

Vergaderjaar 2005–2006

**30 532**

## **Wijziging van de Arbeidstijdenwet in verband met vereenvoudiging van die wet**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **1. INLEIDING**

##### **1.1 Algemeen**

De Arbeidstijdenwet kent twee doelstellingen. Ten eerste het beschermen van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer door het stellen van minimumvoorschriften voor arbeids- en rusttijden en ten tweede de combinatie van werk en privé vergemakkelijken. De minimumvoorschriften bieden niet alleen bescherming aan de werknemer, maar grijpen ook in op de bedrijfsvoering van ondernemingen en instellingen en bepalen de mate waaraan werkgevers en werknemers zelf verantwoordelijk kunnen zijn voor arbeids- en rusttijden.

Het kabinet streeft naar een versterking van de economie onder andere door middel van het vernieuwen van arbeidsorganisaties en daarmee het verbeteren van de bedrijfsprestaties. Dit proces wordt aangeduid als sociale innovatie. Het wegnemen van belemmeringen vanuit wet- en regelgeving past daarbij en schept ruimte voor dit proces van sociale innovatie. Daarbij is ook bekeken welk belemmeringen de regels rond arbeids- en rusttijden opleveren en of deze belemmeringen kunnen worden teruggedrongen. Een te grote regeldichtheid op het gebied van arbeids- en rusttijden kan immers verhinderen dat werkgevers en werknemers hun eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen en zelf oplossingen vinden en toepassen die zijn toegesneden op de situatie in de eigen sector of onderneming. Het kabinet is tot de conclusie gekomen dat het aantal regels omtrent de arbeids- en rusttijden kan worden beperkt zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van de wet. Daarbij neemt het kabinet het advies over van de Sociaal-Economische Raad (hierna: SER). Beperking van de regels omtrent arbeids- en rusttijden is ook een strategische keuze voor de toekomst de werkgelegenheid en het vestigingsklimaat in Nederland.

Herziening van de regelgeving zoals die is vastgelegd in de Arbeidstijdenwet is aangekondigd in het Actieprogramma vereenvoudiging SZW-regelgeving (Kamerstukken II 2002/03, 28 600 XV, nr. 24). Het kabinet heeft zijn plannen tot vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet bekend

gemaakt op 18 december 2003 (Kamerstukken II 2003/04, 29 376, nr. 1). Op 15 april 2004 heeft hierover een algemeen overleg plaatsgevonden (Kamerstukken II 2003/04, 29 376, nr. 3). Vervolgens is op 2 juli 2004 de SER om advies gevraagd over deze voornemens.

## **1.2 Arbeidstijdenwet**

Met de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet op 1 januari 1996 ontstond in beginsel een eensluidend regime voor alle werknemers, ongeacht de sector waarin zij werkzaam zijn. De Arbeidstijdenwet maakte dit mede mogelijk door de invoering van de systematiek van standaard- en overlegregeling die de sociale partners ruimte biedt voor afwijkende afspraken die zijn toegesneden op de specifieke situatie in de sector of onderneming. Deze ruimte is overigens niet onbeperkt, maar wordt afgebakend door de normen van de overlegregeling. Met de totstandkoming van de Arbeidstijdenwet werd verder beoogd om de rol van de overheid te beperken en de tot dan toe bestaande regelgeving te vereenvoudigen. Deze vormen van deregulering kwamen tot uitdrukking in het samenvoegen van verschillende sectorale regels en het schrappen van het daaraan verbonden vergunningenstelsel voor bijvoorbeeld overwerk en nachtarbeid.

Sinds de inwerkingtreding op 1 januari 1996 heeft de Arbeidstijdenwet een beperkt aantal inhoudelijke wijzigingen ondergaan. De normen voor arbeids- en rusttijden, die zijn opgenomen in hoofdstuk 5.2 van de wet, zijn daarbij steeds ongewijzigd gebleven. De Wet van 14 maart 2003 tot wijziging van de Arbeidstijdenwet en het Burgerlijk Wetboek ter verruiming van de zeggenschap van werknemers over arbeidstijden (Stb. 141) introduceerde onder andere een instemmingsrecht van de individuele werknemer voor het verrichten van arbeid op zondag, voor zover deze niet uit de aard van de arbeid voortvloeit, en geeft de werkgever de opdracht bij de vaststelling van het arbeids- en rusttijdenpatroon rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden en verplichtingen van de werknemer. Op 30 juni 2004 kwam de Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet tot stand (Stb. 323). Daarmee werd de bestaande strafrechtelijke handhaving in de Arbeidstijdenwet grotendeels vervangen door bestuursrechtelijke handhaving via het systeem van de bestuurlijke boete. De bestuurlijke boete vormt een belangrijk instrument voor een lik-op-stuk-beleid, waarmee de effectiviteit van het toezicht en de handhaving verbeterd zijn. Genoemde wet is met ingang van 1 juni 2005 volledig in werking getreden (Stb. 256).

Bij de totstandkoming van de Arbeidstijdenwet was al voorzien dat toepassing in sommige situaties of sectoren tot knelpunten in de bedrijfsvoering zou kunnen leiden. Mede op grond van knelpunteninventarisaties (Kamerstukken II 1996/97, 25 092, nrs. 1 en 6) heeft dat ertoe geleid dat in het Arbeidstijdenbesluit op dit moment voor 27 sectoren in meer of mindere mate afwijkende regels zijn opgenomen. Daarnaast bevat het Arbeidstijdenbesluit ook een aantal algemene afwijkende bepalingen waarvan het gebruik niet is gebonden aan een specifieke sector maar aan bepaalde vormen van arbeid of situaties. Met dit wetsvoorstel kan een belangrijke vermindering van het aantal afwijkende regels in het Arbeidstijdenbesluit worden gerealiseerd.

## **1.3 Evaluatie Arbeidstijdenwet**

Bij de evaluatie van de Arbeidstijdenwet in 2001 concludeerde het toenmalige kabinet dat er geen aanleiding was tot ingrijpende veranderingen in de wettelijke normeringen en de uitgangspunten van de systematiek van het dubbele normenstelsel (Kamerstukken II 2000/01, 27 865, nr. 1).

Wel constateerde het toenmalige kabinet dat de werking van het dubbele normenstelsel in de praktijk als complex werd ervaren, in het bijzonder de voorwaarden waaronder op ondernemingsniveau de overlegregeling kan worden toegepast. Het kabinet stelde voor om voor de toepassing van de Arbeidstijdenwet schriftelijke afspraken (inzake arbeids- en rusttijden) tussen werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gelijk te stellen met een CAO. Het regelingsprimaat van de CAO bleef daarbij bestaan: afspraken op ondernemingsniveau mogen niet in strijd zijn met de CAO. Tevens achtte het kabinet het overbodig dat op basis van artikel 5:13 van de Arbeidstijdenwet op verzoek van de betrokken sociale partners vrijstelling kan worden verleend van de normen uit paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet. Een vrijstelling is slechts enkele keren verleend en had ook via de weg van een specifieke regeling in het Arbeidstijdenbesluit kunnen worden gerealiseerd. Daarnaast concludeerde het toenmalige kabinet dat het overleg over arbeids- en rusttijden op ondernemingsniveau een impuls moest krijgen. Het toenmalige kabinet stelde daartoe een aantal wijzigingen voor die tot doel hadden een grotere openheid te bereiken over het in de onderneming gevoerde beleid ten aanzien van arbeids- en rusttijden.

Op 25 april 2003 bracht de SER advies uit over deze voorstellen (Aanpassing Arbeidstijdenwet, SER, 2003/03). De SER adviseerde unaniem positief over het voorstel om schriftelijke afspraken tussen werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gelijk te stellen met afspraken in een CAO. De SER kon zich eveneens vinden in het voorstellen de genoemde vrijstellingsmogelijkheid te laten vervallen. Over de andere voorstellen was het advies afwijzend. De voorstellen waar de SER destijds positief over heeft geadviseerd zijn in dit wetsvoorstel verwerkt.

## **2. VEREENVOUDIGING ARBEIDSTIJDENWET**

### **2.1 Kabinetsoornemens tot vereenvoudiging**

In het kabinetsstandpunt Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet (Kamerstukken II 2003/04, 29 376, nr. 1) heeft het kabinet aangegeven langs welke weg het een meer fundamentele herziening van de Arbeidstijdenwet wil realiseren. In de visie van het kabinet diende herziening zowel plaats te vinden langs de lijn van de systematiek van de wet als langs de weg van de normering.

Als uitgangspunt nam het kabinet dat de Arbeidstijdenwet werkgevers en werknemers meer mogelijkheden moet bieden om over de arbeids- en rusttijden onderling afspraken te maken. De regelgeving zou zich kunnen beperken tot hetgeen vanuit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer noodzakelijk is. Het kabinet stelde voor de dubbele normen die nu voor verschillende aspecten bestaan te vervangen door een enkelvoudige norm, waarbij het de normen die internationaal zijn vastgelegd, als vertrekpunt nam. Dat betekent dat individuele werkgevers en werknemers binnen de ruimere normen afspraken kunnen maken zonder dat daarover eerst op collectief niveau overeenstemming moet zijn bereikt, bij CAO of bij een overeenkomst met het medezeggenschapsorgaan van de onderneming.

Wat betreft de normering stelde het kabinet onder meer voor het onderscheid tussen structurele arbeid en arbeid met inbegrip van overwerk te laten vervallen evenals een beperking van de regels voor de pauze en een vermindering van de bepalingen rond nachtarbeid.

Op 15 april 2004 heeft een algemeen overleg plaatsgevonden over het kabinetsstandpunt. Een meerderheid van de Tweede Kamer steunde op hoofdlijnen de kabinetsvoornemens (Kamerstukken II 2003/04, 29 376, nr. 2).

## 2.2 Advisering door de SER

De SER heeft op 18 februari 2005 een unaniem advies uitgebracht (2005/03). In het advies hebben werkgevers en werknemers overeenstemming weten te bereiken over de wijze waarop naar hun oordeel de normen voor arbeids- en rusttijden wettelijk gereguleerd dient te worden. In het advies onderschrijft de SER het door het kabinet gehanteerde uitgangspunt voor vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet. De SER constateert dat er enerzijds een spanning kan bestaan tussen de beoogde bescherming van de werknemer en het belang van de onderneming om flexibel te opereren, maar dat anderzijds het voorkomen van gezondheidsproblemen ook een werkgeversbelang is en omgekeerd flexibiliteit ook voordelen voor de werknemer met zich mee kan brengen. Een flexibele werktijdregeling kan ook een oplossing bieden voor situaties waarin vaste arbeidstijden belemmerend zijn voor arbeidsdeelname van personen die juist behoefte hebben aan op de eigen omstandigheden afgestemde mogelijkheden om werk en privé te combineren. Een grotere flexibiliteit kan naar het oordeel van de SER verder bijdragen aan de continuïteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid binnen ondernemingen en daarmee aan het realiseren van de meer algemene sociaal-economische doelstellingen. Hierbij verwijst de SER naar de nota «Op weg naar een meer productieve economie» van 12 januari 2005 van de Stichting van de Arbeid, waarin mede met het oog op verhoging van de arbeidsproductiviteit aandacht wordt besteed aan de afstemming van roosters op zowel de dynamiek van het arbeidsproces als de door werknemers gewenste werktijden en arbeidsduur. De SER deelt de visie van het kabinet dat de regelgeving omtrent de arbeids- en rusttijden niet negatief dient uit te werken op de werkgelegenheid en het vestigingsklimaat. Vanuit deze overwegingen bepleit de SER in navolging van het kabinet, een enkelvoudig normenstelsel dat werkgevers en werknemers de mogelijkheid biedt voor flexibiliteit en maatwerk.

De SER stemt in met het laten vervallen van het onderscheid dat nu wordt gemaakt tussen arbeidstijd en arbeidstijd inclusief overwerk. Ook stelt de SER een vereenvoudiging en flexibilisering voor van de regeling voor nachtarbeid en de pauze. Met betrekking tot de wekelijkse rusttijd en de consignatie bevat het advies van de SER voorstellen die eenvoudiger, ruimer of meer flexibel zijn dan de voorstellen in de adviesaanvraag. Op andere punten voert de SER echter een pleidooi voor meer regulering dan het kabinet in de adviesaanvraag had neergelegd. De SER acht het – gezien de daaraan verbonden risico's voor de gezondheid van werknemers – geboden om ten aanzien van de nachtarbeid een hoger beschermingsniveau te bieden. Ook met betrekking tot de arbeid op zondag en de pauze acht de SER aanvullende regelgeving op zijn plaats. De SER is verder van oordeel dat de wet de mogelijkheid moet bieden om in collectief overleg van een aantal wettelijke normen af te wijken. Daarbij zou gebruik gemaakt moeten worden van de mogelijkheden die Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEG, L299), hierna: arbeidstijdenrichtlijn, biedt om bij collectieve overeenkomst of overeenkomst tussen sociale partners van een aantal normen in de richtlijn af te wijken. Binnen de systematiek van de Arbeidstijdenwet gaat het daarbij niet alleen om afspraken tussen CAO-partijen maar ook om schriftelijke afspraken tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, uiteraard voorzover een afspraak tussen werkgever en het medezeggenschapsorgaan niet strijdig is met CAO-afspraken. De SER bepleit voorts om de regeling op grond waarvan leidinggevenden en hoger personeel – al dan niet gedeeltelijk – zijn uitgesloten van het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenwet gelijk te trekken.

De SER beveelt voorts aan in de regelgeving te verduidelijken dat de termijn waarbinnen werknemers worden geïnformeerd over hun het arbeids- en rusttijdenpatroon primair geregeld wordt in een in een collectieve regeling. Wanneer geen collectieve regeling van toepassing is of deze niet voorziet in een dergelijke termijn kan deze termijn ook worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer. Voor het geval dergelijke afspraken in het geheel niet zijn gemaakt zou de wet moeten voorzien in een vangnetregeling.

Tenslotte adviseert de SER het voorschrift dat de werkgever moet zorgen voor een bestendig en regelmatig arbeidspatroon te laten vervallen. De SER merkt op dat een werknemer soms gebaat kan zijn bij variatie in zijn arbeidstijdpatroon en dat volstaan kan worden met de bepaling dat de werkgever rekening dient te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

De SER gaat in zijn advies ook in op de handhaving van de wettelijke normen. In het advies wordt als hoofdregel aangehouden dat de wettelijke normen worden gehandhaafd door de overheid. De SER maakt hier op echter drie uitzonderingen, namelijk het minimum aantal vrije zondagen per jaar, de maximum arbeidstijd per vier weken en de regeling voor de pauze. In al deze gevallen concludeert de SER dat de mogelijkheid moet bestaan om bij collectieve regeling van deze norm af te wijken. De SER is van mening dat ten aanzien van deze normen niet langer sprake hoeft te zijn van publieke handhaving.

De overige normen zouden in de visie van de SER publiek gehandhaafd moeten worden. Dit geldt ook voor de normen, waarvan de SER voorstelt dat afwijking bij collectieve regeling mogelijk moet zijn. Het gaat om het maximum aantal van 36 nachtdiensten per 16 weken en het maximum aantal van 7 achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten.

### **3. INTERNATIONAAL KADER WERKNEMERS 18 JAAR EN OUDER**

Diverse internationale verdragen en andere verplichtingen bepalen het kader waarbinnen regels voor arbeids- en rusttijden in Nederlandse regelgeving moeten worden vastgelegd. Uitspraken van het Europese Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, waarin het Hof naar aanleiding van prejudiciële vragen van nationale rechters een interpretatie geeft van Europese richtlijnen en verordeningen, zijn daarbij van toenemend belang voor de nationale wetgeving. Voor de regels voor werknemers van 18 jaar en ouder zijn de volgende internationale kaders in het bijzonder relevant.

#### *EG-richtlijn*

De arbeidstijdenrichtlijn bevat basisregels voor de volgende onderwerpen: dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd, de pauze, maximum arbeidstijd en de duur van nachtarbeid. De richtlijn geeft ook regels voor de periode waarover de arbeidsduur als gemiddelde per periode mag worden berekend, de zogenaamde referentieperiode. De richtlijn staat toe dat bij wettelijke regeling van de meeste van deze basisregels wordt afgeweken voor uiteenlopende werkzaamheden en sectoren onder de voorwaarde dat betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of een passende bescherming. Afwijkingen van de basisregels zijn ook mogelijk bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen sociale partners.

De richtlijn werd vastgesteld door Raad op 23 november 1993 (1993/104/EG, PbEG, L307), is in 2000 aangepast (2000/34/EG, PbEG, L195) en gecodificeerd bij richtlijn 2003/88/EG (PbEG L 299). Met de wijziging in 2000 zijn een aantal bepalingen van de richtlijn van toepassing geworden

op werknemers in de transportsectoren, in de offshore, in de visserij en op artsen in opleiding.

Op dit moment is een voorstel van de Europese Commissie tot wijziging van de richtlijn<sup>1</sup> in behandeling. In dit voorstel doet de Europese Commissie een poging om tot een oplossing te komen voor de problematiek rondom aanwezigheidsdiensten die is ontstaan na een uitspraak van het Europese Hof van Justitie in de zaak Simap (C303/98) en de zaak Jaeger (C151/02). In deze uitspraak heeft het Hof bepaald dat diensten die geheel of gedeeltelijk bestaan uit uren waarin de werknemer verplicht op de arbeidsplaats aanwezig is om op oproep arbeid te verrichten maar overigens vrij over zijn tijd kan beschikken, in zijn geheel als arbeidstijd in de zin van de richtlijn moet worden beschouwd. Daarnaast doet de Europese Commissie voorstellen tot wijziging van de zogenoemde opt-out-regeling in de richtlijn (de mogelijkheid om op individuele basis af te wijken van de gemiddelde werkweek van 48 uur). In hoeverre de wijziging van de richtlijn aanleiding zal zijn tot aanpassing van de Arbeidstijdenwet kan pas definitief worden beoordeeld op het moment dat de nieuwe richtlijn is vastgesteld.

