hoe vaak wordt in de praktijk van die bevoegdheden gebruik gemaakt?

België:

De inspecteurs mogen zich op elk ogenblik van de dag of de nacht, zonder voorafgaande waarschuwing, toegang verschaffen tot alle inrichtingen en andere werkplekken waarvan zij menen dat ze aan hun controle zijn onderworpen. Tot bewoonde lokalen hebben zij echter alleen toegang mits voorafgaande toestemming van een rechter bij de politierechtbank.

Zij mogen dan controles en onderzoeken instellen en inlichtingen inwinnen.

Zij hebben het recht om de werkgever en de werknemers te verhoren, documenten te doen overleggen, in te zien en te kopiëren, beslag te leggen op ieder document dat als bewijs kan dienen van een overtreding, de identiteit te controleren van de personen die zich op de werkplek bevinden en processen-verbaal opmaken. Voor de overtreder kunnen zij een termijn vaststellen waarbinnen hij zich regelconform moet gaan gedragen. De duur van de termijn wordt aan het oordeel van iedere inspecteur overgelaten.

De arbeidsinspecteurs hebben velerlei en zeer uitgebreide bevoegdheden. De wet betreffende de arbeidsinspectie voorziet straffen voor iedereen die een door een inspecteur uitgeoefende controle zou verhinderen.

Denemarken:

De Arbeidsinspectie mag met het oog op de handhaving van de arbeidstijdenwetgeving te allen tijde werkplekken inspecteren, onder de voorwaarde dat zij zich afdoende legitimeren. Zij kan assistentie van de politie inroepen als dat nodig is.

Duitsland:

De Arbeidsinspectie mag maatregelen opleggen aan de werkgever die noodzakelijk zijn om zijn plichten in het kader van de Arbeidstijdenwet te vervullen, mag informatie vragen van de werkgever die nodig is voor de uitvoering van de wet, mag inzage vragen in roosters, cao's en bedrijfsovereenkomsten. Verder mag zij gedurende de werktijd werkplekken inspecteren. Buiten werktijd en in gevallen waarin de werkplek zich in een woning bevindt mag dat alleen met het doel gevaar voor de openbare orde te voorkomen.

De werkgever heeft de verplichting de op zijn onderneming van toepassing zijnde wet- en regelgeving aangaande arbeidstijden in het bedrijf ter inzage te leggen, inclusief toepasselijke cao's en bedrijfsovereenkomsten. De werkgever is verder verplicht een registratie bij te houden (en gedurende twee jaar te bewaren) van de gewerkte uren die de standaard werkdag van 8 uur overschrijden.

Frankrijk:

De Arbeidsinspectie kan proces-verbaal opmaken en dat naar de prefect, het OM en de ondernemingsleiding sturen. Het OM beslist over vervolging.

De Arbeidsinspectie kan toegang verlangen tot het bedrijf en documenten inzien; de werkgever is verplicht aan het onderzoek medewerking te verlenen.

Italië:

De inspecteur heeft het recht op toegang tot de werkplek, hij kan waarschuwingen uitdelen, onderzoek instellen, beslaglegging en het instellen van een rechtsgang.

De werkgever is verplicht de inspectie toe te laten en hij moet een register bijhouden dat door de inspectie kan worden gecontroleerd.

Noorwegen:

De Arbeidsinspectie kan op eigen initiatief of op verzoek van een werknemer in actie komen, dat wil zeggen, een onderneming of werkplek bezoeken, om informatie vragen (ook aan werknemers), en indien nodig de onderneming vragen

haar praktijken te corrigeren, bepaalde maatregelen te nemen of bepaald werk stil te leggen. Naast de Arbeidsinspectie hebben arbovertegenwoordigers, arbocommissies en arbopersoneel bepaalde bevoegdheden tegenover de werkgever in het kader van de wettelijk verplichte bedrijfsinterne arbozorgsystemen.

Opdrachten van de Arbeidsinspectie aan de werkgever moeten schriftelijk worden gegeven en er moet een termijn worden aangegeven waarbinnen de overtreding moet zijn opgeheven. In geval van onmiddellijk gevaar mag de Arbeidsinspectie onmiddellijk maatregelen eisen.

Ondernemingen zijn verplicht zich te registreren bij de Arbeidsinspectie en informatie te verstrekken over veiligheidsvertegenwoordigers. Meer in het bijzonder met betrekking tot arbeidstijden zijn werkgevers verplicht een registratie bij te houden van de gewerkte uren en deze ter inzage te geven aan de Arbeidsinspectie wanneer deze daarom vraagt. In gevallen waarin op verschillende tijden op een dag wordt gewerkt (gebroken werkdagen) moet de werkgever roosters maken in overeenstemming met de wettelijke regels en deze ter inzage leggen op de werkplek. In gevallen waarin dergelijke roosters de wettelijke regels te buiten gaan, dienst toestemming gevraagd te worden aan de Arbeidsinspectie.

Oostenrijk:

De Arbeidsinspectie is bevoegd werkplaatsen te betreden en relevante informatie in te zien; werkgevers zijn verplicht een registratie van werktijden bij te houden. Bezoek hoeft niet van tevoren te worden aangekondigd, maar wel bij het begin van de inspectie; de werkgever kan dan bij de inspectie aanwezig zijn en moet er medewerking aan verlenen.

Als de Arbeidsinspectie een overtreding vaststelt, kan zij die schriftelijk vastleggen en de werkgever uitnodigen zich conform de regels te gedragen. Gebeurt dat niet, dan kan zij een proces verbaal opmaken en kan de zaak voor een administratieve rechter komen.

Spanje:

De Arbeidsinspectie is bevoegd zonder voorafgaande waarschuwing alle werkplaatsen te betreden, stukken in te zien en gesprekken te voeren met werknemers of hun vertegenwoordigers. De bedrijfsleiding is verplicht daaraan medewerking te verlenen.

Verenigd Koninkrijk:

De inspecteurs van de HSE mogen zonder waarschuwing de werkplek betreden, de registers inzien en waarschuwingen uitdelen. Ook mogen ze richtlijnen uitvaardigen en dwingende adviezen geven. Ze kunnen vergunningen geven, intrekken en wijzigen. Ook kan een inspecteur de ondernemer verplichten het werk stil te leggen. De HSE kan vervolging instellen, maar blijkt in praktijk niet zozeer te fungeren als een instantie die controleert en veroordeelt, maar meer als een adviseur die bij het niet opvolgen van het advies streng kan optreden, hetgeen in praktijk overigens slechts zeer zelden plaatsheeft.

3.2.5 Sancties

Welke sancties kunnen worden opgelegd? Is er informatie over de waarschijnlijkheid van daadwerkelijke oplegging van sancties?

België:

Sanctionering kan door middel van een administratieve of strafrechtelijke boete of zelfs gevangenisstraf. Er is geen informatie beschikbaar over de mate en waarschijnlijkheid van toepassing van de sancties.

Denemarken:

De sancties zijn van strafrechtelijke aard (boetes, gevangenisstraf).

Duitsland:

De meeste overtredingen van de Arbeidstijdenwet, of ze nu met opzet of onbewust worden gemaakt, worden gezien als administratiefrechtelijke overtredingen. Een dergelijke overtreding kan worden beboet met een boete tot € 15.000,-. Indien een werkgever opzettelijk bepalingen van de Arbeidstijdenwet overtreedt en daarbij de gezondheid van een werknemer of diens arbeidsgeschiktheid in gevaar brengt, of herhaaldelijk dezelfde bepalingen van de wet overtreedt, dan wordt dit gezien als een misdrijf, dat wordt bestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of een boete. Wie onbewust door een dergelijke overtreding een werknemer in gevaar brengt kan bestraft worden met een gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of een boete.

Frankrijk:

Strafsancties: ten aanzien van de arbeidsduur kan een boete tot maximaal 750 euro worden opgelegd, maar deze is evenzovaak van toepassing als het aantal overtredingen of het aantal werknemers dat de overtreding betreft. Ten aanzien van de wekelijkse en de zondagsrust geldt een maximum van 1500 euro.

In 1993 werd 14 %, in 1998 werd 7,8 % van in totaal 1 445 000 ondernemingen (met ruim 40% van de werknemers in dienst) bezocht. In 1998 werden daarbij in totaal 751 174 overtredingen geconstateerd, waarvan er slechts 30 316 zijn neergelegd in processen-verbaal, waarvan 61% betrekking had op arbeidstijden. Daarvan is 75 % geseponeerd. Uiteindelijk is wat betreft arbeidstijden in ongeveer 500 gevallen een vonnis geweest, een marginaal getal dus in verhouding tot het aantal geconstateerde overtredingen.

Er is in Frankrijk een steeds terugkerend debat over de mogelijke ineffectiviteit van dit sanctiesysteem, waarbij er ook op wordt gewezen dat de uitvoerders ook een bijdrage aan de handhaving kunnen leveren als zij juist niet de weg inslaan van sanctie-oplegging.

Italië:

Administratieve sancties en ook strafrechtelijke sancties die kunnen worden ingesteld na vervolging door het OM, nadat de inspectie een strafrechtelijke overtreding heeft aangegeven.

Noorwegen:

De Arbeidsinspectie kan sancties van zowel administratiefrechtelijke als strafrechtelijke aard opleggen. Als een werkgever in overtreding is kan de Arbeidsinspectie een schriftelijke eis opleggen dat de werkgever de situatie in de onderneming in overeenstemming moet brengen met de wettelijke bepalingen. Deze eis bevat een termijn waarbinnen de werkgever aan zijn verplichtingen moet voldoen. Als deze termijn wordt overschreden, mag de Arbeidsinspectie (delen van) de onderneming stilleggen totdat de eis wordt ingewilligd. Er kan tevens een dwangsom worden opgelegd, hetzij een eenmalige dwangsom, hetzij een dwangsom per dag, week of maand na verloop van de opgelegde termijn.

Ernstige overtredingen kan de Arbeidsinspectie melden aan de politie. Dan kan de werkgever een boete opgelegd krijgen of gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden, en in zeer ernstige gevallen ten hoogste twee jaar. Gevangenisstraf in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet wordt zeer zelden opgelegd en wordt, voor zover bekend, niet gebruikt met betrekking tot overtredingen van de regels aangaande arbeidstijden.

Oostenrijk:

Voor overtredingen kunnen boetes worden opgelegd. De Arbeidsinspectie voert ieder jaar 40 000 tot 45 000 inspecties uit. Daarbij worden 7 000 tot 12 000 overtredingen met betrekking tot arbeids- en rusttijden geconstateerd, vooral in de horeca en de detailhandel. Van werknemerszijde wordt geklaagd dat de boeten waarin de wet voorziet veel te laag zijn, terwijl van werkgeverszijde om verdere verlichting van de strafbepalingen wordt gevraagd.

Spanje:

De werkgever die door bedrog of misbruik van omstandigheden arbeidsvoorwaarden afdwingt die in strijd zijn met legitieme rechten van werknemers, kan worden gestraft met zes maanden tot drie jaar gevangenisstraf.

Daarnaast zijn er bestuurlijke sancties: boetes, die worden opgelegd door het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken.

Over de handhavingspraktijk zijn geen data beschikbaar.

Verenigd Koninkrijk:

Waar het de overschrijding van maximumnormen betreft voorziet de wet in een boete of veroordeling als een werkgever de normen schendt mbt arbeidstijden, nachtarbeid, gezondheidsbepalingen werkpatronen, registratie en, waar dat ter zake doet, rust ter compensatie.

3.3 *Voorgenomen wijzigingen van de regels*

In het *Jaeger*-arrest (C 151/02) oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen dat de tijd die een werknemer op zijn werkplek doorbrengt gedurende zogenaamde 'wacht- of slaapdiensten' in zijn geheel dient te worden beschouwd als arbeidstijd in de zin van artikel 2 van de Richtlijn met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd. In sommige landen hebben de te verwachten consequenties van dit arrest geleid tot een hernieuwde discussie over de regeling van arbeids- en rusttijden.

Mede in het kader daarvan hebben wij de vraag gesteld in hoeverre er in elk van de onderzochte landen voorstellen in discussie zijn voor een wijziging, op afzienbare termijn, van de geldende regels met betrekking tot arbeids- en rusttijden.

België:

De overheid verwacht op grond van het Jaeger-arrest de wet te moeten aanpassen, maar wacht op een amendement op de richtlijn uit Europa.

Denemarken:

Er zijn geen wijzigingen in voorbereiding.

Duitsland:

De beslissing van het Europese Hof in het Jaeger-arrest (C 151/02) heeft geleid tot een wijziging van de Arbeidstijdenwet. Op basis daarvan worden nu zowel beschikbaarheidsdiensten als oproepdiensten als werktijd gerekend.

De arbeidstijd kan worden opgerekt tot 10 uur per dag op grond van een cao, mits de uren gecompenseerd worden. De sociale partners kunnen de periode waarin compensatie moet worden gegeven oprekken tot 12 maanden. Er is echter in zoverre een grens, dat de gemiddelde werkweek gemeten over een periode van 12 respectievelijk 6 maanden niet meer dan 48 uur mag bedragen. Als de dagelijkse werklast meer bedraagt dan 12 uur, moet een rustperiode van tenminste 11 uur worden geboden, direct aansluitend aan de dienst.

Indien de sociale partners deze regeling niet in het belang van de betrokken werknemers achten, kunnen zij een overeenkomst sluiten waarbij de arbeidstijd meer dan 8 uur per dag mag bedragen, zonder dat deze wordt gecompenseerd. In dat geval moeten de sociale partners echter wel bezien of de gezondheid van de betrokken werknemers niet geschaad wordt.

Tenslotte moeten werknemers die onder dergelijke regelingen vallen, hun schriftelijke toestemming geven en mogen diegenen die dat niet doen, niet worden benadeeld. De werkgever moet een lijst maken van alle werknemers die hun toestemming hebben gegeven.