#### *Europees Sociaal Handvest*

Het Europees Sociaal Handvest (ESH) bevat de verplichting om «redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden» vast te stellen. Het ESH geeft niet aan wat onder «redelijke arbeidstijden» moet worden verstaan. Bij de toetsing van nationale wetgeving aan deze verdragsverplichting door het Europees Comité voor Sociale Rechten wordt rekening gehouden met nationale situaties en economische factoren met inachtneming van het doel van het voorschrift. Verder dient op grond van het ESH de wekelijkse rusttijd zoveel mogelijk samen te vallen met de gebruikelijke rustdag, in casu de zondag.

#### *ILO-verdragen*

Voor de arbeids- en rusttijden van werknemers vanaf 18 jaar zijn van belang het ILO-verdrag 14 «betreffende de wekelijkse rustdag in de industrie» en het ILO-verdrag 106 «betreffende de wekelijkse rustdag in de handel en op kantoren». Beide verdragen schrijven voor dat er in ieder tijdvak van 7 dagen een onafgebroken rusttijd is van 24 uur en dat deze rustdag zoveel mogelijk samenvalt met de gebruikelijke rustdag, i.c. de zondag. Beide verdragen houden rekening met het feit dat het niet altijd mogelijk is om de wekelijkse rustperiode te laten samenvallen met de gebruikelijke rustdag en staan dan ook toe dat er in die omstandigheden van dit voorschrift wordt afgeweken.

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

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

## **4. INHOUD VAN HET WETSVORSTEL**

### **4.1 Het wetsvoorstel op hoofdlijnen**

#### *Het stelsel van normen voor arbeids- en rusttijden*

Zoals aangegeven in de brief aan de Tweede Kamer van 23 mei 2005 (Kamerstukken II 2004/05, 29 376, nr. 5) kent het kabinet een groot gewicht toe aan het advies van de SER. In deze brief heeft het kabinet ook aangekondigd onderdelen van het advies nog nader te willen beoordelen in het bijzonder waar de handhaving van de wettelijke regels aan de orde is. Met

---

<sup>1</sup> COM (2005) 246 final, 31 mei 2005.

vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties is enkele keren overleg gevoerd. Deze organisaties zijn in de gelegenheid gesteld om een nadere toelichting te geven, in het bijzonder op die voorstellen uit het advies die uitgaan boven de minimumnormen die het kabinet zelf had voorgesteld.

Het kabinet heeft er voor gekozen om het geheel van de normeringen uit het SER-advies over te nemen. Dat binnen de SER over deze ingrijpende wijzigingen overeenstemming is bereikt, is daarbij een belangrijke overweging. Dit betekent immers dat het geadviseerde normenstelsel als samenhangend geheel door zowel werkgevers als werknemers wordt gedragen. Door dit stelsel over te nemen biedt de wetgever een door beide partijen geaccepteerd kader voor de nadere invulling daarvan door werkgevers en werknemers op het niveau van sector of onderneming. Bovendien wordt vermeden dat in het overleg tussen partijen de nadruk zou komen te liggen op specifieke onderdelen uit het advies die niet zijn overgenomen.

De SER onderschrijft het uitgangspunt van het kabinet dat de Arbeidstijdenwet meer ruimte dient te bieden voor flexibele afspraken over de arbeids- en rusttijden binnen sectoren en ondernemingen en neemt in zijn advies de belangrijkste elementen over van de door het kabinet voorgestelde vereenvoudiging en flexibilisering.

Ook in het door de SER bepleite stelsel wordt de huidige opbouw van het normenstelsel langs de lijnen van een standaard- en een overlegnorm grotendeels vervangen door een enkelvoudig normenstelsel. In de normen voor de maximale arbeidstijden wordt niet langer onderscheid gemaakt tussen structurele arbeidstijd en arbeidstijd inclusief overwerk. De bepalingen omtrent de nachtarbeid zijn eveneens verminderd. Op een aantal onderdelen bevat het advies van de SER normeringen die een hoger en meer gedetailleerd beschermingsniveau inhouden dan het kabinet aanvankelijk beoogde. Zo adviseert de SER aanvullende regels te blijven stellen voor het aantal nachtdiensten en voor de rusttijd na een of meer nachtdiensten. Voor de pauze adviseert de SER in de regelgeving onderscheid te maken tussen diensten tot maximaal 10 uur en diensten langer dan 10 uur. De SER meent overigens dat pauzeregelingen zoveel mogelijk door betrokkenen zelf kunnen worden vastgesteld. De SER vindt het bijvoorbeeld niet langer nodig om nog voorschriften te geven omtrent het tijdstip van de pauze, mits de pauze de arbeid daadwerkelijk onderbreekt.

Het kabinet is van mening dat het SER-advies als geheel leidt tot een onmiskenbare vermindering en vereenvoudiging van regelgeving. Hoewel de normeringen in een aantal gevallen uitgaan boven de minimumvereisten van de arbeidstijdenrichtlijn geeft de het advies aan om welke redenen deze regels vanuit een oogpunt van gezondheid en veiligheid van de werknemer noodzakelijk en wenselijk zijn. In een beperkt aantal gevallen adviseert de SER om toe te staan dat bij collectieve regeling van de wettelijke hoofdnorm kan worden afgeweken. Deze mogelijkheid blijft beperkt tot situaties waarin de noodzaak van afwijking van de wettelijke norm zorgvuldig dient te worden beoordeeld en het uiteindelijke arbeids- en rusttijdenpatroon op zijn gevolgen voor de werknemer dient te worden bezien. Het collectief overleg biedt de garantie voor een dergelijke zorgvuldige beoordeling.

Het stelsel dat door de SER wordt voorgesteld leidt eveneens tot een belangrijke vermindering van het aantal uitzonderingen in het Arbeidstijdenbesluit. Het Arbeidstijdenbesluit kent thans naast enige algemene afwijkingen en aanvullingen met name bijzondere afwijkingen en aanvullingen voor 27 sectoren. Deze afwijkingen en aanvullingen kunnen in

belangrijke mate komen te vervallen door de ruimere normen in de Arbeidstijdenwet. Naar verwachting kan het Arbeidstijdenbesluit, dat thans circa 150 artikelen telt, worden gehalveerd. De verwachting is voorts dat in de toekomst nauwelijks nog nieuwe uitzonderingen aan het Arbeidstijdenbesluit zullen moeten worden toegevoegd, omdat in de meeste gevallen de verminderde en verruimde normen van de wet voldoende mogelijkheden bieden voor het opstellen van flexibele en verantwoorde roosters. De beoordeling wat, gegeven de specifieke omstandigheden binnen een sector, een zowel noodzakelijk als verantwoord arbeids- en rustpatronen is kan daarmee in de toekomst vaker worden overgelaten aan het overleg tussen werkgevers en werknemers op de betrokken niveaus zonder tussenkomst van de wetgever die de daarvoor noodzakelijke afwijkingsmogelijkheid in het Arbeidstijdenbesluit moet creëren. Hiermee wordt bereikt dat de verantwoordelijkheid voor arbeids- en rusttijden meer komt te liggen bij degenen die het beste in staat zijn de beoordeling omtrent de noodzaak en wenselijkheid van bepaalde arbeids- en rusttijdpatronen te maken. Dit alles vergroot en versnelt de mogelijkheden om roosters op te stellen die aansluiten bij wijzigende omstandigheden in de onderneming of die vanuit een oogpunt van sociale innovatie wenselijk zijn.

Een vergroting van de mogelijkheden voor ondernemingen om flexibiliteit en maatwerk te leveren, zonder tussenkomst van de wetgever, zoals noodzakelijk bij een bijzonder afwijking of aanvulling die in het Arbeidstijdenbesluit wordt opgenomen, of de noodzaak tot het aanvragen van een vrijstelling of ontheffing, levert een positieve bijdrage aan het vestigingsklimaat in ons land. Dit geldt ook voor een vermindering van het aantal regels, zeker wanneer er sprake is van het verdwijnen van regels die niet worden gehanteerd in de ons omringende landen. In dit wetsvoorstel wordt onder andere voorgesteld om het aantal regels rond nachtarbeid te beperken. Ook wordt voorgesteld om een aantal van deze regels pas van toepassing te laten zijn wanneer de werknemer regelmatig in de nacht werkt. Een benadering die ook Duitsland en Oostenrijk wordt gevolgd.

#### *Handhaving van de wettelijke normen*

In de huidige Arbeidstijdenwet is de afbakening tussen de civielrechtelijk dan wel publiekrechtelijk te handhaven normen op hoofdlijnen uitgezet door middel van het onderscheid tussen de standaard- en de overlegregeling. De overheid richt zich op de handhaving van de uiterste grenzen in de wet (overlegnormen). Via toezicht en opsporing wordt de overtreder via de bestuursrechtelijke of in sommige gevallen zelfs via de strafrechtelijke weg aansprakelijk gesteld.

De handhaving van de overige normen is een civielrechtelijke aangelegenheid. Dit betekent dat bij overschrijding van deze normen de belanghebbende zelf, wellicht met ondersteuning van een vakbond, naleving van deze normen zal moeten afdwingen desnoods met inschakeling van de rechter.

De wijzigingen in het normenstelsel vormen geen aanleiding de handhaving wezenlijk anders vorm te geven dan onder de huidige wet. Handhaving door de overheid zal zich blijven richten op de uiterste grenzen in de wet voor die aspecten waarvan het belang voor de veiligheid en gezondheid van werknemers zodanig is dat overheidstoezicht noodzakelijk gevonden wordt. Het kabinet neemt de conclusie van de SER over dat ten aanzien van het minimum aantal vrije zondagen per jaar, de maximum arbeidstijd per 4 weken en de regeling voor de pauze publieke handhaving niet noodzakelijk is.

De SER doet een voorstel voor de handhaving van de wettelijke normen voor het maximum aantal nachtdiensten en het maximum aantal van



achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten. Voor beide aspecten zou volgens de SER een wettelijke hoofdnorm moeten gelden waarbij de mogelijkheid wordt opengelaten om bij collectieve regeling van de hoofdnorm af te wijken tot aan een eveneens in de wet vastgelegde ruimere grens. Zowel de ruimere norm tot waar afwijking bij collectieve regeling mogelijk is als de wettelijke hoofdnorm zouden door de overheid moeten worden gehandhaafd.

Het kabinet neemt wel het voorstel over om voor het maximum aantal nachtdiensten en het maximum aantal van achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten een dubbele normering in de wet op te nemen, maar zal uitsluitend de normen handhaven tot waar bij collectieve regeling afwijking is toegestaan. Handhaving van de wettelijke hoofdnormen zal via de civielrechtelijke weg moeten plaatsvinden. Het kabinet heeft daarbij de volgende overwegingen.

Binnen de systematiek van standaard- en overlegregeling van de huidige wet handhaaft de overheid eveneens uitsluitend de ruimere normen van de overlegregeling (uiterste grenzen). Naleving van de meer beperkte normen van de standaardregeling moet langs civielrechtelijke weg worden afgedwongen. Hoewel het systeem van de dubbele normstelling van standaard- en overlegregeling in dit wetsvoorstel wordt losgelaten adviseert de SER om voor de hier genoemde aspecten nog wel een dubbele norm in de wet op te nemen waarmee feitelijk voor deze twee aspecten alsnog een systeem van standaard- en overlegnormen wordt ingevoerd. Het kabinet meent dat de handhavingssystematiek, die in de huidige wet voor de standaarden overlegnormen wordt toegepast, aangegeven is voor de dubbele normstelling die hier voor deze aspecten wordt voorgesteld. Hiermee wordt in het wetsvoorstel consequent de lijn aangehouden dat wettelijke normen waarvan bij collectieve regeling kan worden afgeweken civielrechtelijk moeten worden gehandhaafd.

Beide normen publiekrechtelijk handhaven zou betekenen dat de Arbeidsinspectie en andere inspectiediensten, die verantwoordelijk zijn voor handhaving en toezicht op de naleving van de wettelijke normen, moeten overgaan tot een beoordeling van de afspraken die in een collectieve regeling zijn gemaakt. Immers, alleen door een beoordeling van de afspraken tussen werkgevers en werknemers kan worden vastgesteld of er gehandhaafd moet worden op de hoofdnorm dan wel op de ruimere afwijkingsnorm. Het beoordelen van afspraken die gemaakt worden tussen werkgevers en werknemers wordt door het kabinet niet wenselijk gevonden. Bovendien streeft het kabinet ernaar om werkgevers en werknemers een grotere verantwoordelijkheid te geven bij het maken van afspraken over arbeids- en rusttijden. Een grotere verantwoordelijkheid betekent in de visie van het kabinet ook een eigen verantwoordelijkheid voor de naleving van deze afspraken.

#### **4.2 Normering arbeids- en rusttijden per onderwerp**

In deze paragraaf komen de wijzigingen in de normering van de arbeids- en rusttijden per afzonderlijk onderwerp aan de orde. De normen voor de dagelijks onafgebroken rusttijd blijven ongewijzigd en worden hier dan ook niet besproken.

##### *Pauze*

In dit wetsvoorstel worden de voorschriften ten aanzien van de pauze aanmerkelijk vereenvoudigd. Niet langer worden regels gesteld over het tijdstip waarop de pauze moet worden genomen. Werkgevers en werknemers kunnen hieraan in onderling overleg een nadere invulling geven. Uit de omschrijving van pauze als een «onderbreking van de arbeid» volgt overigens dat een pauze niet direct aan het begin of het eind van een dienst kan worden geplaatst.

De wettelijke regels blijven beperkt tot het voorschrift dat bij diensten van

5½uur of langer de arbeid moet worden onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten; als de dienst langer dan 10 uur duurt, geldt een minimum van 45 minuten. De pauze kan worden opgesplitst in meerdere pauzes van elk ten minste 15 minuten. Bij collectieve regeling kan worden overeengekomen de duur van de pauze te beperken. In situaties waarin sprake is van «alleen-arbeid» zal het in het Arbeidstijdenbesluit bij collectieve regeling mogelijk worden gemaakt de pauze in het geheel achterwege te laten.

#### *Wekelijkse onafgebroken rusttijd*

Het voorstel voor de wekelijkse onafgebroken rusttijd sluit aan op de door de SER geadviseerde systematiek. De SER adviseert een onafgebroken rusttijd van minimaal 36 uur per 7 dagen hetzij 72 uur per 14 dagen die kan worden gesplitst in perioden van ieder ten minste 32 uur. De SER wijst erop dat met dit systeem een aanzienlijke vereenvoudiging wordt bereikt ten opzichte van de huidige regelgeving die slechts één mogelijkheid kent om de wekelijkse rusttijd over een langere periode vast te stellen en wel op 60 uur per 9 etmalen. Met het voorgestelde systeem kunnen bovendien een aantal uitzonderingen in het Arbeidstijdenbesluit vervallen. Met de nieuwe regeling wordt tegemoetgekomen aan de door de SER gesignaleerde behoeften van werkgevers en werknemers om meer flexibel met de wekelijkse rusttijd om te kunnen gaan.

#### *Arbeid op zondag*

Het wetsvoorstel laat het beginsel dat op zondag geen arbeid wordt verricht ongewijzigd. Ook omstandigheden waaronder op zondag wel arbeid mag worden verricht ondergaan geen verandering evenals het instemmingsrecht van de werknemer wanneer arbeid op zondag noodzakelijk is vanwege de bedrijfsomstandigheden. De SER onderschrijft het uitgangspunt dat in beginsel op zondag geen arbeid plaatsvindt. Bovendien adviseert de SER om de huidige bepaling te handhaven op grond waarvan er ten minste 13 vrije zondagen dienen te zijn in een periode van 52 weken. De SER wenst het wel mogelijk te maken dat hiervan bij collectieve regeling kan worden afgeweken. Dit is in het wetsvoorstel verwerkt.

Voorgesteld wordt om de tijdens de vakantieperioden voor 16- en 17-jarigen de mogelijkheden te verruimen om in het weekend te werken. Hiermee wordt voldaan aan de toezegging gedaan bij de evaluatie van de Arbeidstijdenwet in 2001 (Kamerstukken II 2000/01, 27 865, nr. 1).

#### *Arbeidstijd*

Het kabinet stelt voor om het onderscheid tussen «arbeidstijd» en «arbeidstijd inclusief overwerk» te laten vervallen. De SER adviseert positief over dit voorstel en merkt daarbij op dat hiermee een eind wordt gemaakt aan de interpretatieproblemen die dit onderscheid in de huidige wet oplevert, mede als gevolg van de verwevenheid van het wettelijke begrip overwerk en het begrip overwerk in arbeidsvoorwaardelijke regelingen. De invulling van het begrip overwerk in arbeidsvoorwaardelijke regelingen blijft een zaak van partijen op CAO- of ondernemingsniveau.

In dit wetsvoorstel is nog slechts sprake van maxima voor de arbeidstijd per dienst, per week, per 4 weken en per 16 weken. Een dienst mag niet langer zijn dan 12 uur, de wekelijkse arbeidstijd mag ten hoogste 60 uur bedragen en per 4 respectievelijk 16 weken bedraagt de gemiddelde arbeidstijd per week achtereenvolgens ten hoogste 55 uur en 48 uur. Deze normstelling sluit aan bij de benadering in de huidige Arbeidstijdenwet en die ook in deze huidige voorstellen blijft bestaan: op korte termijn relatief ruime normen, waarmee kan worden ingespeeld op wisselingen in het werkaanbod terwijl daar op de langere termijn voldoende compensatie tegenover staat in de vorm van meer strikte grenzen. Vastgesteld kan

worden dat de voorgestelde normstelling voor de maximum arbeidstijd leidt tot een afname van het aantal regelingen in het Arbeidstijdenbesluit.

De normen voor de arbeidstijd per dienst, per week en per 16 weken zullen publiek worden gehandhaafd.

In het wetsvoorstel wordt het voorstel van de SER overgenomen om ook een maximum arbeidstijd per 4 weken vast te stellen. Met deze norm wordt beoogd te voorkomen dat gedurende een groot aantal weken achtereenvolgend 60 uur wordt gewerkt. Omdat het mogelijk moet zijn deze af te stemmen op de specifieke situatie van de sector of de onderneming vindt de SER het wel noodzakelijk dat bij collectieve regeling van deze norm kan worden afgeweken. Dit brengt met zich mee dat voor de naleving van deze norm door belanghebbenden zelf civielrechtelijk moet worden afgedwongen.

Overeenkomstig het advies van de SER wordt voorgesteld om als referentieperiode voor het berekenen van de gemiddelde arbeidstijd per week een periode van zestien weken in acht te nemen.

De SER acht het voorts wenselijk dat de mogelijkheid wordt geopend om in bepaalde sectoren de referentieperiode te verlengen tot 52 weken<sup>1</sup>.

Voor een deel zijn dit sectoren waarvoor nu ook al de mogelijkheid bestaat om de referentieperiode te verlengen. In het Arbeidstijdenbesluit, dat in zijn geheel aan dit wetsvoorstel zal worden aangepast, zal deze mogelijkheid zoals door de SER wordt geadviseerd, worden opgenomen.

#### *Nachtarbeid*

De regels voor nachtarbeid worden in dit wetsvoorstel ten opzichte van de huidige Arbeidstijdenwet aanzienlijk verminderd en flexibeler gemaakt. Een dienst wordt minder snel als een nachtdienst beschouwd door een aanpassing van de definitie van nachtdienst. Verder wordt de beperking opgeheven voor het aantal nachtdiensten eindigend voor 02.00 uur. Voor werknemers die regelmatig een gehele nacht of gedurende een aanzienlijk deel daarvan arbeid verrichten blijft de wetgever de voor hen noodzakelijke bescherming bieden. Uit diverse onderzoeken<sup>2</sup> blijkt dat de kans op gezondheidsschade toeneemt naarmate de omvang van de nachtarbeid groter wordt, zodat het gerechtvaardigd is dat de wetgever in dat geval door middel van wettelijke normen de veiligheid en gezondheid van de werknemers beschermt. De SER wijst in het advies met nadruk op het belang van een substantieel beschermingsniveau voor nachtarbeid, juist vanwege de risico's die aan nachtarbeid zijn verbonden.

In dit wetsvoorstel wordt een nachtdienst gedefinieerd als een dienst waarin de werknemer ten minste één uur tussen 00.00 en 06.00 uur arbeid verricht. Met de invoering van deze definitie wordt bereikt dat diensten die doorlopen of beginnen in de «randen van de nacht», dat wil zeggen diensten die eindigen voor 01.00 uur of die beginnen na 05.00 uur, niet als nachtdiensten worden aangemerkt. Veel praktische toepassingsproblemen die het gevolg zijn van de definitie in de huidige wet kunnen hiermee worden voorkomen.

De regels die voor nachtdiensten worden gesteld betreffen de maximum arbeidstijd, de rusttijd na een of meer nachtdiensten en het aantal nachtdiensten.

In het wetsvoorstel wordt de maximum arbeidstijd per nachtdienst gesteld op 10 uur. Voor werknemers die regelmatig werken in nachtdiensten geldt dat de arbeidstijd gemiddeld maximaal 40 uur per week mag bedragen over een periode van 16 weken. In de huidige Arbeidstijdenwet zijn ook regels opgenomen voor de maximum arbeidstijd per dienst en de gemiddelde arbeidstijd in het geval van nachtdiensten, maar deze regels

<sup>1</sup> De SER geeft in zijn advies aan dat daar gedacht wordt aan de volgende situaties: leidinggevend personeel, artsen, distributie en overslag, horeca, landbouw, podiumkunsten, projectarbeid in het buitenland, recreatie, scheepsreparatie, seizoensarbeid, service- en installatietechniek, tentoonstellingsbouw en de zorgsector.

<sup>2</sup> O.a. Wedderburn, A. *Shiftwork and health*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2000; Knutsson, A. (2003) *Health disorders of shift workers*. Occupational medicine 53 (maart 2003); Folkard, S. en Tucker, P. *Shiftwork, safety and productivity*. Occupational medicine 53 (2003).

gelden zodra een werknemer één enkele nachtdienst verricht. In het huidige wetsvoorstel gelden deze normen alleen voor werknemers die bezien over een periode van 16 weken, gemiddeld ten minste eenmaal per week in nachtdienst werken. Hiermee worden werknemers die regelmatig in de nacht werken – zoals het geval is in de meeste ploegendienstsystemen – beschermd door een beperking van de werkweek tot gemiddeld 40 uur. Voor werknemers die incidenteel in de nacht werken is deze extra bescherming niet noodzakelijk, aangezien de schadelijke effecten van nachtarbeid vooral bij structureel en langdurig werken in de nacht optreden.

Overigens zijn de normen voor de maximum arbeidstijd van per week (60 uur) en vier weken (gemiddeld 55 uur) ook op nachtdiensten van toepassing.

Verder wordt het mogelijk de duur van een nachtdienst een beperkt aantal keren te verlengen tot 12 uur. Deze mogelijkheid kan problemen oplossen bij onverwachte uitval van medewerkers in ploegendienst en kan bijvoorbeeld ook worden gebruikt bij onderhoudswerkzaamheden die in een korte periode dienen plaats te vinden en waarbij «12 uur op 12 uur af» gewerkt wordt. Het gebruik van deze mogelijkheid wordt beperkt tot ten hoogste 5 maal per 2 weken en ten hoogste 22 maal per jaar.

Voor nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur blijft de verplichte rustperiode van ten minste 14 uur bestaan, evenals de mogelijkheid om deze rustperiode eenmaal per week te verkorten tot 8 uur. Deze verplichte rustperiode na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is tegelijk een dagelijkse rusttijd. Dankzij deze verlengde rustperiode na een nachtdienst kan de werknemer beter herstellen van de extra belasting die het gevolg is van nachtarbeid.

Met het oog op een benodigde herstelperiode na nachtarbeid is ook bepaald dat na een reeks van drie of meer nachtdiensten een rustperiode van ten minste 46 uur dient te worden genoten (thans 48 uur). Het verminderen van deze verplichte rustperiode tot 46 uur, die overigens tegelijk een wekelijkse rusttijd is, biedt ondernemingen iets meer flexibiliteit bijvoorbeeld bij het opstarten of de overdracht van werkzaamheden bij ploegdienstsystemen, terwijl de doelstelling van de wet namelijk het beschermen van de veiligheid en gezondheid van de werknemer, niet wezenlijk wordt aangetast.

Overeenkomstig het advies van de SER wordt in dit wetsvoorstel de grens voor het aantal nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur gesteld op 36 in iedere periode van 16 weken. Deze grens beschouwt de SER in zijn als advies als de hoofdnorm voor het aantal nachtdiensten. Omdat deze beperking van het aantal nachtdiensten onder bepaalde omstandigheden teveel belemmeringen oplevert stelt de SER voor dat het mogelijk moet zijn om bij collectieve regeling van deze hoofdnorm af te wijken wanneer dat vanwege bedrijfsmatige, arbeidsorganisatorische of sociale redenen noodzakelijk is. Het instrument van de collectieve regeling is bij uitstek geschikt om te komen tot een goede afweging van alle belangen die met de verruiming van het aantal nachtdiensten samenhangen en er voor te zorgen, dat deze risico's door middel aanvullende condities en maatregelen beperkt worden. Partijen bij een collectieve regeling kennen de omstandigheden op het lokale niveau die ertoe nopen om vanwege de genoemde redenen het volume aan nachtarbeid te verhogen en zij kunnen dus ook het beste beoordelen of die verhoging reëel is. De SER stelt wel voor aan deze afwijkingmogelijkheid een grens te stellen: het aantal nachtdiensten eindigend na 02.00 uur, bedraagt maximaal 140 maal per 52 weken. In plaats van een beperking van het aantal nachtdiensten kan ook gekozen worden voor een beperking van het aantal uren arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur: in elke periode van 2 weken mag dan niet meer dan 38 uur arbeid worden verricht tussen 00.00 en 06.00 worden verricht.

Deze normen zijn thans al voor een aantal sectoren, waaronder de beveiligingsbranche en het bakkersbedrijf, opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit.

De grens tot waar bij collectieve regeling van deze norm kan worden afgeweken door de overheid worden gehandhaafd. Naleving van de wettelijke hoofdnorm van 36 nachtdiensten per 16 weken zal door belanghebbenden langs civielrechtelijke weg moeten worden afgedwongen. Het kabinet acht deze laatste norm niet van zodanig van belang voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer dat handhaving van deze norm door de overheid noodzakelijk is. Omgerekend op jaarbasis bedraagt het verschil tussen hoofdnorm en afwijkingsnorm minder dan een extra nachtdienst per twee weken.

In het wetsvoorstel is ook een grens gesteld aan het aantal achtereenvolgende diensten wanneer één van deze diensten een nachtdienst is. Deze norm is opgenomen om te voorkomen dat er een groot aantal diensten achter elkaar kan worden ingeroosterd in combinatie met nachtarbeid. De mogelijkheid voor het verschuiven van de wekelijkse rustperiode wordt immers in dit wetsvoorstel verruimd (zie *wekelijkse onafgebroken rusttijd*). Daardoor wordt het eenvoudiger om 10 of 11 diensten achter elkaar in te roosteren, mits er daarna een lange «wekelijkse» rustperiode volgt. Het maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten is gesteld op 7. Bij collectieve regeling kan deze reeks worden verlengd tot 8 diensten. Deze laatste norm zal door de overheid worden gehandhaafd.

#### *Consignatie*

In het advies bepleit de SER handhaving van de hoofdlijnen van de huidige regeling voor de consignatie en beveelt aan de bestaande regelingen in de wet en het Arbeidstijdenbesluit samen te voegen en te vereenvoudigen. Het kabinet kan zich vinden in dit voorstel van de SER. Inhoudelijk komt het wetsvoorstel dan ook overeen met wat momenteel inzake consignatie in de Arbeidstijdenwet (art. 5:11) en in het Arbeidstijdenbesluit (art. 4.8:3 en art. 4.8:4) is vastgelegd. De bepalingen in het Arbeidstijdenbesluit zijn ingevoerd naar aanleiding van de evaluatie van de consignatieregeling in 2000. Destijds is reeds toegezegd (Kamerstukken II 2000/01, 25 092, nr. 10) dat deze bepalingen uiteindelijk in de wet zelf zullen worden opgenomen.

Evenals dat thans het geval is, worden grenzen gesteld aan de frequentie waarin consignatie kan worden opgelegd. Deze beperking, die thans nog als algemene uitzondering in het Arbeidstijdenbesluit is opgenomen, houdt in dat in iedere periode van 28 dagen op ten minste 14 dagen geen consignatie mag worden opgelegd. Bovendien dienen in deze periode tweemaal twee dagen vrij te zijn van zowel regulier ingeroosterde arbeid als consignatie. Dit biedt de garantie dat een werknemer in elk geval twee maal per 4 weken gedurende een wekelijkse onafgebroken rustperiode geheel vrij is. Om te voorkomen dat naast de reguliere dienst de werknemer gedurende de rest van de dag nog een groot aantal uren arbeid op oproep verricht, is de grens voor de dagelijkse maximale arbeidstijd gesteld op dertien uur.

Bijzondere bescherming geldt voor werknemers die regelmatig, dat wil zeggen gemiddeld één keer per week of vaker, tussen 00.00 en 06.00 uur zijn geconsigneerd. Ter waarborging van voldoende rust geldt in een dergelijk geval dat de gemiddelde arbeidstijd per 16 weken ten hoogste 40 uur per week mag bedragen. Een verhoging van dit maximum tot gemiddeld 45 uur per week is mogelijk als de werknemer na een nachtelijke oproep al voldoende rust heeft kunnen genieten. Dat is het geval als de werknemer direct na de laatste nachtelijke oproep een periode van ten

minste acht uur rusttijd heeft gehad dan wel nog in hetzelfde etmaal een dergelijke rust heeft kunnen nemen.

De normen ten aanzien van de consignatie worden publiekrechtelijk gehandhaafd.

### **4.3 Overige wijzigingen**

#### *Mededeling arbeidstijdpatroon*

In de adviesaanvraag had het kabinet voorgesteld niet langer een verplichting op te nemen over de termijn waarop de werkgever de werknemer informeert over diens rooster. De SER beveelt aan om de huidige regeling te handhaven maar anders te formuleren zodat duidelijk wordt dat over deze termijn collectief of individueel afspraken gemaakt kunnen worden en dat de wettelijke termijn van 28 dagen alleen geldt voor het geval dergelijke afspraken ontbreken. De SER overweegt daarbij dat het twijfelachtig is of afschaffen van de regeling daadwerkelijk een bijdrage levert aan het terugdringen van de administratieve lasten aangezien werkgevers reeds uit hoofde van goed werkgeverschap hun werknemers tijdig moeten informeren over hun arbeidsroosters. Tijdige informatie voor de werknemer is ook van belang voor de voorspelbaarheid van zijn arbeidspatroon zodat de werknemer daar rekening meer kan houden bij zijn andere activiteiten. Het voorstel van de SER is in het onderhavige wetsvoorstel verwerkt.

#### *Bestendig arbeidspatroon*

In het wetsvoorstel wordt de huidige bepaling dat de werkgever er voor moet zorgen dat de werknemer zijn arbeid verricht volgens «een bestendig en regelmatig patroon» geschrapt (art. 4:1a, tweede lid). De SER vraagt zich af of het huidige voorschrift een bijdrage levert voor de combinatie van arbeid met andere verantwoordelijkheden die de werknemer heeft. Naar het oordeel van de SER hangt dit af van de individuele omstandigheden van de werknemer, die soms juist gebaat kan zijn bij een variatie van werktijden. De SER meent dat kan worden volstaan met het voorschrift uit het eerste lid van het artikel, namelijk dat de werkgever bij de vaststelling van het arbeidspatroon rekening houdt met diens persoonlijke omstandigheden buiten de arbeid. Het kabinet kan zich vinden in de overwegingen van de SER en neemt het advies van de SER over om de betreffende bepaling te schrappen.

#### *Toepassingsbereik van de wet*

In het Arbeidstijdenbesluit is geregeld dat de wettelijke normen voor arbeids- en rusttijden uit hoofdstuk 5 van de wet niet van toepassing zijn op leidinggevenden die ten minste tweemaal het minimumloon verdienen en hoger personeel dat ten minste driemaal het minimumloon verdient en ook geen risicovolle arbeid of arbeid in nachtdienst verricht. De SER stelt voor om deze uitsluiting voor beide groepen gelijk te trekken. De uitsluiting van het toepassingsbereik van de wet zou moeten gelden voor alle werknemers die ten minste driemaal het minimumloon verdienen voorzover zij geen risicovolle arbeid of arbeid in nachtdienst verrichten. Bij de herziening van het Arbeidstijdenbesluit waartoe dit wetsvoorstel noodzaak, zullen de betreffende bepalingen overeenkomstig het advies van de SER worden aangepast.

### **4.4 Invoering van de gewijzigde Arbeidstijdenwet**

Afspraken tussen werkgevers en werknemers, in de vorm van hetzij een CAO, hetzij een overeenkomst met het medezeggenschapsorgaan binnen de onderneming, vormen een wezenlijk aspect van de regulering van de arbeids- en rusttijden. De sociale partners hebben in grote mate gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de huidige wet daartoe biedt. Nage-

noeg alle CAO's kennen in meer of mindere mate afspraken over de arbeids- en rusttijden. Met name ondernemings-CAO's kennen vrij gedetailleerde afspraken over de arbeidstijden. Bij bedrijfstak-CAO's is meer sprake van globale afspraken die op ondernemingsniveau – in overleg met het medezeggenschapsorgaan – nader worden ingevuld. In het bijzonder twee onderdelen in dit wetsvoorstel zorgen voor een wijziging in de positie van collectieve regelingen. De eerste is dat het huidige dubbele normenstelsel grotendeels wordt vervangen door een systeem van enkelvoudige normstellingen. Roosters die onder de huidige wet slechts kunnen worden toegepast nadat daarover een collectieve regeling is getroffen, zijn met deze wetswijziging direct toepasbaar. De tweede in dit verband relevante wijziging is die betreffende het vervallen van de voorwaarde dat pas met het medezeggenschapsorgaan afspraken kunnen worden gemaakt over ruimere normen als de CAO daarvoor de mogelijkheden heeft gecreëerd.

Hierdoor kunnen bestaande afspraken in CAO's, of juist het ontbreken daarvan, een wezenlijk andere materiële betekenis krijgen. Als de CAO geen enkele bepaling ten aanzien van de arbeids- en rusttijden bevat, is de huidige wettelijke standaardregeling van toepassing en kunnen op ondernemingsniveau geen afwijkende afspraken worden gemaakt. Met de gewijzigde Arbeidstijdenwet betekent het ontbreken van dergelijke afspraken dat juist wél gebruik kan worden gemaakt van de ruimere enkelvoudige normen en dat op ondernemingsniveau afspraken kunnen worden gemaakt over afwijkingen ten aanzien van die algemene normen. Een vergelijkbare situatie treedt op als de CAO de mogelijkheid biedt voor nadere regeling op ondernemingsniveau. Afhankelijk van de inhoudelijke grenzen die de CAO hieraan stelt, kan een dergelijke delegatie onder de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet een aanzienlijk grotere reikwijdte hebben dan de partijen mogelijk bij de totstandkoming van de CAO voor ogen stond.