De aanvulling op de wet is in werking getreden op 1 januari 2004. Er is echter een overgangsregeling getroffen voor bedrijven die veel te maken hebben met

beschikbaarheidsdiensten. Deze regeling bestaat erin dat bestaande cao's nog van kracht blijven tot 31 december 2005.

Frankrijk:

Het Simap-arrest uit 2000 en het Jaeger-arrest hebben maar een beperkte invloed op het Franse arbeidsrecht, omdat in het kader van de *lois Aubry* al voor een definitie van arbeidstijd in de geest van het Europese Hof was gekozen (vgl. art. L 212-4 *Code du travail*).

Ten opzichte van de *lois Aubry* heeft de *loi Fillon* (17-1-2003) de voorwaarden waaronder de 35-urige werkweek dient te worden toegepast, versoepeld. Het is gemakkelijker geworden een beroep te doen op overwerk, aan uitbetaling van hoger loon voor extra uren wordt de voorkeur gegeven boven verplichte rust als compensatie, en de rol van sociale partners is dienovereenkomstig versterkt. Ondanks druk vanuit werkgeversorganisaties lijkt de regering niet van plan te zijn opnieuw het arbeidstijdenregiem te gaan wijzigen.

Wel in beweging is het terrein van het cao-recht; wijzigingen in de regels met betrekking tot het afsluiten van cao's zouden consequenties kunnen hebben voor het terrein van de regeling van arbeidstijden.

Italië:

In bepaalde sectoren, met name de transportsector, zijn wijzigingen in voorbereiding.

Noorwegen:

De Arbeidsomstandighedenwet (inclusief de regels betreffende arbeids- en rusttijden) wordt op dit moment besproken in een openbare commissie.

De verwachting is dat deze commissie met voorstellen voor verandering zal komen, waarschijnlijk in de richting van vereenvoudiging en deregulering van de wet. De concrete inhoud van de verwachte voorstellen is echter nog niet bekend, noch of de regering en een meerderheid in het parlement de voorstellen zal steunen.

Het ligt in de verwachting dat de commissie die zich hiermee bezighoudt in maart 2004 haar rapport zal presenteren.

De uitspraak in het *Jaeger*-arrest is bekend onder vakbonden, werkgeversverenigingen en bij de regering. Tot dusverre is het geen onderwerp geweest van een breed gevoerde discussie, maar het ligt in de rede dat de commissie die genoemde wetswijzigingen voorbereidt, een mening zal presenteren over de consequenties die het arrest zou moeten hebben.

Oostenrijk:

Er zijn geen voorstellen tot wijziging van de regelingen te melden.

Spanje:

Sommige regio's hebben voor de publieke dienst de werkweek teruggebracht naar 35 uur. Recentelijk is de regelgeving voor publieke gezondheidsdiensten hervormd, onder meer om deze in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn (zie ook § 2.8)

Verenigd Koninkrijk:

Op dit moment is een voorstel aan het Parlement gedaan om de werking van de WTR uit te breiden over een aantal sectoren die nu nog zijn uitgesloten. Vanaf 1 augustus 2004 zullen de assistent-artsen ook onder de WTR vallen.

4 *Inhoudelijke normen*

In dit hoofdstuk worden de inhoudelijke normen die voor arbeids- en rusttijden in de hier besproken landen gelden, uiteengezet. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar de referentieperiodes: dag, week, gemiddeld per week over een langere referentieperiode (kwartaal, vier maanden, jaar) en naar normale arbeid, overwerk en nacht-arbeid. Eerst worden de arbeidstijden, dan nachtarbeid, vervolgens de rusttijden en tenslotte consignatiediensten aan de orde gesteld

De normen komen eerst afzonderlijk aan de orde maar worden aan het eind telkens in tabellen overzichtelijk naast elkaar gezet.

4.1 *Maximaal aantal arbeidsuren*

In de navolgende paragrafen komen de normen voor de normale arbeid en voor arbeid inclusief overwerk per land aan de orde.

België:

De normale maximum arbeidstijd per *dag* is 8 uren, bij cao of arbeidsreglement te verlengen tot 11 uren, te vermeerderen tot 9 uren wanneer de arbeidstijdenregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag, afgezien van de zondag, omvat (de zogenaamde Engelse week) en tot 10 uren voor werknemers die vanwege de afstand van de werkplaats niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren. De wettelijke maximale arbeidstijd per dag *inclusief overwerk* bedraagt 11 uren, deze kan op vrijwillige basis worden vermeerderd tot 12 uur.

Per *week*: De normale maximale duur van de werkweek is 38 uur. Bij een in een partiair comité overeengekomen cao of, alleen als een cao ontbreekt, bij arbeids-

reglement kan het aantal uren per week tot 45 worden uitgebreid (de zogenaamde ‘kleine flexibiliteit’). Het begrip week is niet wettelijk gedefinieerd.

Het maximum aantal uren per week inclusief overwerk is 50 uren per week.

Per 4 maanden mag gemiddeld ten hoogste 40 uren per week worden gewerkt

De maximum gemiddelde arbeidstijd per week op jaarbasis is 38 uur. Daarboven geldt met betrekking tot overwerk dat per jaar maximaal 65 uren boven deze gemiddeld wekelijks toegelaten arbeidsduur arbeid mag worden verricht.

Denemarken:

De maximale arbeidstijd per dag (periode van 24 uur) bedraagt bruto 13 uur. Dit maximum is afgeleid van het vereiste van een dagelijkse rustperiode van minimaal 11 uur per dag. Er is geen bepaling die rechtstreeks de maximale arbeidstijd per dag vaststelt.

Er bestaat evenmin een expliciete algemene norm met betrekking tot het maximaal aantal arbeidsuren per dag inclusief overwerk, zodat ook daar het afgeleide bruto maximum van 13 uur geldt. Er is geen wettelijke definitie van overwerk. Overwerk wordt meestal geregeld bij cao of in de individuele arbeidsovereenkomst.

Er is geen norm voor de normale maximale arbeidstijd per week, evenmin voor die per kwartaal. Er is echter wel een norm voor de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd inclusief overwerk per vier maanden; die bedraagt 48 uur.

Duitsland:

De maximale arbeidstijd per dag (de periode van het begin tot het einde van de arbeidstijd minus pauzes) is 8 uur.

De dagelijkse arbeidstijd mag worden opgerekt tot 10 uur onder de voorwaarde dat de gemiddelde werkdag over een periode van 6 kalendermaanden of 24 weken niet meer bedraagt dan 8 uur. De werktijd mag worden uitgebreid tot meer dan 10 uur op basis van een cao of een op de cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en werknemer indien zich regelmatig een aanzienlijke hoeveelheid beschikbaarheidsdiensten dan wel bereikbaarheidsdiensten voordoen. In de cao of

de ondernemingsovereenkomst mag ook de termijn waarbinnen compensatie (in casu vrije tijd) moet worden gegeven worden veranderd.

In bijzondere omstandigheden, voor bepaalde sectoren en voor bepaalde typen werk (ploegendienst, seizoenarbeid) mag de Arbeidsinspectie (of ander bevoegd toezichthoudend orgaan) vergunning verlenen voor langere dagelijkse werktijden, mits de wekelijkse werktijd niet meer bedraagt dan 48 uur; in het geval van bijzondere omstandigheden: niet meer dan 48 uur gemiddeld gemeten over een periode van zes kalendermaanden of 24 weken.

Het maximale aantal normale arbeidsuren per *week* is af te leiden uit de bepalingen in de Arbeidstijdenwet met betrekking tot het maximum aantal werkdagen per week (zes) en de maximale dagelijkse arbeidstijd (acht uur). De maximale wekelijkse arbeidstijd is dus 48 uur. Dit wettelijk maximum ligt overigens veel hoger dan de maxima die zijn afgesproken in cao's.

Ook voor de maximale werkweek *inclusief overwerk* is er geen rechtstreekse norm. Uitgaande van een maximale arbeidstijd inclusief overwerk van tien uur en een maximale werkweek van zes dagen, komt het maximale aantal uren per week inclusief overwerk op 60. De gemiddelde werkdag mag echter gerekend over een periode van zes maanden of 24 weken niet meer bedragen dan acht uur.

Voor de gemiddelde maximale werkweek per *kwartaal* of op *jaarbasis* is er geen norm. Er bestaat wel een norm met betrekking tot de uitbreiding van werktijd door de Arbeidsinspectie in bijzondere omstandigheden, voor bepaalde sectoren of bepaalde typen werk. In geval van uitbreiding van de werktijd middels een vergunning van de Arbeidsinspectie mag de gemiddelde werkweek niet meer bedragen dan 48 uur, gemeten over een periode van zes kalendermaanden of 24 weken.

Overwerk : Duitsland reserveert het begrip '*Überstunden*' voor iets anders dan in de meeste onderzochte landen wordt verstaan onder 'overwerk'. *Überstunden* zijn de uren die de grenzen die van toepassing zijn op een bepaalde onderneming te buiten gaan, dan wel de grenzen te buiten gaan die overeengekomen zijn in de individuele arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat *Überstunden* niet vallen onder

de Arbeidstijdenwet. Het is een zaak die valt onder de medebeslissingsrechten van de Ondernemingsraad (sectie 87, lid 1, van de Wet op de Ondernemingsraden). De Arbeidstijdenwet kent wel het begrip *Mehrarbeit*. Hieronder wordt verstaan het aantal uren dat een werknemer meer werkt dan acht uur per dag. Wij zullen het begrip *Mehrarbeit* opvatten als overwerk.

Frankrijk:

De *normale* maximum arbeidstijd per *dag* (en wel per natuurlijke dag, dus tussen 0 en 24h) is tien uur. Dit maximum van tien uur heeft ook betrekking op overwerk. De maximale arbeidsduur per *week*, ook inclusief overwerk, is 48 uur. Een werkweek loopt van maandag 0 h tot en met zondag 24 h (art. L 212-5 *Code du travail*). De wettelijke werkweek van 35 uur is geen maximum maar een normwerkweek; hij fungeert bovendien als drempel waarboven gewerkte uren tegen een hoger tarief worden betaald (tenzij daarover bij cao andere afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van *annualisation*, zie hieronder). In uitzonderlijke omstandigheden die tijdelijk een buitengewone toename van het werk meebrengen, kunnen bedrijven van de Arbeidsinspectie toestemming krijgen het maximum van 48 uur gedurende een bepaalde periode te overschrijden; daarbij geldt een maximum van 60 uur per week.

Gemiddeld over een periode van 12 weken mag niet meer dan 44 uur per week worden gewerkt. In uitzonderlijke omstandigheden die tijdelijk een buitengewone toename van het werk meebrengen, kunnen bedrijven van de Arbeidsinspectie toestemming krijgen het gemiddelde maximum van 44 uur gedurende een bepaalde periode te overschrijden.

Er is geen maximumnorm op *jaarbasis*. In het kader van de invoering van de normwerkweek van 35 uur is wel een norm vastgesteld van 1600 uur per jaar maar die heeft een functie ten aanzien van de beloning. Deze norm wordt gehanteerd in het kader van afspraken over de annualisering van werktijden, waarbij tot een maximum hoger dan 35 uur per week gewerkt mag worden zonder dat uren als over-

werk gelden, maar uren die op jaarbasis boven 1600 uitkomen steeds als overwerk gelden.

Volgens de wettelijke definitie omvat *overwerk* alle op verzoek van de werkgever gewerkte uren die de wettelijke arbeidsduur (te weten 35 uur per week) te boven gaan. Bij cao kan deze grens van 35 uur lager worden gesteld. De maximale arbeidstijd inclusief overwerk per week is 48 uur.

In het kader van *accords de modulation* wordt de gemiddelde arbeidstijd niet op een wekelijkse basis maar over ten hoogste een jaar berekend (*annualisation*). Op jaarbasis is de wettelijk normale arbeidsduur 1600 uren (1575 voor nachtwerkers en voor hen die regelmatig op zon- en feestdagen werken). In de bedoelde akkoorden wordt voor de wekelijkse arbeidstijd een onder- en een bovengrens (boven de 35 uren) vastgesteld. De uren tussen beide grenzen tellen niet als overuren, dat is pas het geval als op weekbasis de bovengrens, of op jaarbasis de grens van 1600 uren wordt overschreden.

De werkgever kan een beroep doen op overuren; werknemers zijn in overtreding als zij weigeren daaraan gevolg te geven. De grenzen worden bepaald door de gewone maxima per dag en per week en door een maximum aantal overuren per jaar dat niet dan met toestemming van de Arbeidsinspectie mag worden overschreden. Dit laatste aantal bedraagt 180 uur dan wel een (lager of hoger) aantal dat bij algemeenverbindendverklaarde bedrijfstakcao is overeengekomen (besluit van 15 oktober 2002).

Italië:

In het Italiaanse recht is de maximale arbeidstijd per *dag* niet specifiek geregeld. Op basis van het feit dat de werknemer krachtens dwingend recht een rusttijd heeft van tenminste 11 onafgebroken uren (met uitzondering van bepaalde ondernemingen met bijzondere arbeidspatronen) kan worden vastgesteld dat de bruto werkdag maximaal 13 uur mag bedragen. De werkdag is niet gedefinieerd. De normale arbeidsduur per *week* is 40 uur.

Over een referteperiode van *4 maanden* geldt een maximum van 48 uur per week inclusief overwerk. Bij cao kan de referteperiode worden verlengd tot zes maanden, of als er een objectieve rechtvaardiging aan ten grondslag ligt, tot 12 maanden. *Overwerk* is gedefinieerd als arbeid die wordt verricht buiten de normale werktijd. Overwerk is op zich toegestaan wanneer het is geregeld in een cao. Wanneer er geen cao is mag overwerk alleen maar worden opgedragen als de werkgever dat met de werknemer is overeengekomen en geldt bovendien een maximum aantal uren per jaar van 250. Bovendien mag overwerk in het geval er geen cao geldt slechts worden opgedragen als:

- a. sprake is van bijzondere technische vaardigheden en er geen andere werknemer kan worden ingehuurd.
- b. In geval van een *force majeure* waar niet ingrijpen ernstige gevolgen kan hebben voor de productie of personen.
- c. Bepaalde gebeurtenissen zoals tentoonstellingen, markten etc, die zijn aangekondigd bij de autoriteiten en vakbond(en)

Ook inclusief overwerk geldt voor de werkdag een maximum van 13 uur, maar uitzonderingen kunnen bij cao worden overeengekomen. Bij cao kan worden vastgesteld dat de gemiddelde werkweek inclusief overwerk van 48 uur wordt gekoppeld aan een langere referteperiode, tot een maximum van een jaar.