Om de sociale partners de gelegenheid te geven zich op de gewijzigde situatie in te stellen is een soortgelijk overgangsregime gehanteerd als bij de invoering van de huidige wet. Het overgangsregime komt erop neer dat de wijzigingen in de Arbeidstijdenwet gefaseerd worden ingevoerd vanaf het moment dat de wet in werking treedt. Naar het zich nu laat aanzien zal dit kunnen plaats vinden met ingang van 1 januari 2007. Voor sectoren waar een CAO van toepassing is wordt de nieuwe wet toegepast vanaf het eerste moment in 2007 dat die CAO afloopt. In de tussentijd kunnen de betrokken partijen bezien of de wijzigingen in de Arbeidstijdenwet aanleiding zijn de CAO aan te passen. Voor sectoren waar geen CAO van toepassing is zal de wet onmiddellijk worden toegepast met ingang van de datum van inwerkingtreding (ingezet wordt op 1 januari 2007).

Er is geen aanleiding een overgangsregeling te treffen voor overeenkomsten met het medezeggenschapsorgaan. Gelet op de aard van de wijzigingen in de Arbeidstijdenwet zullen eventueel bestaande afspraken tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan ook voldoen aan de grenzen van de nieuwe wet. Het staat de partijen binnen de onderneming vrij al dan niet nieuwe afspraken te maken over de ruimte die de gewijzigde Arbeidstijdenwet biedt.

## **5. GEVOLGEN VOOR HET BEDRIJFSLEVEN**

### **5.1 Bedrijfseffecten**

Dit wetsvoorstel heeft tot doel ondernemingen meer ruimte te bieden de arbeids- en rusttijden af te stemmen op de omstandigheden binnen het bedrijf of de sector. In dit wetsvoorstel wordt dat langs twee – onderling gerelateerde – wegen bereikt: vereenvoudiging van de procedures om

afspraken over een eigen arbeids- en rusttijdenpatroon te kunnen maken en verruiming van de normen waarbinnen deze zich moet bewegen. Een van de belangrijkste elementen van de vereenvoudiging die met dit wetsvoorstel wordt bewerkstelligd, is de vervanging van het huidige dubbele normenstel door een stelsel met een enkelvoudige norm. Dit maakt het mogelijk dat op ondernemingsniveau gebruik kan worden gemaakt van de ruimere normen zonder dat daarvoor eerst een collectieve regeling tussen de betrokken sociale partners tot stand is gekomen. Vooral voor het midden- en kleinbedrijf, waar het in de regel minder eenvoudig is op ondernemingsniveau een dergelijke collectieve regeling te treffen, betekent dit een verruiming van de mogelijkheden op de eigen situatie toegesneden arbeids- en rusttijdenpatronen af te spreken. Vergroting van de mogelijkheden tot het leveren van maatwerk wordt tevens bereikt door de verruiming en vereenvoudiging van de normen voor de arbeids- en rusttijden die in dit wetsvoorstel zijn opgenomen. Dit biedt grotere mogelijkheden om de arbeidspatronen af te stemmen op de situatie binnen het bedrijf en kan sneller worden ingespeeld op wijzigende omstandigheden in de sector of de onderneming. Met deze vereenvoudigingen worden ondernemingen beter in staat gesteld roosters te hanteren die zijn toegesneden op de eigen situatie. Dat maakt een effectievere en efficiëntere inzet van personeel mogelijk en leidt daarmee tot een betere concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland. De Arbeidstijdenwet is van toepassing op alle arbeidsorganisaties, binnen en buiten de overheidssfeer. De daarin opgenomen normen zijn in de praktijk vooral van belang voor die arbeidsorganisaties die arbeidstijden kennen die buiten de «standaard» vallen. Daarbij gaat het om een breed scala van arbeidspatronen, uiteenlopend van volcontinu-processen met ploegendiensten tot incidentele oproepen om buiten de reguliere uren arbeid te verrichten, die zowel in grote als in kleine ondernemingen kunnen voorkomen. De effecten van de vereenvoudigingen die met dit wetsvoorstel in de regelgeving worden aangebracht, kunnen zich derhalve in een groot aantal, qua karakter en omvang zeer uiteenlopende bedrijven en instellingen voordoen. Dit wetsvoorstel heeft slechts zeer beperkte gevolgen voor de transportsector, omdat de arbeids- en rusttijden in dit deel van het bedrijfsleven goeddeels worden beheerst door Europese verordeningen. Bovengenoemde effecten laten zich niet op een eenvoudige en ondubbelzinnige wijze kwantificeren.

## **5.2 Administratieve lasten**

Het administratieve lastenniveau van de huidige Arbeidstijdenwet bedraagt € 21,5 miljoen (peiljaar 2002). De administratieve lasten van de Arbeidstijdenwet komen vrijwel geheel voort uit twee bepalingen uit deze wet. De eerste bepaling betreft de periodieke communicatie tussen werkgever en werknemers over arbeidspatronen hetgeen in veel bedrijven via dienstroosters verloopt. Voor het opstellen van dienstroosters bestaat geen wettelijke verplichting. Voor het kenbaar maken van dienstroosters bestaat wel een wettelijke verplichting en brengt dus administratieve lasten met zich mee. Overeenkomstig het advies van de SER is in onderhavig wetsvoorstel de informatieverplichting van werkgevers over arbeidspatronen van werknemers gehandhaafd, zij het dat daarbij de in het eigen bedrijf of sector gemaakte afspraken daaromtrent voorop staan en de wettelijke regeling slechts van toepassing is als deze afspraken ontbreken. Deze wijziging van invalshoek is in dit wetsvoorstel opgenomen. Het gegeven dat een eigen regeling uitgangspunt is en een wettelijke regeling uitsluitend fungeert als «vangnet», brengt echter geen wijziging in het gegeven dat het hierbij om een wettelijke informatieplicht gaat



die als administratieve last moet worden gekenmerkt. Dit wetsvoorstel brengt op dit punt derhalve geen vermindering van administratieve lasten mee.

De tweede belangrijke bepaling uit de Arbeidstijdenwet betreft de verplichting voor werkgevers om een deugdelijke administratie van arbeids- en rusttijden bij te houden. Deze registratie is noodzakelijk om handhaving mogelijk te maken. Deze verplichting is overigens vormvrij en de werkgever kan in de meeste gevallen volstaan met de in zijn bedrijf gebruikte administratieve systemen om op verzoek van inspectiediensten inzicht te verschaffen in de tijdstippen waarop een werknemer met zijn arbeid begint en deze beëindigt. Het wetsvoorstel brengt nog wel enige versoepeling aan in de registratie van arbeids- en rusttijden omdat het tijdstip waarop een pauze door de werknemer is genoten niet langer hoeft te worden vastgelegd. Wel moet de werkgever nog steeds aantonen dat de werknemer een pauze heeft genoten, waardoor het wetsvoorstel ook op dit punt geen vermindering van administratieve lasten met zich meebrengt.

De Arbeidstijdenwet kent geen administratieve lasten voor burgers. Het wetsvoorstel brengt daar geen wijziging in.

## **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **Artikel I, onderdeel A**

Het begrip collectieve regeling is van belang omdat van een aantal in de Arbeidstijdenwet (hierna: ATW) opgenomen arbeids- en rusttijdennormen bij collectieve regeling kan worden afgeweken. Artikel 1:3 van de ATW geeft aan wat onder een collectieve regeling wordt verstaan. Onder een collectieve regeling wordt verstaan een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de CAO. Daarnaast geeft artikel 1:3 aan wat er nog meer onder een collectieve regeling wordt verstaan. Een rechtspositieregeling van werknemers in overheidsdienst valt onder andere ook onder dit begrip.

In artikel 1:4, eerste lid, van de ATW is bepaald dat met een collectieve regeling wordt gelijkgesteld «een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan». Een medezeggenschapsorgaan is in dit verband een ondernemingsraad (hierna: OR) of personeelsvertegenwoordiging (hierna: PVT). In het huidige tweede lid van artikel 1:4 wordt deze gelijkstelling ongedaan gemaakt, indien er een collectieve regeling is en deze geen bepaling bevat over de rusttijd of de pauze respectievelijk de arbeidstijd, arbeid op zondag of arbeid in nachtdienst. Het ongedaan maken van de gelijkstelling geldt per cluster van genoemde onderwerpen.

Naar aanleiding van de evaluatie van de ATW in 2001 heeft het toenmalige kabinet voorgesteld om in de ATW afspraken tussen werkgever en een medezeggenschapsorgaan op één lijn te stellen en de mogelijkheid tot het maken van afspraken op ondernemingsniveau niet afhankelijk te laten zijn van het feit of daarover in een CAO iets is geregeld. De onderverdeling wordt blijkens een in 2001 uitgevoerd evaluatieonderzoek naar de werking van de ATW in de praktijk ingewikkeld gevonden (Kamerstukken II 2000/01, 27 865, nr. 1). Enerzijds lijkt op CAO niveau niet altijd duidelijk welke gevolgen afspraken op dat niveau hebben voor het ondernemingsniveau. Anderzijds zijn veel medezeggenschapsorganen niet bekend met de voorwaarden waaronder de huidige overlegregeling mag worden toegepast. In het advies getiteld Aanpassing Arbeidstijdenwet (SER 2003/03) heeft de SER geadviseerd om artikel 1:4 van de ATW zodanig te wijzigen dat ongeacht of er een CAO van toepassing is, op ondernemingsniveau in overeenstemming tussen werkgever en OR of

PVT een regeling kan worden overeengekomen tot afwijking van de standaardregeling in de ATW. In zijn advies Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet (SER 2005/03) geeft de SER nog eens aan dat afwijking bij collectieve regeling niet alleen afspraken tussen CAO-partijen betreft maar ook schriftelijke afspraken tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan.

Met dit wetsvoorstel komt er een einde aan het dubbele normenstelsel dat in de huidige ATW bestaat (systeem van standaard- en overlegregeling). In dit wetsvoorstel blijft echter de mogelijkheid bestaan om bij collectieve regeling van enkele wettelijke normen af te wijken of om nadere afspraken te maken, zoals bij de mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon. De gelijkstelling van een schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en een medezeggenschapsorgaan met een collectieve regeling, bedoeld in artikel 1:3, is daarom nog steeds van belang. In dit wetsvoorstel wordt dan ook voorgesteld om het bestaande tweede lid van artikel 1:4 te laten vervallen.

Het huidige derde lid van artikel 1:4, dat een regeling geeft voor de situatie dat er zowel een CAO als een overeenkomst tussen werkgever en OR of PVT bestaat, blijft overigens gehandhaafd. Hiermee blijft gelden dat afspraken op ondernemingsniveau niet in strijd mogen zijn met de CAO.

### **Artikel I, onderdeel B**

Dit artikelonderdeel bevat een aantal nieuwe definities ten behoeve van de ATW.

#### *Lid 1*

Hier is een nieuwe definitie van het begrip «dienst» opgenomen. In de huidige ATW is een dienst omschreven als «een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden». De lengte van een wettelijke onafgebroken rusttijd in de ATW respectievelijk het Arbeidstijdenbesluit (hierna: ATB) varieert naar gelang de omstandigheden. De wettelijk voorgeschreven dagelijkse rusttijd bedraagt 11 uur, maar mag, onder omstandigheden, een keer per week worden ingekort tot 8 uur. Na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur moet een wettelijk voorgeschreven rusttijd volgen van 14 uur, maar deze mag, onder omstandigheden, ook een keer per week worden ingekort tot 8 uren. De minimale voorgeschreven rusttijd bedraagt, behoudens zeer uitzonderlijke in het ATB geregelde situaties, steeds 8 uren. De huidige in de ATW opgenomen definitie leidt in de praktijk van de handhaving tot de vraag of een dienst in de zin van de ATW wel eindigt wanneer een rusttijd genoten is die korter is dan de wettelijk voorgeschreven rustperiode. Bijvoorbeeld aan het einde van een nachtdienst is de wettelijk voorgeschreven rusttijd 14 uur, wanneer nu slechts – nadat binnen het wettelijke kader al gebruik is gemaakt van de mogelijkheid de rusttijd een keer per week in te korten tot 8 uur – een rusttijd van 13 uur in acht wordt genomen dan zou dit betekenen dat formeel gezien deze dienst niet eindigt. Door nu te bepalen dat een dienst bestaat uit een periode die gelegen is tussen twee rustperiodes van ten minste 8 uur wordt eenduidig vastgelegd wanneer een dienst begint en wanneer een dienst eindigt. Wanneer er geen onafgebroken rusttijd in acht wordt genomen loopt een dienst formeel door en vinden er diverse beboetbare overtredingen van de ATW plaats.

Overigens moeten in het kader van de ATW de daarin voorgeschreven rustperiodes te allen tijde gewoon in acht worden genomen. Het begrip «dienst» is zelf geen arbeids- of rusttijdennorm. De geldende arbeids- en rusttijdennormen zijn bij of krachtens paragraaf 5.2 van de ATW vastgesteld.

#### *Lid 2*

Hier is een nieuwe definitie voor nachtdienst opgenomen. Nachtdienst is gedefinieerd als «een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur». De huidige ATW kent als definitie van een nachtdienst: een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tijdens de uren tussen 00.00 en 06.00 uur arbeid wordt verricht. De voorgestelde definitie van nachtdienst beoogt praktische toepassingsproblemen van de huidige definitie te vermijden. Deze doen zich vooral voor waar «in de randen van de nacht» wordt gewerkt, dat wil zeggen tot 01.00 uur 's nachts en vanaf 05.00 uur 's nachts. Het huidige ATB biedt al diverse regelingen om arbeid in de randen van de nacht ruimer mogelijk te maken. De nieuwe definitie sluit hierbij aan.

#### *Lid 3*

In de huidige ATW worden, mede ten gevolge van wijzigingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden, de begrippen «tijdruimte» en «periode» door elkaar gebruikt. Thans is ervoor gekozen alleen nog het begrip periode te gebruiken om een tijdruimte aan te geven. Alleen in de artikelen 4:5, zesde lid, en 4:8, derde lid, van de ATW blijft het begrip »tijdruimte» bestaan, omdat het woord tijdruimte daar een andere betekenis heeft. Het betreft daar het naar tijdruimte vastgesteld loon. Dat begrip wordt op dezelfde wijze gebruikt in artikel 29 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (werkonderbreking).

#### *Lid 4*

Voorgesteld wordt in artikel 1:7 van de ATW ook de definitie van het begrip «consignatie» op te nemen. Deze definitie is nu opgenomen in artikel 5:11, eerste lid, van de ATW. Thans wordt er de voorkeur aan gegeven alle definities in hoofdstuk 1 van de ATW op te nemen. De definitie van het begrip «consignatie» is overigens inhoudelijk niet gewijzigd. Het begrip consignatie (oproepdienst) is gehandhaafd, omdat het een ingeburgerd begrip is in de ATW.

Het begrip consignatie moet los worden gezien van de begrippen aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst. Bij een aanwezigheidsdienst gaat het om het aanwezig zijn op de arbeidsplaats om zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Bij bereikbaarheidsdiensten gaat het om het bereikbaar zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Bij een consignatiedienst moet de werknemer bereikbaar zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Bij een bereikbaarheidsdienst is op voorhand duidelijk dat er een of meer oproepen zullen plaatsvinden om zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten zijn vooralsnog geheel in het ATB geregeld. Het voornemen bestaat de regels rond aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten uiteindelijk ook de ATW op te nemen. Dit zal echter pas worden gerealiseerd na wijziging van de arbeidstijdenrichtlijn in verband met het zogenoemde Simap (C-303/98) en Jaegerarrest (C-151/02) van het Europese Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

### **Artikel I, onderdeel C**

Met dit onderdeel vervallen de artikelen 2:6, 5:13 en 7:5 van de ATW.

#### *Artikel 2:6*

Artikel 2:6 van de huidige ATW betreffende de brandweer kan gelet op recente jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen niet in stand blijven. Het gaat in casu om de beschikking van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 14 juli 2005 in de zaak C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg tegen Leiter der Feuer-

wehr Hamburg. In deze zaak speelt het volgende. De personeelsraad van de Hamburgse brandweer vordert voor de nationale rechter nietigverklaring van een CAO waarin van een arbeidsduur van 50 uur per week wordt uitgegaan, omdat dit in strijd zou zijn met het in richtlijn 93/104/EG neergelegde maximum van 48 uur (thans richtlijn 2003/88/EG). De brandweerleiding betwist dat richtlijn 93/104/EG van toepassing is op de brandweer. Het Hof van Justitie wijst erop dat voor de bepaling van de werkings sfeer van richtlijn 93/104/EG moet worden gekeken naar richtlijn 89/391/EEG. Daaruit blijkt een ruime werkings sfeer, met een uitzondering voor bepaalde specifieke activiteiten van overheidsdiensten. Dit betekent dat sommige van activiteiten van brandweerlieden van de werkings sfeer van de richtlijn kunnen zijn uitgezonderd, maar niet hun volledige diensten. In een eerdere zaak C-397/01 t/m C403/01, Pfeiffer e.a. (arrest van 5 oktober 2004) heeft het Hof van Justitie al geoordeeld dat de werkzaamheden van ambulancepersoneel, ondanks het feit dat deze werkzaamheden een onvoorzien karakter dragen, in beginsel niet behoren tot de activiteiten die zijn uitgezonderd van de toepasselijkheid van de arbeidstijdenregelgeving. Het Hof van Justitie ziet in de werkzaamheden van de brandweer geen wezenlijke verschillen met die van het ambulancepersoneel. Richtlijn 93/104/EG is dus van toepassing op de werkzaamheden van de overheidsbrandweer, voor zover die bestaan uit het uitoefenen van de normale taak van de brandweer. Slechts bij bijzondere gebeurtenissen van een zodanige ernst en omvang dat het algemene belang van de bescherming van de openbare orde en veiligheid en de volksgezondheid tijdelijk moet prevaleren boven het belang van de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweerlieden (zoals natuurrampen, technologische rampen, aanslagen, grote ongelukken, etc.) kan een uitzondering worden gemaakt. Overigens moet er ook in die situaties voor worden gezorgd dat de veiligheid en gezondheid van de werknemers zoveel mogelijk moet worden verzekerd met inachtneming van de doelstellingen van richtlijn 89/391/EG. Met betrekking tot de brandweer is thans in artikel 2:6 van de ATW een uitzondering gekoppeld aan het repressieve optreden bij brand of ongevallen. Deze uitzondering is gelet op de hierboven aangehaalde beschikking te ruim gesteld en niet langer houdbaar. De uitzondering zal daarom komen te vervallen. Op grond van de hierboven aangehaalde beschikking mag wel een uitzondering worden gemaakt voor activiteiten van overheidsdiensten bij bijzondere gebeurtenissen van een zodanige ernst en omvang dat het algemene belang van de bescherming van de openbare orde en veiligheid en de volksgezondheid tijdelijk moet prevaleren boven het belang van de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweerlieden (natuurrampen, technologische rampen, aanslagen, grote ongelukken, etc.). Deze uitzondering is al vormgegeven in artikel 2:2 van de ATW betreffende de toepassing van de ATW bij rampen. In overleg met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zal worden bezien tot welke aanpassing van bepalingen in het ATB betreffende de brandweer het schrappen van artikel 2:6 van de ATW moet leiden.

#### *Artikel 5:13*

Op basis van artikel 5:13 van de ATW kan de minister van SZW op verzoek van partijen bij een collectieve regeling vrijstelling verlenen van de normen uit paragraaf 5:2 van de ATW.

Voorwaarden daarbij zijn dat daartoe een gegronde reden bestaat en dat het arbeidspatroon waarvoor een vrijstelling wordt verleend, niet ongunstiger is dan een arbeidspatroon dat voldoet aan de voorschriften van die paragraaf. Aan genoemde vrijstellingsmogelijkheid is in de praktijk geen behoefte. De afgelopen jaren is de vrijstellingsmogelijkheid, mede door de daaraan gestelde eisen, slechts een enkele keer gebruikt. In die gevallen had de vrijstelling (die een generieke werking heeft) ook als afwijking in

het ATB kunnen worden opgenomen. Het artikel zorgt in de praktijk bovendien ook voor verwarring, omdat het (ten onrechte) wordt gezien als vrijstellingsartikel voor individuele bedrijven of voor incidentele situaties. Over het voornemen tot het schrappen van artikel 5:13 heeft het toenmalige kabinet op 3 april 2002 advies gevraagd aan de SER. De SER heeft in het advies getiteld Aanpassing Arbeidstijdenwet (advies 2003/03 d.d. 23 april 2003) aangegeven dat, vanuit het oogpunt van duidelijkheid voor betrokkenen en eenduidigheid van regelgeving, schrappen van de mogelijkheid tot het verlenen van een vrijstelling in de rede ligt.

#### *Artikel 7:5*

Artikel 7:5, dat sinds de totstandkoming van de ATW in de wet is opgenomen, is tot heden niet gebruikt. Het artikel bevat een mogelijkheid om in enige specifiek aangeduide gevallen bij algemene maatregel van bestuur aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of de minister van Verkeer en Waterstaat (ten behoeve van het vervoer) een bevoegdheid toe te kennen tot het stellen van een eis tot naleving. Aan deze bevoegdheid is, in de specifieke situaties die in artikel 7:5 zijn gegeven, in de praktijk geen behoefte. Om die reden wordt dit artikel thans geschrapt. De mogelijkheid een eis tot naleving te stellen blijft overigens bestaan ten aanzien van artikel 4:1 van de ATW (Beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie). Hier betreft het een mogelijkheid om de open norm van artikel 4:1 van de ATW desgewenst nader in te vullen.

#### **Artikel I, onderdeel D**

Artikel 3:3, eerste lid, dat sinds de totstandkoming van de ATW in de wet is opgenomen, is tot heden niet gebruikt. Het artikel bevat de mogelijkheid vrijstelling te verlenen van het verbod van kinderarbeid van door de minister aangewezen soorten van industriële arbeid van lichte aard voor kinderen van 13 tot en met 15 jaar. Deze bepaling wordt thans in het kader van vereenvoudiging van de regelgeving geschrapt. Daarmee kan ook het derde lid van artikel 3:3 vervallen.

#### **Artikel I, onderdeel E**

De wijziging in artikel 3:5, eerste lid, is van technische aard en houdt verband met het vervallen van de vrijstellingsmogelijkheid van het oorspronkelijke artikel 3:3, eerste lid, van de ATW. In het opnieuw geformuleerde derde lid van artikel 3:5 van de ATW is eveneens de verwijzing naar de vrijstelling vervallen. Ten aanzien van kinderen is thans bepaald dat deze een onafgebroken rusttijd hebben van tenminste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin in ieder geval is begrepen de periode tussen 22.00 uur en 06.00 uur of die tussen 23.00 uur en 07.00 uur. Dit voorschrift kan, zonder inhoudelijke wijziging, eenvoudiger worden geformuleerd door te spreken van «waarin is begrepen de periode tussen 23.00 uur en 06.00 uur». Om aan de voorgeschreven minimale 12 uur onafgebroken rusttijd te komen moeten immers voor 23.00 uur en/of na 06.00 uur extra rusturen worden genoten. Deze regeling zorgt ervoor dat een jeugdige werknemer die vanaf 06.00 uur arbeid verricht na 18.00 uur de avond ervoor geen arbeid kan verrichten. Andersom geldt ook dat een jeugdige werknemer die in de avond arbeid tot bijvoorbeeld 21.00 uur verricht de daaropvolgende pas om 09.00 uur met zijn arbeid mag beginnen. Met de nieuwe redactie is deze bepaling eenvoudiger voor zowel werkgever als toezichthouder, zonder dat er sprake is van een materiële verandering van de voorgeschreven dagelijkse onafgebroken rusttijd voor kinderen. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in artikel 5:3, eerste lid, betreffende de dagelijkse onafgebroken rusttijd voor jeugdigen.

## Artikel I, onderdelen F, G, H, L, N en artikel II

In de huidige ATW wordt in de artikelen 4:1, 4:1a, 5:13, 5:14 en 6:1 de term «arbeidstijdpatroon» of «arbeidstijdpatronen» gebruikt. In artikel 4:5 van de ATW wordt het begrip «arbeids- en rusttijdenpatroon» gebruikt. Daarnaast wordt in het opschrift van artikel 4:2 in de ATW gebruik gemaakt van de term arbeids- en rusttijdenregeling, terwijl de tekst van het artikel arbeidstijdpatroon gebruikt. Dit is reden geweest genoemde begrippen opnieuw te bezien. Gekozen is voor twee begrippen: arbeids- en rusttijdenregeling en arbeids- en rusttijdenpatroon. Een «arbeids- en rusttijdenregeling» is de door de werkgever vastgestelde regeling, die instemmingsplichtig is in de zin van de Wet op de ondernemingsraden. Het gaat hierbij om een duurzame regeling van de werk- en rusttijden. Op basis van een dergelijke regeling wordt een arbeids- en rusttijdenpatroon voor een werknemer vastgelegd, dat wil zeggen het reguliere patroon van arbeid en rust dat voor de werknemer of een groep van werknemers van toepassing is (ook wel aangeduid als het werkrooster, het dienstrooster e.d.). In de artikelen 4:1, 4:1a, en 5:14 betreft het steeds het arbeids- en rusttijdenpatroon (artikel 5:13 is vervallen, zie artikel I, onderdeel C). Alleen in artikel 6:1 betreft het de arbeids- en rusttijdenregeling die instemmingsplichtig is in de zin van de Wet op de ondernemingsraden. De Wet op de ondernemingsraden gebruikt thans nog de term «werktijdregeling». Deze term wordt vervangen door «arbeids- en rusttijdenregeling». Daarnaast blijft het begrip «vakantieregeling» in de Wet op de ondernemingsraden staan. Hiermee sluit de terminologie in de Wet op de ondernemingsraden en de ATW beter op elkaar aan. Inhoudelijk wordt met de vervanging van het begrip «werktijdregeling» door het begrip «werk- en rusttijdenregeling» geen wijziging in de Wet op de ondernemingsraden of de ATW beoogd. In artikel II is de wijziging van de Wet op de ondernemingsraden opgenomen. Het betreft de artikelen 27, eerste lid, onderdeel b, 35c, tweede lid, en 35d, tweede lid.

Voorgesteld wordt het tweede lid van artikel 4:1a van de ATW te laten vervallen (artikel I, onderdeel G). De gedachte achter het tweede lid van artikel 4:1a is dat een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon bevorderlijk is voor de combinatie van arbeid met verantwoordelijkheden van de individuele werknemer buiten de arbeid. Of genoemde bepaling in de praktijk ook een bijdrage levert aan de combinatie van arbeid en verantwoordelijkheden van de individuele werknemer buiten de arbeid, hangt sterk af van de individuele omstandigheden. Zo kan een werknemer vanwege zijn verantwoordelijkheden buiten de arbeid juist gebaat zijn bij variatie in arbeids- en rusttijden, terwijl de werkgever zich, overeenkomstig het tweede lid niettemin zou moeten inspannen om de arbeid in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon te organiseren. Tegen deze achtergrond is, daartoe gesterkt door het advies van de SER terzake getiteld Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet (advies 2005/03), het tweede lid vervallen.

Artikel 4:2 is opnieuw vormgegeven (artikel I, onderdeel H). Tijdige informatie van de werkgever over het arbeids- en rusttijdenpatroon van de werknemer kan voor de werknemer van belang zijn in het kader van de voorspelbaarheid van zijn arbeids- en rusttijden. Hoofregel van artikel 4:2 van de huidige ATW is dat bij collectieve regeling een mededelingstermijn voor een arbeids- en rusttijdenpatroon kan worden afgesproken. Indien geen collectieve regeling van toepassing is of een bestaande collectieve regeling niet voorziet in een mededelingstermijn, kan deze met de betrokken werknemer worden overeengekomen. Indien niet bij collectieve regeling of individuele afspraak in een mededelingstermijn is voorzien, geldt als vangnetregeling het voorschrift dat de werkgever de werknemer 28 dagen tevoren moet informeren. Indien de aard van de arbeid daartoe

noodzaak, mag de werkgever de wekelijkse rusttijd 28 dagen van te voren en de arbeidstijden uiterlijk 4 dagen van te voren bekend maken. De huidige redactie van genoemd wetsartikel leidt ertoe dat de hoofdregel in de praktijk onvoldoende aandacht krijgt. De formulering van artikel 4:2 blijkt in de praktijk bovendien aanleiding te geven tot het misverstand dat de mededelingsplicht ook in acht moet worden genomen bij afwijkingen van het arbeids- en rusttijdenpatroon die het gevolg zijn van onvoorziene omstandigheden. Blijkens de memorie van toelichting op genoemd artikel is dit laatste echter niet bedoeld (zie Kamerstukken II 1993/94, 23 646, nr. 3, p. 95). De mededelingsverplichting heeft betrekking op het reguliere arbeids- en rusttijdenpatroon. In het nieuwe artikel 4:2 van de ATW is dat nu duidelijker geformuleerd. Uitgangspunt is dat collectieve, respectievelijk individuele afspraken voorop staan (het eerste lid) en de wet alleen voor het geval dat deze afspraken ontbreken, een vangnet kent (het tweede en derde lid). Het nieuwe artikel is conform het advies van de SER getiteld Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet (advies 2005/03) vormgegeven.

### **Artikel I, onderdeel I**

Artikel 4:5 betreft arbeid en zwangerschap. In het tweede lid van artikel 4:5 is de verwijzing naar het artikel betreffende de pauzeregeling in technische zin aangepast. In het huidige vierde lid van artikel 4:5 van de ATW is opgenomen dat een zwangere werknemer niet kan worden verplicht meer arbeid te verrichten dan op grond van de artikelen 5:6 en 5:7 van de huidige ATW is toegestaan. De gedachte achter deze bepaling is dat een zwangere werknemer niet verplicht kan worden tot het verrichten van arbeid binnen de ruime grenzen van het huidige artikel 5:9 (arbeidstijd inclusief overwerk). Met de door het kabinet voorgestelde vereenvoudigingen kent de ATW echter niet langer een aparte norm voor overwerk maar zijn alleen grenzen gesteld aan het totaal aantal arbeidsuren met inbegrip van overwerkuren. Als deze (ruimere) norm zou worden overgenomen zou de arbeidsbescherming van zwangere werknemers in gevaar kunnen komen. Daarom is er voor gekozen om de bestaande uiterste grenzen van de arbeidstijd voor zwangere werknemers op het huidige niveau te handhaven. Daarbij is de referentieperiode van de gemiddelde werkweek van 45 uur, conform de systematiek van het onderhavige wetsvoorstel, op 16 weken gesteld (in plaats van de huidige 13 weken). Deze wijziging, die van beperkte invloed is op de maximaal toegestane gemiddelde werkweek, komt voort uit de wens te komen tot uniformering en vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet. Voor zwangere werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar geldt de maximale arbeidstijd die voor iedere jeugdige werknemer geldt. De maximale arbeidstijd voor zwangere werknemers betreft net als in de huidige situatie een bepaling die via het civiele recht moet worden gehandhaafd.

### **Artikel I, onderdeel J**

Paragraaf 5.2 van de ATW is geheel opnieuw vormgegeven. De opbouw van deze paragraaf is enigszins gewijzigd. Met betrekking tot de volgorde van de artikelen is aansluiting gezocht bij de arbeidstijdenrichtlijn. De paragraaf begint met de dagelijkse onafgebroken rusttijd, vervolgens is de pauze geregeld en daarna de wekelijkse onafgebroken rusttijd. Vervolgens is het onderwerp arbeid op zondag geregeld (dit onderwerp kent de arbeidstijdenrichtlijn niet). Na arbeid op zondag volgt de arbeidstijd, arbeid in nachtdienst en consignatie (ook dit onderwerp kent richtlijn 2003/88/EG niet). Niet langer is een apart artikel opgenomen betreffende de arbeidstijd van jeugdigen. Dit artikel is verwerkt in artikel 5:7. In het wetsvoorstel wordt niet langer onderscheid gemaakt tussen gewone arbeidstijd en arbeidstijd inclusief overwerk. Het wetsvoorstel stelt uitslui-

tend grenzen aan de arbeidstijd, waarbij overwerk is inbegrepen. Artikel 5:10 betreft plotselinge noodzakelijke werkzaamheden. Dit algemene artikel is in een wat gewijzigde vorm overgenomen uit het ATB. Een artikel blijft in paragraaf 5.2 gereserveerd (artikel 5:11). Dit is een gevolg van het feit dat paragraaf 5.2 geheel is vervangen en thans een artikel minder kent dan in de huidige ATW. In de toekomst kan dit artikel worden benut om aanwezigheidsdiensten in de ATW te regelen (na totstandkoming van de wijziging arbeidstijdenrichtlijn). Opgemerkt wordt dat paragraaf 5.1, waarin een bepaling is opgenomen over de gelijkstelling met de zondag en de gelijkstelling met arbeidstijd, ongewijzigd blijft.

### **Artikel 5:3 Dagelijkse onafgebroken rusttijd**

De dagelijkse onafgebroken rusttijd is thans in artikel 5:5 van de ATW geregeld. De arbeidstijdenrichtlijn schrijft in algemene zin in artikel 3 een rusttijd voor van ten minste 11 uur in elk tijdvak van 24 uur. Afwijkingen zijn, onder andere op basis van artikel 17 van de richtlijn, mogelijk. De SER kan zich verenigen met het kabinetsvoorstel de huidige (enkelvoudige) normstelling te handhaven. Deze houdt in een dagelijkse rusttijd van 11 uur per 24 uur, waarbij de dagelijkse rusttijd eenmaal per 7 maal 24 uur kan worden ingekort tot 8 uur. Deze normstelling blijft bestuursrechtelijk gehandhaafd. De mogelijkheid de dagelijkse onafgebroken rusttijd eenmaal per week in te korten tot 8 uur is thans al in de ATW opgenomen om wisselingen in bepaalde typen ploegenstelsels mogelijk te maken en om in onvoorziene omstandigheden overwerk mogelijk te maken zonder dat de aanvang van de volgende dienst verschoven hoeft te worden (Kamerstukken II 1993/94, 23 646, nr 3, pagina 110). Artikel 17, derde lid, onderdeel c van de arbeidstijdenrichtlijn biedt de mogelijkheid om af te wijken van de dagelijkse rusttijd voor werkzaamheden waarbij het arbeidsproces vanwege de continuïteit van de dienst of productie niet kan worden onderbroken. Het vierde lid van dit artikel biedt deze mogelijkheid voor ploegenarbeid. Thans is de mogelijkheid tot inkorting in de ATW formeel niet gekoppeld is aan deze voorwaarden. Een dergelijke voorwaarde is echter op grond van de richtlijn wel noodzakelijk om tot genoemde inkorting te kunnen komen. Dit thans bestaande formele gebrek wordt in het nieuwe artikel 5:3 hersteld door aan de mogelijkheid tot inkorting van de dagelijkse rusttijd de voorwaarde te verbinden dat de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden deze inkorting met zich brengt.

Het eerste lid is op dezelfde wijze vormgegeven als artikel 3:5, derde lid (artikel I, onderdeel E). Er moet door jeugdige werknemers ten minste 12 uur rust worden genoten, waarin begrepen is de periode tussen 23.00 uur en 06.00 uur. De achtergrond van deze nieuwe redactie is toegelicht bij artikel I, onderdeel E. Deze regeling zorgt ervoor dat er voor jeugdige werknemers ook een verbod is op het werken in nachtdiensten.

Het derde lid is thans als tweede zin van artikel 5:5, tweede lid, van de ATW opgenomen. Deze bepaling is nodig om onomstotelijk vast te stellen wanneer de bedoelde aaneengesloten periode van 24 uur begint.

### **Artikel 5:4 Pauzeregeling**

De pauzeregeling is thans opgenomen in artikel 5:10 van de ATW. In artikel 1:7, eerste lid, onderdeel e, is een definitie van het begrip «pauze» opgenomen. Pauze is gedefinieerd als: een tijdruimte van ten minste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Slechts het woord «tijdruimte» is in dit wets-



voorstel vanwege uniformering vervangen door het woord «periode» (artikel I, onderdeel B, derde lid).