Noorwegen:

Het wettelijk maximaal aantal normale arbeidsuren per *dag* (van middernacht tot middernacht) is negen. Op basis van cao-afspraken kan dit worden opgerekt tot tien uur per dag, mits het gemiddelde aantal uren per dag, gemeten over een periode van maximaal een jaar, niet meer bedraagt dan negen en mits nooit langer dan zes weken achtereen langer dan negen uur per dag wordt gewerkt.

Het maximaal aantal arbeidsuren per dag inclusief overwerk is 14. Op basis van een cao kan dit worden uitgebreid naar 16 uur per dag.

Op basis van een vergunning van de Arbeidsinspectie kan het maximaal aantal uren per dag “ongelimiteerd” worden opgerekt, mits het gemiddelde aantal uren per dag

over een periode van zes maanden niet hoger is dan negen. De Arbeidsinspectie mag echter niet op permanente basis een dergelijke verlenging van de werkdag toestaan als deze verder gaat dan de voor de desbetreffende sector geldende ‘representatieve’ (door vakbonden met meer dan 10 000 leden afgesloten) cao bepaalt.

Het maximaal aantal normale arbeidsuren per *week* (periode van 7 dagen beginnend op maandag) is 40. In de cao’s is veelal een normale werkweek afgesproken van 37,5 uur. Het normale maximum kan op drie manieren worden verhoogd. Ten eerste kan op basis van afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst het maximaal aantal uren per week worden opgerekt tot 48 uur, mits de gemiddelde werkweek, gerekend over een periode van ten hoogste een jaar, niet hoger uitkomt dan 40 uur. Ten tweede kan op basis van cao-afspraken het maximaal aantal uren per week worden opgerekt tot 54 uur, mits het gemiddeld aantal uren per week, gerekend over een periode van maximaal een jaar, niet hoger is dan 40 uur per week en mits nooit langer dan zes weken achter elkaar langer wordt gewerkt dan 40 uur per week. Tenslotte kan op basis van een vergunning van de Arbeidsinspectie het maximaal aantal uren per week “ongelimiteerd” worden opgerekt, mits het gemiddelde aantal uren per week, gerekend over een periode van zes maanden, niet hoger is dan 40. De Arbeidsinspectie mag echter niet op permanente basis een dergelijke verlenging van de werkweek toestaan als deze verder gaat dan de voor de desbetreffende sector geldende ‘representatieve’ (door vakbonden met meer dan 10 000 leden afgesloten) cao bepaalt.

Het afspreken van een *referteperiode* voor het gemiddeld maximum aantal uren per week wordt overgelaten aan de sociale partners dan wel individuele werkgever en werknemer. De referteperiode mag maximaal een jaar bedragen. De gemiddelde werkdag mag over die referteperiode niet meer dan negen uur bedragen, de gemiddelde werkweek niet meer dan 40 uur. De Arbeidsinspectie is bij het verlenen van vergunningen voor langere werkdagen c.q. werkweken dan de normale gebonden aan een gemiddelde werkdag van negen uur en een gemiddelde werkweek van 40 uur per zes maanden.

De wettelijke definitie van *overwerk* luidt: de tijd die gewerkt wordt bovenop de normale maximale werktijd van negen uur per dag en 40 uur per week. Op basis van cao's wordt overwerk meestal gedefinieerd als het aantal gewerkte uren bovenop de normale werkweek van 37,5 uur. De dekkinggraad van cao's is echter niet 100%.

Overwerk mag alleen worden verricht onder de volgende voorwaarden:

- Als onvoorziene gebeurtenissen of de afwezigheid van werknemers de normale gang van zaken in het bedrijf verstoren of dreigen te verstoren
- Als overwerk noodzakelijk is om gevaar voor de fabriek, de machinerie, grondstoffen of producten te voorkomen
- Als er een onvoorziene hoeveelheid werk is
- Als er een bijzonder zware werklast is ten gevolge van een tekort aan bijzonder gekwalificeerd personeel, seizoensfluctuaties, enzovoort.

Het maximaal aantal uren overwerk op basis van de wet bedraagt 200 uur per jaar. Deze uren worden in alle gevallen geteld bovenop de normale *wettelijke* werkweek van 40 uur, tenzij dit bij cao anders is afgesproken. Het maximaal aantal uren overwerk kan worden uitgebreid tot 400 uur per jaar op basis van een individuele arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft het recht te weigeren een dergelijk contract te tekenen.

Het gemiddeld aantal uren inclusief overuren per week mag niet meer bedragen dan 48, gerekend over een referentieperiode van vier maanden. De referentieperiode kan bij cao worden opgerekt tot maximaal een jaar

Oostenrijk:

De normale maximum arbeidstijd per *dag* (per natuurlijke dag, gedefinieerd als een onafgebroken periode van 24 uur) is acht uur.

Bij individuele arbeidsovereenkomst kunnen partijen echter, als ze op bepaalde momenten in de week een langere rusttijd willen regelen, afspreken dat de reguliere arbeidstijd op sommige dagen korter zal zijn en het verschil over de andere dagen van de week zal worden verdeeld, waarbij een maximale werkdag van negen

uur in acht moet worden genomen. Bovendien kunnen zij, als er tussen twee vrije dagen één werkdag ligt, afspreken de desbetreffende uren te verdelen over andere dagen, waarvoor de maximale arbeidsduur dan tien uren bedraagt.

Bovendien kan, als met flexibele werktijden wordt gewerkt, bij cao de werkdag tot maximaal tien uur worden uitgebreid of kan de cao de ondernemingsraad machtigen zo'n afspraak te maken. Is er sprake van ploegendiensten, dan moet de werkgever een rooster maken waarin hij zich houdt aan een dagmaximum van negen uur.

Waar de arbeidstijd op regelmatige basis in ruime mate (ten minste voor een derde deel) aanwezigheidsdiensten omvat, is de Arbeidsinspectie bevoegd in bepaalde gevallen de arbeidsdag tot 12 uur en de werkweek tot 60 uur te verlengen. Die verlenging kan ook een duurzaam karakter hebben. Als de werknemer gedurende een aanwezigheidsdienst op de werkplek speciale gelegenheid heeft zich te ontspannen, mag de Arbeidsinspectie zelfs nog verdergaande uitbreidingen van de werktijd toestaan.

De normale maximale arbeidsduur per *week* is 40 uur. Een werkweek loopt van maandag 0 h tot en met zondag 24 h. Bij cao kan de normale werkweek tot maximaal 48 (in sommige gevallen: 50) uur worden uitgebreid, mits in een referentieperiode van 52 weken de gemiddelde werkweek niet meer dan 40 uur bedraagt (of, indien bij cao deze laatste grens lager is gesteld, zoveel lager).

Waar de arbeidstijd op regelmatige basis in ruime mate (ten minste voor een derde deel) aanwezigheidsdiensten omvat, is de Arbeidsinspectie bevoegd in bepaalde gevallen de werkweek tot 60 uur te verlengen. Die verlenging kan ook een duurzaam karakter hebben.

Er is geen norm voor de maximale gemiddelde werkweek per kwartaal, wel een per jaar: over een *jaar* genomen mag de gemiddelde arbeidstijd per week de 40 uur niet overschrijden.

Overwerk omvat de uren die de normale maxima per dag of per week te boven gaan, behalve wanneer afspraken over een flexibel rooster langer werken impliceren. De werkgever mag alleen overwerk opleggen als de wet of een (collectieve,

ondernemings- dan wel individuele) overeenkomst de werknemer tot overwerk verplichten en als er geen andere belangen zijn die objectief zwaarder wegen dan het belang van de werkgever. Bovendien heeft de Arbeidsinspectie de bevoegdheid in uitzonderlijke gevallen een werkgever toestemming te geven zijn werknemers te verplichten meer overwerk te verrichten dan in cao of arbeidsovereenkomst is afgesproken.

De wettelijke regeling houdt in dat de normale werktijd inclusief overwerk per dag tot maximaal tien uur mag worden verlengd en dat de normale werkweek met niet meer dan vijf uur mag worden verlengd tot een maximum van 50 uur per week. Bij cao kan echter worden afgesproken dat in geval van een ongewoon hoge behoefte aan arbeidskracht de werkweek met nog eens vijf extra uren mag worden verlengd. Onder diezelfde conditie kan bij ondernemingsovereenkomst de werkweek tot maximaal 60 uur worden verlengd. Volgens de wet moet alle overwerk met 50 % extra loon worden beloond of met een equivalent in vrije dagen.

Spanje:

De normale maximum arbeidstijd per *dag* (per natuurlijke dag, tussen 0 h en 24 h) is negen uur. Uitbreiding is echter mogelijk tot 12 uur, mits de verplichte rusttijd van 12 uur tussen werkdagen in acht wordt genomen.

De maximum *gemiddelde* arbeidstijd per *week* is 40 uur. Deze kan, mits dat op bedrijfstaking- of ondernemingsniveau wordt afgesproken, als gemiddelde op *jaarbasis* worden berekend.

Er is geen norm voor de gemiddelde werkweek per kwartaal..

Overwerk is in de wet niet duidelijk omschreven, maar omvat alle werk dat wordt verricht buiten de bedongen normale arbeidsdag. Werk verricht in het kader van rampenbestrijding telt niet als overwerk, mits het als buitengewone arbeidsuren wordt beloond. Het maximum is op jaarbasis is 80 uur per jaar (art. 35 TRET).

De voorgeschreven minimale dagelijkse rusttijd van 12 uur in aanmerking genomen, kan de werkdag inclusief overwerk nooit langer zijn dan bruto 12 uur.

Er is geen norm voor het maximum aantal uren inclusief overwerk per week, alleen een die het totaal aantal uren overwerk per jaar normeert. Het maximum is op jaarbasis: 80 uur per jaar (art. 35 TRET).

Er is echter ook een norm met een referentieperiode van vier maanden: indien uren overwerk binnen vier maanden daarna worden gecompenseerd door evenveel uren betaalde rusttijd, worden ze niet als overwerk beschouwd.

Verenigd Koninkrijk:

De maximale arbeidstijd per *dag* is niet rechtstreeks geregeld, maar kan worden afgeleid uit de minimale rustperiode per dag, zijnde 11 aaneengesloten uren per 24 uren. (Zie 3.1.6 voor de categorieën werkenden op wie deze bepaling niet van toepassing is).

Ook de maximale arbeidstijd per *week* is niet rechtstreeks geregeld. Een bovengrens kan worden berekend op bruto 78 uur per week, uitgaande van de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden. Dit is echter geen absolute grens omdat de minimale dagelijkse rusttijd bij cao kan worden verkort, zodat ook maxima boven de 78 uur formeel tot de mogelijkheden behoren.

Over een referentieperiode van *17 weken* is de gemiddelde maximale duur van de werkweek 48 uur per zeven dagen, waarbij een dag is gedefinieerd als ‘een periode van 24 uur die begint op middernacht’. In uitzonderlijke gevallen kan de referentieperiode bij collectieve overeenkomst worden uitgebreid tot een jaar (op grond van objectieve of technische redenen met betrekking tot de arbeid). De werknemer kan echter afzien van dit recht door middel van de individuele opt-out (zie 3.1.5).

De maximum *gemiddelde* arbeidstijd per week op *jaarbasis* is niet uitdrukkelijk geregeld, maar op grond van de norm voor de 17 weken-periode kunnen we ervan uitgaan dat het gemiddeld weekmaximum 48 uur is. Praktisch is deze norm van niet veel belang omdat het gangbaar is om van de ‘opt-out’ gebruik te maken.

Overwerk wordt in de wetgeving niet onderscheiden van de normale werktijd. Wel wordt voorgeschreven dat bij de berekening van de norm van een maximum van 48 uur per week overwerk ook moet worden meegeteld.

4.1 Nachtarbeid

België:

Nachtarbeid is arbeid verricht tussen 20.00 en 6.00 uur. Nachtarbeid is in beginsel verboden en slechts toegestaan bij wet of bij KB, na advies van het bevoegd paritair orgaan. Dan is het toegestaan voor maximaal acht uur per 24 uren en tussen twee arbeidsprestaties moet minimaal een rustperiode van 11 uur in acht worden genomen.

Denemarken:

Het begrip nachtarbeider wordt in de nationale wetgeving en in de nationale cao gedefinieerd als: iemand die normaalgesproken tenminste drie uur van zijn dagelijkse arbeid verricht tussen 22.00 and 5.00 uur, of iemand die tenminste 300 uur nachtwerk verricht in een periode van 12 maanden.

Er is geen wettelijke regel die voorschrijft dat nachtwerk slechts mag worden opgelegd op grond van een cao of individuele arbeidsovereenkomst. Deze verplichting volgt echter uit de algemene beginselen van het Deense Arbeidsrecht. Werkgevers mogen de werktijden vaststellen binnen de grenzen die gesteld zijn in het individuele arbeidscontract, de cao en de wet. Een Deense werkgever kan dus een werknemer alleen opdragen nachtarbeid te verrichten indien hierover afspraken zijn gemaakt op collectief of individueel niveau. Een verandering in de werktijden vereist een nieuwe (individuele en/of collectieve) overeenkomst.

Nachtarbeid mag gemiddeld niet meer bedragen dan 8 uur per periode van 24 uur, berekend over een periode van vier maanden. Op nachtarbeid zijn de algemene bepalingen met betrekking tot rustperiodes van toepassing. Nachtwerk op permanente basis is toegestaan.

Duitsland:

Nachtwerk wordt in de wet gedefinieerd als het werk dat gedurende tenminste twee uur in de periode tussen 23.00 uur en 6.00 uur wordt uitgevoerd. Bij cao of op de

cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en OR mag het begin van de nachtdienst worden gesteld op een tijdstip tussen 22.00 uur en 24.00 uur. Voor het opleggen van nachtwerk als zodanig is geen cao of individuele overeenkomst vereist. Nachtarbeiders zijn werknemers die normaalgesproken 's nachts werken in wisselende diensten of die tenminste 48 dagen per kalenderjaar in nachtdienst werken.

Nachtdiensten mogen in beginsel niet langer duren dan acht uur. Ze mogen worden uitgebreid tot 10 uur, mits de gemiddelde dienst in een kalendermaand of vier weken niet uitkomt boven de acht uur. Nachtwerk mag op permanente basis worden verricht onder bepaalde voorwaarden en met bepaalde uitzonderingen. Voor zover er geen compenserende maatregelen zijn opgenomen in de cao, moet de werkgever de nachtarbeider een redelijk aantal dagen betaald verlof geven voor de uren verricht in nachtdienst of een redelijke toeslag op zijn salaris. Daarnaast hebben nachtarbeiders recht op een medisch onderzoek voorafgaand aan hun werk als nachtarbeider en daarna met reguliere tussenpozen.

Een werkgever is verplicht een nachtarbeider op diens verzoek over te plaatsen (naar werk in dagdienst) indien een medisch onderzoek heeft aangetoond dat de continuering van de nachtarbeid de gezondheid van de werknemer zou schaden, indien de werknemer thuis een kind van onder de 12 jaar te verzorgen heeft dat niet door een ander lid van diens huishouding kan worden verzorgd, en indien de werknemer de zorg heeft voor een persoon die voortdurende zorg nodig heeft indien deze niet kan worden verzorgd door een ander lid van diens huishouding en zolang dit niet conflicteert met de operationele behoeften van de onderneming. In dat laatste geval mag de OR een voorstel doen voor overplaatsing.

In bijzondere gevallen, in bepaalde sectoren en voor bepaalde typen werk mag de Arbeidsinspectie (of een ander bevoegd toezichthoudend orgaan) langere nachtdiensten dan de wettelijk bepaalde toestaan, mits de wekelijkse werktijd niet meer bedraagt dan 48 uur, in het geval van bijzondere omstandigheden niet meer dan gemiddeld 48 uur, gemeten over een periode van zes kalendermaanden of 24 weken.

Frankrijk:

Nachtarbeid is in beginsel arbeid verricht tussen 21.00 en 6.00 uur. Bij bedrijfstak- of ondernemingscao kan een andere reeks van negen opeenvolgende uren worden afgesproken waar de uren tussen 0.00 en 5.00 uur in ieder geval deel van uitmaken. Wordt geen akkoord bereikt maar is nachtarbeid wel gerechtvaardigd, dan kan de Arbeidsinspectie daarvoor toestemming verlenen.

Een nachtarbeider is iemand die hetzij tenminste twee keer per week regulier tenminste drie uur van zijn arbeid gedurende de nachtperiode verricht, hetzij gedurende een referentieperiode een minimaal aantal uren nachtarbeid verricht. De referentieperiode is 12 opeenvolgende maanden en het aantal uren 270, tenzij bij algemeenverbindendverklaarde bedrijfstakcao anders is afgesproken.

Een nachtarbeider mag niet meer dan 8 uur per dag werken en bovendien, berekend over een periode van 12 aaneengesloten weken, niet meer dan gemiddeld 40 uur per week. Bij bedrijfstakcao kan de duur van de nachtarbeid voor bepaalde activiteiten worden verlengd, maar dan moet worden voorzien in rusttijden die de uren boven de acht uur compenseren. De wekelijkse duur kan bij bedrijfstakcao tot maximaal 44 uur worden verhoogd.

Bovendien is de Arbeidsinspectie bevoegd om, als de omstandigheden dat rechtvaardigen, toestemming te verlenen de normale normen voor de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur te overschrijden. Duurzame nachtarbeid is mogelijk. Als er vacatures zijn voor vergelijkbare arbeid overdag, hebben nachtarbeiders voorrang.

Italië:

Het maximum aantal is acht uren per nacht, maar uitzonderingen kunnen bij cao zijn toegestaan, ook op het niveau van de onderneming als er geen nationale cao is die dat verbiedt. Nachtarbeid is een periode van tenminste zeven aaneengesloten uren waarin de uren tussen middernacht en 5.00 uur vallen. Een nachtarbeider is een werkende die gedurende de nacht tenminste drie uren van zijn arbeidstijd arbeid verricht op grond van zijn arbeidscontract waarvoor een cao geldt.

Wanneer geen cao geldt is een nachtarbeider een werkende die tenminste 80 dagen per jaar nachtwerk verricht. Het bestaan van een collectieve afspraak daaromtrent is geen voorwaarde voor het (doen) verrichten van nachtarbeid.

Nachtwerk is toegestaan op permanente basis.

Noorwegen:

Nachtarbeid is gedefinieerd als werk uitgevoerd tussen 21.00 en 6.00 uur.

Nachtarbeid mag alleen onder bepaalde voorwaarden worden verricht. De noodzaak van nachtwerk moet door de werkgever worden besproken met een lokale vakbondsvertegenwoordiger, maar er is noch een cao noch individuele toestemming nodig. Wel is een cao of toestemming van de Arbeidsinspectie nodig voor het toestaan van nachtwerk op tijdelijke basis (maximaal zes maanden per jaar) in bijzondere omstandigheden (seizoen, bijzondere omstandigheden).

Met betrekking tot nachtarbeid, evenals met betrekking tot werk in ploegdienst, geldt een gereduceerde werkweek. Het maximaal aantal uren per nachtdienst bedraagt negen uur. De maximale werkweek in nachtdienst bedraagt 38 uur. Cao's leggen meestal een maximum werkweek in nachtdienst vast van 35,5 uur. Er zijn geen normen met betrekking tot de frequentie van nachtdiensten. Met betrekking tot minimum rustperiodes na nachtarbeid zijn de algemene regels van toepassing. Nachtarbeid mag op permanente basis worden verricht.

Oostenrijk:

Nachtwerkers zijn werkers die tenminste 48 nachten per jaar tenminste drie uur werken in de tijd tussen 22.00 en 5.00 uur. Voor hen blijft de werkdag in beginsel beperkt tot acht uur. Bij cao of ondernemingsovereenkomst mag het dagelijks maximum echter hoger dan 8 uur worden bepaald, waarbij een referentieperiode van 26 weken geldt. Voor nachtarbeid is geen cao vereist, zij kan bij individuele arbeidsovereenkomst worden afgesproken als de cao dat niet verbiedt. De meeste cao's bevatten een regulerend kader voor afspraken over nachtarbeid.

Spanje:

Nachtarbeid is arbeid verricht tussen 22.00 en 6.00 uur. Als nachtarbeider wordt beschouwd de werknemer wiens gebruikelijke werktijd tenminste drie uren nachtarbeid omvat en van wie bovendien op jaarbasis tenminste een derde van de werktijd nachtarbeid is. Voor hen geldt dat hun maximaal gemiddeld aantal arbeidsuren niet meer dan acht uur per dag mag bedragen, berekend over een referentieperiode van 15 dagen. Zij mogen geen overwerk verrichten.

Werkgevers moeten de autoriteiten ervan op de hoogte stellen dat zij nachtarbeiders in dienst hebben. Er zijn geen bijzondere voorwaarden voor afspraken over nachtwerk, dat wil zeggen dat het in cao, ondernemingsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst kan worden afgesproken.

Nachtarbeid kan een permanent karakter hebben.

Verenigd Koninkrijk:

De definitie van nachtarbeid is 'werk gedurende de nacht' en de nacht is 'een periode van minder dan zeven uren waarin de uren tussen middernacht en 5.00 uur vallen'. Een nachtarbeider is een werkende die normaal gesproken ten minste drie van zijn dagelijkse arbeidsuren gedurende de nacht arbeid verricht, of een werkende die waarschijnlijk een proportioneel deel van zijn jaarlijkse arbeidsuren gedurende de nacht zal verrichten.

Het bestaan van een collectieve afspraak daaromtrent is geen voorwaarde voor het (doen) verrichten van nachtarbeid.

De reguliere arbeidstijd gedurende de nacht mag, over welke referentie periode dan ook gemeten, een gemiddeld aantal van acht uur per 24 uren niet overschrijden.

Van deze norm mag bij collectieve overeenkomst worden afgeweken, waarbi geen uiterste grenzen zijn voorgeschreven. De bepaling mag zelfs worden uitgesloten.

De normale referentieperiode is 17 weken, maar kan tot 52 weken worden uitgebreid als de werkgever een collectieve overeenkomst heeft gesloten.

De tot hier toe besproken inhoudelijke normen worden bijeengebracht in de tabellen 4 en 5.

4.2 Samenvattend overzicht in twee tabellen

Tabel 4: Normen voor de maximale arbeidstijd per dag

	Wettelijk maximum aantal uren / dag :			Grenzen van de ruimte voor afspraken bij over- eenkomst over maximum aantal uren per dag:						meer met akkoord Arbeids- inspectie
	werk	+ over werk	nacht- arbeid	werk: uren	condities	incl. overwerk: uren	condities	nachtarbeid: uren	condit.s	
België	8 ¹	11	0 ⁵	11	a,b	12	c	8	a+g	
Denemarken	13 ²	13 ²	8 ⁴ -13 ²							
Duitsland	8	10 ³	8			> 10	i	10	j	ja
Frankrijk	10	10	8	12	a,b					ja
Italië	13 ²	13 ²	8					> 8	a,b,c	
Nederland	9	11	8	10		12 ⁸		9		
Noorwegen	9	14	9	10	a,b+k	16	a, b			ja ⁷
Oostenrijk	8	10	8	10	d,e	11 - 13	h	onbep.		ja, 12
Spanje	9	12	8	12-14	f					nee
Ver.Kon.	13 ²	13 ²	8	onbep ⁶	a,b			onbep	a,b	

* Conditie (';' = 'of'; '+' = 'en'):

- a = overeenstemming werkgevers/werknemers sectoraal niveau
- b = overeenstemming werkgevers/werknemers ondernemingsniveau
- c = overeenstemming tussen individuele werkgever en werknemer
- d = bij een vierdaagse werkweek
- e = indien een langere dagelijkse of wekelijkse rusttijd kan worden gecreëerd door op andere dagen meer te werken
- f = normaal 12, voor enkele speciale categorieën (portiers, spoorwepolitie) is tot 14 uur (bij een minimale dagrust van 10 uur) mogelijk
- g = mits toestemming van de overheid
- h = in speciale gevallen 12 of 13 uur (bedrijfstakcao) resp. 12 uur om te kunnen voldoen aan eisen op korte termijn (ondernemingsovereenkomst)
- i = indien zich regelmatig een aanzienlijke hoeveelheid bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten voordoet.
- j = mits de gemiddelde werkdag in een periode van een maand of 4 weken niet meer dan 8 uur is.

k = mits de gemiddelde arbeidsdag, gemeten over ten hoogste een jaar, niet meer is dan 9 uur en er nooit langer dan 6 weken achtereen langer dan 9 uur per dag wordt gewerkt.

* Noten:

- ¹ Bij individueel arbeidscontract is 9 uur mogelijk, als de week behalve de zondag een halve, een hele of meer dan een rustdag omvat; 10 uur is mogelijk als werknemers niet dagelijks naar hun woonplaats kunnen terugkeren.
- ² Niet direct geregeld; dit getal is afgeleid van minimale dagelijkse rustperiode van 11 uur; N.B. bij cao kan echter ook van de laatste norm worden afgeweken!
- ³ Mits over een referentieperiode van 6 maanden of 24 weken de gemiddelde werkdag niet langer is dan 8 uur.
- ⁴ Niet per dag maar gemiddeld gemeten over een periode van 4 maanden.
- ⁵ In beginsel is nachtarbeid in België niet toegestaan, tenzij daarover bij cao afspraken worden gemaakt.
- ⁶ De combinatie van de mogelijkheid van een individuele *opt-out* met de ruime mogelijkheden bij collectieve overeenkomst de dagelijkse rusttijd te beperken resulteert in een in beginsel onbegrensde ruimte voor afspraken over de maximale arbeidsdag.
- ⁷ Maar deze ruimte wordt beperkt door de praktische eis dat de Arbeidsinspectie niet bevoegd is voortdurend uit te gaan boven de maxima vastgelegd in de door representatieve vakbonden afgesloten, relevante cao.
- ⁸ In noodgevallen mag de maximale duur incl. overwerk ten hoogste eenmaal per 14 dagen worden verhoogd naar 14 uur.