In richtlijn 94/33/EG betreffende de bescherming van jongeren op het werk is voorgeschreven dat voor jongeren een pauze geldt van ten minste dertig minuten die zo mogelijk aaneengesloten wordt genoten, ingeval de dagelijkse arbeidstijd langer is dan vier en een half uur. Dit voorschrift is opgenomen in het eerste lid. Deze bepaling wordt via het publieke recht (bestuurlijke boete bij niet naleven) gehandhaafd.

De arbeidstijdenrichtlijn schrijft in artikel 4 een pauze voor wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan 6 uren bedraagt. De uitwerking van de pauzeregeling wordt volgens de richtlijn primair aan de sociale partners overgelaten en bij ontstentenis daarvan aan de wetgever.

In dit wetsvoorstel is opgenomen dat voor werknemers van 18 jaar en ouder geldt dat bij diensten langer dan 5,5 uur de duur van de pauze in principe ten minste een half uur bedraagt. Deze pauze kan worden opgesplitst in twee pauzes van minimaal een kwartier. Is een dienst langer dan 10 uur dan bedraagt de duur van de pauze in principe ten minste drie kwartier. Deze pauze kan worden opgesplitst in driemaal een pauze van minimaal een kwartier. Deze voorschriften zijn opgenomen in het tweede lid van artikel 5:4 van de ATW. Op basis van het derde lid kan bij collectieve regeling de duur van de pauze worden beperkt tot 15 minuten.

Zowel voor het eerste als tweede lid geldt dat uitsluitend is voorgeschreven dat indien langer dan het aangegeven aantal uren arbeid wordt verricht er een pauze moet zijn. Wanneer de pauze concreet moet worden genoten is overgelaten aan de werkgever.

In het derde lid is opgenomen dat voor werknemers van 18 jaar of ouder de duur van de pauzes bij collectieve regeling kan worden beperkt tot een kwartier. Dit opent de mogelijkheid af te spreken dat de werknemer meerdere korte pauzes neemt, zodat er over de totale diensttijd genoeg korte rustmomenten zijn. Zo kan bijvoorbeeld worden afgesproken om in een dienst pauzes toe te kennen van eenmaal 20 minuten en tweemaal 10 minuten. Strikt genomen komt men dan slechts aan een wettelijke pauze van minimaal een kwartier toe.

In een beperkt aantal situaties waarin sprake is van alleenarbeid (brugwachter, beveiligingsmedewerker en dergelijke functies) kunnen deze basisregels echter tot knelpunten leiden. Dit type arbeid kenmerkt zich in het algemeen door voldoende rustmomenten tijdens het werk, maar tegelijkertijd ook door het feit dat men geen enkel moment volledig vrij kan zijn van verplichtingen ten aanzien van de bedongen arbeid. Thans voorziet artikel 4.6:1 van het ATB in de mogelijkheid om in deze bijzondere omstandigheden bij collectieve regeling overeen te komen om de pauze achterwege te laten, onder de voorwaarde dat de gemiddelde arbeidstijd per week niet meer bedraagt dan 40 uur. In deze voorwaarde ligt de compensatie voor het feit dat de werknemer geen pauze in de zin van de ATW kan genieten. De SER stelt voor de gemiddelde arbeidstijd per week voortaan op maximaal 44 uur te stellen. Het kabinet acht dit een redelijke norm waarmee rekening wordt gehouden met de bijzondere omstandigheden. De regeling in het ATB zal daartoe worden aangepast. Elke andere afwijking van deze civiele norm dan in dit artikel (en het ATB) wordt toegestaan, is nietig.

Niet langer wordt bepaald wanneer de pauze dient te worden genomen. Thans is in de standaardregeling van de pauze nog opgenomen dat de pauze moet liggen tussen 2 uur na aanvang en 2 uren voor het einde van de arbeid (artikel 5:10, vijfde lid, van de huidige ATW). Met dit wetsvoorstel wordt dit aan direct betrokkenen overgelaten. In het tweede lid is

overigens wel opgenomen dat de arbeid moet worden onderbroken met een pauze. De pauze moet met andere woorden wel de dienst onderbreken. Een dienst met een pauze beginnen dan wel eindigen is geen pauze in de zin van de ATW.

### **Artikel 5:5 Wekelijkse onafgebroken rusttijd**

De wekelijkse onafgebroken rusttijd is thans opgenomen in artikel 5:3 van de ATW. Het betreft een zogenoemde enkelvoudige norm (afwijking bij collectieve regeling is niet toegestaan). De arbeidstijdenrichtlijn schrijft in artikel 5 voor elke periode van 7 dagen een minimale rusttijd van 24 uren voor, waaraan de dagelijkse rusttijd van artikel 3 van de richtlijn wordt toegevoegd. Artikel 16, onderdeel a, van de richtlijn biedt de mogelijkheid tot verlenging van de referentieperiode van 7 naar 14 dagen. Afwijkingen zijn onder omstandigheden toegestaan.

Voor jeugdige werknemers (het eerste lid van artikel 5:5) blijft de normering gelijk aan de thans geldende. Hierbij is van belang dat artikel 4:4 de schooltijd van de jeugdige werknemer gelijk stelt aan de arbeidstijd. De wekelijkse rusttijd zal daardoor nooit tijdens de schooltijd genoten kunnen worden.

De met dit wetsvoorstel gewijzigde normering voor werknemers van 18 jaar of ouder beoogt op een inzichtelijke wijze tegemoet te komen aan bestaande wensen tot het treffen van toegesneden regelingen en de daarbij gewenste flexibiliteit. Daarbij is gebruik gemaakt van de mogelijkheid die de arbeidstijdenrichtlijn biedt voor verlenging van de referentieperiode tot 14 dagen. Deze houdt in dat hetzij per 7 dagen een aaneengesloten rustperiode van ten minste 36 uur kan worden genoten, hetzij per 14 dagen een rustperiode van 72 uur, die kan worden gesplitst. Van deze twee wekelijkse rusttijden kan er een worden teruggebracht tot minimaal 32 uur, zijnde de huidige norm voor de inkorting van de wekelijkse rusttijd. Is er echter sprake van een 32-urige wekelijkse rust, dan zal de tweede wekelijkse rusttijd minimaal 40 uur moeten bedragen om aan de norm van 72 uur per 14 etmalen te voldoen. Deze laatste norm kan ook bereikt worden door of maar één wekelijkse rust per 14 dagen te organiseren (die dan dus minimaal 72 uur lang is) of door drie wekelijkse rusttijden korter dan 36 uur te organiseren (die, omdat ze elk minimaal 32 uur lang moeten zijn, tezamen ruim de minimumnorm van 72 uur overschrijden). Voor de betekenis van deze bepaling is van belang te wijzen op de relatie met de voorschriften ten aanzien van zondagsarbeid. Het algemene uitgangspunt is dat in beginsel op zondag geen arbeid wordt verricht. Slechts in de gevallen waarin arbeid op zondag is toegestaan, kan voor de wekelijkse rusttijd een referentieperiode van 14 dagen aan de orde zijn. De voorgestelde bepaling zal er toe leiden dat in het ATB een aantal specifieke regelingen kan vervallen, omdat deze voor een groot deel in de voorgestelde nieuwe norm opgaan.

Het derde lid van artikel 5:5 van de ATW geeft expliciet aan wanneer de in het eerste en tweede lid bedoelde periode begint, namelijk op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht. Ieder begin van een dienst is een meetpunt om na te gaan of in de daarop volgende periode van 7 maal 24 uur of 14 maal 24 uur aan de in dit artikel gegeven voorschriften betreffende de wekelijkse rusttijd is voldaan.

De normen voor de wekelijkse rusttijd worden, bij overtreding, via bestuurlijke boeten gehandhaafd.

## Artikel 5:6 Arbeid op zondag

Arbeid op zondag is in de huidige ATW in artikel 5:4 geregeld. De arbeidstijdenrichtlijn bevat geen regels over zondagsarbeid. Wel heeft Nederland twee ILO-Verdragen geratificeerd die bepalingen bevatten over het werken op zondag. Verdrag nr. 14 (1921) «betreffende de toepassing van de wekelijkse rustdag in de industrie»<sup>1</sup> is voor Nederland in 1965 in werking getreden. Dit Verdrag stelt dat het gehele personeel werkzaam in nijverheidsondernemingen telkens in een periode van 7 dagen een rusttijd van ten minste 24 achtereenvolgende uren moet hebben. De rusttijd moet zoveel mogelijk samenvallen met de dag die door de traditie of de gebruiken van het land of de streek als rustdag wordt aangemerkt. Afwijkingen zijn mogelijk als in het bijzonder met economische en humanitaire overwegingen rekening is gehouden en na overleg met werkgevers en werknemers. Voor compenserende rust moet dan worden gezorgd. Verdrag nr. 106 (1957) «betreffende de wekelijkse rusttijd in de handel en op kantoren»<sup>2</sup> is in 1972 in werking getreden. Ook dit Verdrag schrijft een ononderbroken rusttijd van ten minste 24 uren in de loop van ieder tijdvak van 7 dagen voor. De wekelijkse rustdag valt, indien enigszins mogelijk, samen met de dag van de week die volgens de tradities of gebruiken van het betrokken land of de betrokken streek als rustdag is erkend. Tradities en gebruiken van religieuze minderheden worden voor zover mogelijk gerespecteerd.

Het uitgangspunt in de huidige ATW is dat op zondag – of de daarmee gelijkgestelde dag – geen arbeid wordt verricht, behoudens een aantal uitzonderingen. Het wetsvoorstel verandert aan dit uitgangspunt niets. Wel is het huidige eerste lid, gesplitst in twee afzonderlijke leden om het artikel beter leesbaar te maken. Gehandhaafd blijft de bepaling, dat ingeval van arbeid op zondag er per 52 weken ten minste 13 vrije zondagen moeten zijn (derde lid). Hiermee wordt uitdrukking gegeven aan de behoefte om in die situaties waarin wegens de aard van de arbeid of wegens bedrijfsomstandigheden op zondag gewerkt moet worden, een norm te bieden voor het minimumaantal vrije zondagen op jaarbasis. Van de regeling over het minimumaantal vrije zondagen kan bij collectieve regeling worden afgeweken (het vierde lid). Daarmee wordt tegemoet gekomen aan de behoefte van werkgevers en werknemers in bepaalde sectoren waar de arbeid zich sterk op de zondag concentreert (bijvoorbeeld de sportjournalistiek en de recreatie), om specifieke regelingen rond de zondagsarbeid te ontwikkelen. De norm voor het minimumaantal vrije zondagen, die op dit moment bestuursrechtelijk wordt gehandhaafd, kan met deze systematiek van het publiekrechtelijke naar het privaatrechtelijke domein worden overgebracht.

Op grond van de Europese richtlijn betreffende de bescherming van jongeren op het werk (94/33/EG, PbEG, L216) moeten jeugdigen, net als alle andere werknemers ten minste 36 uur aaneengesloten rusttijd per week hebben. Daarbij moet in beginsel de zondag zijn begrepen. Het uitgangspunt dat op zondag geen arbeid wordt verricht, behoudens de uitzonderingen die zijn toegestaan op grond van het eerste en tweede lid van artikel 5:6 van het wetsvoorstel, geldt ook voor jeugdige werknemers. Daarmee wordt voldaan aan het vereiste in richtlijn 94/33/EG dat in de wekelijkse rusttijd in beginsel de zondag is begrepen. Het huidige vierde lid van artikel 5:4 regelt dat indien een jeugdige werknemer op zondag arbeid verricht, hij op de zaterdag daarvoor geen arbeid verricht. Deze bepaling leidt ertoe dat in sectoren als de horeca en de recreatie, waar de piek van de werkzaamheden juist in het weekend valt, 16- en 17-jarige vakantiewerkers beperkt inzetbaar zijn. Voorgesteld wordt deze bepaling te laten vervallen. Deze wijziging is reeds aangekondigd in het kabinetsstandpunt naar aanleiding van het evaluatieonderzoek ATW

<sup>1</sup> Nederlandse vertaling in Trb. 1957, 151.

<sup>2</sup> Nederlandse vertaling in Trb. 1964, 61.

(Kamerstukken II 2000/01, 27 865, nr. 1, pagina's 12 en 13). Vervallen van deze bepaling leidt er toe dat 16- en 17-jarigen tijdens de vakantieperiode eventueel op beide dagen in weekend kunnen werken, mits voldaan is aan de vereisten die zijn vastgelegd in het eerste en tweede lid van artikel 5:6 van het wetsvoorstel. De jeugdige werknemer moet dan wel gedurende een andere periode in de week een wekelijkse onafgebroken rusttijd krijgen in overeenstemming met artikel 5:5, eerste lid, van het wetsvoorstel. Buiten de vakantieperiodes is in een week werken op zowel zaterdag als zondag niet mogelijk. Schooltijd wordt immers voor de toepassing van de arbeids- en rusttijdenbepalingen als arbeidstijd aangemerkt (zie artikel 4:4, tweede lid ATW).

### **Artikel 5:7 Arbeidstijd**

De maximale arbeidstijd is thans in drie artikelen van de ATW geregeld. Artikel 5:6 regelt de arbeidstijd voor jeugdige werknemers, artikel 5:7 de arbeidstijd voor werknemers van 18 jaar of ouder en artikel 5:9 de arbeidstijd inclusief overwerk. De arbeidstijdenrichtlijn bepaalt in artikel 6 dat de gemiddelde arbeidstijd per week (inclusief overwerk) maximaal 48 uur bedraagt. De referentieperiode van een week kan op grond van artikel 16 op maximaal 4 maanden worden gesteld. Verdere afwijkingen zijn onder andere op grond van artikel 17 van de richtlijn mogelijk. Internationaal-rechtelijk is ook artikel 2 van het Europees Sociaal Handvest (herzien) van belang. Dit artikel werkt het recht op billijke arbeidsvoorwaarden uit. Het artikel verplicht verdragspartijen onder andere te komen tot een redelijke arbeidstijd. In het kader van de inmiddels door de Staten-Generaal aanvaarde goedkeuring van het op 3 mei 1996 te Straatsburg tot stand gekomen Europees Sociaal Handvest (herzien), met Bijlage, en van het op 9 november 1995 te Straatsburg tot stand gekomen Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest betreffende een systeem voor collectieve klachten (Trb. 2004, 13 en Trb. 2004, 14) is deze bepaling opnieuw bezien (zie Kamerstukken II 2004/05, 29 941, nr. 3, pagina's 8 tot en met 10 alsmede nr. 6, pagina's 6 en 7). De te wijzigen ATW is in lijn met de arbeidstijdenrichtlijn. Er wordt vanuit gegaan dat de richtlijn voldoet aan de algemene norm (redelijke arbeidstijd) die uit het Europees Sociaal Handvest (herzien) ten aanzien van arbeids- en rusttijden voortvloeit. Bovendien stemmen de normen die in de gewijzigde ATW zijn opgenomen geheel overeen met het unanieme advies dat werkgevers- en werknemersorganisaties over de te vereenvoudigen ATW aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben uitgebracht.

Het eerste lid van artikel 5:7 betreffende jeugdige werknemers is gelijklopend aan het huidige artikel 5:6 van de ATW.

Het tweede lid van artikel 5:7 betreft de maximale arbeidstijd van werknemers van 18 jaar en ouder. Voor de arbeidstijd per dienst geldt een maximum van 12 uur en voor de arbeidstijd per week een maximum van 60 uur. Het onderscheid in de huidige ATW tussen «arbeidstijd» en «arbeidstijd inclusief overwerk» komt te vervallen. De maximale wettelijke arbeidstijd per week bedraagt 60 uur. Voor een aantal sectoren bestaan in het ATB thans al uitzonderingen op deze regel (onder andere in de tentoonstellingsbouw). Deze uitzonderingen blijven in stand. De gemiddelde arbeidstijd per referentieperiode van 16 weken is maximaal 48 uur per week. Als referentieperiode voor het berekenen van de gemiddelde arbeidstijd per week adviseert de SER een periode van zestien weken in acht te nemen in plaats van de periode van vier maanden in de arbeidstijdenrichtlijn. De SER wijst er in het advies op dat een periode van vier maanden een wisselend aantal werkdagen telt terwijl in een periode van 16 weken het aantal (werk)dagen constant is. Dit maakt de toepassing van de norm eenvoudiger voor werkgevers en werknemers alsmede de

toezichthouder. In dit wetsvoorstel wordt de referentieperiode dan ook op zestien weken gesteld. Het eerste en tweede lid worden via bestuurlijke boete gehandhaafd.

In het derde lid is een extra norm met een referentieperiode van 4 weken opgenomen. Deze norm moet via het civiele recht worden gehandhaafd. Van deze norm kan ook bij collectieve regeling worden afgeweken. Deze norm beoogt de mogelijkheid om meerdere werkweken van 60 uur na elkaar arbeid te verrichten, te mitigeren. Bij afwijking via collectief overleg moeten partijen vanzelfsprekend blijven binnen de (bestuursrechtelijk te handhaven) maximumnormen van de arbeidstijd per week en per 16 weken. Vanuit vereenvoudigingsoogpunt is een voordeel van deze bepaling dat het een aantal bijzondere regelingen in het ATB overbodig maakt.

### **Artikel 5:8 Arbeid in nachtdienst**

Nachtarbeid is thans in artikel 5:8 van de ATW geregeld. De arbeidstijdenrichtlijn bepaalt in artikel 8 dat de gemiddelde arbeidstijd voor nachtarbeid niet meer mag zijn dan 8 uren. Bij nader te bepalen werkzaamheden met bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen, bedraagt de arbeidstijd maximaal 8 uren per dienst. Jeugdige werknemers mogen in principe geen nachtarbeid verrichten. Dat is het uitgangspunt van artikel 8 van de richtlijn betreffende de bescherming van jongeren op het werk (richtlijn 94/33/EG). Dat jeugdige werknemers geen nachtarbeid mogen verrichten vloeit voort uit artikel 5:3, eerste lid, van de te wijzigen ATW. Daarin is bepaald dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur. Met betrekking tot nachtarbeid is in artikel I, onderdeel B, tweede lid, een nieuwe definitie opgekomen. Deze definitie is daar toegelicht. Roosters waarin nachtdiensten zijn opgenomen zullen aan de minimumvereisten die in dit artikel zijn opgenomen moeten voldoen.