* Afkorting: 'onbep.' = onbeperkt

Tabel 5: *Normen voor de maximale arbeidstijd per week of langere periode*

	Wettelijk maximum aantal uren per week:				Grenzen van de ruimte voor afspraken bij overeenkomst over maximum aantal uren per week:						Jaar-max. gem. uren/week	Max uren over werk /jaar
	per week:	kwartaal:			werk: uren:	condi-ties:	incl. overwerk uur condities	nachtwerkers uur condities				
	werk	over-werk	nacht-werk									
België	38	50		40	45		> 50	b+j			38	65
Denemarken	(kw)	(kw)		48							-	
Duitsland	48 ⁴	60 ⁵		-							48	
Frankrijk	48	48	40 ²	44 ²					44	a		180 ¹
Italië	40	(kw)		48	48	h	48	h				250 ¹
Nederland	45	54 ⁹	40	40 ²	60 ¹⁰		60 ¹¹		40	k		
Noorwegen	40	-	38	48 ⁷	54 ⁶	h+i	78 ⁸				40	200
Oostenrijk	40	50			50	h	55-60	g			40	60
Spanje	40				72 ¹²	h					40	80
Ver. Kon.	(kw)	(kw)	(kw)	48	onbep	c					-	

* Condities (' = 'of'; '+ = 'en'):

- a = overeenstemming werkgevers/werknemers sectoraal niveau
- b = overeenstemming werkgevers/werknemers ondernemingsniveau
- c = overeenstemming tussen individuele werkgever en werknemer
- g = 60 uur alleen voor bepaalde beroepen (cao) resp. om te kunnen voldoen aan eisen op korte termijn (= normale werkweek + 10 uur) (ondernemingsovereenkomst)
- h = op basis van annualisering waarbij over een heel jaar gemeten de gemiddelde werktijd niet boven de 40 uur per week mag uitstijgen
- i = mits nooit langer dan 6 weken langer wordt gewerkt dan 40 uur per week.
- j = in geval van een onvoorziene noodzakelijkheid, mits gemeten over 4 maanden niet meer dan 40 uur per week wordt gewerkt.
- k = mits de nachtarbeid wordt gevolgd door een rustperiode van bepaalde, wettelijk geregelde duur.

* Noten:

- ¹ Kan bij alg. verbindende bedrijfstakcao hoger worden vastgesteld, zonder wettelijk maximum.
- ² Gemiddelde, berekend over een referentieperiode van 12 (Frankrijk) resp. 13 (Nederland) weken.
- ⁴ Geen directe norm; berekend op basis van maximaal 6 werkdagen per week van maximaal 8 uur.
- ⁵ Geen directe norm; berekend op basis van maximaal 6 werkdagen per week van maximaal 10 uur. De gemiddelde werkdag mag gerekend over een periode van 6 maanden of 24 weken niet meer zijn dan 8 uur.
- ⁶ Bij individuele overeenkomst kan (mits aan conditie h is voldaan) verhoogd worden tot maximaal 48 uur.
- ⁷ Inclusief overuren; bij cao of individuele arbeidsovereenkomst is de referentieperiode uit te breiden tot maximaal een jaar. Over een jaar gemeten mag de gemiddelde werktijd niet boven de 40 uur per week uitstijgen
- ⁸ Representatieve cao's (afgesloten door vakbonden met meer dan 10 000 leden) zijn niet aan wettelijke maxima gebonden, maar wel aan de normen met betrekking tot de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijd; dit maximum is derhalve berekend als het produkt van maximaal 6 werkdagen van maximaal 13 uur.
- ⁹ De weeknorm is 54 uur; gemiddeld over een referentieperiode van 13 weken maximaal 45 uur.
- ¹⁰ Berekende weernorm (6 dagen á 10 uur). Gemiddeld 50 uur gemeten over een periode van 4 weken, gemiddeld over een referentieperiode van 13 weken maximaal 45 uur.
- ¹¹ Weeknorm; gemiddeld over een referentieperiode van 13 weken maximaal 48 uur.
- ¹² Geen directe norm; berekend op basis van 6 werkdagen per week van maximaal 12 uur.

* Afkortingen:

'onbep.' = onbeperkt

'(kw)' = hiervoor geldt uitsluitend een indirecte weeknorm die is gekoppeld aan een referentieperiode van 17 weken (zie de vierde kolom in de tabel).

4.4 Pauzes en dagelijkse rust

4.4.1 Pauzes

België:

Na zes uur arbeidstijd heeft de werknemer recht op pauze. De duur daarvan dient bij bedrijfstak- of ondernemingscao te worden bepaald; bij ontstentenis daarvan geldt een minimale pauze van 15 minuten.

Denemarken:

Het is verplicht een pauze in te lassen na maximaal zes uur werk. De duur van de pauze moet worden bepaald op grond van het doel van de pauze, dat wil zeggen, deze moet lang genoeg zijn om de werknemer genoeg rust te bieden om zijn werk gedurende resterende werktijd te continueren.

Duitsland:

Het is verplicht een pauze in te lassen na maximaal zes uur. De duur van de pauze in een werkdag van zes tot negen uur is minimaal 30 minuten. De duur van een pauze voor een werkdag van langer dan negen uur is minimaal 45 minuten. De pauze mag worden opgedeeld in meerdere kortere pauzes van minimaal 15 minuten. De pauzes worden ingelast op van tevoren afgesproken tijdstippen. In bedrijven met wisselende diensten en in het openbaar vervoer mag de totale duur van de pauzes bij cao of op de cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en OR worden opgedeeld in kortere pauzes van een redelijke lengte. Bij cao of op de cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en OR mogen de pauzes van werknemers in beschikbaarheidsdienst worden aangepast aan de specifieke kenmerken van een dergelijke dienst, in het bijzonder met het oogmerk compensatie te verschaffen voor pauzes die worden afgebroken als gevolg van een oproep om werk te gaan verrichten. Dit is alleen toegestaan indien

de bescherming van de gezondheid van de werknemers wordt gegarandeerd door een evenredige compensatie van de afgebroken pauze(s).

De Arbeidsinspectie kan in bijzondere omstandigheden afwijkingen van de pauzeregeling toestaan.

Frankrijk:

Na zes uur werk hebben werknemers in Frankrijk recht op een pauze van tenminste 20 minuten.

Italië:

De minimumpauze is tien minuten als de werkdag langer is dan zes uren, bij cao mag daarvan worden afgeweken. Dat geldt ook voor een ondernemingscao. Als er geen cao is geldt dezelfde regeling en procedure als bij de minimale dagelijkse rust.

Noorwegen:

Het is verplicht een pauze in te lassen na vijf en een half uur werk. Deze pauze bedraagt minimaal 30 minuten. Het is toegestaan deze op te delen in meerdere kortere pauzes. Bij overwerk van meer dan twee uur na de normale dagelijkse arbeidsuren, moet eerst een pauze worden ingelast van minstens 30 minuten.

Oostenrijk:

Als de arbeidstijd de zes uur overschrijdt, dient er tenminste 30 minuten rust te zijn. In bepaalde omstandigheden mag deze tijd bij ondernemingsovereenkomst worden opgedeeld in kortere pauzes. Ook de Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid de werkgever daartoe toestemming te verlenen.

Spanje:

Na zes uur werk hebben werknemers recht op een pauze van minimaal 15 minuten. Voor werknemers onder 18 jaar geldt dat zij na vier en een half uur recht hebben op een pauze van minimaal 30 minuten.

Verenigd Koninkrijk:

De werknemer heeft recht op een pauze van ten minste 20 minuten, waarop zijn aanwezigheid op zijn werkplek niet is vereist, als zijn dagelijks werk langer is dan zes uur. Van deze bepaling mag bij collectieve regeling worden afgeweken.

4.4.2 Minimale dagelijkse rust

België:

De minimale dagelijkse rust bedraagt 11 opeenvolgende uren.

Denemarken:

De minimale dagelijkse (periode van 24 uur) rust bedraagt 11 uur.

Duitsland:

De minimale dagelijkse rust bedraagt 11 uur. Voor bepaalde categorieën werknemers (gezondheidszorg, horeca, openbaar vervoer, radio, landbouw en veeteelt) mag de rustperiode worden beperkt tot tien uur, mits compensatie plaatsvindt binnen één kalendermaand of vier weken, door middel van een rustperiode van tenminste 12 uur. Voor werknemers in de gezondheidszorg mag een beperking van de rustperiode ten gevolge van een oproep gedurende bereikbaarheidsdienst, die niet meer bedraagt dan de helft van de rustperiode, worden gecompenseerd op een ander tijdstip.

Bij cao of op de cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en OR mag de minimale dagelijkse rustperiode worden beperkt tot negen uur, indien dit noodzakelijk is gezien de aard van het werk en mits de beperking van de rustperiode wordt gecompenseerd binnen een in de cao of bedrijfsovereenkomst vastgestelde periode.

De Arbeidsinspectie kan in bijzondere gevallen een kortere minimale rustperiode toestaan. De gemiddelde werkweek over zes maanden of 24 weken mag echter nooit meer dan 48 uur bedragen.

Frankrijk:

De minimale dagelijkse rust is 11 aaneengesloten uren. Bij cao kan voor bepaalde soorten werkzaamheden (gespecificeerd in art. D. 220-1) de minimale dagelijkse rust korter worden bepaald dan de wettelijke norm, maar niet minder dan negen uur. Dit kan een permanent karakter hebben; afspraken over compensatie van kortere rust op een ander moment zijn overgelaten aan de bij de cao betrokken partijen. Ook voor andere werkzaamheden is een reductie tot negen uur bij cao in beperkte mate mogelijk, alleen bij een buitengewone werklast en uitsluitend voor een beperkte periode.

Italië:

De minimale rust is 11 uren, maar uitzonderingen bij cao, ook op het niveau van de onderneming, zijn toegestaan. Bij afwezigheid van een cao kan de minister van Sociale Zaken, in overeenstemming met de minister van Binnenlandse Zaken voor de ambtenaren, op verzoek van de meest representatieve vakbond(en) of de werkgeversorganisaties die een nationale cao zijn overeengekomen, een besluit nemen dat, ook op permanente basis, een uitzondering op deze regel toelaat mbt:

- a. activiteiten die worden gekenmerkt door een afstand tussen de werk- en woonplek van de werkende, inclusief offshore werk, of wanneer een zodanige afstand bestaat tussen verschillende werkplekken;
- b. veiligheids-, en surveillancetaken en bescherming van personen of zaken;
- c. activiteiten die worden gekenmerkt door het vereiste van continuïteit van de verrichting, in het bijzonder ten aanzien van ontvangst en behandeling in ziekenhuizen of andere zorginstellingen, werk in haven en luchthavens, media, nutsbedrijven, onderzoek, landbouw, transport, piekperiodes die kunnen worden voorspeld, evenementen.

Noorwegen:

De minimale dagelijkse rust bedraagt 11 uur. Deze kan bij ondernemingsovereenkomst worden verminderd tot acht uur, indien dat noodzakelijk is voor het uitvoeren van de taken

De dagelijke rust kan eveneens worden verminderd tot acht uur als bijzondere omstandigheden dat noodzakelijk maken. Er is geen norm wat betreft compensatie van de ingeleverde rusttijd. De meer gewerkte tijd zal in de regel vallen onder de regels met betrekking tot vergoeding van overwerk.

Oostenrijk:

De minimale ononderbroken rust is 11 uur. Bij cao mag deze tot 8 uur worden teruggebracht, mits de vermindering in uren binnen 10 dagen wordt gecompenseerd door een even groot aantal uren extra rusttijd.

Spanje:

De minimale rust tussen werkdagen bedraagt 12 uur (art. 34.3 TRET). Voor sommige categorieën (waaronder portiers, treinopzichters, landbouwarbeiders, zeelieden, hotel- of transportpersoneel) kan op grond van het *Real Decreto 1561/1995* de rusttijd gedurende zekere tijd worden teruggebracht tot tien uur als fluctuaties in de hoeveelheid werk dat wenselijk maken (oogsttijd, toeristen-seizoen). De reductie in rusttijd dient op een ander moment te worden gecompenseerd.

Verenigd Koninkrijk:

De minimale dagelijkse rust is 11 aaneengesloten uren in elke periode van 24 uur waarin de werknemer werkzaamheden verricht voor de werkgever. Van deze bepaling mag bij collectieve regeling worden afgeweken. Wordt een kortere rust bepaald dan 11 uur, dan dient de werkgever, indien dat mogelijk is, de werknemer een met de inkorting overeenkomende rustperiode toe te staan op een ander moment.

4.5 *Wekelijkse rust*

4.5.1 Minimale wekelijkse rust

België:

Eenmaal per week tenminste 35 uren ononderbroken rust. Van deze norm kan alleen worden afgeweken bij centraal akkoord of wetgevingsbesluit, bij overmacht of in geval van ploegendienst.

Denemarken:

De minimale wekelijkse rustperiode bedraagt 35 uur aaneengesloten (24 uur direct na een 11-uursperiode van dagelijkse rust).

Duitsland:

Zondagen, feestdagen of vervangende vrije dagen zullen volgen op een dagelijkse rustperiode voor zover er geen technische of organisatorische redenen zijn die dit belemmeren. Aangezien zondagen, feestdagen en vervangende vrije dagen 24 uur duren, zal de wekelijkse rusttijd in de regel (namelijk in combinatie met de dagelijkse rust van 11 uur) 35 uur bedragen. In het geval van “technische of organisatorische redenen” kan deze rusttijd worden beperkt tot minimaal 32 uur. Er is echter geen expliciete norm die de wekelijkse rustperiode vastlegt en gezien de uitzonderingsmogelijkheden op de zondagsrust, is een dergelijke wekelijkse rustperiode ook niet altijd gegarandeerd. Zondagswerk moet binnen 13 dagen worden gecompenseerd door een vervangende vrije dag. Dat betekent dat een periode van 19 dagen aaneengesloten werken, zonder rustperiode, wettelijk niet is uitgesloten.

Frankrijk:

Een onafgebroken wekelijkse rustperiode van tenminste 35 aaneengesloten uren (wekelijkse rust van 24 uur die moet worden gevolgd door de dagelijkse rust van

minimaal 11 uur). De wetgever maakt het ten aanzien van bepaalde soorten werkzaamheden (bijvoorbeeld volcontinu) de werkgever mogelijk een kortere wekelijkse rustperiode vast te stellen die gepaard gaat met eveneens wettelijk geregelde compensatie voor de betrokken werknemers. De wet biedt cao-partners geen mogelijkheden kortere rusttijden af te spreken.

Italië:

Werkenden hebben recht op rusttijd gedurende ten minste 24 aaneengesloten uren per week, behalve bij ploegdienst: elke keer dat de werkende van ploeg verandert en daardoor niet in staat is zijn dagelijkse of wekelijks rusttijd op te nemen, mag een beperking van de rusttijd worden toegepast. Ook geldt de rusttijd niet voor arbeid die versnipperd over de dag wordt verricht. Als voorbeeld wordt schoonmaakwerk gegeven. Afwijking bij nationale of ondernemingscao is toegestaan op voorwaarden dat de werkende een gelijkwaardige rusttijd wordt toegestaan tenzij dat om objectieve redenen niet mogelijk is. Het is dus mogelijk een langere referentieperiode af te spreken.

Noorwegen:

De minimale wekelijkse rust bedraagt 36 uur. Op dit punt is annualisering mogelijk bij cao of op basis van een vergunning van de Arbeidsinspectie, maar de wekelijkse rust mag nooit minder dan 28 uur bedragen.

Oostenrijk:

Een onafgebroken wekelijkse rustperiode van tenminste 36 aaneengesloten uren. In beginsel moet deze de zondag omvatten (*Wochenendruhe*), maar als werk in het weekend is toegestaan, kan deze ook door de week vallen mits zij maar een heel etmaal omvat (*Wochenruhe*).

Spanje:

In Spanje geldt een onafgebroken wekelijkse rust van anderhalve dag die meestal de zondag omvat plus de zaterdagmiddag of de maandagmorgen. Voor werknemers onder 18 jaar: twee dagen. De wekelijkse rust kan worden gemeten naar een referentieperiode van 15 dagen, zodat men twee werkweken aan elkaar plakt en daarna de rusttijd van beide weken geniet.

Verenigd Koninkrijk:

De minimale rusttijd per week is ten minste eenmaal 24 onafgebroken uren in elke periode van zeven dagen of, als de werkgever dat vaststelt, een onafgebroken periode van 48 uren in een periode van 14 dagen. Van deze bepaling mag bij collectieve regeling worden afgeweken.

4.5.2 Minimale rust in een andere referentieperiode

België, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk:

Geen norm die gerelateerd is aan een andere referentieperiode dan de reeds besproken referentieperiodes.

Noorwegen:

Annualisering van de wekelijkse minimale rust is mogelijk bij cao of op basis van een vergunning van de Arbeidsinspectie, maar de wekelijkse rust mag nooit minder dan 28 uur bedragen.

Spanje:

De wekelijkse rust kan worden gemeten naar een referentieperiode van 15 dagen, zodat men twee werkweken aan elkaar plakt en daarna de rusttijd van beide weken geniet.

4.5.3 Werken op zondag

België:

Werken op zondag is in beginsel verboden, doch in een aantal specifieke sectoren toegestaan bij KB. In seizoensgebonden bedrijven mag ten hoogste twaalf keer per jaar op zondag worden gewerkt.

Denemarken:

De wekelijkse rustperiode moet zoveel mogelijk worden geboden op zondag. Er is geen norm die bepaalt dat de werkgever een minimaal aantal vrije zondagen dient te garanderen.

Duitsland:

De basisregel is dat werknemers niet te werk mogen worden gesteld op zon- en feestdagen (van middernacht tot middernacht). In ondernemingen die werken in meerploegendienst of in vaste dag- en nachtdiensten, mag het begin van de zondag of vrije feestdag naar voren of naar achteren worden geschoven met ten hoogste zes uur, mits de onderneming vanaf het begin van die periode 24 uur inactief is. In de wet worden de categorieën werknemers opgesomd die een werkgever wel op zondag mag laten werken (in sommige gevallen voor een beperkt aantal uren), indien het werk niet op werkdagen kan worden uitgevoerd. Ook deze werknemers moeten tenminste 15 vrije zondagen hebben. Bij cao of op de cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en OR mag het aantal zondagen waarop niet mag worden gewerkt, worden gereduceerd tot tien. Voor werknemers bij de radio, het theater en orkesten mag dit aantal worden gereduceerd tot acht, voor werknemers in bioscopen en in de veeteelt tot zes.

De arbeidstijden op zondag moeten voldoen aan de algemene bepalingen met betrekking tot duur en compensatie. Indien werknemers op zondag werken moeten zij een andere vrije dag krijgen binnen 13 dagen na de gewerkte zondag. Indien

werknemers werken op een feestdag die valt op een werkdag, dan moeten zij een andere vrije dag krijgen binnen een periode van acht weken (inclusief de gewerkte feestdag). Bij cao of op de cao gebaseerde bedrijfsovereenkomst tussen werkgever en OR mag worden overeengekomen geen vervangende vrije dag te geven voor het werken op een feestdag die valt op een werkdag of mag de termijn waarbinnen die vrije dag wordt gegeven worden veranderd. De zondag, feestdag of vervangende vrije dag zal volgen op een dagelijkse rustperiode, voor zover er geen technische of organisatorische redenen zijn die dit belemmeren.

De federale regering of een *Landesregering* nadere uitzonderingen vaststellen op de zondagsrust middels verordeningen (*Rechtsverordnungen*). Ook de Arbeidsinspectie kan nadere uitzonderingen vaststellen. De wet stelt de voorwaarden waaronder de regering respectievelijk de Arbeidsinspectie deze nadere uitzonderingen kan maken.

Frankrijk:

In beginsel valt de wekelijkse rust op zondag, maar de wetgever heeft talrijke uitzonderingen op deze hoofdregel geformuleerd. Voor bepaalde soorten werkzaamheden, opgesomd in de *Code du travail*, kan de werkgever afwijken van de zondagsrust (bijvoorbeeld horeca of bedrijven met een volcontinuurooster). In afwijking bij cao wordt door de wetgever niet voorzien.

Voor tijdelijke opheffing van de zondagsrust kan ook toestemming worden verleend door de prefect of door de gemeente.

Italië:

De normale rustdag is krachtens de wetgeving de zondag. Het is echter mogelijk om daarvan af te wijken. In dat geval moet de rustdag afwisselend over het betreffende personeel worden verdeeld. Ook is er een overheidsbesluit dat bepaalt welk personeel op zondag mag werken.

Noorwegen:

Het werken op zondag wordt hoofdzakelijk gereguleerd door twee lijsten met uitzonderingen op de regel dat er op zondag niet gewerkt mag worden. De eerste lijst betreft soorten werkzaamheden die wel op zondag mogen worden uitgevoerd, bijvoorbeeld goederenvervoer en openbaar vervoer, werkzaamheden in de gezondheidszorg, de horeca, enzovoort. De andere lijst bepaalt de omstandigheden waarin werk op zondag kan worden toegestaan door middel van een cao of door middel van een vergunning van de Arbeidsinspectie.

Tenslotte is er een regel die bepaalt dat werkgever en werknemer met elkaar kunnen overeenkomen dat de werknemer zijn vrije zondag inruilt voor een vrije dag op een andere dag in de week, in overeenstemming met zijn religieuze overtuiging.

Oostenrijk:

In beginsel is de zondag een dag waarop niet mag worden gewerkt. Hetzelfde geldt voor publieke feestdagen. Op de hoofdregel zijn drie uitzonderingen.

Ten eerste worden in de *Arbeitsruhegesetz* enkele soorten werkzaamheden opgesomd die van het algemene verbod zijn uitgezonderd. Ten tweede is er een besluit op ministerieel niveau dat voor nog enkele categorieën van werkzaamheden of werknemers uitzonderingen maakt. Voor bovengenoemde uitzondering geldt dat zondagsarbeid dan zonder cao-afspraken mag worden opgelegd. En ten derde kan bij cao werken op zondag of feestdagen worden toegestaan als dat noodzakelijk is om commercieel nadeel te voorkomen of om werkgelegenheid te behouden. In hoeveel cao's dat is gebeurd, is niet bekend. Volgens statistieken van de *Arbeitskammer* waren er in maart 2002 in totaal 524 000 werknemers in Oostenrijk die regelmatig op zondag werkten.

Werken op zondag kan niet bij ondernemingsovereenkomst worden afgesproken.

Spanje:

Ten aanzien van werken op zondag is er geen bijzondere bepaling, werken op zondag is toegestaan als de minimale rustperiode (zie § 4.2) gerespecteerd wordt. Er zijn geen speciale vereisten, dat wil zeggen dat werken op zondag kan worden afgesproken bij cao, ondernemingsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst.

Verenigd Koninkrijk:

Engelse werknemers hebben het recht om niet op zondag te werken. Dat is echter niet in de arbeidstijdenwetgeving te vinden, maar in burgerrechtbepalingen. In de zaak C-84/94 bestreed de UK met succes de Europese Commissie waar deze van mening was dat de wekelijkse rustdag in beginsel op zondag zou moeten vallen. Er is geen bepaling die een minimumgrens vastlegt van het aantal vrije zondagen.

4.6 *Consignatie*

In hoeverre is het verrichten van consignatiediensten aan bijzondere voorwaarden verbonden? Zijn er, mede gelet op het Jaeger-arrest, speciale bepalingen ten aanzien van werk- en rusttijden in het kader van consignatiediensten?

België:

België verwacht dat het Jaeger-arrest ook voor haar arbeidstijdenregelgeving grote gevolgen zal gaan hebben. Men wacht op een aanpassing van de richtlijn.

Denemarken:

Tijd in consignatie doorgebracht op de werkplek, geldt niet als rusttijd; tijd in consignatie doorgebracht buiten de werkplek wel. Als de werknemer in een dergelijke situatie wordt opgeroepen, wordt dit beschouwd als een onderbreking

van de rustperiode. Deze begint dat van voren af aan als de werknemer weer naar huis gaat.

Indien de werknemer werkzaam is op één van de gebieden aangegeven in het uitvoeringsbesluit nr. 324 (2002) van de Minister betreffende uitzonderingen op de wettelijke regels, kan de dagelijkse rustperiode worden beperkt van 11 tot acht uur, of worden uitgesteld. Beperking of uitstel van de rustperiode mag ten hoogste tien keer per maand of 45 keer per jaar voorkomen. De wekelijkse vrije dag mag in de in het uitvoeringsbesluit genoemde gevallen zo worden ingeroosterd dat deze samenvalt met de consignatiedienst, maar er mag niet meer dan 12 dagen zitten tussen twee wekelijkse rustdagen.

Duitsland:

Aanwezigheidsdiensten (*Bereitschaftsdienst*) worden sinds het Jaeger-arrest gezien als werktijd. Andere consignatiediensten (*Rufbereitschaft*) hoeven in het licht van het Jaegerarrest niet als werktijd te worden gekwalificeerd. Indien echter de werknemer gedurende een oproepdienst daadwerkelijk wordt opgeroepen om werk te verrichten, is de algemene regel met betrekking tot minimale dagelijkse rusttijd van toepassing. Dat wil zeggen dat na het verrichte werk een nieuwe (complete) rustperiode ingaat.

Frankrijk:

Consignatiedienst (*régime des astreintes*) is mogelijk als daarin bij bedrijfstakcao of ondernemingsovereenkomst is voorzien; de werknemer mag hem dan niet weigeren. Bij afwezigheid van een dergelijke afspraak kan ook de individuele werknemer met het verrichten van consignatiedienst instemmen (het verrichten van consignatiedienst wordt beschouwd als een wijziging van het arbeidscontract, en is er dus een toestemmingsvereiste).

Als een oproep plaatsvindt gedurende de consignatie en de voorgeschreven rusttijd nog niet is volgemaakt, moet na afloop van het werk dat voor de oproep wordt verricht de integrale rusttijd worden verschaft (*loi Fillon, 17-1-2003*).

Italië:

Als de wekelijkse rustperiode vanwege een oproep moet worden onderbroken, kan de rusttijd op een ander moment worden verleend, tenzij de cao dat verbiedt.

Noorwegen:

De algemene regel met betrekking tot consignatiediensten is dat deze gedeeltelijk als werktijd tellen. In het geval van een dienst waarbij de werknemer zich thuis beschikbaar moet houden voor werk, geldt de algemene regel dat deze dienst voor een vijfde deel als werktijd telt. Bij cao mag een kleiner deel als werktijd worden afgesproken of zelfs dat de dienst helemaal niet telt als werktijd. Dit laatste is niet gebruikelijk. Indien geen cao en de berekening van de werktijd in deze kennelijk onredelijk is, mag de Arbeidsinspectie een andere berekeningswijze bepalen. In gevallen waarin de dienst hoofdzakelijk of volledig bestaat uit het zich beschikbaar houden op de werkplek voor werkzaamheden indien deze zich voordien, mogen de passieve uren voor maximaal de helft worden meegeteld als werktijd, maar niet meer dan twee uur per 24 uur, en niet meer dan tien uur per week.

Oostenrijk:

Voor consignatiediensten zijn afspraken vereist in de individuele arbeidsovereenkomst. Als het gaat om aanwezigheidsdiensten met een verlengde totale arbeidstijd (zie boven § 4.1), dient deze verlenging door een bedrijfstakcao of ondernemingsovereenkomst mogelijk te worden gemaakt.

Bereikbaarheidsdiensten (*Rufbereitschaft*) gelden niet als arbeidstijd behalve wanneer de werknemer na een oproep feitelijk arbeid moet verrichten. Ze zijn wettelijk beperkt tot tien dagen per maand en mogen per maand in niet meer dan twee van de wekelijkse rustperiodes voorkomen.

Als de werknemer een dagelijkse of wekelijkse rustperiode moet onderbreken voor arbeid gedurende een consignatiedienst, dient de werknemer binnen de daarop volgende twee weken extra rusttijd te krijgen in die zin dat een andere rustperiode met vier uur wordt verlengd.

Spanje:

Er zijn geen speciale vereisten voor het verrichten van consignatiediensten, dat wil zeggen dat zij bij cao, ondernemingsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst kunnen worden afgesproken.

De gevolgen van onderbreking van de rusttijd zijn niet geregeld, maar de rusttijd zal na de onderbreking worden voortgezet en worden verlengd met de duur die de onderbreking in beslag heeft genomen.

Verenigd Koninkrijk:

In de wet is niets opgenomen over bijzondere diensten. De overheid en de rechter houden zich aan de regels zoals die zijn vastgelegd in de zaak SIMAP C-303/98: wanneer een werknemer verplicht is op de werkplek aanwezig te zijn, wordt dit geheel gerekend als arbeidstijd en zijn de regels voor rusttijd gewoon van toepassing.