Het eerste lid van artikel 5:8 regelt in combinatie met het derde lid de maximum arbeidstijd bij nachtdienst. Het voorstel voor de maximumarbeidstijd per nachtdienst is 10 uur. De maximumarbeidstijd kan verder worden verlengd tot 12 uur. In het derde lid van artikel 5:8 is bepaald, dat de onafgebroken rusttijd na een dergelijke verlengde nachtdienst 12 uur bedraagt. De opeenvolging van 12-uursdiensten laat immers slechts 12 uur tussen de diensten over, waardoor de normale 14 uur rust na een nachtdienst in dat geval niet haalbaar is. Dergelijke 12-uursdiensten zijn op grond van het derde lid maximaal 22 maal per 52 weken mogelijk, op voorwaarde dat er niet meer dan 5 van deze diensten per 2 weken gedaan worden. De maximumarbeidstijd per nachtdienst wordt via bestuurlijke boeten gehandhaafd.

De arbeidstijdenrichtlijn schrijft voor dat voor nader te bepalen (categorieën van) werknemers wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke en geestelijke spanningen met zich brengt, de duur van nachtarbeid beperkt wordt tot 8 uur per nachtdienst. Deze (categorieën van) werknemers kunnen worden gedefinieerd bij wettelijke of collectieve regeling. De ATW biedt op basis van artikel 5.12, eerste of tweede lid, de mogelijkheid hier desgewenst invulling aan te geven. Vooral nog ontbreken dergelijke regels. De SER heeft geen voorstellen gedaan om dergelijke (categorieën van) werknemers nader aan te duiden. Nu deze regels (vooral nog) ontbreken zal de werkgever op basis van artikel 4:1 van de ATW in de risico-inventarisatie en -evaluatie hieraan bijzondere aandacht moeten besteden. Onderdeel daarvan is dat bijstelling van het beleid, en derhalve van het arbeids- en rusttijdenpatroon plaatsvindt,

indien daartoe aanleiding bestaat. Het medezeggenschapsorgaan wordt daarbij betrokken. De toezichthoudende instanties hebben de bevoegdheid ter zake een eis tot naleving te stellen. Het niet naleven van een dergelijke eis is bestuurlijk beboetbaar.

In het tweede lid is het maximum voor de gemiddelde arbeidstijd per referentieperiode opgenomen. Hierbij wordt, evenals bij de gemiddelde arbeidstijd voor gewone diensten, uitgegaan van een referentieperiode van 16 weken. Voor een aantal sectoren zal in het ATB de mogelijkheid tot verlenging van de referentieperiode tot 52 weken worden opgenomen<sup>1</sup>. De gemiddelde maximum arbeidstijd bedraagt 40 uur per 16 weken en geldt voor werknemers die gemiddeld een of meer nachtdiensten per week verrichten. Deze norm van 40 uur per week betekent, uitgaande van een 5-daagse werkweek, dat de duur van een nachtdienst gemiddeld ten hoogste 8 uur kan zijn, gelijk aan de norm die in de arbeidstijdenrichtlijn is opgenomen.

De beperking van de gemiddelde arbeidstijd per week geldt alleen voor werknemers die regelmatig – gemiddeld ten minste een keer per week – arbeid in nachtdienst verrichten. Daarbij moet worden bedacht dat volgens de nieuwe definitie van nachtdienst alleen diensten met een substantieel aantal uren nachtarbeid meetellen. Hiermee wordt voldaan aan de verplichting uit de richtlijn om «nachtarbeiders» via een beperking van de arbeidstijd te beschermen tegen de gevolgen van die arbeid. De norm, vervat in het tweede lid, zal net als op dit moment via het instrument van de bestuurlijke boete worden gehandhaafd.

Het vierde lid van artikel 5:8 regelt de rusttijd na een nachtdienst. In de te wijzigen ATW blijft de minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur gehandhaafd op 14 uur. Deze rust kan net als nu eenmaal per 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur. Om de mogelijkheid tot inkorting ook in formele zin in overeenstemming te brengen met de arbeidstijdenrichtlijn is de voorwaarde opgenomen dat de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden deze inkorting met zich brengt. Deze toevoeging is, evenals dit het geval is bij de inkorting van de dagelijkse rust, slechts bedoeld om de ATW formeel in overeenstemming te brengen met de arbeidstijdenrichtlijn zonder dat er een inhoudelijke wijziging wordt beoogd van de omstandigheden waaronder een dergelijke inkorting toelaatbaar is. Deze norm vervat in het vierde lid van artikel 5:8 zal, evenals op dit moment, via bestuurlijke boeten worden gehandhaafd.

Na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 46 uren (thans nog 48 uur) te volgen. Dit is geregeld in het vijfde lid van artikel 5:8. Met het toekennen van een verlengde rusttijd van ten minste 46 uur zal in veel situaties tegelijk worden voldaan aan de vereisten van artikel 5:5 (wekelijkse onafgebroken rusttijd). Uit het zesde en zevende lid van dit artikel volgt dat ten hoogste zeven of, indien dit bij collectieve regeling is bepaald, acht achtereenvolgende nachtdiensten zijn toegestaan. Daarna dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 46 uur te volgen.

Het zesde en zevende lid regelen het maximumaantal diensten wanneer één van deze diensten een nachtdienst is. In plaats van de huidige normering voor het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten komt er, conform het advies van de SER, een norm voor het aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met een of meer nachtdiensten. De lengte van een dergelijke reeks bedraagt maximaal 7 diensten. In collectief overleg kan worden overeengekomen deze reeks te verlengen tot maximaal 8 diensten. Verlenging tot 8 diensten is gebonden aan de clausule dat de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden deze verlenging met zich brengen. Omwille van de uniformiteit is ook hier gekozen voor de

<sup>1</sup> De SER geeft aan daarbij te denken aan de agro-industrie, brood- en banketbakkerijen, distributie en overslag, horeca, inwonend huishoudelijk personeel, landbouw, niet-nautisch personeel binnenvaart, recreatie en zorgsector.

clausule aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden, die telkens in de ATW wordt gebruikt, en derhalve niet voor de door de SER voorgestelde clausule bedrijfsmatige, arbeidsorganisatorische of sociale redenen. Omdat bij collectieve regeling van de norm van maximaal 7 achtereenvolgende diensten in een reeks met een of meer nachtdiensten bij collectieve regeling kan worden afgeweken, wordt deze norm via het civiele recht gehandhaafd. Het maximum van 8 achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten wordt via bestuurlijke boete gehandhaafd.

Het achtste en negende lid geven regels voor het maximum aantal nachtdiensten. Omdat het volume aan nachtarbeid vanuit gezondheidsoogpunt een van de meest belastende werktijd gerelateerde factoren is, is in lid 8 het maximale aantal nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur gesteld op 36 nachtdiensten per 16 weken. De norm in het achtste lid is vergelijkbaar met de normstelling in de huidige overlegregeling van 28 nachtdiensten per 13 weken.

De huidige ATW bevat nu nog een aparte norm voor nachtdiensten die eindigen voor of op 02.00 uur. Dergelijke nachtdiensten zijn echter qua belasting niet te vergelijken met nachtdiensten die de kern van de nacht (tussen 02.00 en 05.00 uur) omvatten. Daarom kan deze aparte norm vervallen, wat leidt tot een vereenvoudiging van de regelgeving rond nachtarbeid. Indien uitsluitend nachtarbeid wordt verricht waarbij de nachtdiensten altijd voor of op 02.00 uur eindigen, kan in principe permanent in dit soort diensten worden gewerkt. Wanneer echter gemiddeld per week meer dan één nachtdienst wordt verricht geldt in dat geval wel de beperking tot een maximum arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per 16 weken. Tevens dient rekening gehouden te worden met de rusttijd van 46 uur na een reeks van 3 of meer nachtdiensten.

De norm van maximaal 36 nachtdiensten per 16 weken kan voor bepaalde arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden te beperkend zijn. In het huidige ATB is dan ook een aantal regelingen opgenomen die erin voorzien dat in een dergelijk geval de arbeid toch goed kan worden georganiseerd. Deze regelingen zijn in het negende lid samengevoegd tot een generieke regeling. Deze regeling kan bij collectieve regeling worden gebruikt. Hier is net als in het zesde lid aan toegevoegd dat de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden afwijking van de norm met zich brengt. In het negende lid wordt aan de generieke verruiming een grens gesteld: het aantal nachtdiensten dat eindigt na 02.00 uur mag per 52 weken niet meer dan 140 bedragen, of per 2 weken mag niet meer dan 38 uur tussen 00.00 en 06.00 uur arbeid worden verricht.

Omdat afwijking van de norm van maximaal 36 nachtdiensten per 16 weken (achtste lid) mogelijk is bij collectieve regeling, wordt deze norm gehandhaafd via het civiele recht. De normen in negende lid zullen worden gehandhaafd via bestuurlijke boeten.

Deze nieuwe regeling voor nachtdiensten betekent dat permanente nachtarbeid in beginsel uitgesloten blijft. De thans bestaande uitzondering die als overgangsmaatregel is opgenomen in het ATB (artikel 8.1:2) en die betrekking heeft op de overgang van de Arbeidswet 1919 naar de oorspronkelijke ATW zal bij inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel worden ingetrokken. Genoemde overgangsregeling zou oorspronkelijk met ingang van 1 januari 2006 vervallen, maar is in afwachting van de te wijzigen ATW verlengd tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip (Besluit van 22 november 2005, Stb. 606). Daar waar toch nog structurele knelpunten blijken te bestaan kan in het ATB zonodig een specifieke regeling worden opgenomen. Gedacht kan worden een zeer specifieke situatie in een deel van de horeca (nachtelijke uitgaansgelegenheden zoals discotheken) waarbij de dienstverlening uitsluitend in de nacht plaatsvindt en dus uitsluitend door middel van nachtarbeid kan

worden geleverd. Het knelpunt is, uitgaande van de mogelijkheid van voltijdarbeid, niet op te lossen door de arbeid anders te organiseren.

### **Artikel 5:9 Consignatie**

Consignatie is thans geregeld in artikel 5:11 van de huidige ATW. De arbeidstijdenrichtlijn kent geen regels betreffende consignatie. Het begrip consignatie is gedefinieerd in artikel I, onderdeel B (artikel 1:7, vierde lid), en is daar toegelicht. Kenmerk van consignatie is, dat bij een oproep de dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd en de pauze mogen worden onderbroken. Een oproep tijdens consignatie is, net als in de huidige wet, geen dienst, maar geldt wel als arbeidstijd. Die arbeidstijd vangt aan op het moment van de oproep en eindigt bij het einde van de arbeid. Bij het opleggen van consignatie aan de werknemer dient de werkgever een aantal normen in acht te nemen. Deze normen zorgen er onder andere voor dat er direct of indirect compensatie plaatsvindt voor oproepen die de wettelijk voorgeschreven dagelijkse of wekelijkse rusttijd onderbreken. In het ATB blijven een aantal specifieke regelingen bestaan voor aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten. Alle normen voor consignatie worden via bestuurlijke boeten gehandhaafd.

Consignatie is niet toegestaan ten aanzien van jeugdige werknemers. Dit is in de huidige ATW op dezelfde wijze geregeld (eerste lid).

Het tweede lid betreft de periode zonder consignatie. Per 28 etmalen zijn er 14 periodes van 24 uur waarin geen consignatie mag plaatsvinden. Dit is gelijk aan de huidige regeling in het ATB en is flexibeler in zijn toepassingsmogelijkheden dan de huidige regeling in de ATW waarin de werknemer 2 aaneengesloten periodes van 7 etmalen vrij moet zijn van consignatie. De nu voorgestelde regeling maakt het bijvoorbeeld mogelijk om op een vaste dag in de week geconsigneerd te zijn. In aanvulling hierop dient te gelden dat van deze 14 etmalen zonder consignatie er ten minste tweemaal 48 uur ook zonder arbeid moet zijn. Deze aanvulling, die ook in het huidige ATB voorkomt, biedt de garantie dat een werknemer in elk geval twee maal per 4 weken gedurende een wekelijkse rustperiode geheel vrij is.

Het derde lid ziet toe op consignatie voor en na een nachtdienst. Thans is direct voor of na een nachtdienst consignatie niet toegestaan tijdens de wettelijk voorgeschreven rusttijd. Omdat de wettelijk voorgeschreven rusttijd niet eenduidig is (de dagelijkse rusttijd en de rusttijd na een nachtdienst kunnen bijvoorbeeld eenmaal per 7 etmalen worden ingekort), levert toepassing van dit voorschrift nogal eens misverstanden op. In de te wijzigen ATW zal dit verbod betrekking hebben op de periode van 11 uur voorafgaand aan en 14 uur volgend op een nachtdienst.

De maximumarbeidstijd per 24 uur, opgenomen in het vierde lid, blijft conform de huidige norm in de ATW 13 uur.

Indien een werknemer regelmatig, dat wil zeggen gemiddeld een keer per week of vaker, is geconsigneerd en de periode waarin de werknemer is geconsigneerd omvat geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 en 06.00 uur dan dient daarvoor compensatie plaats te vinden in de vorm van een beperking van de gemiddelde arbeidstijd per week. Deze compensatie kan direct of indirect plaatsvinden. De indirecte compensatie is geregeld in het vijfde lid van artikel 5:9 en beperkt de gemiddelde arbeidstijd tot 40 uur per week. De arbeid die uit oproepen tijdens consignatie voortvloeit, alsmede de normale arbeidstijden (inclusief) overwerk, mogen samengevoegd die 40 uur niet overschrijden. De beperking tot 40 uur garandeert de werknemer compensatie in rust voor de oproepen 's nachts. In de



praktijk blijkt dat er omstandigheden zijn waarin de beperking tot 40 uur niet op een effectieve en sociaal verantwoorde manier te organiseren is. In dergelijke gevallen is echter wel een meer directe compensatie mogelijk. Die directe compensatie (zesde lid) bestaat eruit dat na de laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur minimaal 8 uur onafgebroken rusttijd wordt geboden voordat wederom arbeid wordt verricht. Indien vanuit die laatste oproep eerst de reguliere arbeid plaatsvindt, kan deze 8 uur rust ook worden uitgesteld tot een later moment, maar zal wel nog diezelfde dag in zijn geheel voor 24.00 uur moeten zijn genoten. Bij deze directe compensatie van de onderbroken rusttijd geldt een beperking van de gemiddelde arbeidstijd per referentieperiode tot 45 uur per week. Gezien de complexiteit van consignatieregelingen wordt het aan de werkgever overgelaten welke vorm van compensatie wordt toegepast.

Compensatie voor consignatie in de periode tussen 00.00 en 06.00 uur wordt niet nodig geacht indien een werknemer minder dan gemiddeld eenmaal per week consignatie wordt opgelegd. In dat laatste geval is de belasting door de consignatie en de mogelijke oproepen immers minder. Bij minder dan 16 maal consignatie in de nachtelijke uren in een periode van 16 weken kan volstaan worden met de maximumarbeidstijd van gemiddeld 48 uur per week, zoals die ook geldt wanneer de werknemer 's nachts geen consignatie is opgelegd.

Het zevende, achtste en negende lid zijn ook in de huidige ATW opgenomen. De minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie blijft een half uur. Vindt binnen een half uur na afloop van de arbeid een nieuwe oproep plaats, dan wordt de tussenliggende tijd ook als arbeidstijd aangemerkt en zijn de twee oproepen daarmee in arbeidstijd gemeten een.

#### **Artikel 5:10 Plotseling onvoorziene situaties**

Voor bijzondere situaties waarin het noodzakelijk is dat paragraaf 5.2 van de ATW en de daarop berustende bepalingen tijdelijk niet van toepassing zijn kan een beroep gedaan worden op artikel 5:10 betreffende plotselinge onvoorziene omstandigheden. Een vergelijkbare algemene bepaling is thans opgenomen in artikel 4.3:1 van het ATB. Artikel 4.3:1, tweede lid, noemt werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld en die redelijkerwijs ook niet zijn te voorkomen. De in artikel 4.3:1, derde lid, van het ATB geregelde situatie ziet toe op zich plotseling voordoende situaties waarbij personen ernstig letsel oplopen of daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat, dan wel situaties waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat dan wel onmiddellijk dreigt te ontstaan. Uit de nota van toelichting op artikel 4.3:1 van het ATB blijkt dat het bijvoorbeeld gaat om herstelwerkzaamheden en andere spoedeisende werkzaamheden waarvan de kern is dat deze werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden (Stb.1995, 599). Bovendien mag van de werkgever verwacht worden dat hij allerlei redelijkerwijs te nemen maatregelen heeft genomen die dergelijke werkzaamheden hadden kunnen voorkomen. Op basis van artikel 4.3:1 van het ATB kunnen thans in genoemde situaties de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst worden verlengd. Deze uitzondering is feitelijk te beperkt. Bij een dergelijke zeer uitzonderlijke situatie zullen bijvoorbeeld ook bepalingen betreffende de pauze niet nageleefd kunnen worden. Dit kan in de geschetste omstandigheden ook gelden voor bepalingen betreffende rusttijden. Om die reden is genoemde bepaling uitgebreid en ook in de ATW zelf opgenomen. Door de gekozen bewoordingen «ernstig letsel» en «buitengewoon ernstige schade» in combinatie met de voorwaarde dat de arbeid in een dergelijke situatie geen uitstel duldt en redelijkerwijs niet is te voorkomen, wordt de toepassing van deze bepaling in de praktijk tot uitzonderlijke situaties beperkt. De bepaling betreffende arbeid op zondag (artikel 5:6) en consignatie

(artikel 5:9) kunnen met een beroep op dit artikel niet opzij worden gezet. Deze artikelen gelden onverkort. Ook onder het huidige ATB kunnen deze bepalingen niet opzij worden gezet bij plotseling noodzakelijke werkzaamheden. Toepassing van artikel 5:10 mag er niet toe leiden dat de gemiddelde arbeidstijd van 48 uur in elke periode van 16 weken wordt overschreden. Artikel 17, derde lid, van de arbeidstijdenrichtlijn laat geen uitzondering op artikel 6 van genoemde richtlijn toe (in artikel 6 van de arbeidstijdenrichtlijn is de gemiddelde werkweek van 48 uur geregeld). Toepassing van het artikel is bovendien gebonden aan compensatie (op een gelijkwaardige wijze) van gemiste rusttijden. Hoewel zich dit in de praktijk doorgaans vanzelf oplost is het in het licht van de arbeidstijdenrichtlijn noodzakelijk hierin expliciet te voorzien. Genoemde richtlijn maakt in artikel 17, derde lid, onderdeel g, afwijkingen mogelijk in geval van ongeval of dreigend ongeval, doch deze uitzondering is alleen mogelijk als voldaan is aan de in het tweede lid van genoemd artikel 17 opgenomen voorwaarde dat aan de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming. In artikel 5:10, derde lid, is opgenomen dat bij toepassing van artikel 5:10 gelijkwaardige compensatie van gemiste rusttijden moet plaatsvinden. De werkgever is verantwoordelijk voor de toepassing van deze bepaling. Naleving van dit artikel moet door belanghebbenden zelf zonedig via civielrechtelijke weg worden afgedwongen.