4.7 *Samenvattend overzicht rusttijden*

Tabel 6: *Normen voor de minimale rusttijden*

	Pauze na tenminste (arbeidsuren):	Minimale pauze in minuten:	Minimale rusttijd tussen 2 werkdagen, in uren:			Minimale wekelijkse rusttijd in uren:			Conditie s voor werken op zondag:
			Algemene regel:	Inkorting bij cao tot	Conditie:	Algemene regel:	Inkorting bij cao tot	Conditie:	
België	6	15 ⁵	11			35			f
Denemarken	6	(var.)	11	8	h	35			i
Duitsland	6	30 ¹	11	10 / 9	g / k,l	35 ⁴	32/11	z	a,b,f,y
Frankrijk	6	20	11	9		35			f
Italië	6	10	11	< 11	a,b,c	35 ³			f
Nederland	5½	30 ⁷	11	8	m	36 ⁶			n
Noorwegen	5½	30 ¹	11	8	k	36	28	j	f,f+a,b
Oostenrijk	6	30 ¹	11	8	e	36			x,y
Spanje	6	15	12	10	p	36	kopp.	v	d
Ver. Kon.	6	20	11	onbep.	a,b,c	35 ²	onbep.	a,b	w

* Conditie s (';' = 'of'; '+' = 'en')

- a = overeenstemming werkgevers/werknemers sectoraal niveau
- b = overeenstemming werkgevers/werknemers ondernemingsniveau
- c = overeenstemming tussen individuele werkgever en werknemer
- d = mits wekelijkse onafgebroken rust wordt gerespecteerd
- e = mits compenserende rusturen binnen tien dagen daarna
- f = diverse uitzonderingen op hoofdregel (niet werken op zondag) voorzien door de wetgever
- g = voor bepaalde categorieën werknemers, mits compensatie via rustperiode van minstens 12 uur binnen een maand of vier weken daarna.
- h = in bepaalde gevallen, bij een oproep tijdens consignatiedienst, ten hoogste 10 keer per maand of 45 keer per jaar.
- i = voor zover mogelijk moet de wekelijkse rust worden geboden op zondag.
- j = bij cao of met toestemming van de Arbeidsinspectie is annualisering mogelijk.
- k = indien dit noodzakelijk is gezien de aard van het werk.
- l = mits de beperking van de rustperiode wordt gecompenseerd binnen een in de cao of bedrijfsovereenkomst vastgestelde periode.
- m = niet vaker dan een keer in de week, cao-afspraken is hiervoor geen voorwaarde.
- n = mits bedongen, in elk geval 4 keer per 13 weken (tenzij anders afgesproken bij cao), en 13 keer per 52 weken geen arbeid op zondag

- p = uitsluitend voor enkele speciale categorieën (portiers, spoorwegpolitie) kan de minimale dagrust worden teruggebracht tot 10 uur.
- v = twee werkweken kunnen worden ‘gekoppeld’ en de tweevoudige wekelijkse rust pas daarna worden geconsumeerd (referteperiode voor wekelijkse rust is niet een week maar twee weken).
- w = niet-werken op zondag is een burgerrecht, geen arbeidstijdenregel.
- x = bij cao, indien nodig om nadelen voor de onderneming te voorkomen of werkgelegenheid te behouden.
- y = uitzonderingen van de hoofdregel (niet werken op zondag) mogelijk op basis van toestemming van de overheid (Arbeidsinspectie).
- z = In het geval van “technische of organisatorische redenen” kan deze rusttijd worden beperkt tot minimaal 32 uur. Indien wordt doorgewerkt op een zondag die anders tot de wekelijkse rusttijd zou hebben behoord, is compensatie verplicht binnen 13 dagen na deze zondag; daardoor is een periode van 19 dagen zonder wekelijkse rustperiode wettelijk niet uitgesloten.

* Noten:

- ¹ Bij ondernemingsovereenkomst kan de pauze in meerdere, kortere delen worden opgesplitst.
- ² Is 24 uur plus de minimale dagelijkse rusttijd van 11 uur. Als de werkgever dat vaststelt, kan de 24 uur worden vervangen door een onafgebroken periode van 48 uur rust in een periode van 14 dagen.
- ³ Is 24 uur plus de minimale dagelijkse rusttijd van 11 uur. Bij ploegdienst geldt een uitzondering (zie 4.2.3)
- ⁴ Is 24 uur plus de minimale dagelijkse rusttijd van 11 uur. Er is echter geen expliciete norm die de wekelijkse rustdag en de dagelijkse rust koppelt; gezien de uitzonderingen op de zondagsrust zijn de 35 uur derhalve niet gegarandeerd.
- ⁵ De duur van de pauze dient bij bedrijfstak- of ondernemingscao te worden afgesproken; bij ontstentenis daarvan geldt een minimale duur van 15 minuten.
- ⁶ Of tenminste 60 uren in een periode van 9 dagen welke rusttijd eenmaal in 5 weken mag worden bekort tot 32 uren.
- ⁷ Bij een dienst tussen 8 en 10 uur: 45 minuten; bij een dienst van meer dan 10 uur: 60 minuten.

- * Afkortingen: ‘onbep.’ = onbeperkt
 ‘kopp.’ = koppeling van werkweken
 ‘(cao)’ = wordt bij cao bepaald
 ‘(var.)’ = de duur van de pauze moet worden afgestemd op het doel de werknemer genoeg rust te bieden om daarna zijn werk te kunnen continueren.

4.8 Typologie van de inhoudelijke normen

Bezien we de *inhoud* van de normering van arbeids- en rusttijden in de tien landen (inclusief Nederland), dan tekenen zich daarin patronen af die een categorisering mogelijk maken. Het gaat daarbij vooral om de mate waarin werkgevers en werknemers aan strikte normen zijn gebonden dan wel ruimte hebben om afspraken te maken over langere arbeidstijden. Enkele kanttekeningen vooraf.

Het aantal verschillende dimensies waarop de inhoud van de normering kan verschillen, maakt het niet gemakkelijk daarin een nadere ordening aan te brengen. Immers:

- a. normale maxima voor arbeidstijden refereren aan tenminste vier verschillende referentie-eenheden: dag, week, kwartaal of vier maanden, jaar;
- b. behalve voor normale arbeidstijden zijn er afwijkende maxima voor arbeid inclusief overwerk en voor nachtarbeid;
- c. bij het vaststellen van de norm voor de maximale arbeidstijd moet tegelijkertijd rekening worden gehouden met normen gekoppeld aan verschillende referentieperiodes¹⁶;
- d. voor de rusttijden gelden zowel normen per dag als per week;
- e. bij cao, ondernemingsovereenkomst en soms ook bij individuele arbeidsovereenkomst kan van de standaardmaxima (arbeidstijden) of –minima (rusttijden) worden afgeweken;
- f. waarbij afwijking niet zelden gebonden is aan bepaalde specifieke voorwaarden.

Willen we komen tot een typologie van de inhoud van de normering, dan zijn enkele stappen die deze complexiteit reduceren, onvermijdelijk.

Allereerst hebben wij vastgesteld dat de normen voor rusttijden weinig onderlinge verschillen vertonen; die laten we voor de typologie dan ook buiten beschouwing.

¹⁶ In België bijvoorbeeld kent de werkweek inclusief overwerk een maximum van 50 uur, maar mag gemiddeld over vier maanden niet meer dan 40 uur worden gewerkt en bovendien gemiddeld over een jaar niet meer dan 38 uur per week.

Hetzelfde doen we met afwijkende normen voor overwerk, die veelal aan speciale, onderling ook nog uiteenlopende condities zijn gebonden; wij concentreren ons op de reguliere arbeidstijd en op de afspraken die over uitbreiding daarvan al dan niet gemaakt kunnen worden. Voor de dagnorm geldt ook dat deze, inclusief de mogelijkheden tot verhoging bij cao, te weinig variatie inhoudt om te worden meegenomen. Uiteindelijk baseren we de typologie derhalve op drie variabelen:

1. het maximum aantal arbeidsuren per week, exclusief overwerk, inclusief de afspraken die partijen daarover mogen maken;
2. het maximum aantal arbeidsuren per week, berekend over een periode van 4 maanden (of 17 weken);
3. het maximum aantal arbeidsuren per week, berekend over een jaar.

In tabel 7 zijn in het kader van de ontwikkeling van een typologie een aantal gegevens bijeengebracht. De eerste inhoudelijke kolom geeft per land het maximale aantal uren per dag weer dat, eventueel na cao-afspraken daarover, mag worden gewerkt; de tweede kolom doet hetzelfde voor het maximaal aantal uren per week. De derde en vierde kolom geven maximale weekgemiddelden per vier maanden respectievelijk een jaar. Voor zover de regelgeving in een land voor een van deze gevallen geen norm bevat, is deze zoveel mogelijk berekend op basis van de andere normen, zodat een zo volledig mogelijke invulling van de tabel is verkregen.

Landen kunnen verschillen al naar gelang het zwaartepunt in de normering van arbeidstijden ligt op de dagnorm, de weeknorm of de jaarnorm, terwijl ze in sommige landen alle drie min of meer gelijkkelijk van belang zijn. In de vijfde kolom worden daartoe vier typen van normering onderscheiden: die met het accent op de dagnorm (1), de weeknorm (2), de jaarnorm (3) en een gelijkkelijk belang van alle drie (4). Op basis van de in de kolommen 2 tot en met 4 weergegeven normen kunnen drie typen van normering worden onderscheiden naar de mate van striktheid dan wel flexibiliteit van de normering. De volgende drie typen worden in kolom 6 aangeduid:

- A: een relatief strikte jaarnorm (40 uur/week), in combinatie met een gemiddelde weeknorm (48-50 uur)¹⁷;
- B: een gemiddelde weeknorm (48-50 uur) in combinatie met een relatief ruimere jaarnorm (48 uur);
- C: alleen een relatief ruimere viermaands-norm (48 uur) en dus mogelijkheden tot flexibiliteit op dag- en weekbasis.

Tabel 7: *Samenvatting van de inhoudelijke normen per land en een typologie op basis van striktheid/flexibiliteit van de normering:*

	Dagmax. (uur) incl. caoruimte ex overwk	Weekmax. (uur) incl. caoruimte ex overwk	Gemidd. max. ber. over 4 maanden	Gemidd. max. ber. over een jaar	Type normering **	Type qua striktheid/ flexibiliteit
België	11	45	40	38	4	A
Italië	13	48	48	40	2	A
Oostenrijk	10	50	-	40	4	A
Noorwegen	10	54	48	40	4	A
Frankrijk	12	48	44	44*	4	A
Spanje	12	72*	-	40	1	A
Duitsland	8	48*	48*	48	1	B
Nederland	10	50	45	48*	4	B
Denemarken	13	78*	48	48	3	C
Ver. Kon.	13	onbep.	48	48*	3	C

* Geen directe norm maar maximum berekend op basis van de andere normen.

** Accent op de dagnorm (1), weeknorm (2), jaarnorm (3) of: alle drie ongeveer even belangrijk (4).

‘onbep’ = onbepaald

¹⁷ Afwijkend want ruimer binnen deze categorie zijn Frankrijk (jaarnorm: 44), Noorwegen (gem. weeknorm: 54) en Spanje (gem. weeknorm: 66)

5 *Summary*

Commissioned by the Ministry of Social Affairs and Employment, the Hugo Sinzheimer Institute, centre for research in the field of 'labour and law' of the Universiteit van Amsterdam, has made an inventory of regulation on maximum working time and minimal rest periods. The systematics of regulation and enforcement as well as the substantive norms are described and compared, on the basis of national reports of experts from Austria, Belgium, Denmark, France, Germany, Italy, Norway, Spain, and the United Kingdom

For a short characterization of the systematics, these nine countries may be clustered in three groups, corresponding to Barnard's (2000) typology. The first, comprising Austria, Belgium, France, Germany, Italy and Spain, is characterized by a close connection between national legislation and collective agreements.

Often agreements at national level have been constitutive for the content of legislation. There is a strict hierarchical, normative structure of normative sources: national collective agreement / sectoral agreement / company agreement / individual employment contract.

Social partners have been given considerable room to regulate, within legally defined limits diverging from normal legal standards, in particular in extended collective agreements at sectoral level. Diverging agreements at individual level are only valid if they diverge in a way favouring the employee.

The second, 'Nordic' group comprises Denmark and Norway, where the primacy of social partners in regulation is strong and the relative importance of legislation weak. In Norway unions with a membership of more than 10 000 are allowed to legislate for themselves; in Denmark the shift from regulation by means of collective agreements to legislation was only enacted when the European Directive made this unavoidable.

Finally, in the United Kingdom the hierarchy is reversed: individual agreements always have a primacy over others. A maximum of flexibility is reached by using the possibility of an individual ‘opt-out’.

Substantive norms

The result of the project ‘Regulation of working time in nine European countries’ are here summarized in the form of three tables that are intended to make accessible to comparison the substantive norms regarding maximum working time and minimal rest periods.

The results are presented in three tables:

1. Standards at national level for maximum daily working time
2. Standards at national level for maximum weekly or yearly working time
3. Standards at national level for minimal rest and working on Sundays

In the table itself the complexity of national regulations have been reduced as much as possible to enhance comparability. However, by referring to conditions and notes specified beneath the tables, it has to a large degree been made possible to retrieve specifications and conditions that had themselves to be left out of the table. It was impossible, though, to include all detail, so it will in some cases be indispensable to consult the text of the report to get full insight into the specific conditions, especially of divergent rules.

Tables 8 and 9 generally have the following structure. The first three columns, after that in which country names are indicated, contain standard, (generally) legal standards for maximum normal working time, working time including overwork, and for night work.

The six columns following those specify the limits to which these maxima may be extended by agreement between parties, usually by collective forms of agreement

but sometimes also by individual employment contract. Again using a tripartition (normal work, work including overwork, and night work) limits are specified, followed by a reference to conditions under which the extension may apply. If two conditions have both to be fulfilled to make the extension possible, this has been indicated by using a “+” in column 6, 8 or 10.

We finally added to table 8 a column that indicates whether the Labour Inspectorate has been provided with the power to allow for extension of the legal limits.

Table 9 ends with two columns on a yearly basis: the annualized maximum average number of hours per week and the maximum number of hours in overwork per year (both only, of course, if such a legal standard does exist).

Table 10, on standards for minimal rest periods, has been given a somewhat different structure, as it represents four subjects: breaks, daily rest, weekly rest and working on Sundays.

Columns 2 and 3 indicate the number of working hours after which a break is mandatory and the minimum number of minutes that the break ought to last.

Columns 4 to 6 treat the minimal (daily) rest between two working days; column 5 specifies the lower minima that may be agreed to by collective agreement, column 6 refers to conditions under which this reduction is allowed. Columns 7 to 9 do the same for the minimal weekly rest period. The tenth and final column refers to conditions for working on Sundays.

Added to all tables is an explanation of abbreviations used.

Table 8: Standards at national level for maximum daily working time

	Legal maximum number of hours / day:			Limits set to the maximum number of hours / day that may be agreed by parties to agreement:						More if agreed b Labour inspector
	normal work	+ over-work	night-work	work: condit- N hours		incl. overwork: N hours cond.s		nightwork: N hours cond.s		
Austria	8	10	8	10	d,e	11 - 13	h	indef.		yes,12
Belgium	8 ¹	11	0 ⁵	11	a,b	12	c	8	a+g	
Denmark	13 ²	13 ²	8 ⁴ -13 ²							
France	10	10	8	12	a,b					yes
Germany	8	10 ³	8			> 10	i	10	j	yes
Italy	13 ²	13 ²	8					> 8	a,b,c	
Netherlands	9	11	8	10		12 ⁸		9		
Norway	9	14	9	10	a,b+k	16	a, b			yes ⁷
Spain	9	12	8	12-14	f					no
U Kingdom	13 ²	13 ²	8	indef. ⁶	a,b			indef.	a,b	

* Conditions (‘,’ = ‘or’, ‘+’ = ‘and’):

- a = agreement employers’/employees’ representatives at sectoral level
- b = agreement employers’/employees’ representatives at enterprise level
- c = agreement between individual employer and employee
- d = in case of agreement to a four days’ working week
- e = if a longer daily or weekly rest is created by working longer the other days
- f = normally 12, for a few special categories (porters, railway surveillance) up to 14 hours (in case of reduced minimal daily rest of 10 hours) possible
- g = if permission by public body
- h = in special cases 12 or 13 hours (sectoral collective agreement) / 12 hours if necessary to be able to meet short-term fluctuations in demand (company agreement)
- i = if a considerable amount of on-call-service (*Bereitschaftsdienst*) or stand-by work (*Arbeitsbereitschaft*) is regularly occurring;
- j = if the average duration of working days in a period of a month or four weeks is not more than 8 hours;
- k = if the average duration of working days in a period of a year is not more than 9 hours and if there is no period of more than 6 weeks during which is worked more than 9 hours per day on a regular basis.

* Notes:

- ¹ By individual contract 9 hours is possible if the week comprises, apart from Sunday, a half, a whole or more than one day of rest; 10 hours is possible if it is not practicable for employees to return daily to their residence.
- ² No direct rule; limit is deduced from requirement of daily rest of 11 hours; N.B.: in the UK and Italy it is possible to deviate, by collective agreement, from the normal requirement of daily rest and thus to extend the duration of the working day beyond this limit!
- ³ If over a reference period of 6 months or 24 weeks the average working day is not longer than 8 hours.
- ⁴ Not measured by day but as a average over a period of 4 months.
- ⁵ In principle in Belgium night work is not allowed, unless agreed to by collective agreement.
- ⁶ Combination of the possibility of an individual *opt-out* with ample possibilities to restrict, by collective agreement, daily rest is resulting in a formally unrestricted scope for agreements on the maximum numbers of hours per day.
- ⁷ Restricted however by the practical requirement that the Labour Inspectorate is not allowed to fix a maximum, on a permanent basis, that goes beyond that in relevant, representative collective agreements.
- ⁸ In cases of emergency the maximum number of hours including overwork may once in a period of 14 days be extended to 14 hours.

* Abbreviation:

‘indef.’ = indefinite

Table 9: Standards at national level for maximum weekly or yearly working time

	Legal maximum number of hours / week: over 4				Limits set to the maximum number of hours / week that may be agreed by parties to agreement:						Yearly maxim average N hours	Max. N hrs over-work /year:	
	Per: week	norm work	over-work	night work	mnth	work: N hrs	condi- tions:	incl overwork N hrs:	cond:	nightwork: N hrs:			cond:
Austria	40	50				50	h	55-60	g			40	60
Belgium	38	50		40		45		> 50	b+j			38	65
Denmark	(ref)	(ref)		48								-	
France	48	48	40 ²							44	a	44	180 ¹
Germany	48 ⁴	60 ⁵		-								48	
Italy	40	(ref)		48	48	h	48	h					250 ¹
Netherlands	45	54 ⁹	40	40 ²	50 ¹⁰		60 ¹¹		40	k			
Norway	40	-	38	48 ⁷	54 ⁶	h+i	78 ⁸					40	200
Spain	40				72 ¹²	h						40	80
U Kingdom	(ref)	(ref)	(ref)	48	indef.	c						-	

* Conditions (‘,’ = ‘or’, ‘+’ = ‘and’):

a = agreement employers’/employees’ representatives at sectoral level

b = agreement employers’/employees’ representatives at enterprise level

c = agreement between individual employer and employee

g = 60 hours are allowed only for certain special groups (by collective agreement) or, if necessary, in order to be able to meet short-term fluctuations in demand (by company agreement);

h = provided that average weekly working time, on an annual basis, does not exceed 40 hours;

i = if there is no period of more than 6 weeks during which is worked more than 40 hours per week on a regular basis;

j = in case of an unforeseen direct necessity, provided that average weekly working time over any period of 4 months does not exceed 40 hours

* Notes:

¹ Maximum may be set higher by extended collective agreement at sector level, without restriction by legal maximum.

² Calculated over a reference period of 12 months.

⁴ No direct norm; calculated by using the maximum number of 6 working days of 8 hours each;

⁵ No direct norm; calculated by using the maximum number of 6 working days of 10 hours each. The average number of working hours calculated over a period of 6 months or 24 weeks may not exceed 8 hours;

- ⁶ By *individual* contract a maximum of 48 hours is possible, provided that condition h is satisfied. By *collective* agreement it may, under the same condition, be extended to 54 hours.
- ⁷ Including overwork; by collective agreement the reference period may be extended up to one year.
- ⁸ Representative collective agreements (by unions of a membership of 10 000 or more) are not bound by legal maxima, but they are by norms as to minimum daily or weekly rest periods.; this maximum is therefore calculated as the total of 6 days of 13 hours each.
- ⁹ 54 hours per week; the average over a reference period of 13 weeks may not exceed 45 hours.
- ¹⁰ Maximum average 50 hours over a reference period of 4 week, the average over a reference period of 13 weeks may not exceed 45 hours.
- ¹¹ Per week; the average over a reference period of 13 weeks may not exceed 48 hours.
- ¹² No direct norm; calculated by using the maximum number of 6 working days of 12 hours each.

* Abbreviations:

‘indef.’ = ‘indefinite’

‘(ref)’ = no direct norm, only indirectly a maximum average of 48 hours per week calculated over a reference period of 4 months (DK,I) or 17 weeks (UK), as indicated in the 5th column of this table.

Table 10: *Standards at national level for minimal rest and working on Sundays*

	Mandatory break after N hours:	Minimal break in minutes:	Minimal rest between 2 working days, in hours:			Minimal weekly rest in hours:			Conditions for working on Sundays:
			General rule:	May be shortend by c.a. to	Conditions:	General rule:	May be shortend by c.a. to	Conditions	
Austria	6	30 ¹	11	8	e	36		y	x
Belgium	6	15 ⁵	11			35			f
Denmark	6	(var.)	11	8	h	35			i
France	6	20	11	9		35			f
Germany	6	30 ¹	11	10 / 9	g / k,l	35 ⁴	32 / 11	z	a,b,f,y
Italy	6	10	11	< 11	a,b,c	35 ³			f
Netherlands	5½	30 ⁷	11	8	m	36 ⁶			n
Norway	5½	30 ¹	11	8	k	36	28	j	f,f+a,b
Spain	6	15	12	10	p	36	paired	v	d
U Kingdom	6	20	11	indef.	a,b,c	35 ²	indef.	a,b	w

* Conditions (‘,’ = ‘or’, ‘+’ = ‘and’):

- a = agreement employers’/employees’ representatives at sectoral level
- b = agreement employers’/employees’ representatives at enterprise level
- c = agreement between individual employer and employee
- d = if weekly uninterrupted rest is being respected;
- e = if compensated by hours of rest within ten days after;
- f = law provides for several exceptions to the main rule of not working on Sundays;
- g = for certain categories of employees, provided that the reduction is compensated for by granting a rest of at least 12 hours within a months or four weeks afterwards;
- h = in certain cases of a call during consignment service, up to 10 times a month or 45 times a year;
- i = as far as possible weekly rest should be granted on Sundays;
- j = by collective agreement, or by permission of the Labour Inspectorate annualisation is allowed;
- k = rest may be reduced to 9 hours if necessarily conditioned by the type of work
- l = if the reduction of rest is compensated for within a period to be determined by collective or company agreement;
- m = not more than once a week; a preliminary collective agreement is not required.
- n = if agreed to; provided that at least 4 times within 13 weeks (unless otherwise agreed by collective agreement) and 13 times within 52 weeks Sundays are free from work.
- p = only for certain categories of workers (porters, railway surveillance) the minimal rest may be reduced to 10 hours.
- v = two consecutive weeks may be ‘paired’ and the double weekly rest consumed only afterwards (so that the reference period is not one, but two weeks).
- w = non-working on Sundays is a rule of civil rights, not of regulation of working time;
- x = by collective agreement, if necessary to prevent disadvantages to the company or to preserve employment;

- y = exceptions to the main rule (not working on Sundays) are possible if allowed by the Labour Inspectorate;
- z = In case of 'technical or organisatory reasons' the minimal rest may be limited to 32 hours. If working continues on a Sunday that would otherwise have been part of the weekly rest, compensation within 13 days after this Sunday is obligatory; as a consequence of this rule an uninterrupted period of 19 days without due weekly rest is legally not impossible.

* Notes:

- ¹ By company agreement the break may be split into several, shorter parts.
- ² Equals 24 hours plus the minimal daily rest of 11 hours. If ordered by the employer, the weekly 24 hours may be substituted by an uninterrupted rest period of 48 hours within a period of 14 days.
- ³ Equals 24 hours plus the minimal daily rest of 11 hours. uur. In case of shift work an exception applies (see the text of 4.2.3 above).
- ⁴ Equals 24 hours plus the minimal daily rest of 11 hours. However, there is no explicit norm that couples weekly rest to daily rest; in view of the exceptions to rest on Sundays the 35 hours are not guaranteed.
- ⁵ Duration of the break should be agreed by sectoral or company agreement; by lack of it a minimum of 15 minutes applies.
- ⁶ Or at least 60 hours in a periode of 9 days, a rest that may once in five weeks be reduced to 32 hours.
- ⁷ In case of a working day of 8 to 10 hours: 45 minutes; of more than 10 hours: 60 minutes.

* Abbreviations:

- 'indef.' = 'indefinite'
- 'c.a.' = collective agreement
- '(ca)' = to be determined by collective agreement;
- '(var.)' = the duration of the break ought to be attuned to the goal of granting the worker enough rest to allow him to continue his work afterwards.

Typology of substantive norms regarding working and rest hours

Besides a typology of the systematics of regulation, as given in the first part of this summary, we have also made a typology of the substantive norms, based on three variables as to maximum numbers of working hours per week:

1. normal, excluding overwork, including the room for agreements between parties;
2. average, calculated over a period of 4 months (or 17 weeks);
3. average, calculated over one year.

In table 11 the first column records per country the maximum number of working hours per day (including those agreed upon within legal limits). The second to fourth column indicate the maximal numbers as meant above under points 1. to 3. Where national rules do not provide directly for a maximum in these columns, it has, if possible, been calculated on the basis of the other norms, in order to fill in the table as completely as possible.

The fifth column notes differences between countries as to the core of the reference period of regulation: by day (1), week (2), or year (3); in other countries all three of them may be more or less equally important (4).

On the basis of the norms represented in columns 2 to 4 three types of regulation may be discerned by the level of strictness / flexibility of the norms:

- A: a relatively strict norm by the year (average of 40 hours/week), in combination with an average maximum by week (48-50 hours);
- B: an average norm by week (48-50 hours) plus a relatively wide norm by year (48 uur);
- C: only a relatively wide norm calculated over four weeks (48 hours), leaving room for flexibility.

Table 11: *Summary of substantive norms per country and typology*

	Daily max. (hrs) incl. agreements ex overwork	Weekly max (hrs) incl. agreements ex overwork	Average max. calculated over 4 months	Average max. calculated over a year	Mode of regulation **	Type (strict / flexible)
Belgium	11	45	40	38	4	A
Italy	13	48	48	40	2	A
Austria	10	50	-	40	4	A
Norway	10	54	48	40	4	A
France	12	48	44	44*	4	A
Spain	12	72*	-	40	1	A
Germany	8	48*	48*	48	1	B
Netherlands	10	50	45	45*	4	B
Denmark	13	78*	48	48	3	C
U Kingdom	13	indef.	48	48*	3	C

* No direct norm; calculated on the basis of the other norms.

** Core reference period: day (1), week (2), year (3) or: all three equally important (4)?

- No direct norm.