### **Artikel I, onderdeel L**

Artikel 5:15 dat samenloop regelt is alleen in technische zin aangepast aan de nieuwe arbeids- en rusttijdennormen. Nieuw is het vijfde lid, dat thans expliciet regelt dat bij toepassing van het samenloopartikel verordening 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer in acht genomen moet worden. Hoewel ook zonder deze bepaling genoemde verordening uiteraard geldt, is er in het kader van de kenbaarheid van de regelgeving voor gekozen expliciet naar genoemde verordening te verwijzen. In genoemde verordening zijn met name ten aanzien van de minimale rusttijd bepalingen opgenomen die ook bij samenloop in acht genomen moeten worden.

### **Artikel I, onderdelen N en Q (onderdeel gezamenlijke voordracht)**

In de ATW zijn een aantal (regelgevende) bevoegdheden toegekend aan de minister van Verkeer en Waterstaat (hierna: V&W) en de minister van SZW tezamen. Ten aanzien van de artikelen 7:6, tweede lid, 8:5, tweede lid, 8:6, vierde lid, 9:2, tweede lid, en 12:2, tweede lid, wordt voorgesteld deze gezamenlijke verantwoordelijk (medeondertekening) te laten vervallen. Ten aanzien van andere bevoegdheden blijft de medeondertekening wel bestaan. Als voorbeeld kan hier artikel 5:12, tweede lid, worden genoemd (de nadere normering van arbeid- en rusttijden in de vervoerssector). De voordracht tot het stellen van (nadere) regels wordt alleen in de hierboven genoemde artikelen in het vervolg uitsluitend voorbehouden aan de minister van V&W. Uiteraard blijft het zo dat bij de voorbereiding van dergelijke (nadere) regels de minister van SZW betrokken blijft, omdat de minister van SZW nu eenmaal bemoeienis heeft met de ATW (zie Aanwijzing 259). Het aantal ondertekenaars wordt bij genoemde artikelen echter conform Aanwijzing 201 beperkt. De medeondertekening van de minister van SZW kan ten aanzien van deze artikelen vervallen omdat het in de genoemde gevallen gaat om (nadere) regels die betrekking hebben op de vervoerssector. Het gaat in casu om:

- artikel 7:6, tweede lid: regels die betrekking hebben op het goedkeuren, afgeven, verlenen, weigeren, schorsen, intrekken of innemen

- van bepaalde controle- en registratiemiddelen in de vervoerssector (digitale tachograafkaarten);
- artikel 8:5, tweede lid: regels die betrekking hebben op controle-middelen van toezichthouders in de vervoerssector;
- artikel 8:6, vierde lid: regels die betrekking hebben op door de toezicht-houder in de vervoerssector ingevorderde registratiemiddelen;
- artikel 9:2, tweede lid: regels die betrekking hebben op de aanvraag en het gebruik van controlemiddelen in de vervoerssector door erkende instanties, en
- artikel 12:2, tweede lid: regels die betrekking hebben op kosten die verschuldigd zijn van stukken of middelen in de vervoerssector.

Overigens blijft de medeondertekening bij artikel 4:3, vijfde lid, bestaan om te voorkomen dat mogelijk verschillende regels zouden kunnen gaan gelden voor algemene registratieverplichtingen die zowel in het kader van het ATB als het Arbeidstijdenbesluit vervoer van toepassing zijn (bewaren van gegevens en bescheiden e.d.).

### **Artikel I, onderdeel O**

In artikel 10:1 van de ATW is aangegeven ten aanzien van welke bepalingen, bij overtreding, een bestuurlijke boete kan worden opgelegd. Dit artikel is zowel in technische als inhoudelijke zin gewijzigd. Voor een deel heeft dit te maken met het vervallen van de zogenoemde standaard- en overlegregeling. In technische zin zijn de verwijzingen naar de beboetbare bepalingen aangepast. Ook inhoudelijke wijzigingen zijn in dit artikel opgenomen. In de ATW zijn nu hoofdzakelijk enkelvoudige normen opgenomen, deze worden ofwel via het civiele recht ofwel via bestuurlijke boeten (c.q. via het strafrecht) gehandhaafd. De huidige ATW kent al enkele normen, waarvan de naleving alleen via het civiele recht kan worden afgedwongen. Gewezen kan hierbij onder andere worden naar het huidige artikel 5:4, eerste en tweede lid (arbeid op zondag) en artikel 5:10, derde tot en met zesde lid (pauzeregeling). Vanuit de wens te komen tot vereenvoudiging van de ATW kan op een aantal onderdelen een verschuiving van de handhaving plaatsvinden van het publiekrechtelijke naar het privaatrechtelijke domein. Dit betreft de regels rond arbeid op zondag en de pauze, onderwerpen die ook thans reeds (deels) via het civiele recht worden gehandhaafd. Het kabinet wordt hierbij gesteund door het advies van de SER ter zake (advies 2005/03) getiteld Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet). De SER stelt dat de regeling van de pauze zich leent voor positionering in het civielrechtelijke domein, waarbij niet langer sprake hoeft te zijn van publiekrechtelijke handhaving. Pauzeregelingen, zo vervolgt de SER, kenmerken zich in de praktijk namelijk door een mix van formele en informele regels en gebruiken, die qua toepassing het best door de direct betrokkenen zelf beoordeeld kunnen worden. Tevens voorkomt een civiele norm waarvan bij collectieve regeling kan worden afgeweken de noodzaak tot allerlei specifieke afwijkende pauzebepalingen in het ATB. Met betrekking tot de norm voor het minimumaantal vrije zondagen, die op dit moment bestuursrechtelijk wordt gehandhaafd, merkt de SER eveneens op dat deze norm van het publiekrechtelijke naar het privaatrechtelijke domein kan worden overgebracht. Het kabinet kan zich hierin vinden. Overigens zal de pauzeregeling voor jeugdige werknemers via het systeem van de bestuurlijke boete gehandhaafd blijven worden.

Daar waar in de ATW bij collectieve regeling afwijkingen tot aan een bepaalde grens worden toegestaan zal net als bij de huidige standaard- en overlegregeling alleen op die uiterste wettelijke grenzen, via het systeem van de bestuurlijke boete, worden gehandhaafd. Met betrekking tot nacht-arbeid bevat artikel 5:8, zesde en achtste lid, de mogelijkheid bij collectieve regeling van de in die leden opgenomen normen af te wijken. De in het zesde en achtste lid opgenomen normen worden daarom via het

civiele recht gehandhaafd. Afwijking van het zesde en achtste lid is toegestaan tot de uiterste grenzen die het zevende respectievelijk negende lid stelt. Die uiterste grenzen worden door de overheid via bestuurlijke boeten gehandhaafd. Dat geldt ook in de situatie dat geen collectieve regeling tot stand is gebracht.

Rond de regeling van de pauze (opgenomen in artikel 4 van de arbeidstijdenrichtlijn) kan de vraag worden gesteld of het Gemeenschapsrecht handhaving via het civiele recht toestaat. Naar de huidige opvattingen is de wijze van handhaving van regels van het Gemeenschapsrecht in beginsel een bevoegdheid van de Lidstaten zelf<sup>1</sup>. Dat strookt ook met de aard van het instrument richtlijn. Lidstaten kunnen zelf, gelet op hun rechtsstelsel, het best beoordelen welke handhavingwijze onder bepaalde omstandigheden het best zal werken. Lidstaten hebben vanzelfsprekend (en op goede gronden) hun eigen handhavingstradities. De ene lidstaat vertrouwt meer op strafrechtelijke, de andere meer op bestuursrechtelijke rechtshandhaving. Privaatrechtelijke rechtshandhaving kan in sommige gevallen ook heel geschikt zijn. Bij de handhaving van Gemeenschapsrecht moet de lidstaat aan een aantal vereisten voldoen. Voor zover die eisen niet voortvloeien uit bijzondere regels kunnen deze worden afgeleid uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Uit artikel 10 van het EG-Verdrag (Gemeenschapstrouw) heeft het Hof een aantal maatstaven afgeleid om «alle noodzakelijke maatregelen te treffen die nodig zijn voor het verzekeren van de effectieve toepassing van Gemeenschapsrecht». De maatregelen moeten «doeltreffend, proportioneel en afschrikkend» zijn (Griekse Mais-zaak, zaak 68/88, Commissie versus Griekenland, Jur. 1989, 2965; idem Zaak C-186/98, Nunes de Matos, Jur. 1999, I-4883). Het vereiste dat handhaving doeltreffend, evenredig en afschrikkend moet zijn, leidt niet automatisch tot de gevolgtrekking dat het ook om strafrechtelijke of bestuursrechtelijke handhaving moet gaan. Ook andere vormen van handhaving (het civiele recht) kunnen derhalve passend zijn. Het kabinet is van mening dat met betrekking tot de pauzeregeling civielrechtelijke handhaving passend is. Het kabinet leidt dit af uit het unanieme advies van de SER en het feit dat de pauzeregeling ook thans al meer dan 10 jaar (deels) via het civiele recht wordt gehandhaafd. Tot echte problemen heeft dit in de praktijk niet geleid. Opgemerkt wordt nog dat de regels rond arbeid op zondag niet uit de richtlijn arbeidstijden voortvloeien.

Wel gelden voor arbeid op zondag voor werknemers van 18 jaar of ouder een tweetal door Nederland geratificeerde ILO-Verdragen. Het betreft het Verdrag betreffende de toepassing van de wekelijkse rustdag in de industrie, 1921 (Verdrag nr. 14, Trb. 1957, 151) alsmede het Verdrag betreffende de wekelijkse rusttijd in de handel en op kantoren (Verdrag nr. 106, Trb. 1964, nr. 61. In artikel 6 van ILO-Verdrag nr. 106 is bepaald dat alle personen op wie het verdrag van toepassing is, recht hebben op een ononderbroken wekelijkse rusttijd van niet minder dan 24 uur in de loop van ieder tijdvak van 7 dagen. De ATW was in het verleden op een specifiek onderdeel niet in overeenstemming met het verdrag. Artikel 5:3 van de huidige ATW bepaalt namelijk dat werknemers hetzij een wekelijkse rusttijd hebben van ten minste 36 uur in elke aaneengesloten periode van 7 dagen hetzij een rusttijd hebben van 60 uur in elke aaneengesloten periode van 9 dagen welke rusttijd eenmaal per 5 weken mag worden ingekort tot 32 uur. Op grond van de ATW is er dus een mogelijkheid om te kiezen voor een wekelijkse rust die niet binnen 7 dagen maar binnen 9 dagen wordt genoten. Juist deze keuzemogelijkheid in de ATW, die een algemene strekking heeft, maakte dat artikel 6 van ILO-Verdrag nr. 106 niet naar de letter werd nageleefd. In het ATB is daarop een nieuw artikel 2.1:14 opgenomen waarin is bepaald dat de keuzemogelijkheid van een wekelijkse rustperiode van 60 uur per tijdvak van 9 dagen waarvan in

<sup>1</sup> Zie het rapport Handhaven: eerst kiezen, dan doen (Juridische grenzen en mogelijkheden), deelrapport V van P.C. van Duyne en C.H.N. Kwanten van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid te Tilburg resp. Amsterdam (een uitgave van het Expertisecentrum Rechts-handhaving van het Ministerie van Justitie, november 2004).

artikel 5:3 van de huidige ATW sprake is, niet van toepassing is op het personeel dat arbeid verricht in een handelsonderneming of kantoor, ongeacht het soort werkzaamheden dat door de werknemers wordt verricht. Naast de artikelen 5:5 en 5:6 van de te wijzigen ATW zal artikel 2.1:14 van het ATB blijven bestaan. Deze bepaling wordt, zoals ook thans al is bepaald, via het civiele recht gehandhaafd.

### **Artikel I, onderdeel P**

In artikel 1, onder 3°, van de Wet op de economische delicten is opgenomen dat overtreding van de artikelen 8:3, eerste lid, en een niet naleven als bedoeld in artikel 11:3, eerste tot en met derde lid, van de ATW een strafbaar feit oplevert. Artikel 11:3 is alleen in technische zin aan de te wijzigen ATW aangepast. De in het derde lid opgenomen strafbare feiten in de vervoerssector corresponderen goeddeels met de bepalingen genoemd in artikel 10:1 van de ATW.

### **Artikel I, onderdeel Q (met uitzondering van het onderdeel gezamenlijke overdracht) en artikel IV**

Met dit artikel wordt hoofdstuk 12 van de ATW opnieuw vormgegeven. Hoofdstuk 12 van de ATW bevat thans overgangs- en slotbepalingen. Het betreft intrekking van (oude) regelgeving, wijziging van regelgeving in verband met de inwerkingtreding van de oorspronkelijke ATW, overgangsrecht, wijziging van regelgeving samenhangende met de destijds opgerichte Inspectiedienst SZW (inmiddels weer Arbeidsinspectie) en slotbepalingen. Het hoofdstuk van oorspronkelijk 40 artikelen is erg onoverzichtelijk geworden, omdat delen van het hoofdstuk reeds zijn ingetrokken, doch andere delen formeel nog bestaan. Om die reden is het hoofdstuk opnieuw vormgegeven. Het hoofdstuk kent nog maar 3 bepalingen. Artikel 12:1 is de voortzetting van het huidige artikel 12:36. Het artikel bepaalt dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de voordracht doet van algemene maatregelen van bestuur die op grond van de ATW (kunnen) worden uitgevaardigd, tenzij uit het wettelijk voorschrift het tegendeel blijkt (in een aantal gevallen ligt het voortouw bij de minister van Verkeer en Waterstaat). Artikel 12:2 is de voortzetting van het huidige artikel 12:38. In het tweede lid van dit artikel is de – in artikel 12:38 nog opgenomen – gezamenlijke voordracht voor het stellen van nadere regels niet overgenomen (zie hieromtrent artikel I, onderdelen N en Q (onderdeel gezamenlijke voordracht)). Mede op basis van het huidige artikel 12:38 is de Regeling tachograafkaarten tot stand gekomen. Deze regeling wordt in artikel IV van de nieuwe basis (artikel 12:2) voorzien. Met artikel 12:3 blijft de citeertitel van de wet: Arbeidstijdenwet.

### **Artikel III**

Met dit artikel wordt artikel 670 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in technische zin aangepast om genoemde bepaling in overeenstemming te brengen met de te wijzigen ATW.

### **Artikel V**

In artikel V is een overgangsbepaling opgenomen in verband met de toepassing van het wetsvoorstel. Bij de keuze van het tijdstip van toepassing van de te wijzigen ATW wordt rekening gehouden met lopende afspraken in CAO's betreffende arbeids- en rusttijden. CAO-partijen wordt de gelegenheid gegeven dergelijke afspraken desgewenst te herzien. De te wijzigen ATW zal daarom, net als de oorspronkelijke ATW, gefaseerd worden toegepast. Naar het zich nu laat aanzien zal de te wijzigen ATW met ingang van 1 januari 2007 in werking kunnen treden. Voor die

arbeidsorganisaties, waar geen collectieve arbeidsovereenkomst geldt zal de wet op dat tijdstip van toepassing worden. In de desbetreffende arbeidsorganisaties kunnen vanaf die datum afspraken tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging binnen de kaders van de te wijzigen wet worden gemaakt. Al bestaande afspraken tussen hen moeten vanaf die datum aan de te wijzigen regels van de ATW voldoen. Waar wel een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, wordt de te wijzigen ATW toegepast vanaf het eerste moment in 2007, dat die overeenkomst afloopt, maar in ieder geval op 1 januari 2008 (uitgaande van inwerkingtreding van de te wijzigen ATW met ingang van 1 januari 2007). Indien de CAO reeds rekening heeft gehouden met de te wijzigen ATW, wordt de te wijzigen wet met ingang van 1 januari 2007 toegepast. CAO-partijen kunnen daartoe in de CAO expliciet aangeven dat de gewijzigde ATW voor hun sector op genoemde datum toegepast wordt. Het voorgaande betekent, dat in de loop van 2007 steeds meer arbeidsorganisaties onder de toepasselijkheid van de te wijzigen ATW en het te wijzigen ATB en ATB-vervoer komen te vallen. De expiratie van de CAO's bepaalt de snelheid van dit proces. Uitgaande van inwerkingtreding van de gewijzigde wet met ingang van 1 januari 2007 zal uiterlijk op 1 januari 2008 de gewijzigde ATW overal van toepassing zijn.

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